

**Bilan de la mise en œuvre de l'obligation
de négocier sur la gestion prévisionnelle des
emplois et des compétences**

Bilan de l'année 2008

--

Sommaire

Préambule

 Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008.

 Le contenu des accords de GPEC signés en 2008 au regard des évolutions observées lors de l'analyse des accords signés en 2007.

Synthèse

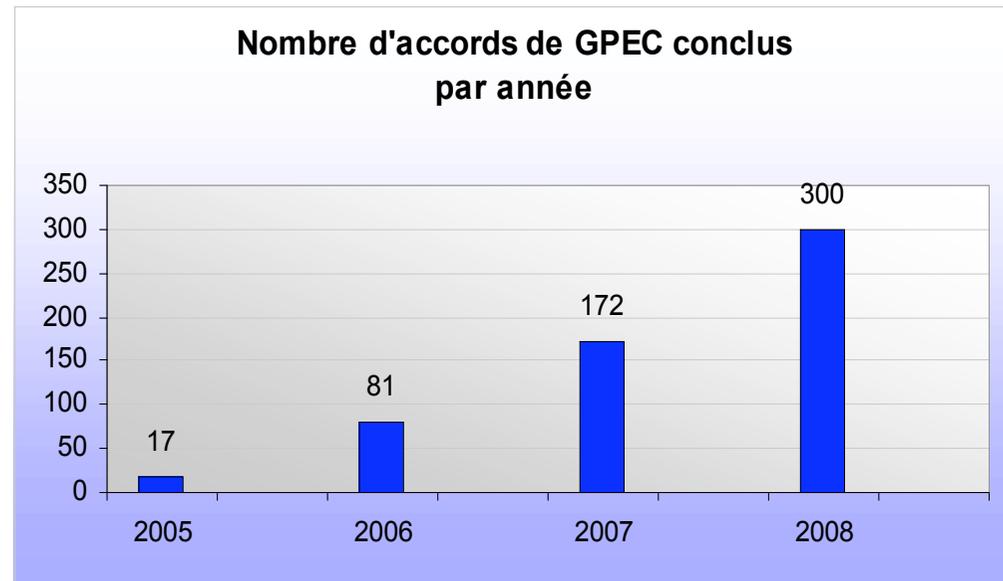
Préambule

- La loi du 18 janvier 2005 a institué à l'article L.2245-15 du code du travail l'obligation pour les entreprises ou celles appartenant à un groupe de plus de 300 salariés de négocier tous les trois ans sur les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.
- Cette loi impose par ailleurs que soit négocié un dispositif mettant en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en traitant notamment la question du maintien en emploi des seniors.

I. Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008

➤ Malgré un démarrage lent en 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative dès 2006.

➤ Au 20 janvier 2008, date mettant un terme à la première échéance de l'obligation triennale de négocier, 279 accords de GPEC avaient été conclus et déposés auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

