

Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1512. – PROMOTION-CONSTRUCTION**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2011**  
**RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS**  
**ET DES COMPÉTENCES (GPEC)**

NOR : ASET1150661M  
IDCC : 1512

**PRÉAMBULE**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) consiste pour l'entreprise à anticiper les besoins en compétences de l'entreprise à moyen terme et à mettre en place les actions nécessaires pour préparer ces évolutions. L'anticipation des besoins en compétences s'entend du point de vue tant qualitatif (les savoir-faire) que quantitatif (le nombre d'emplois).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la GPEC est un thème de négociation obligatoire tous les 3 ans (art. L. 2242-15 du code du travail).

Dans les entreprises ayant un comité d'entreprise, ce dernier est informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (art. L. 2323-6 du code du travail). Les articles L. 2323-47 et L. 2323-56 du code du travail prévoient aussi que le comité d'entreprise soit informé sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions d'emploi et sur les actions que l'employeur envisage de mettre en place compte tenu de ces prévisions.

Au niveau de la branche professionnelle, le code du travail (art. L. 2241-4) définit la GPEC comme thème de négociation triennale obligatoire. L'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 rappelle les principes directeurs de la GPEC et définit le rôle de la branche professionnelle. Il préconise notamment :

- la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises ;
- l'information des PME et des TPE sur les outils et dispositifs existants ;
- la diffusion des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la mise en place d'une commission paritaire de suivi de la GPEC.

Le présent accord a pour objet de faire connaître les travaux de la branche en matière de prospective sur les métiers et les qualifications et de mettre à disposition des entreprises de la branche des outils et une méthodologie propres à les aider à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Outils mis en place par la branche*

Au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de sa section professionnelle paritaire, la branche met en place un certain nombre d'outils au service des entreprises.

#### Cartographie et répertoire des métiers de la branche

Une cartographie et un répertoire des métiers de la branche ont été élaborés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les métiers ont ainsi été classés par domaines d'activités (maîtrise d'ouvrage. – commerce. – maîtrise d'œuvre. – gestion de clientèle/service après-vente) et chaque métier a été détaillé en termes de mission, formation, expérience, activités et compétences.

Ce document est disponible auprès de la FPI.

#### Enquête sur les qualifications dans la branche

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduit actuellement une étude sur les emplois et les qualifications dans la branche promotion-construction. Cette étude sera disponible début 2011.

#### Prospective sur les métiers avec des études approfondies sur les métiers clés

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduira des études approfondies sur les métiers clés de la branche. Les nouveaux besoins sur ces métiers, qualitatifs et quantitatifs, pourront ainsi être repérés. La branche pourra ainsi mettre en place des actions adaptées à ces évolutions.

#### Elaboration de modules de formation en lien avec les besoins en compétences des entreprises

Dans le cadre de son observatoire, la branche met en place des formations adaptées aux besoins en compétences de la branche.

En 2010, la branche a ainsi élaboré une formation au développement durable.

#### Définition des priorités de formation

Chaque année, la branche professionnelle définit des priorités de formation. Les critères de prise en charge des actions de formation dans le cadre des fonds gérés par l'OPCA désigné par la branche (Agefos-PME) sont définis à partir de ces priorités.

#### Mise à disposition de fiches outils

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de mettre à disposition des entreprises les fiches outils suivantes :

- modèle de description des emplois ;
- critères de classement des emplois au regard de la GPEC ;
- modèle d'entretien professionnel ;
- guide pratique de la formation professionnelle dans la branche promotion-construction.

## **Article 2**

### *Aides aux entreprises*

Agefos-PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche, met en place dans la plupart des régions des plans d'action GPEC, finance les formations dans le cadre des fonds de la branche et accompagne les entreprises et la branche pour l'obtention de financements supplémentaires. Les entreprises qui le souhaitent doivent contacter leur Agefos régional de référence.

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) propose aux entreprises de moins de 500 salariés un diagnostic gratuit préalable à la GPEC. L'ANACT propose également des prestations payantes d'accompagnement à la GPEC.

L'Etat peut accorder des aides financières pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La circulaire de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2004-010 du 29 mars 2004 décrit le dispositif d'aide au conseil aux entreprises et détaille les modalités administratives. Cette aide est compatible avec le diagnostic de l'ANACT.

### **Article 3**

#### *Méthodologie pour mettre en place une GPEC*

La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à anticiper les emplois et les compétences dont l'entreprise aura besoin à moyen terme. Elle se traduit en premier lieu par le repérage des écarts entre les emplois et compétences d'aujourd'hui et les emplois et compétences de demain et en second lieu par la mise en place des actions de développement nécessaires pour répondre aux nouveaux besoins en compétences et en emplois.

Le présent article a pour objet de proposer aux entreprises une méthodologie pour établir leur diagnostic. C'est sur la base de ces diagnostics que les entreprises doivent décider et mettre en place les actions de gestion des ressources humaines adaptées.

Les parties signataires ont souhaité dans cet article mettre l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels.

#### Anticiper les besoins en compétences de l'entreprise et définir des plans d'action

Etape 1 : faire un état des lieux des emplois et des compétences de l'entreprise aujourd'hui.

Les entreprises doivent commencer par établir la cartographie des emplois de l'entreprise et organiser les données sociales dont elles disposent par rapport à cette cartographie. Chaque emploi doit ensuite faire l'objet d'une description en termes d'activités et de compétences. Sur la base de ces référentiels, les entreprises doivent évaluer les compétences des salariés dans le cadre, par exemple, de l'entretien professionnel.

Etape 2 : définir les emplois et les compétences de demain.

Les entreprises doivent mettre en place une démarche d'anticipation des évolutions des ressources humaines. Elles doivent identifier les emplois en émergence, les emplois en déclin, les emplois en mutation et les emplois stables en prenant en compte la stratégie de l'entreprise, le marché, les mutations technologiques... Sur la base de cette analyse prospective, les entreprises définissent leurs besoins à moyen terme relativement au nombre de salariés par emploi et aux compétences.

En comparant ces besoins en emplois et en compétences de demain ainsi identifiés avec les emplois et les compétences présents aujourd'hui dans l'entreprise, les entreprises peuvent repérer les emplois et les compétences à développer. Elles définissent ainsi ensuite les actions adaptées pour préparer ces emplois et ces compétences de demain.

#### Sécuriser les parcours professionnels

L'analyse prospective des besoins en emplois et en compétences de l'entreprise à moyen terme peut aboutir au constat que certains emplois sont en déclin. A partir de l'évaluation des compétences et des qualifications, certains salariés peuvent être repérés comme ayant une qualification insuffisante. Dans ces deux cas, les entreprises doivent veiller à mettre en place des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, par exemple :

- la mise en place de l'entretien de deuxième partie de carrière ;
- la fixation d'un objectif en termes de salariés bénéficiant de formation parmi ces salariés ;
- le développement des bilans de compétences.

L'ensemble de cette démarche de GPEC doit être conduite en concertation avec les représentants du personnel.

#### **Article 4**

##### *Durée de l'accord. – Formalités*

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après le respect des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;
- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

4.2. Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

4.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle procédera à une évaluation annuelle de l'application de cet accord.

4.4. Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2011

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FPI.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO.