

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – **MUTUALITÉ**

ACCORD DU 15 JUILLET 2009
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI
ET DES COMPÉTENCES
NOR : *ASET0951013M*
IDCC : *2128*

PRÉAMBULE

Dans le contexte en profonde mutation du secteur de la mutualité, les partenaires sociaux de la branche entendent approcher de manière dynamique et volontariste la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences considérant que les entreprises ont besoin de mieux maîtriser leur évolution en se dotant d'un instrument de gestion pertinent reposant sur des principes partagés, d'anticipation, de concertation et de prévention.

La branche doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises dans la réalisation d'un diagnostic qui prenne en compte tant les compétences, les qualifications et les aspirations des salariés que la stratégie de l'entreprise, ainsi que les évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une démarche de branche, inscrite dans le temps et dans une perspective d'évolution à moyen terme, doit reposer sur une dynamique positive. La GPEC représente une opportunité pour la gestion des ressources humaines et le dialogue social tout en assurant le parcours professionnel tout au long de la vie, les secondes parties de carrières, les formations valorisantes ou qualifiantes des salariés en poste.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application de l'article L. 2241-4 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche sont convenus de mettre en œuvre, dans le cadre d'un accord spécifique, des mesures destinées à inciter les entreprises à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés seniors dans leur gestion des ressources humaines.

Au niveau de la branche, la GPEC est définie comme une démarche globale visant à mettre en œuvre, au regard de l'environnement et des stratégies des entreprises, les moyens destinés à faciliter la professionnalisation, l'évolution et l'adaptation des compétences, la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels.

Sur ces bases, il convient de rechercher :

- comment renforcer l'utilité de la GPEC dans les mutuelles où la négociation de ce thème est obligatoire ;
- comment inciter les autres mutuelles à s'engager dans une telle démarche.

Ce doit être aussi l'occasion d'optimiser les actions initiées et les outils créés par la branche depuis plusieurs années, accord formation, certificats de qualification professionnelle, contrat d'études prospective, emplois repères.

Les partenaires sociaux conviennent également de prendre en compte les principes retenus dans le présent accord dans le cadre de la réflexion qu'ils engagent sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

CHAPITRE I^{er}

Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à concevoir et mettre en œuvre des politiques et des plans d'action cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts prévisionnels, quantitatifs et qualitatifs, entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise, en fonction de son plan stratégique ou, au moins d'objectifs à moyen terme nettement définis, et impliquant les salariés dans le cadre de projets d'évolution professionnelle.

Conçue et mise en œuvre grâce à un dialogue social actif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être, tout à la fois, pour les entreprises, un outil d'anticipation des besoins en compétences qui permette la préservation de la compétitivité et favorise le développement, et pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs parcours professionnels.

CHAPITRE II

Mise en place de dispositifs d'anticipation des métiers au niveau de la branche professionnelle et rôle des acteurs

L'anticipation dans la GPEC implique en amont l'effort de prévision sur les évolutions démographiques, technologiques et économiques, articulées avec la stratégie que l'entreprise entend mettre en œuvre.

La pleine efficacité de cette phase en amont de la GPEC passe par un dialogue social dynamique ouvert et constructif qui doit assurer la cohérence des informations mises à la disposition des salariés.

Il doit conduire par une approche transversale à donner une visibilité partagée à l'entreprise et à ses salariés. Il constitue un facteur de transparence des options de gestion de l'employeur et de leurs conséquences.

Ainsi conçue, la GPEC constitue un élément fondamental de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Elle contribue par ailleurs pour les mutuelles à une optimisation des compétences.

Le contrat d'études prospectives constitue la base de la réflexion de la branche sur l'évolution des métiers, des compétences et des organisations du travail. Cette réflexion doit être poursuivie et s'inscrire dans la dynamique de GPEC, objet du présent accord.

Dans ce cadre, les instances de la branche professionnelle doivent pleinement jouer leurs rôles respectifs dans la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fera régulièrement le point sur la situation de l'emploi sur un plan macro-économique par profil métiers. Elle effectuera par ailleurs un suivi de présent accord sur la base d'un tableau d'indicateurs pertinents proposés par l'OEMM.

Le rôle de l'OEMM sera de fournir à la CPNEFP et, plus largement à l'ensemble des partenaires sociaux, des informations sur la volumétrie de l'emploi dans la mutualité et sur le contenu des différents métiers. Pour ce faire, l'OEMM s'appuiera sur la carte d'identité du secteur qui fournit, de façon quantitative, des informations sur les entreprises et les salariés du secteur. Par ailleurs, l'OEMM s'appuiera sur les profils métiers qu'il construira, dans un premier temps, sur les emplois de la filière développement puis sur l'ensemble des filières présentes en mutualité. Ces approches métiers apporteront une information sur le nombre de métiers concernés, le niveau de formation initiale, l'impact des éléments extérieurs. A terme, l'OEMM mettra à disposition des partenaires sociaux et des entreprises du secteur un référentiel emploi qui détaillera les compétences liées aux emplois mais aussi, en prospective, les métiers qui évolueront.

Les contributions de l'OEMM sur les emplois considérés comme sensibles (en évolution, en décroissance, en émergence) seront diffusées à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale.

L'OEMM pourra, à la demande des entreprises de moins de 300 salariés notamment, mettre à disposition une liste de consultants permettant de les aider à la mise en place de la démarche de GPEC dans l'entreprise. La CPNEFP labellisera cette liste.

La branche incitera les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC à mettre en commun leurs expériences pour faciliter les développements de carrière et les mises en relation des offres et des besoins en compétences.

Il appartiendra à l'UGEM, organisme employeur de la branche, de négocier avec l'Etat la participation à la disposition de l'aide au conseil à la branche. Il s'agira de mettre à disposition des moyens financiers au service de cette priorité et à destination des entreprises de moins de 300 salariés soucieuses de faire appel à des contributeurs externes afin de les aider dans la démarche de GPEC, et plus particulièrement de VAE, de bilans de compétences. L'OEMM établira une liste des prestataires que la CPNEFP labellisera.

CHAPITRE III

Le parcours professionnel tout au long de la vie du salarié

Pour les entreprises mutualistes, il s'agit d'adapter et de développer les compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

1. La sécurisation des parcours

A chaque étape du déroulement du parcours professionnel, l'entreprise veillera à inscrire cette démarche dans un cadre sécurisé en s'appuyant sur les démarches initiées et proposées par la branche : certification professionnelle, entretien professionnel de carrière, passeport emploi/compétence... Dans ce contexte, le manager de proximité joue un rôle de premier plan au quotidien. Tous les ans, il réalise notamment l'entretien annuel d'évaluation. Il peut participer, avec l'accord du salarié, à l'entretien professionnel de carrière visé ci-dessous.

Les moyens mis en place par la branche afin que ces parcours se déroulent le mieux possible sont les suivants :

- l'élaboration d'un passeport emploi/compétences, qui recensera notamment :
 - les diplômes et les titres obtenus dans la cadre de la formation initiale ;
 - les expériences professionnelles consécutives à des expériences en entreprise quel qu'en soit le cadre : CDI, CDD, stages, mandats électifs, associatifs et/ou syndicaux... ;
 - les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
 - la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les emplois tenus dans l'entreprise avec, dans la mesure du possible, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles qu'ils impliquent.

Ce passeport favorisera et accompagnera la mobilité professionnelle du salarié.

La branche mettra en place une trame du passeport afin d'obtenir une formalisation et un contenu homogène ensuite adaptable selon les salariés. Son utilisation et son enrichissement restera à l'initiative du salarié. Celui-ci pourra demander la validation par la fonction RH en ce qui concerne les formations internes ;

- l'entretien professionnel de carrière se distingue de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la convention collective nationale (art. 8.2 de la convention collective).

L'entretien professionnel de carrière vise à définir, pour le salarié, des perspectives nouvelles et à venir.

Au cours de cet entretien sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à la formation sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle ;
- les objectifs de professionnalisation ;
- les souhaits et opportunités de mobilité professionnelle ;
- le projet professionnel du salarié ;
- les conditions et modalités de réalisation des actions de formation.

A l'issue de cet entretien, les besoins du salarié pourront ainsi s'exprimer en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation d'adaptation ou de formation de reconversion, de la validation des acquis de l'expérience...

L'entretien professionnel se déroule généralement avec la fonction ressources humaines tous les 3 ans en collaboration, et à la demande du salarié, avec le manager de proximité.

Cependant, à la demande des salariés ayant au moins 45 ans et/ou plus de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise ou des salariés en reprise d'activité suite à un arrêt d'activité professionnelle d'au moins 6 mois, il pourra être programmé à tout moment ;

- la certification professionnelle : l'accès aux certifications de qualification professionnelle sera favorisé par la CPNEFP, de même que la validation des acquis de l'expérience, par une promotion forte auprès des entreprises mutualistes ;
- un référent pourra être nommé par la fonction RH. Il n'occupera pas de fonction hiérarchique directe. Le salarié référent sera choisi pour ses compétences et ses qualités relationnelles. Il sera mobilisé aussi bien au cours du parcours professionnel du salarié que lors de la phase de transition ainsi que pour l'accueil de nouveaux salariés.

L'appui à l'élaboration des parcours, les bilans de compétences, la certification professionnelle, le congé de validation des acquis de l'expérience relèvent de la compétence de la fonction RH de l'entreprise. L'entreprise pourra solliciter l'OEMM en vue d'obtenir les informations qui lui sont nécessaires et un appui technique.

Pour les salariés bénéficiant d'une formation pour un métier en émergence ou pour les salariés âgés de 45 ans et plus, la durée des congés de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience pourra être allongée sur décision de l'entreprise. Les modalités financières accompagnant l'allongement de congés sont déterminées par accord entre la branche et l'OPCA.

2. La gestion de la transition professionnelle

2.1. Définition de la transition professionnelle

Les périodes de transition professionnelle sont des moments de changement et de mobilité qui nécessitent la mise en place de nouveaux repères. Elles concernent entre autres des salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles, et/ou à terme menacés, et pour lesquels une reconversion professionnelle doit être anticipée.

2.2. La mise en œuvre de la transition professionnelle

Trois phases sont nécessaires pour effectuer une transition professionnelle.

a) La phase de diagnostic

Le salarié doit, en appui avec la fonction RH et sa hiérarchie directe, bénéficier d'un entretien professionnel de carrière au cours duquel est effectué un bilan et sont examinées les propositions de pistes de transition et les bases d'un plan d'action. La fonction RH pourra s'appuyer sur un document lui permettant d'examiner les compétences exigées à terme dans l'entreprise.

L'OEMM pourra mettre à disposition de l'entreprise des documents types susceptibles d'être adaptés. Le salarié exprimera ses besoins au cours de l'entretien professionnel de carrière ainsi que, le cas échéant, au cours du bilan prévu ci-dessous.

b) La phase de mise en œuvre

Cette phase recouvre la mise en œuvre des actions concrétisant le plan d'action élaboré au cours du diagnostic : actions de formation, stages internes ou externes, validation des acquis...

Le salarié pourra effectuer des périodes d'observation au sein de l'emploi futur. La durée ainsi que la fréquence de ces détachements seront déterminés par l'entreprise. Le référent pourra être mobilisé dans cette phase.

c) La phase de bilan

Un bilan doit être réalisé au plus tard 1 an après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent alors être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

2.3. Mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est à considérer par les entreprises comme un outil favorisant l'évolution professionnelle.

A ce titre, la branche incite les entreprises à favoriser le volontariat.

CHAPITRE IV

L'outil formation au service du parcours professionnel

La formation professionnelle continue est un outil du parcours professionnel tout au long de la vie. C'est aussi un moyen offert au salarié et à l'entreprise souhaitant entamer une phase de transition professionnelle, dans le cadre de mobilités internes comme externes.

La révision de l'accord du 1^{er} décembre 2004 sur la formation prendra en compte les évolutions du contexte législatif et en déclinera toutes les adaptations. Les formations d'appropriation à l'outil GPEC destinées à l'encadrement intermédiaire seront incluses dans la négociation.

CHAPITRE V

Recrutement et intégration des salariés nouvellement embauchés

1. Recrutement

Afin de mutualiser les expériences des entreprises, l'OEMM procédera à un recensement des principaux outils supports et procédures mis en œuvre par les mutuelles. Il en diffusera les résultats auprès, notamment, des entreprises de moins de 300 salariés.

2. Accueil et intégration

Un livret d'accueil par la fonction RH sera réalisé et distribué au salarié nouvellement recruté.

Les entreprises en s'engageant dans la démarche de parcours professionnel tout au long de la vie pourront désigner un référent pour accueillir les personnes nouvellement recrutées. S'agissant du nouvel entrant, le référent, distinct du responsable direct, sera mis en place pour une période de 6 mois, cette durée pouvant être adaptée dans l'entreprise au regard des caractéristiques du poste et de l'organisation du travail.

3. Rôle de la branche dans l'attractivité du secteur

L'UGEM et l'OEMM poursuivront leur politique de valorisation des métiers de la mutualité auprès des acteurs institutionnels, des branches connexes et cela en collaboration avec les entreprises du secteur à travers la participation à des forums, des salons...

Par ailleurs, la mise en œuvre de l'accord signé avec l'éducation nationale doit conduire à impliquer les professionnels de la mutualité au niveau local dans la coopération avec le personnel enseignant, et plus largement dans le partenariat avec les élèves et les familles.