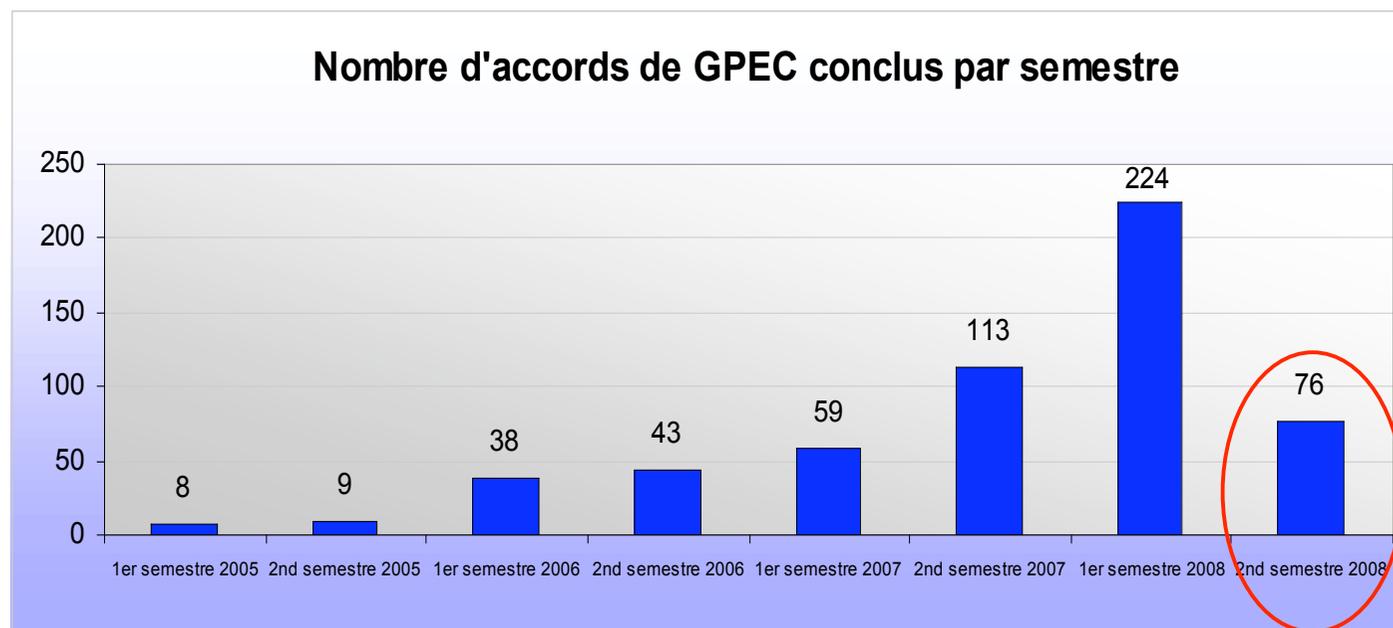


➤ L'accélération du nombre d'accords conclus se confirme nettement sur l'ensemble de l'année 2008, puisque 300 accords de GPEC ont été signés et enregistrés auprès des DDTEFP.

➤ Sur ces 300 accords, 5% correspondent à une renégociation d'accord.

- I. Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008

➤ Si 300 accords de GPEC ont été signés et enregistrés auprès des DDTEFP en 2008, 224 l'ont été au premier semestre, contre seulement 76 au second semestre.

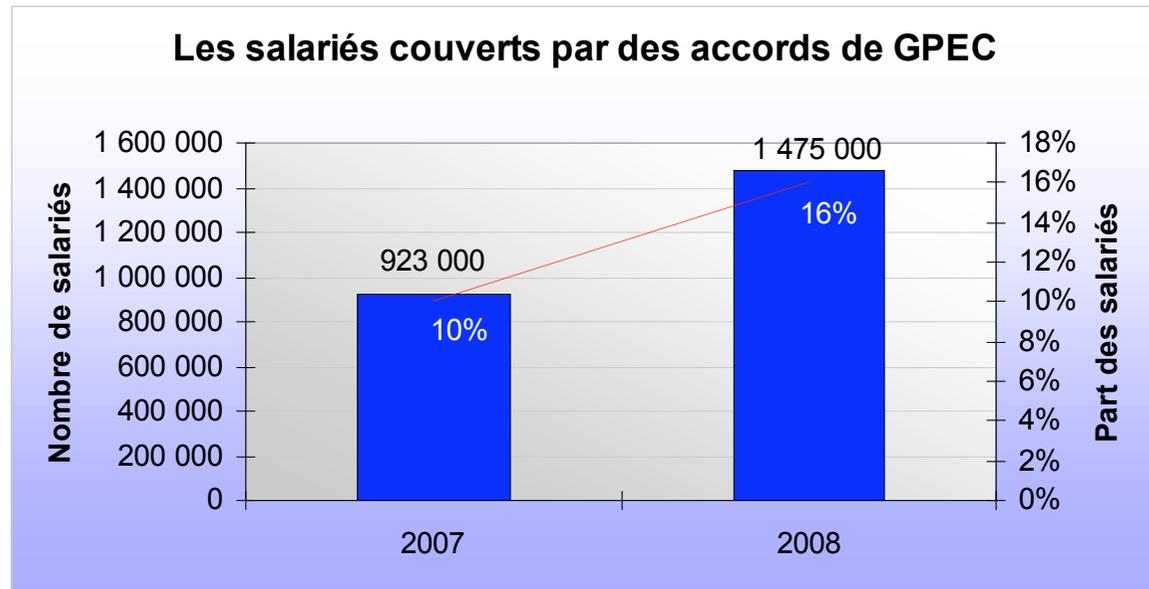


- La baisse significative du nombre d'accords de GPEC conclus au second semestre 2008 s'explique en partie par deux facteurs :
- L'attente par un certain nombre d'entreprises des résultats de la négociation nationale interprofessionnelle sur la GPEC ;
 - La nouvelle conjoncture économique.

- Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008

Les salariés couverts par les accords de GPEC

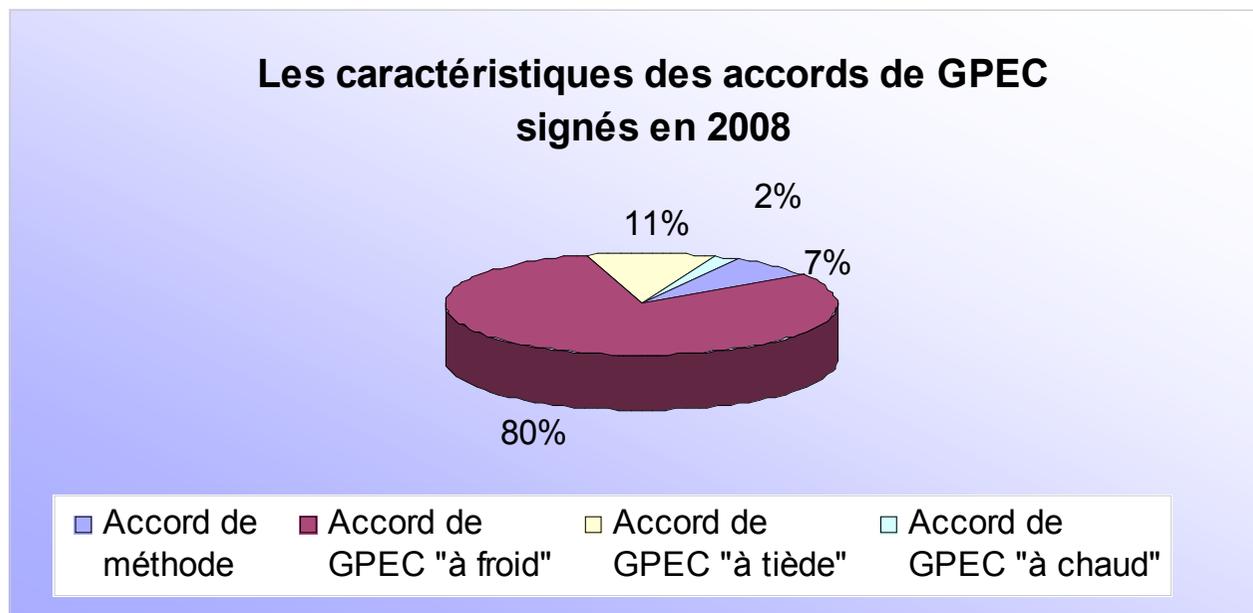
➤ D'après les données de l'INSEE, l'obligation triennale de négocier sur la GPEC concerne près de 4 500 entreprises de plus de 300 salariés et 43 000 entreprises appartenant à un groupe de plus de 300 salariés.



- Selon ces mêmes données, ces entreprises emploient près de 9 millions de salariés (soit 50% des salariés du secteur privé).
- Entre le 18 janvier 2005 et le 31 décembre 2008, 570 accords de GPEC ont été signés et enregistrés auprès des DDTEFP. Ces accords concernent 1 475 000 salariés, soit plus de 16% des salariés appartenant à des entreprises soumises à l'obligation triennale de négocier.

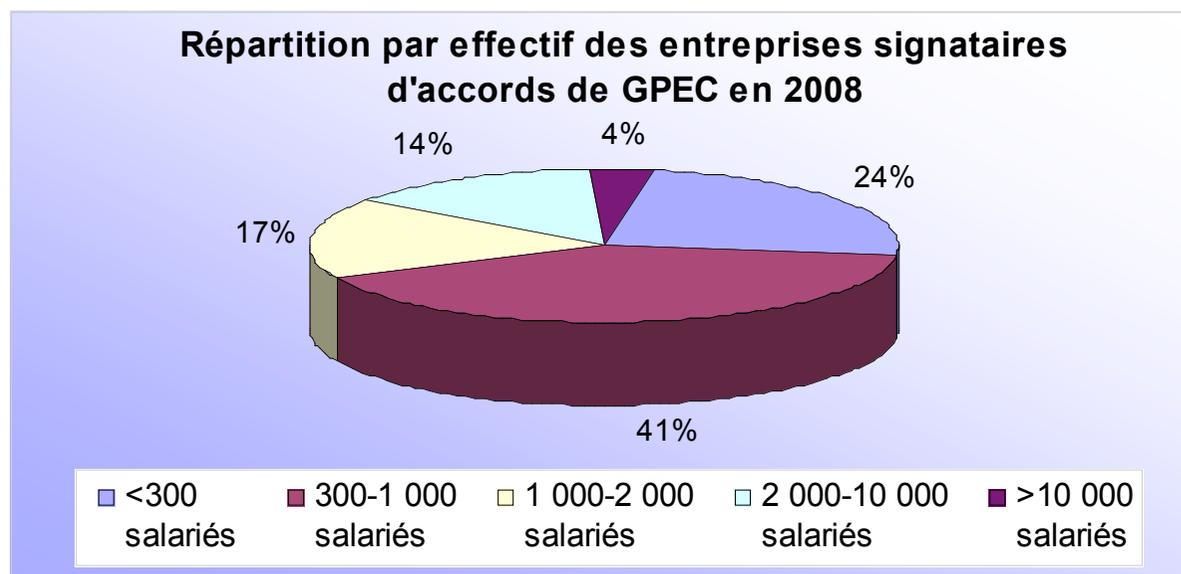
I. Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008

- Il existe 4 types d'accords de GPEC :
- Des accords de méthode sur la négociation relative à la GPEC ;
 - Des accords de GPEC « à froid » sans perspectives ou menaces à terme de suppressions d'emplois ;
 - Des accords de GPEC « à tiède » qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers ;
 - Des accords de GPEC « à chaud » qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration.



- Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008

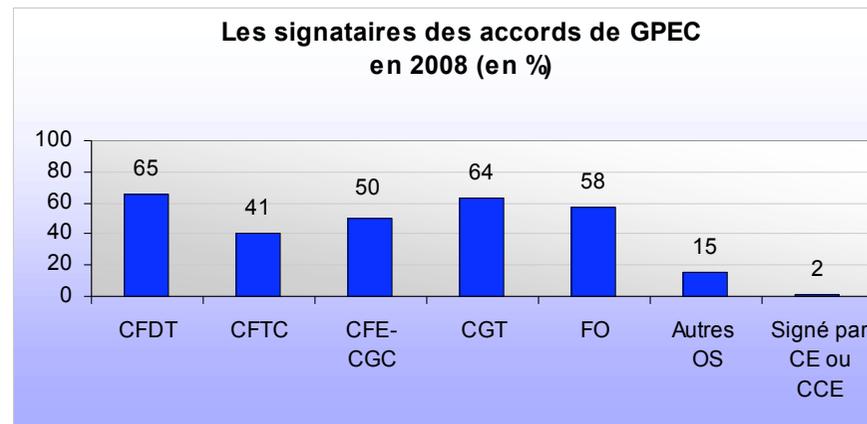
La taille de l'entreprise et l'appartenance à un groupe



- La répartition par effectif des entreprises qui ont signé des accords de GPEC en 2008 évolue peu par rapport à 2007. Les accords sont en effet conclus dans des entreprises de grande taille avec une forte représentation des entreprises ayant un effectif compris entre 300 et 1000 salariés.
- De même, comme en 2007, les entreprises signataires d'accords de GPEC en 2008 appartiennent majoritairement à un groupe. Ainsi, lorsque l'accord de GPEC signé n'est pas un accord de groupe, l'entreprise appartient dans 63% des cas à un groupe.

- I. Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008

Les signataires des accords

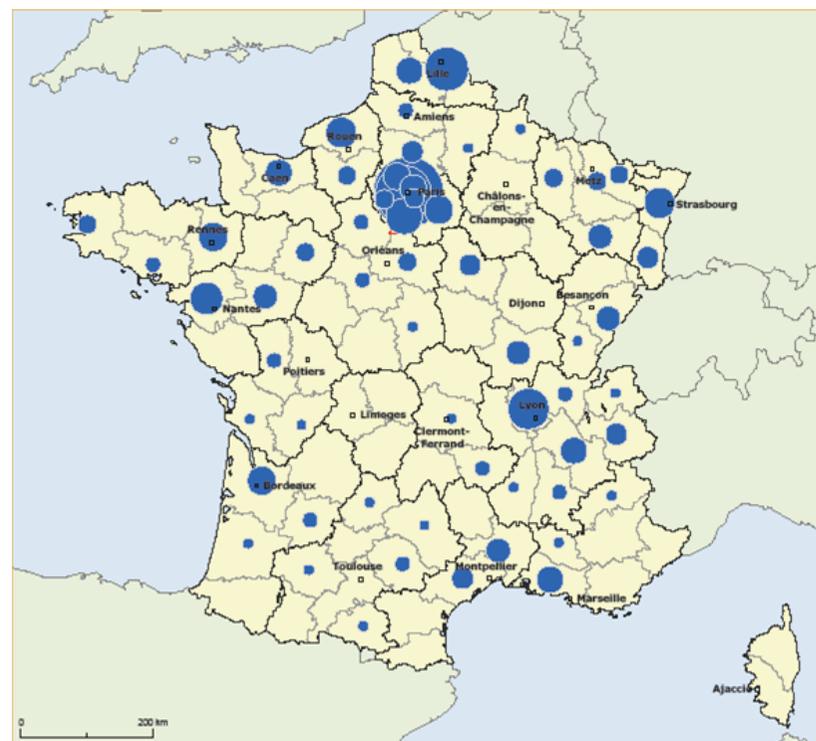


- Entre 2005 et 2007, 56% des accords de GPEC avaient été signés à l'unanimité par les organisations syndicales. Cette tendance se confirme en 2008 puisque 63% des accords ont été signés à l'unanimité.
- Les chiffres du graphique de droite montrent uniquement la part représentée par chaque syndicat dans les signataires. Ce ne sont pas des taux de signature. Les accords ne mentionnent en effet que les signataires sans préciser les organisations syndicales dans l'entreprise.
- Parmi les 300 accords signés en 2008, seulement 2% l'ont été par le comité d'entreprise (CE) ou le comité central d'entreprise (CCE). Ce taux n'évolue pas par rapport à 2007.

