



# LE DISPOSITIF «TRANSCO»

## [TRANSITION COLLECTIVE]

Jun 2021



# Sommaire

<i>En guise d'introduction</i>	4
<i>La Transition Collective</i>	4
<i>Accord GEPP</i>	7
<i>Accord GEPP et Dispositif Transco</i>	10
<i>Modèle d'accord de type GEPP</i>	13

# En guise d'introduction



## PLAN DE RUPTURE CONTRE PLAN DE RELANCE

Novembre 2020

Dans le cadre du Plan de relance [cf. notre livret : *plan de rupture contre plan de relance*], le gouvernement a mis en œuvre un dispositif de reconversion professionnelle pour les salarié.e.s.

Ce dispositif est appelé « *Transco* ». Il pourra être sollicité dès que l'entreprise aura un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (*GEPP*). Cette GEPP devrait prendre en compte les emplois menacés notamment par les évolutions technologiques.

Ce dispositif n'est pas neutre. C'est une nouvelle aubaine pour licencier en toute sécurité.

En effet, dans ce dispositif, l'entreprise suspend le contrat de travail du salarié voulant bénéficier de ce dispositif. Ce dernier, s'il est volontaire, a le coût de sa formation payé et son salaire maintenu. Mais le salarié est placé sous le statut de « *stagiaire de la formation professionnelle* ». Il suit ainsi une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois avec maintien de salaire.

Il reste que le problème est le retour du salarié dans l'entreprise par la suite. Rien non plus sur le mode de rupture si l'emploi est supprimé par l'entreprise. Le ministère explique que l'unique fait d'entrer dans ce dispositif engendre le risque pour le salarié de ne jamais pouvoir revenir dans son entreprise : un simple licenciement de droit commun payé à la fin de la formation !

C'est pourquoi, il nous est important de décortiquer cette nouvelle disposition.

## La transition collective

L'Etat a décidé la mise en place d'un nouveau parcours de formation « *pour anticiper et accompagner la reconversion professionnelle* » de salarié.e.s vers des métiers « *porteurs* ». Dans ce cadre, l'état prendrait en charge, tout ou partie des salaires et des coûts de formation.

Ce dispositif doit s'adresser aux entreprises qui connaissent une baisse d'activité durable ou qui connaissent des mutations sectorielles. L'objectif est de faire en sorte que l'entreprise demeure compétitive.

S'il est possible de caractériser la compétitivité en articulant concurrence et augmentation des parts de marché, les problématiques de la « *baisse d'activité durable* » et des « *mutations sectorielles* » restent entières. Et ce d'autant qu'il s'agit pour l'entreprise « *d'envisager et d'anticiper* » les transformations, de repérer les métiers impactés par ces changements.

Parce que les emplois de ces salarié.e.s seraient fragilisés, ils pouvaient bénéficier d'actions de formation afin d'être réorientés vers des métiers porteurs. Ces métiers porteurs sont « *les métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou de métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter* » nous affirme le ministère.

Il doit y avoir un accord d'entreprise. C'est la condition pour bénéficier de l'accompagnement « *Transco* ».

**Le PSE et la RCC  
incompatibles avec Transco**

Les salarié.e.s occupant des emplois dits « *fragilisés* » seraient informés de la mise en place du dispositif.

Le Conseil en Evolution Professionnelle peut accompagner gratuitement les salarié.e.s s'il est saisi.

Dans le cadre de la Transition collective, le salarié devra présenter une demande de congé à son employeur par écrit au plus tard :

- **120** jours avant le début de l'action de formation, lorsque sa réalisation entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois.
- **60** jours avant le début de l'action de formation, lorsque sa réalisation entraîne une interruption continue de travail de moins de six mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

La durée de formation financée est au maximum de 24 mois ou 2400 heures. Si la formation dépasse ce plafond, l'employeur peut recourir aux fonds de l'OPCO, uniquement sur le conventionnel ou sur le volontaire.

Pendant la durée de la formation, le contrat de travail du/ de la salarié.e est maintenu. L'employeur lui verse son salaire. Mais il est remboursé par l'Etat. A la fin de la formation d'une durée maximum de 24 mois, le salarié a deux possibilités :

- Concrétiser le projet professionnel dans lequel il s'est lancé au titre de sa reconversion ou
- Retrouver son ancien poste à un poste équivalent dans l'entreprise. Pour autant, il n'y a aucune obligation en la matière.

