

FICHE OUTILS N°1 : LES ÉTAPES D'UN ACCORD GEPP

Qu'est-ce que c'est ?

Un accord de type GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) est un accord collectif signé entre l'entreprise et des représentants des salariés à l'issue d'une négociation. Il a pour objectif d'anticiper et de prévoir l'évolution des ressources humaines en lien avec les contraintes externes de l'environnement et les choix stratégiques de la structure. Il envisage l'ensemble des actions à mener pour garantir que l'entreprise ait toujours les compétences nécessaires à son activité.

Les enjeux : dans le cadre du Diagnostic "Transition", l'accord GEPP doit lister les métiers fragilisés au sein de la société après avoir analysé la situation économique actuelle et les perspectives à court et moyen termes.



Le contenu d'un accord GEPP

La situation économique actuelle de la société

- Activité, évolution du chiffre d'affaires
- Principaux indicateurs économiques et financiers (indicateurs financiers, trésorerie...)
- Contexte économique autour de l'entreprise (impacts Crise COVID-19, concurrence, situation du secteur...)

Les impacts de ces perspectives sur les emplois de l'entreprise

- Evolution qualitative et quantitative des métiers et des effectifs de l'entreprise en lien avec les choix stratégiques et les perspectives de l'activité envisagées
- Impacts des départs prévus sur les prochaines années (retraite, turnover...)
- Emergence de nouvelles compétences au sein de la société

Les perspectives de l'activité à moyen terme et la stratégie de l'entreprise

- Evolution de l'environnement de l'entreprise d'un point de vue économique, législatif, environnemental, social, technologique
- Orientations stratégiques décidées par la société

Les métiers fragilisés à moyen terme

- Métiers pouvant être amenés à disparaître totalement ou partiellement de l'entreprise
- Compétences clés distinctives à conserver dans la société

Les acteurs d'un accord GEPP :

L'EMPLOYEUR : LE DIRIGEANT ET/ OU SON REPESENTANT

Actions à mener :

1. Préparation du processus de négociation (réalisation du diagnostic préalable, rédaction de la proposition de déroulement, identification et convocation des représentants des salariés, diffusion des éléments d'information)
2. Gestion des négociations avec les représentants des salariés
3. Réalisation des démarches d'enregistrement et de communication de l'accord
4. Sollicitation des acteurs concernés par le dispositif Transitions Collectives
5. Suivi de la situation des salariés entrés dans le dispositif

FICHE OUTILS N°1 : LES ÉTAPES D'UN ACCORD GEPP

Les acteurs d'un accord GEPP :

LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS : LES DÉLÉGUÉS DES SYNDICATS REPRÉSENTATIFS DANS L'ENTREPRISE OU (-11 SALARIÉS) CONSULTATION DIRECTE DES SALARIÉS

Les différents modèles d'entreprises :

- 1. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, consultation directe des salariés sur le projet proposé par l'employeur (majorité des deux tiers)**
- 2. Dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du C.S.E.**
 - a. Soit consultation directe des salariés sur le projet proposé par l'employeur (majorité des deux tiers)
 - b. Soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté (par une organisation représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel) puis approuvé par les salariés à la majorité simple
- 3. Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou de 20 à moins de 50 salariés**
 - a. Soit l'accord est négocié avec un élu du C.S.E. (mandaté ou non) – Il est alors signé par les membres du C.S.E. représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
 - b. Soit l'accord est négocié avec un salariés mandaté – Il est alors signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple
- 4. Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés**
 - a. Soit l'accord est négocié par les membres titulaires du C.S.E. mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel puis approuvé par les salariés à la majorité simple
 - b. Soit, à défaut d'élu mandaté, l'accord est négocié avec des élus du C.S.E. non mandatés et il est signé par les membres du C.S.E. représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
 - c. Soit, à défaut d'élus souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés et il est approuvé par les salariés à la majorité simple

Actions à mener :

1. Préparation du processus de négociation (analyse du diagnostic préalable effectué par l'employeur, identifications de solutions potentielles)
2. Gestion des négociations avec l'employeur
3. Participation au processus de communication de l'accord auprès des salariés
4. Suivi de la situation des salariés entrés dans le dispositif

Les étapes à suivre pour un accord GEPP :

Le diagnostic Transition :

1. Identifier les éléments essentiels devant intégrer l'accord GEPP
2. Travail sur l'environnement et la stratégie de l'entreprise

La préparation du déroulement :

1. Identifier les représentants des salariés pouvant mener la négociation en fonction de la taille de l'entreprise, de la présence d'un délégué syndical et / ou d'un C.S.E.
2. Préparer l'échéancier du processus de négociation
3. Définir les informations et les moyens mis à disposition des salariés négociateurs
4. Convoquer les représentants des salariés à la 1ère réunion



FICHE OUTILS N°1 : LES ÉTAPES D'UN ACCORD GEPP

Les étapes à suivre pour un accord GEPP (Suite) :

La négociation :

1. Analyser le diagnostic Transitions effectué
2. Identifier des mesures et actions pouvant préserver les emplois et compétences
3. Définir les métiers fragilisés
4. Procéder à la rédaction de l'accord à partir du modèle produit par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
5. Signature de l'accord par les parties négociatrices

Après la signature :

1. Réaliser la procédure de validation de l'accord en fonction de la taille de l'entreprise, de l'absence ou non de délégué syndical et de C.S.E.
2. Transmettre l'accord à la DIRECCTE pour enregistrement dans le cadre d'une téléprocédure (un accusé de réception sera transmis)
3. Préparer une communication à destination des salariés les informant de l'accord et expliquant les processus à venir.