CHAPITRE VI

Articulation mutualité-territoire

Dans un territoire donné, à chaque fois que cela sera possible, des démarches permettant de faciliter la mobilité externe avec des institutionnels (conseil régional, maison de l'emploi, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, Pôle emploi...) mais aussi des acteurs d'autres branches sécurité sociale, instituts de retraites complémentaires, régime social des indépendants...) pourront être mis en place. Par ailleurs, un rapprochement avec les observatoires régionaux emploi-formation pourra être mené par l'OEMM afin de faciliter les analyses emploi-formation sur un territoire donné. Les informations collectées par l'OEMM dans le cadre des dispositions du présent accord, et plus généralement des missions qui sont les siennes, pourront être transmises aux différents acteurs de chaque bassin d'emploi qui en feront la demande.

CHAPITRE VII

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il prend effet à sa date de signature. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

ANNEXE I

Eléments de prospective sur l'emploi

2009 : état des lieux et prospective qualitative

Le marché est porteur mais hyper concurrentiel : l'assurance de personnes est un marché d'avenir. C'est un marché concurrentiel en interne comme en externe. Marché en voie de restructuration, regroupement, fusions, alliances s'y opèrent. Le marché des services à la personne et l'assistance aux « aidants » sont aussi amenés à se développer.

Un produit libre et contraint : les remboursements complémentaires sont en référence au régime de base. Quel que soit le choix réalisé, il s'inscrit dans un cadre contraint.

Le produit est de plus en plus complexe et coûteux à gérer : au niveau de sa définition comme de sa gestion, exigences accrues de l'adhérent : important contentieux administratif.

Cadre réglementaire européen, code de la mutualité – garanties financières importantes – exigence de solvabilité accrue.

(Données qualitatives issues de l'analyse produite dans le cadre du CEP.)

Etat des lieux quantitatif

Diminution de la catégorie « employés » au profit des techniciens. La répartition des salariés par catégorie montre que 15,4 % des salariés sont cadres alors qu'ils sont 34 % dans la catégorie dans le secteur assurantiel. Par contre les employés et ouvriers représentent 56,4 % des effectifs dans le secteur de la mutualité contre 22,1 % dans le secteur des assurances. Il existe un développement de compétences nouvelles : relation avec l'adhérent, contrôle interne... (bilan social données 2006 confirmé par données 2007).

Une moyenne d'âge de 43,2 ans relativement élevée avec une majorité de femmes (bilan social données 2007).

Les classes les plus féminisées sont les catégories d'employés (bilan social données 2007).

La pyramide des âges « en champignon » laisse apparaître une importante population sur les classes d'âge les plus anciennes. Avec l'allongement de la durée de vie au travail et le fait que cette population est plus fragile (absence de formation, niveau de qualification relativement bas, quasi-absence de carrière) nécessité d'une approche spécifique (bilan social données 2007).

ANNEXE II

Schéma de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

INTITULÉ de la phase	DESCRIPTIF DE LA DÉMARCHÉ	PRODUCTION
1. Faisabilité et lancement	Phase préparatoire de lancement du projet Questions posées par les dirigeants de l'entreprise : Quelle est la problématique posée ? Formalisation de la problématique. Quelles sont les conditions de faisabilité du projet ? Capacité d'implication des porteurs de projet, budget mobilisable... Appropriation par les porteurs du projet de la méthodologie, des aspects financiers	En lien avec la stratégie globale de l'entreprise, définition de la stratégie RH Structure de pilotage du projet à définir Groupes de travail Validation de la problématique et hypothèses de travail, méthodologie
2. Phase de diagnostic	Engager des opérations concrètes sur le terrain Validation du diagnostic par la structure de pilotage de l'action identifiée en 1	Mise en perspective de la stratégie, des projets des scénarios et des contraintes, repérage des attentes, identification des besoins : – état des lieux des salariés dans l'entreprise par emplois type, âge, sexe, rémunérations, besoin en qualification et compétences, pyramide des âges... – état des lieux des mutuelles sur le marché local, voire national – évolution démographique Repérage des enjeux socio-économiques et apprécier leur effet sur l'emploi
3. Construction d'un plan d'action	Chacun des acteurs doit se retrouver dans le plan des actions Le plan doit s'établir dans la durée	Recherche d'une mobilisation collective et individuelle à travers le projet. Construction d'un plan d'action détaillé GPEC

