



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
<b>PRELIMINAIRES</b>		
1. Quels sont les <b>enjeux</b> de l'accord pour l' <b>entreprise</b> ou l'organisation?	Enjeux économiques, technologiques, démographiques ...	
2. Quels sont les <b>enjeux</b> de l'accord pour les <b>salariés</b> ?	Enjeux de développement professionnel, d'information, de sécurisation, d'employabilité...	
3. Est-ce que le <b>rôle</b> des différents <b>acteurs</b> 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 <b>principes concertés</b> 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><b>1. Modalités d'information et de consultation du CE</b></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><b>2. Dispositif GPEC et mesures d'accompagnement</b></p>	<p>Quels sont les dispositifs <b>collectifs d'anticipation GPEC?</b> (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 <b>individuels d'accompagnement des salariés</b> (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 <b>salariés âgés</b></p>	<p><b>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 ?</b></p> <p>. maintien dans l'emploi</p> <p>. seconde partie de carrière</p> <p>. encouragement au retrait d'activité (à partir de quel âge ?)</p> <p>Quels dispositifs pour les catégories d'âges intermédiaires ou la mixité des âges ?</p>	
<p>4. <b>En cas de projet de l'entreprise ayant un impact sur l'emploi (facultatif)</b></p>	<p><b>Quelles dispositions sont prévues ?</b>          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		
1. Y a t il des <b>engagements</b> dans cet accord ?	<p>En terme d'objectifs à atteindre, de moyens mis à disposition ?</p> <p>Pour l'entreprise ?</p> <p>Pour les salariés ?</p>	
2. Quelles sont les <b>modalités de suivi</b> de l'accord?	Commission, indicateurs, réalisations ?	
3. Quelle est la <b>durée</b> de l'accord ?		
4. Quelles sont les <b>modalités de diffusion externe et interne</b> de l'accord ?		
5. Autres <b>observations</b>		
6. <b>Points forts</b> de l'accord		
7. <b>Points faibles</b> de l'accord		