Seules les formations certifiantes sont éligibles. Conformément à l'instruction du 11 janvier 2021, le projet de reconversion dans le cadre de Transco doit permettre de financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent à un parcours de reconversion qui aboutissent soit à :

- Une certification Professionnelle enregistrée au Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles (*RNCP*).
- L'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences et une certification enregistrée.
- Une certification enregistrée au répertoire Spécifique (*RS*).
- La Validation de l'Acquis par l'Expérience (*VAE*).

L'action de formation prise en charge dans le cadre d'un parcours de «*Transitions Collectives*» peut se dérouler à temps plein, à temps partiel ou sur un temps discontinu (*plusieurs séquences, modules*).

Les coûts pédagogiques sont pris en charge. Concernant la rémunération des salarié.e.s, la prise en charge par le FNE Formation est différente selon la taille des entreprises :

<b>Entreprises de moins de 300 salarié.e.s</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>100% limités à 2 fois le Smic</b></li> <li>• <b>90% pour les salaires supérieurs à 2 fois le Smic</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>0% à charge</b></li> <li>• <b>10% à charge</b></li> </ul>
<b>Entreprises de 300 à 1000 salarié.e.s</b>	75%	25%
<b>Entreprises de plus de 1000 salarié.e.s</b>	40%	60%

Les parcours de transitions collectives ne peuvent faire l'objet de compléments de financement issus de fonds publics (*fonds légaux des OPCO, FSE, Conseils régionaux...*). Les fonds conventionnels et volontaires des Opérateurs de Compétences peuvent notamment être mobilisés pour financer le reste à charge de l'employeur.

Les parcours de transitions collectives des salarié.e.s ne sont pas automatiquement interrompus si l'entreprise initie une procédure PSE ou RCC. Le salarié pourra poursuivre sa formation dans le cadre du CSP (*PSE dans une entreprise de moins de 1000 salarié.e.s*), d'un congé de reclassement (*PSE dans une entreprise de plus de 1000 salarié.e.s*) ou d'un congé de mobilité (*en cas de RCC*). Si ce n'est dans aucun de ces dispositifs, il faudra compter avec Pôle Emploi (*ARE*).

Mais pour entrer dans le dispositif, l'entreprise doit identifier les métiers qui sont fragilisés. Aussi, l'entreprise doit inscrire la liste des métiers impactés dans un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (*GEPP*).

# Accord GEPP

Un accord GEPP est obligatoire pour mettre en place le dispositif « *TRANSCO* ».

## Qu'est-ce qu'un accord GEPP?

Depuis 2017, la GEPP remplace la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (*GPEC*). La négociation d'un accord GEPP s'impose pour les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s au moins tous les 4 ans.



Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, la GPEC, et maintenant la GEPP, est intégrée au thème des orientations stratégiques sur lequel le CSE est informé puis consulté. Elle fait partie de l'une des trois consultations récurrentes et obligatoire du CSE.

**2008 - Loi Borloo** – Elle instaure une obligation de négociation triennale sur la mise en place d'un dispositif GPEC pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s. C'est alors la « *méthode* » pour adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises.

**2015 – Loi Rebsamen** – Le législateur est venu compléter la section IV du Code du travail relative à la « *Gestion des Emplois des Parcours Professionnels* ». Le contenu de l'accord de GPEC a donc été renforcé et la possibilité de définir par accord une périodicité de négociation différente a été instaurée, jusqu'à 5 ans au lieu de 3 ans.

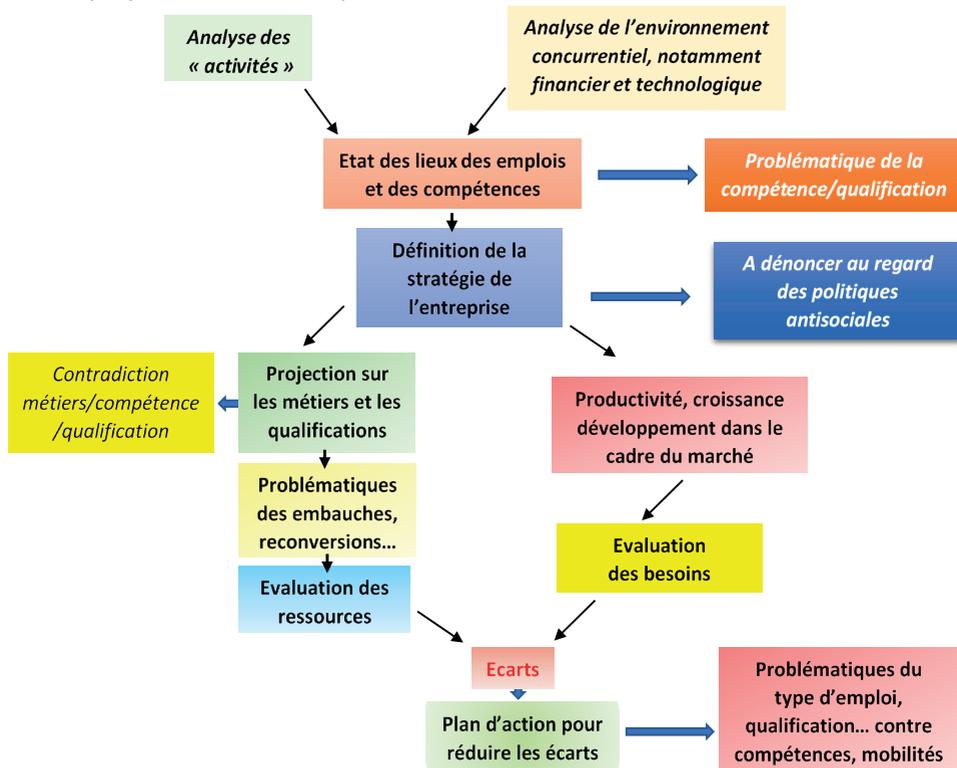
**2017 – Ordonnances Macron** – La GEPP remplace la GPEC. Elle se veut plus dynamique que la GPEC.