INTITULÉ de la phase	DESCRIPTIF DE LA DÉMARCHE	PRODUCTION
		<p>Pour chacune des actions, préciser les objectifs, les délais de réalisation, les aides, les moyens et les indicateurs de suivi. Un plan d'action pourra être conduit par le porteur de projet, projet par projet, thème par thème</p> <p>Ex.: recrutement à moyen terme du personnel commercial: avoir une action de rapprochement avec les lycées pour recruter des BTS</p> <p>Suivi d'une population à 3 ans</p> <p>Les certificats de qualification professionnelle</p>
4. Suivi du plan d'action	<p>Conduite de projet</p> <p>Pour chaque action définie en 3, établir un calendrier, des moyens, un processus, mise en place d'un système d'accompagnement du processus</p>	<p>Construction d'indicateurs de résultats, de suivi</p>

ANNEXE III

Les différents chantiers à mener en 2009 par l'OEMM et par la branche dont le produit sera mis à disposition des mutuelles dans le courant de l'année 2009.

1. Appui à la démarche de gestion prévisionnelle des emplois au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise :

- au niveau national : l'OEMM produira, chaque semestre, des fiches sur la volumétrie de l'emploi : par emploi, un état des lieux et des perspectives qualitatives et quantitatives ;
- sur le plan des entreprises, l'UGEM et l'OEMM interviendront en conseil sur la démarche GPEC et fourniront une liste de consultants qui seront labellisés en CPNEFP. Un concours sera de même apporté par la rédaction de fiches sur la validation des acquis de l'expérience, les bilans de compétences... (collaboration avec Uniformation).

2. Appui à la rédaction d'outils :

- le passeport emploi-compétences ;
- livret d'accueil ;
- phase de diagnostic : rédaction de documents types sur la phase de transition ;
- recensement par l'OEMM des outils supports de la phase de recrutement.

3. Elaboration d'un kit destiné à accompagner les mutuelles qui présenteront les métiers et le secteur dans les établissements d'enseignement scolaire.

4. Négociation avec l'Etat d'un appui à la démarche GPEC au travers de la démarche d'aide au conseil.

ANNEXE IV

Les aides à la GPEC

Les entreprises peuvent bénéficier d'aides à la mise en place d'une démarche de GPEC principalement dans les conditions suivantes.

Textes de référence

- loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
- décret n° 2003-681 du 24 juillet 2003 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- circulaire du 29 mars 2004 relative au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007 relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Entreprises visées

Elles doivent répondre aux caractéristiques de la définition communautaire des petites et moyennes entreprises : moins de 250 salariés, n'appartenant pas à un groupe.

Support

Signature d'une convention d'appui à l'élaboration de plan de GPEC dans l'entreprise, individuelle ou interentreprises.

Aide de l'Etat

La convention permet la prise en charge des coûts externes de prestation de conseil supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC. Elle ne peut avoir pour objet ou pour effet de prendre en charge les coûts internes liés à cette prestation ou l'accompagnement de l'entreprise dans la mise en œuvre de ce plan.

Le prestataire est un conseil extérieur, indépendant de l'entreprise. Il s'engage auprès du chef d'entreprise à élaborer et à lui proposer un plan de GPEC.

L'assiette de l'aide de l'Etat est constituée des coûts supportés par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan de GPEC (coût d'intervention du consultant et coûts internes) :

- convention individuelle : 15 000 € maximum, dans la limite de 50 % ;
- convention interentreprises : 12 500 € maximum par entreprise concernée, dans la limite de 50 %.

Contenu

La démarche GPEC doit intégrer les effets attendus du dispositif sur l'entreprise au niveau, notamment, de :

- l'organisation du travail ;
- l'évolution de la compétence des salariés et le maintien de leur emploi ;
- la gestion des âges ;
- le développement du dialogue social ;
- la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés ;
- la promotion de la diversité.

La demande comporte également une présentation du consultant chargé d'élaborer le plan de GPEC, le budget prévisionnel détaillé de son intervention ainsi que la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur son projet d'engagement d'une démarche de GPEC dans le cadre d'une convention avec l'Etat.

Procédure à suivre

Dépôt de la demande :

Elle doit être effectuée auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Instruction :

Elle est réalisée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui apprécie l'intérêt du projet au regard de l'environnement économique et social local.

Signature d'une convention :

La convention signée entre l'Etat et l'entreprise détermine le montant et la part de la participation financière de l'Etat par rapport au coût d'intervention du cabinet de conseil ainsi que sa durée, qui ne peut excéder 12 mois. Elle mentionne un nombre de salariés potentiellement concernés par le plan de GPEC. Elle prévoit une rencontre de bilan, 6 mois après son terme, entre les entreprises bénéficiaires et l'autorité signataire.