Dispositif de transitions collectives

Instruction du 11 janvier relative au déploiement du dispositif *« Transitions collectives »* prévu par France relance

5 pages ***MAJ : 29 Jan.***

BARTHÉLÉMY AVOCATS

Objectifs du dispositif

France Relance, doté de 100 milliards d'euros, a pour objectif, notamment, d'améliorer la compétitivité des entreprises en leur donnant les conditions les plus favorables pour développer leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés. A cet égard, l'un des enjeux est de réussir à accompagner les entreprises et les actifs confrontés à des fortes mutations économiques. Au niveau des territoires, tous les acteurs *(entreprises, partenaires sociaux, institutionnels)* considèrent qu'il est nécessaire de maintenir les compétences des actifs et de faciliter leur mobilité afin de mieux sécuriser les transitions professionnelles.

Le dispositif *« transitions collectives— TRANSCO »*, co-construit avec les partenaires sociaux, s'adresse à des salariés dont l'emploi est fragilisé, qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a donc pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement.

A terme, ce dispositif se construira autour de plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles où se mettront en relation des entreprises ayant des salariés qui souhaitent se reconvertir et des entreprises ayant des besoins de recrutement sur un même bassin d'emploi.

Le dispositif est activé à l'initiative des entreprises qui le souhaitent et de leurs salariés volontaires dans leurs territoires.

Modalités de mise en œuvre des parcours de transitions collectives

Quelles sont les différentes étapes du parcours ?

Identification des métiers « porteurs » – La liste des métiers porteurs doit permettre :

- au salarié d'être sécurisé sur ses perspectives d'embauches à l'issue de la formation ;
- à l'Etat de s'assurer que la formation financée permettra une embauche rapide.

Les services de l'Etat en région s'appuient sur les CREFOP (Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle) pour constituer et valider ces listes, ce qui permet par ailleurs de partager les enjeux stratégiques autour du déploiement de *« Transitions collectives »*.

Les premières listes des métiers prioritaires ont été établies en fin d'année 2020. Elles sont communiquées aux associations Transitons Pro (ATPro), aux opérateurs de

compétences (OPCO), au conseil en évolution professionnelle (CEP) et seront publiées sur les sites des DI(R)ECCTE et des préfectures.

Identification des emplois fragilisés dans un accord GEPP – Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit engager un dialogue social sur les emplois fragilisés dans le cadre **d'un accord de type GEPP** *(gestion des emplois et des parcours professionnels, ex GPEC)*.

- **si son effectif est d'au moins 300 salariés**, elle doit inscrire cette liste des emplois dans un accord de type GEPP répondant aux conditions posées à l'article L. 2240-20 du code du travail *(Modèle - annexes 1 et 2)*.
  Lorsque l'entreprise dispose déjà d'un tel accord, celui-ci pourra être pris en compte sans qu'il soit nécessaire d'engager une nouvelle négociation, à la condition qu'il comporte une liste des emplois fragilisés.

- **si l'effectif est de moins de 300 salariés**, l'entreprise doit également conclure un accord de type GEPP qui pourra néanmoins consister en la simple formalisation de cette liste, sans nécessité de négocier sur l'ensemble des items énumérés à l'article L.2240-20 du code du travail. *(Modèle – annexes 1 et 2)*

Dans les deux cas, le comité social et économique est consulté.

A noter : Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) sont exclues du dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

Appui technique – L'entreprise peut bénéficier de l'aide de la DIRECCTE ou de l'OPCO dont elle dépend pour :

- réaliser un diagnostic RH,
- construire une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
- identifier les emplois fragilisés, au regard des mutations économiques et techniques du secteur d'activité.

Le financement de ces prestations dépend de l'effectif de l'entreprise :

- entreprises **de moins de 50 salariés** : le financement de ces prestations peut être **pris en charge intégralement par l'OPCO** ;

- entreprises **de 50 à 250 salariés** : le financement de ces prestations peut être pris en charge par l'Etat au titre de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH). Cette prestation peut être gérée par la DIRECCTE ou par les OPCO si des conventions spécifiques existent ;

- entreprises **de plus de 250 salariés** : le financement de ces prestations peut être pris en charge sur les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'OPCO par la branche ou l'entreprise.

Transmission de l'accord – Une fois conclu, il est déposé sur le site de téléprocédure : https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures

A noter : Les entreprises doivent ajouter les mots « Transitions collectives » dans la case « Autre thème » de la téléprocédure.

Comment s'élabore le dossier de « Transitions collectives » de l'entreprise ?