- I. Depuis la loi du 18 janvier 2005, la négociation sur la GPEC a connu une accélération significative qui se confirme au premier semestre 2008

La localisation des accords

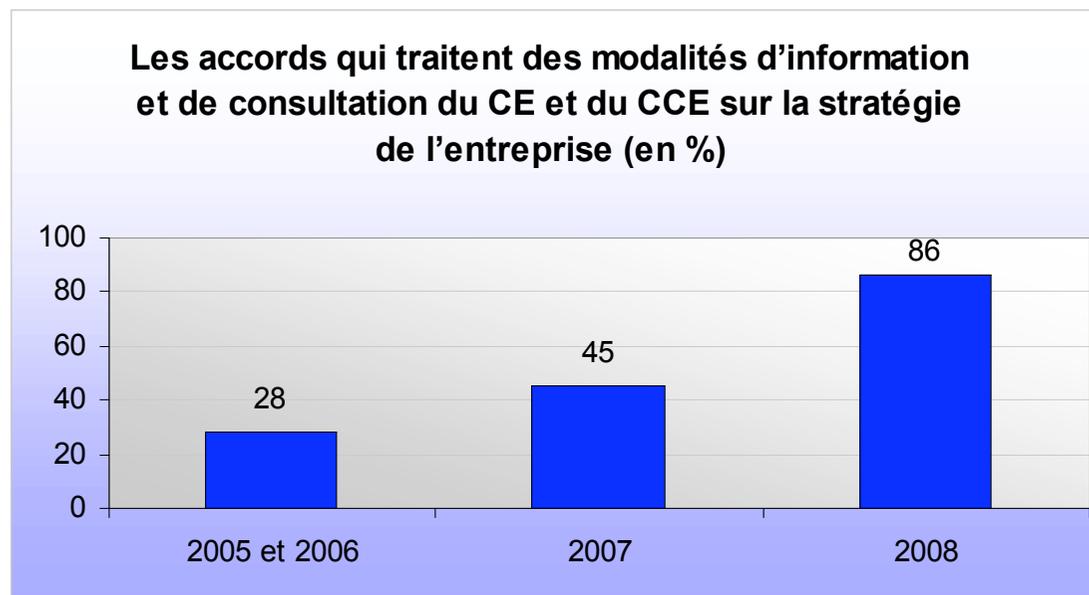
- 38% des accords de GPEC signés et enregistrés auprès des DDTEFP en 2008 ont été conclus en Ile-de-France, en particulier à Paris et dans les Hauts de Seine où se trouvent de très nombreux sièges sociaux de groupes et d'entreprises.
- En dehors de la région Ile-de-France, les départements du Nord et du Rhône sont les départements qui comptent le plus d'accords de GPEC en 2008 avec respectivement 5,5% et 5% des accords.
- La région Ile-de-France, les départements du Nord et du Rhône représentent près de la moitié (48,5%) des 300 accords de GPEC signés en 2008.



II. Le contenu des accords de GPEC signés en 2008 au regard des évolutions observées lors de l'analyse des accords signés en 2007

Les modalités d'information et de consultation des IRP

➤ En 2005 et 2006, peu d'accords traitaient des modalités d'information et de consultation du CE et/ou du CCE sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi, ainsi que sur les salaires. En 2007, 45% des accords signés prévoyaient de telles modalités.



