



Agence Nationale
pour l'Amélioration des
Conditions de Travail

GRILLE D'ANALYSE D'UN ACCORD DE GPEC

Cette grille pédagogique a pour objectif d'outiller les futurs négociateurs dans l'analyse des accords de GPEC déjà signés.

ENTREPRISE ou ORGANISATION :

Titre de l'Accord :

Date Signature Accord:

Signataires de l'accord :

Rubriques	Dispositifs de l'accord	Page
PRELIMINAIRES		
1. Quels sont les enjeux de l'accord pour l' entreprise ou l'organisation?	Enjeux économiques, technologiques, démographiques ...	
2. Quels sont les enjeux de l'accord pour les salariés ?	Enjeux de développement professionnel, d'information, de sécurisation, d'employabilité...	
3. Est-ce que le rôle des différents acteurs est précisé dans cet accord ?	Direction générale, Directeurs de sites ou d'établissements, IRP, DS, Salariés, Managers, DRH, Gestionnaires de carrière...	
4. Quels sont les principes concertés qui sous-tendent l'élaboration de cet accord ?	Ex : Anticipation, prévention, volontariat, développement du dialogue social, responsabilité partagée, priorité aux ressources internes, transparence, confidentialité, gestion de proximité, rôle des managers...	

LES 4 POINTS DE LA LOI	
<p>1. Modalités d'information et de consultation du CE</p>	<p>Quelles sont les dispositions prévues ? Quel est le niveau des informations sur la stratégie ? Quelle est la liste des documents transmis au CE ? Quel est l'horizon de prévision ? L'impact sur les métiers et l'emploi est-il suffisamment élaboré ? Quelles sont les modalités d'information du CE en terme de fréquence de réunions ? Quels moyens sont donnés aux IRP en terme de budget temps, expertise? Quelle information est prévue pour les salariés après le CE ? Le CE peut-il s'appuyer sur un travail approfondi sur les métiers de type observatoire ?</p>
<p>2. Dispositif GPEC et mesures d'accompagnement</p>	<p>Quels sont les dispositifs collectifs d'anticipation GPEC? (comité ou observatoire métier, analyse des évolutions...) Est-ce qu'ils permettent de développer une réelle visibilité de l'impact de la stratégie de la structure sur les évolutions des métiers, de l'emploi et des compétences – et ce sur un plan quantitatif et qualitatif? Quelle est la maille métier ou emploi choisie ?</p> <p>Quels sont les dispositifs individuels d'accompagnement des salariés (recrutement, intégration, formation, projet professionnel, parcours, mobilité interne, externe, aménagement du temps de travail, télétravail...)?</p>

<p>3. Conditions d'accès, de maintien dans l'emploi et de formation des salariés âgés</p>	<p>Quels sont les dispositifs prévus? Relèvent-ils uniquement de dispositifs RH ou concernent-ils aussi l'amélioration de l'organisation et des conditions du travail ?</p> <ul style="list-style-type: none"> . maintien dans l'emploi . seconde partie de carrière . encouragement au retrait d'activité (à partir de quel âge ?) <p>Quels dispositifs pour les catégories d'âges intermédiaires ou la mixité des âges ?</p>
<p>4. En cas de projet de l'entreprise ayant un impact sur l'emploi (facultatif)</p>	<p>Quelles dispositions sont prévues ? Quelles modalités d'information du CE ? Quel délai pour une annonce précoce ? Quels moyens pour accompagner les salariés, les managers ? Quel accompagnement pour les salariés des emplois menacés ?</p>

MISE EN ŒUVRE	
<p>1. Y a t il des engagements dans cet accord ?</p>	<p>En terme d'objectifs à atteindre, de moyens mis à disposition ?</p> <p>Pour l'entreprise ?</p> <p>Pour les salariés ?</p>
<p>2. Quelles sont les modalités de suivi de l'accord?</p>	<p>Commission, indicateurs, réalisations ?</p>
<p>3. Quelle est la durée de l'accord ?</p>	
<p>4. Quelles sont les modalités de diffusion externe et interne de l'accord ?</p>	
<p>5. Autres observations</p>	
<p>6. Points forts de l'accord</p>	
<p>7. Points faibles de l'accord</p>	