

**ACCORD DE BRANCHE SUR
LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS
ET DES COMPETENCES**

ENTRE :

La FPI (Fédération des Promoteurs Immobiliers de France), représentée par son Président M. Marc PIGEON

D'UNE PART

ET :

La Fédération des services CFTD, représentée par M. Omar KERRIOU
La Fédération CFTC - CSFV, représentée par M. Yhya EL SABAHY
La Fédération SNUHAB - CFE - CGC, représentée par M. Michel BILLARD
La Fédération FO, représentée par Mme Catherine SIMON
La Fédération CGT, représentée par M. Stéphane CALMARD

D'AUTRE PART

PREAMBULE

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 tant du point de vue 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 trois ans (L2242-15 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 (L2323-6 du code du Travail). Les articles L2323-47 et L2323-56 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 (article L2241-4) 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 : LES 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.