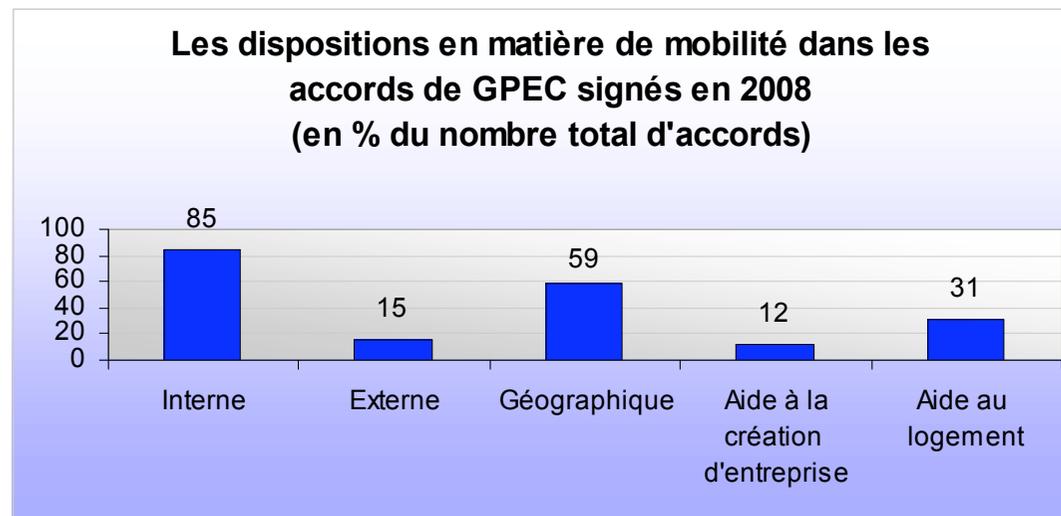
➤ La tendance observée en 2007, s'est largement poursuivie en 2008 dans la mesure où 86% des accords signés prévoient des modalités d'information et de consultation du CE et/ou du CCE sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'emploi. Néanmoins, depuis 2005 quasiment aucun accord signé et enregistré auprès des DDTEFP ne traite des conséquences de la stratégie de l'entreprise sur les salaires.

➤ Le principe de confidentialité est largement repris. Les directions des entreprises craignent en effet la divulgation de renseignements confidentiels.

II. Le contenu des accords de GPEC signés en 2008 au regard des évolutions observées lors de l'analyse des accords signés en 2007

Le volet mobilité

➤ Près de 90% des accords signés en 2008 organisent la mobilité interne et/ou externe des salariés et utilisent la mobilité comme levier d'action pour anticiper et gérer les mutations économiques, démographiques et sociales d'une entreprise.



➤ Des dispositions pour développer et encadrer la mobilité interne sont prévues par 85% des accords (contre 62% pour les accords signés entre 2005 et 2007). La mobilité interne vise le plus souvent à mettre en adéquation les ressources humaines présentes dans l'entreprise avec ses besoins futurs. Elle offre notamment, lorsqu'elle est associée à un plan de formation (70% des accords), l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences.

➤ À l'inverse la mobilité externe volontaire (prévue par 15% des accords en 2008 contre 28% pour les accords signés entre 2005 et 2007) est le plus souvent utilisée dans le cadre d'un accord de GPEC « à tiède » ou « à chaud » qui vise notamment à restructurer une entreprise et qui encourage la mobilité des salariés ayant des emplois qualifiés de menacés.

II. Le contenu des accords de GPEC signés en 2008 au regard des évolutions observées lors de l'analyse des accords signés en 2007

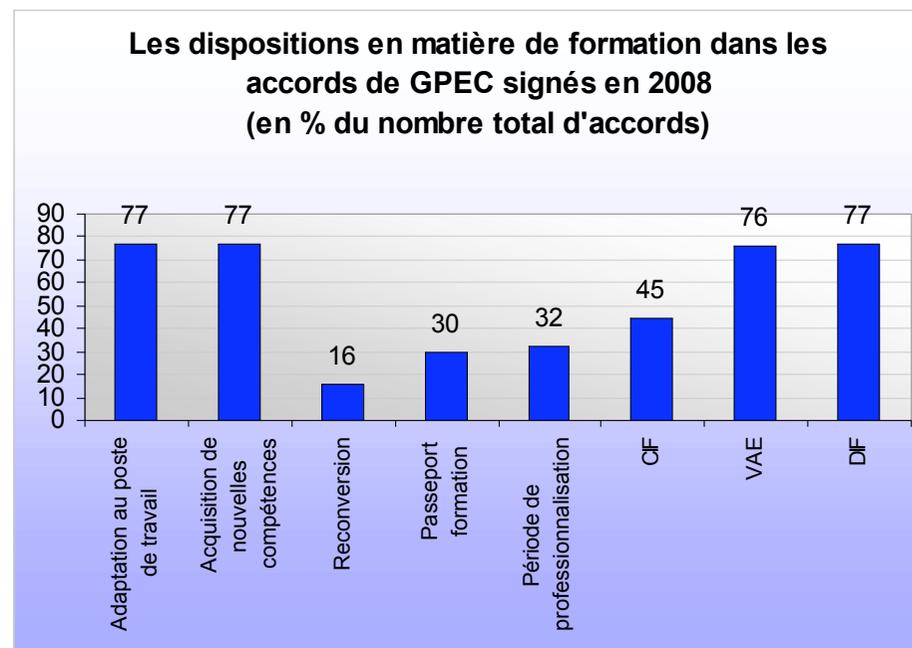
Le volet formation

➤ Le volet formation des accords de GPEC signés en 2008 s'est étoffé par rapport aux accords signés entre 2005 et 2007.

➤ Le DIF et la VAE demeurent les principaux dispositifs de formation prévus par les accords. Le DIF est présent dans 77% des accords signés en 2008 (contre 45% entre 2005 et 2007) et la VAE dans 76% des accords (contre 43%). De plus en plus d'accords prévoient également un recours au CIF (45%) et à des périodes de professionnalisation (32%).

➤ Près de 80% des accords signés en 2008 traitent de l'articulation entre GPEC et formation. C'était le cas de 48% des accords signés entre 2005 et 2007.

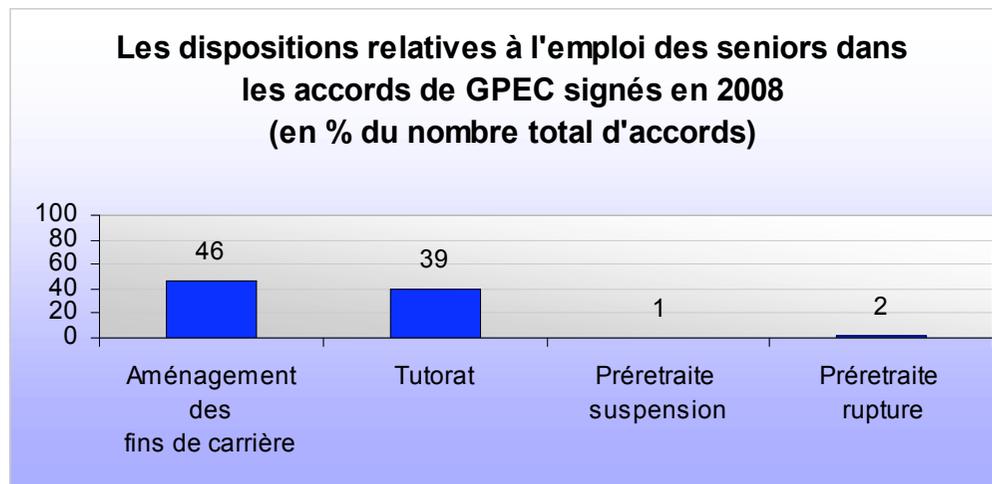
➤ En 2008, 77% des accords prévoient des mesures d'adaptation au poste de travail et d'acquisition de nouvelles compétences, mais seulement 16% envisagent des mesures de reconversion.



II. Le contenu des accords de GPEC signés en 2008 au regard des évolutions observées lors de l'analyse des accords signés en 2007

Les seniors dans l'entreprise

➤ Sur les 300 accords de GPEC signés en 2008, 138 ont traité de la place des seniors dans l'entreprise. Cela représente 46% des accords, soit une baisse de 2 points par rapport aux accords signés entre 2005 et 2007 (48% des accords traitaient de la question de l'emploi des seniors).

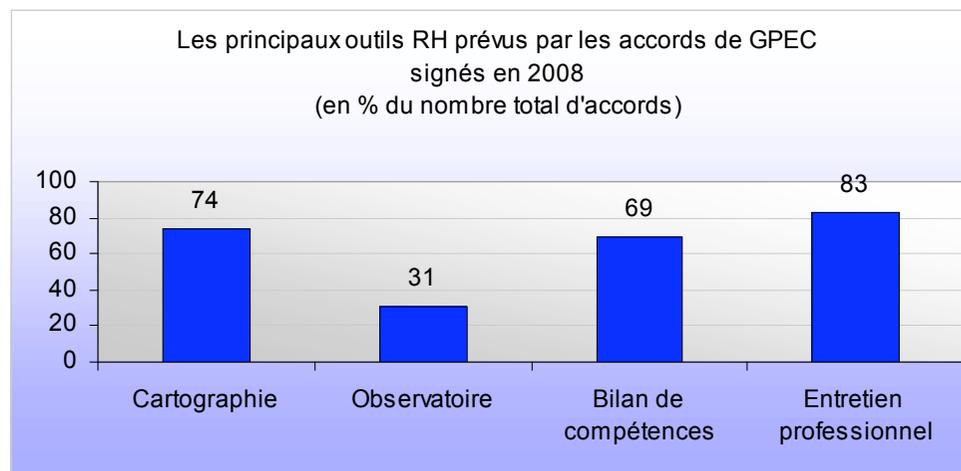


- En 2008, 7 accords prévoient la mise en place de dispositifs de préretraite partielle ou totale dans le cadre d'un accord de GPEC « à chaud », contre 14 accords signés en 2007.
- Tous les autres s'engagent à renforcer certains outils RH (bilan de compétences, entretien de deuxième partie de carrière...) afin de maintenir l'employabilité des salariés seniors.
- L'aménagement des fins de carrière à travers le passage à temps partiel ou des mesures spécifiques de formations (par exemple en informatique) est traité par 46% des accords.
- Le tutorat, prévu par 39% des accords, est souvent présenté comme le moyen de renforcer la motivation des seniors tout en assurant une meilleure intégration des jeunes salariés.