La négociation d'un accord GEPP doit porter sur plusieurs éléments :

- La mise en place d'un dispositif GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles d'y être associées. En matière de formation, ces mesures peuvent être l'abondement du Compte Personnel de Formation (*CPF*), la Validation des Acquis de l'Expérience (*VAE*), le bilan des compétences ainsi que l'accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique des salarié.e.s autres que celles prévues dans le cadre de l'article L2254-2 du Code du travail.

- Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique internes à l'entreprise prévues à l'article L2254-2 du Code du travail, qui doivent, en cas d'accord faire l'objet d'un chapitre spécifique.
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du Plan de Développement des Compétences, en particulier les catégories de salarié.e.s et d'emplois concernées en priorité, les compétences et les qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF.
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des Contrats à Durée Indéterminée.
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers et les compétences.
- Le déroulement de carrière des salarié.e.s exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Les employeurs tentent d'imposer leur vision dans la GEPP :



## Quelques éléments sur les compétences

Nous écrivons dans le livret ci-contre :

« La notion de compétence a déstabilisé le lien entre qualification et classification pour faire émerger un « modèle de compétence » porteur d'individualisation de la relation travail. Ce dernier assigne le premier rôle à l'entreprise et relègue le salarié à une collection de savoirs.



Les éléments d'individualisation des évolutions de carrière sont appréhendés au travers de la formation avec la construction d'un référentiel de certifications au lieu et place d'un référentiel métier. Dans ce cadre, la qualification n'appartient plus réellement à l'homme. Un modèle en termes de compétences individuelles requises pour occuper une fonction s'impose. Celles-ci sont déterminées à partir des capacités ou aptitudes comportementales définies pour l'occuper.

Ce modèle de compétences est fondé sur une nouvelle organisation du travail et un mode de mobilisation des travailleurs centré sur l'illusion de la responsabilité et de l'autonomie des salariés et sur un nouveau compromis social performance/employabilité au détriment des travailleurs.

Les politiques de gestion des compétences sont des politiques sélectives car elles ne s'adressent qu'aux salariés ayant de forts potentiels. Elles y ont, de plus, accompagné très souvent des politiques de réduction d'effectifs.

En même temps, la gestion des compétences remet en cause certains aspects fondamentaux du contrat de travail. Par exemple, l'obligation faite à l'employeur d'assurer, par la formation, l'adaptation du salarié à son poste de travail est transformée à travers l'obligation faite au salarié d'élargir ses compétences pour pouvoir accéder à un parcours professionnel individualisé.

L'obligation de formation est reportée sur le salarié alors qu'il s'agit d'une formation d'adaptation. C'est une tentative de contourner le droit en la matière.

Les accords logiques de compétence butent sur deux contradictions, l'opposition individuel/collectif qui concrétise dans la nécessité de faire coexister autonomie, même si elle est illusoire, des individus et des responsabilités des équipes et l'opposition mobilisation des salaires/précarisation des statuts. »

Rappelons qu'il était difficile d'identifier « les compétences » simplement parce qu'il regroupe le savoir-faire, les aptitudes, les connaissances, les aptitudes interpersonnelles. Les thuriféraires de ces logiques de compétences scindaient ces dernières en deux types :



- **Pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s**

Elles doivent négocier un accord GEPP dans le cadre de Transco. Concernant le suivi de cet accord, l'employeur doit informer annuellement les salarié.e.s de la mise en œuvre de l'accord.

- **La négociation dans l'entreprise**

**1) Dans les entreprises de moins de 11 salarié.e.s ou de 11 à 20 salarié.e.s sans élu.e.s.**

L'accord est soumis au vote des salarié.e.s pour validation.

**2) Dans les entreprises de 11 à 49 salarié.e.s avec un CSE.**

- Salarié.e.s mandaté.e.s par une ou des organisations représentatives. Le ou les salarié.e.s ne peuvent pas être membres du CSE.

- Ou des membres titulaires du CSE non mandaté.e.s.

**3) Dans les entreprises de 50 salarié.e.s et plus.**

A défaut de Délégué.e Syndical.e, la négociation se fait par ordre de priorité avec :

- Un.e ou des élu.e.s titulaires du CSE mandaté.e.s par une organisation syndicale représentative.
- Un.e ou des élu.e.s titulaires du CSE non mandaté.e.s.
- Un.e ou des salarié.e.s mandaté.e.s.

Pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, le ministère du travail propose un modèle type d'accord. Mais celui-ci est circonscrit au dispositif Transco. Il faut donc essayer d'y intégrer les éléments identiques aux entreprises de plus de 300 salarié.e.s, notamment les autres aspects relatifs aux politiques de l'entreprise en matière de formation et d'emploi.

En cas d'application de l'accord type, il faut veiller à y introduire la notion de qualification au-delà des seules compétences. Par ailleurs, les articles 3,4 et 5 de l'accord type :

- « *Présentation de la situation économique actuelle de l'entreprise* »,
- « *Perspectives d'activité de l'entreprise à moyen terme et stratégie de l'entreprise* »,
- « *Perspectives de l'emploi de l'entreprise à moyen terme* »,

doivent être obligatoires et non facultatifs. C'est le minimum pour un accord GEPP.

Le dispositif Transco avec sa GEPP ne peut être intéressant que s'il est une alternative « réelle » à un PSE tout aussi « réel » à condition que des moyens soient mis en place pour un retour possible du salarié dans l'entreprise. Ce dispositif peut constituer un effet d'aubaine pour des employeurs tentés de s'exonérer à bon compte de leurs obligations relatives aux licenciements.

En tout état de cause, l'accord GEPP doit viser à sécuriser les salarié.e.s que décideraient de s'orienter vers un parcours « *Transco* » :

- Informations,
- Accompagnements individuels et collectifs sur le temps de travail,
- Retour sur le poste si c'est le choix du salarié,
- Maintien des acquis et garanties,
- Reconnaissance de la formation suivie, tant du point de vue de la qualification, du salaire...
- Maintien du salaire,
- Prise en charge pour les salarié.e.s en CDD en fin de contrat pendant toute la durée du parcours.

- **Après la signature de l'accord GEPP**

Lorsqu'un accord GEPP a pu être signé, une information collective est organisée au sein de l'entreprise en direction des salarié.e.s concerné.e.s, c'est-à-dire occupant un emploi fragilisé listé dans l'accord. Cette information est organisée dans l'entreprise, sur le temps de travail, et assurée par ATPro régionale (*Association Transitions Professionnelles*) est l'opérateur CEP (*Conseil en Evolution Professionnelle*).

Sur la base du volontariat, le/la salarié.e concerné.e et intéressé.e par le dispositif doit se faire connaître auprès de l'employeur qui accepte ou pas le projet. Il sera obligatoirement accompagné par un.e conseiller.e CEP pour construire son projet de reconversion. Il/elle doit avoir travaillé au moins 24 mois dans l'entreprise.

Le projet est alors transmis à l'ATPro qui vérifie que le projet de reconversion vise une formation vers un métier porteur. La liste régionale des métiers porteurs est établie par la DREETS après avis du CREFOP, le valide ou le rejette. Si le projet de reconversion est validé, l'ATPro en assure le financement.

Au-delà de l'accord GEPP, les CSE doivent être informés de tous les départs de salarié.e.s en formation. Ils doivent figurer dans la Base de Données Economiques et Sociales mise à disposition des CSE.

Il serait intéressant d'exiger une information différenciée et un suivi sur les départs en formation dans le cadre de *Transco* par rapport aux autres dispositifs relevant du droit commun.

# Modèle d'accord de type GEPP

Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif « *Transitions collectives* » / la gestion prévisionnelle des transitions professionnelles au sein de l'entreprise X.

ENTRE la Société ... au capital de ... euros, immatriculée au..... sous le numéro dont le siège social est situé ... représentée par ... Et les organisations syndicales :

- XX représentée par
- XX représentée par
- XX représentée par ci-après dénommées ensemble « *les parties* »

## **Préambule**

Les compétences sont au centre des enjeux des entreprises. L'un des enjeux de la crise est l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables, maintien des compétences à l'échelle des territoires.

Cette crise inédite est aussi une occasion pour renforcer encore les compétences dans la perspective de la reprise de l'activité.

Le Gouvernement a engagé des travaux avec les partenaires sociaux afin d'organiser les transitions professionnelles, de permettre aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir de manière apaisée, préparée et sécurisée.

« *Transitions collectives* » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés ou fragilisés, notamment en activité partielle et/ou en activité partielle de longue durée, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation. Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs.

Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise X et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident, par la signature du présent accord, d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de recourir à « *Transitions collectives* ».

## **Article 1 (obligatoire) – Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objectif la mise en œuvre du dispositif *Transitions collectives*. Par cet accord, les parties souhaitent identifier les métiers de l'entreprise fragilisés par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numérique et écologique. Les salariés qui exercent ces métiers pourront, sous réserve de l'accord de l'employeur et de l'acceptation de leur dossier par l'AT-pro, bénéficier du dispositif « *Transitions collectives* ».

## **Article 2 (obligatoire) – Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à : [Décrire le champ d’application : groupe, entreprise, établissement, etc.].

**Article 3 (facultatif) – Présentation de la situation économique actuelle de l’entreprise** [Description/analyse d’éventuelles difficultés actuelles de l’entreprise].

**Article 4 (facultatif) - Perspectives d’activité de l’entreprise à moyen-terme et stratégie de l’entreprise.**

[Description/analyse des évolutions anticipées de l’activité dans les deux ou trois prochaines années liées aux évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles ainsi qu’aux choix stratégiques de l’entreprise].

**Article 5 (facultatif) - Perspectives de l’emploi de l’entreprise à moyen-terme.**

[Description/analyse de l’impact des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles et des choix stratégiques de l’entreprise sur l’emploi et les compétences dans l’entreprise].

**Article 6 (obligatoire) – Identification des métiers fragilisés à moyen terme dont les salariés qui les exercent pourront bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».**

Les salariés de l’entreprise qui exercent les métiers mentionnés au présent article/à l’annexe 1 pourront, sur la base du volontariat, après accord de l’employeur et acceptation de leur dossier par l’AT-pro, bénéficier du dispositif « *Transitions collectives* ».

L’inscription dans ce parcours permettra à tous les salariés concernés qui le souhaitent de se former à des métiers porteurs et d’envisager une mobilité externe à l’entreprise. Liste des métiers fragilisés à moyen terme au sein de l’entreprise [si elle ne fait pas l’objet d’une annexe 1].

**Article 7 (obligatoire) – Durée de l’accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour suivant le dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée de X ans. Il cessera de produire tous ses effets à l’échéance du terme.

**Article 8 (obligatoire) – Suivi de l’accord**

[Dans les entreprises d’au moins 50 salariés] le suivi de l’accord aura lieu lors de la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques de l’entreprise et sur leurs conséquences sur l’activité et l’emploi, l’évolution des métiers et des compétences, prévue à l’article L. 2312-24 du code du travail. [Dans les entreprises d’au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés] le suivi de l’accord aura lieu, au moins une fois par an, dans le cadre de la réunion du CSE. [Dans les entreprises de moins de 11 salariés] l’employeur informe, au moins une fois par an, les salariés de la mise en œuvre du présent accord.

A l'issue de l'accord, un bilan sera présenté aux organisations syndicales/aux délégués du personnel/aux salariés à la date d'expiration de celui-ci.

Par la suite, une information sur ce bilan sera faite au CSE ou aux salariés.

### **Article 9 (obligatoire) - Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

### **Article 10 (obligatoire) – Révision de l'accord**

La révision de tout ou partie du présent accord peut être demandée : jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, par chaque partie signataire ou adhérente ; à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de conclusion d'un nouvel accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors de plein droit aux anciennes dispositions dont il est demandé la révision.

### **Article 11 (obligatoire) - Modification de la législation**

L'application du présent accord est conditionnée à l'existence du dispositif « *Transitions collectives* ».

Si, pendant la durée de l'accord, des modifications du dispositif « *Transitions collectives* » interviennent et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur son application, les parties se réunissent dans les trois mois suivant la publication de ces modifications pour examiner les suites à y donner.

### **Article 12 (obligatoire) - Publicité et dépôt**

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

A XXXXX, le XXXXX

Pour La Société xxxx

Pour l'organisation syndicale X xxxx

Pour l'organisation syndicale Y xxxx