Information des salariés – Les salariés occupant un emploi fragilisé identifié dans l'accord de GEPP en sont informés par tout moyen, selon des modalités définies par l'entreprise. Ils bénéficient d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle. L'ATPro est également mobilisée pour présenter le dispositif « Transitions collectives » dans le cadre de cette information collective.

Volontariat et accompagnement – Pour bénéficier du parcours de « Transitions collectives », le salarié **doit être volontaire**. Le conseiller en évolution professionnelle informe, oriente et appuie le salarié dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi.

Salariés éligibles – Le salarié volontaire doit remplir toutes les conditions suivantes :

- **être salarié** en CDI ou en CDD ou en contrat de mission (ETT)
- **justifier d'une ancienneté** identique à celle exigée pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle
- être a**ccompagné** par un opérateur de conseil en évolution professionnelle
- obtenir **l'accord de son employeur** pour bénéficier d'un **congé** pendant la durée de son parcours
- **formaliser** cet accord par une **convention** contenant, notamment, les engagements du salarié et le financement du reste à charge, le cas échéant.
- **occuper un emploi fragilisé** identifié dans l'accord GEPP
- **réaliser une action de positionnement préalable** auprès d'un prestataire de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation

A noter : Pendant la durée de la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. La rémunération du salarié est maintenue dans les conditions applicables au projet de transitions professionnelles.

Projets de reconversion éligibles – Le projet de reconversion du salarié doit remplir toutes les conditions cumulatives :

- **l'action de formation** visant à changer de métier ou de profession doit être **certifiant :**
  - une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles **(RNCP),**
  - l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
  - une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS),
  - la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

- **l'action de formation doit durer**, **au plus**, **24 mois ou 2 400 heures**.
- **la formation doit être dispensée par un organisme de formation ayant la capacité à dispenser celle-ci**
- **la nature de l'action de formation ne doit pas se substituer aux obligations de l'employeur.** Autrement dit, le projet professionnel ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois

ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail
- **le parcours doit porter sur un métier dit « porteur » dans la région**

Comment se finance le parcours de « Transitions Collectives » ?

Demande de prise en charge financière – L'entreprise constitue, avec le concours de l'OPCO le cas échéant, le dossier pour ses salariés lequel comprend, notamment :
- **l'accord de type GEPP** identifiant les emplois fragilisés (+récépissé de dépôt)
- l'accord de l'employeur à **financer l'éventuel reste à charge**.
- Le cas échant, **les éléments de contexte qui a conduit l'entreprise à s'engager dans la démarche**
- **l'éventuelle promesse d'embauche d'une entreprise en besoin de recrutement**

Le dossier présenté par l'entreprise est ensuite complété par les éléments personnels transmis par chaque salarié volontaire. Enfin, il est déposé auprès de l'ATPro compétente de la région.

A noter : Pour les entreprises multi établissement, un dossier distinct devra être déposé pour chaque établissement à l'ATPro de la région dont il relève.

Instruction et validation de la demande – L'ATPro veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

Elle apprécie la pertinence du projet professionnel du salarié engagé dans un parcours de « Transitions collectives » au regard des critères cumulatifs suivants :
- la cohérence du projet destiné à permettre de changer de métier ou de profession,
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable,
- les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Financement – En principe, les parcours de « Transitions collectives » **sont pris en charge par les ATPro**. Toutefois, selon la taille de l'entreprise, un éventuel cofinancement de l'employeur est possible. Dans ce cas, des conventions financières spécifiques sont signées entre les DIRECCTE et les ATPro.

	Financement FNE	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de plus de 1000 salariés	40 %	60 %

Les frais pris en charge sont les suivants :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation,
- les frais annexes,
- la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération dans les conditions prévues par la loi.

Comment se déroule et prend finle parcours de « Transitions collectives » ?

Principaux interlocuteurs du salarié – Le conseiller en évolution professionnelle assure le suivi du salarié pendant toute la durée de construction et de réalisation de son projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de « Transitions collectives » *(appui, aléas, prévention des ruptures de parcours de reconversion, appui à la préparation, si besoin, de sa recherche d'emploi)*.

Dans chaque entreprise, un référent pourrait être désigné pour suivre la mise en œuvre des parcours de « Transitions collectives ».

Fin du parcours – A l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise. Il peut alors choisir de rester dans son entreprise d'origine ou s'orienter vers le métier ou secteur professionnel lié à sa reconversion selon les modalités de rupture du contrat de travail existantes *(démission, rupture conventionnelle, licenciement économique...)*.

S'il choisit de quitter son entreprise, il pourra bénéficier des offres de services de Pôle emploi, de plateformes de transitions professionnelles ou encore de tout autre acteur mobilisé au niveau des territoires pour repérer des emplois disponibles.