II. Le contenu des accords de GPEC signés en 2008 au regard des évolutions observées lors de l'analyse des accords signés en 2007

Les outils de gestion des ressources humaines

➤ Les trois quarts des accords signés en 2008 prévoient des outils de diagnostic et d'analyse des métiers et des compétences présents dans l'entreprise.



➤ En 2008, 74% des accords prévoient la mise en place d'une cartographie et d'un référentiel des compétences. Ils étaient 40% entre 2005 et 2007.

➤ Dans 31% des accords, la cartographie est complétée par la mise en place d'un observatoire ou d'une commission GPEC ayant notamment pour but d'analyser les évolutions prévisibles des métiers et des compétences.

➤ Alors que la moitié des accords signés entre 2005 et 2007 fixaient les modalités de l'entretien professionnel prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, plus de 83% des accords signés en 2008 en précisent le contenu.

II. Le contenu des accords de GPEC signés en 2008 au regard des évolutions observées lors de l'analyse des accords signés en 2007

Les outils institués fin 2006 et la qualification des emplois menacés

- La loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 sur le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social a institué le **congé de mobilité**. Il permet aux salariés volontaires de bénéficier d'un congé pour expérimenter de nouveaux métiers, sans attendre un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi, tout en bénéficiant d'un régime juridique protecteur et d'une rémunération minimale.
- En 2007, 7 accords prévoyaient un congé de mobilité.
- En 2008, 15 accords de GPEC prévoient la mobilisation du congé de mobilité :
 - La quasi totalité de ces accords fixe les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité. Sa durée est très variable (de 5 à 12 mois) en fonction des accords mais s'établit en moyenne à 8 mois sachant que l'exonération de cotisation sociale prévue par le dispositif ne peut excéder 9 mois.
 - Parmi ces accords, 4 fixent des indemnités versées ou une rémunération perçue en cours de congé plus avantageuses que celles prévues par la loi.
 - Dans les accords analysés, le congé de mobilité est également proposé dans des accords de GPEC « à chaud » et réservé aux salariés ayant un emploi qualifié de menacé.
- Le **régime social et fiscal favorable** aux indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC (jusqu'à 4 fois le plafond de la sécurité sociale) est prévu dans 10% des accords signés en 2008 (contre 6% en 2007).
- 8% des accords signés en 2008 vont également jusqu'à répertorier les emplois menacés. C'était le cas de 15% des accords signés entre 2005 et 2007.

Synthèse 1

- Certaines évolutions observées depuis le début de l'année 2007 se confirment en 2008 :
 - Les accords négociés sont largement des accords « à froid » sans anticipation de menaces particulières sur les emplois (80% des accords).
 - Ils sont le plus souvent signés à l'unanimité (63% des accords).
 - Les accords traitent désormais en très grande majorité de l'information et de la consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise (86% des accords).
 - Le volet formation des accords continue de s'enrichir avec notamment la quasi généralisation du DIF (77% des accords) et de la VAE (76%), ainsi que le développement des périodes de professionnalisation (32%) et des passeports formation (30%).
 - Du fait de la typologie des accords de GPEC signés en 2008, les mesures favorisant les mobilités externes sont moins présentes : les accords de GPEC « à froid », traitant principalement de la mobilité interne, prennent le pas sur les accords « à tiède » et « à chaud » recourant principalement à la mobilité externe pour gérer la baisse des effectifs de l'entreprise.

Synthèse 2

- Alors que la loi fait de la gestion des âges et du maintien en emploi des salariés expérimentés l'un des points devant être intégré dans un accord de GPEC, un accord sur deux signé en 2008 aborde la question des seniors dans l'entreprise. Cette proportion est stable par rapport à 2007.
- L'appréciation de cette donnée est délicate dans la mesure où il est difficile de savoir si les entreprises ont par ailleurs signé des accords spécifiques sur l'emploi des seniors.
- Il convient également de rappeler le rôle de la nouvelle pénalité sur la question de l'emploi des seniors dans l'entreprise. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2010, les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés seront pénalisées financièrement à hauteur de 1% de leur masse salariale.