



Transco, une idée révolutionnaire ?

Les partenaires sociaux se réjouissent dans leur ensemble du lancement du dispositif Transitions collectives et insistent volontiers sur son caractère novateur... mais l'est-il réellement ?

Transco n'est, en effet, pas sans évoquer un autre dispositif, opérationnel depuis plusieurs années : la GPEC territoriale (GPECT), déployée pour amortir les effets de la crise de 2008.

Une circulaire du 29 juin 2010 transmise par le Ministère du travail aux préfets, aux Directe et aux Directions territoriales de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP), incitait déjà, à l'époque, à la mise en place d'une GPEC débordant du cadre de l'entreprise pour s'appliquer à un bassin d'emploi, en concertation avec tous les acteurs économiques locaux, afin d'identifier les secteurs en difficulté et les secteurs porteurs et de créer des passerelles entre les deux, notamment par la voie de la formation professionnelle et des dispositifs de reconversion.

Selon la phraséologie administrative, « sur la base d'un diagnostic partagé, autour d'un dialogue social territorialisé, ces projets de GPEC territoriale associent des acteurs socio-économiques locaux d'un bassin d'emplois concerné ». Pas si éloigné, donc, de la raison d'être et des objectifs de Transco.

Transitions collectives : un atout pour sauver l'emploi ?

Né d'une concertation entre État et partenaires sociaux, le dispositif de « Transitions collectives » (Transco) doit permettre aux salariés dont l'emploi est menacé de se reconvertir vers des secteurs porteurs. Officiellement lancé par Élisabeth Borne le 1^{er} février, il est une brique essentielle du plan de relance dont une instruction ministérielle du 11 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre.

Objectif : dynamiser la mobilité professionnelle

Organiser les transitions

L'objectif de Transco est assez simple à énoncer, sans doute moins à mettre en œuvre : il s'agit d'anticiper les mutations économiques au sein d'un même bassin d'emploi en permettant aux salariés dont le métier est fragilisé, et pour lequel un licenciement économique pourrait à terme être envisagé, d'être formés à un métier porteur sur le même territoire.

☒ Ce dispositif n'est pas sans en rappeler un autre, déjà ancien et dont le succès a été assez relatif : la GPEC territoriale impulsée par les pouvoirs publics à la suite de la crise économique de 2008 (voir encadré ci-contre).

Tout repose donc sur l'anticipation et sur la capacité à former les salariés suffisamment tôt pour organiser une transition en évitant une phase de chômage. Il s'agit donc d'une déclinaison collective du CPF de transition professionnelle, lequel repose sur une initiative individuelle. A noter que les droits inscrits au CPF du salarié ne seront pas mobilisés dans le cadre de Transco (voir encadré page suivante).

☒ Précisons que Transco ne fait pas l'objet d'une réglementation spécifique mais va s'adosser, comme le précise l'instruction du 11 janvier, à la réglementation relative au projet de transition professionnelle individuelle, s'agissant notamment des règles d'éligibilité.

Former les bénéficiaires

Les salariés inscrits dans le dispositif Transco devront être formés aux métiers vers lesquels ils souhaiteront évoluer. Ils pourront bénéficier d'une formation certifiante, d'une durée maximale de 24 mois (ou 2 400 heures). Plus précisément, elle doit leur permettre d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au

répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), d'acquérir un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS) ou de valoriser leurs acquis et leur expérience (VAE).

La durée de la formation sera adaptée pour tenir compte des compétences que possède déjà le salarié.

Lister les métiers porteurs

Chaque territoire (région, département, bassin d'emploi) devra élaborer une liste de métiers porteurs qui permettra d'orienter vers eux, de manière prioritaire, les financements octroyés dans le cadre de Transco. Ces métiers sont identifiés localement par les Crefop (Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle), instances quadripartites réunissant le préfet, la DGEFP et les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats de salariés).

☒ En Ile-de-France, 31 métiers ont déjà été identifiés, tels que : infirmier(e)s, sages-femmes, assistantes maternelles, aides à domicile, bouchers-charcutiers, ingénieurs en informatique...

Ces listes, évolutives, pourront être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi.

☒ L'Insee parle plutôt de « zone d'emploi », qui correspond à un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs travaillent et résident et dans lesquels les entreprises implantées peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

Chaque Direccte fera remonter ces listes à la DGEFP, qui les communiquera aux Opco, aux associations transition professionnelle (ATPro) et aux conseils en évolution professionnelle (CEP). Elles seront également publiées sur les sites des Direccte et des préfetures.

Beaucoup d'acteurs publics sont donc impliqués. Souhaitons que cela ne nuise pas à la fluidité de l'ensemble...

Identifier les emplois fragilisés

Formaliser cette liste par accord

Chaque entreprise intéressée par le dispositif Transco devra commencer par identifier en son sein les emplois fragilisés.

Dans celles d'au moins 300 salariés, qui sont soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels, l'ex-GPEC), cette liste devra être inscrite dans l'accord. Si l'accord existant fixe déjà une telle liste, il ne sera pas nécessaire d'engager de nouvelles négociations.

Celles de moins de 300 salariés, qui ne sont pas soumises à cette obligation, pourront négocier un accord consistant simplement à lister les emplois fragilisés (un modèle est proposé en annexe de l'instruction).

Les emplois que l'entreprise envisage de supprimer dans le cadre d'un PSE ou d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ne sont pas éligibles au dispositif Transco.

L'entreprise peut solliciter la Direccte ou l'Opco dont elle dépend pour établir un diagnostic RH et constituer sa liste.

L'accord devra être soumis à la consultation du CSE puis transmis par téléprocédure à la Direccte (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/portail/teleprocedure>).

Informers les salariés concernés

L'employeur devra informer par tout moyen les salariés occupant un des postes fragilisés mentionnés dans l'accord et pourra leur proposer de suivre une formation en vue de se reconverter sur un poste identifié comme porteur sur le territoire. Les salariés devront être volontaires pour s'engager dans le projet, l'accord de l'employeur restant toutefois requis.

Une réunion d'information collective animée par l'un des CEP devra être organisée avec les salariés occupant un emploi fragilisé.

Salariés éligibles

Pour bénéficier du financement associé au dispositif Transco, le salarié volontaire doit occu-

per un poste identifié comme fragile par l'accord de GEPP et remplir les conditions requises dans le cadre du CPF de transition professionnelle :

- être titulaire d'un CDI, d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire ;
- ne pas être concerné par un projet de PSE ou de RCC ;
- avoir au moins 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans la même entreprise ;
- avoir bénéficié d'une action de positionnement préalable auprès du prestataire dispensant la formation pour en adapter au mieux la durée ;
- être accompagné par le CEP.

L'employeur doit lui donner son accord pour une absence au titre du CPF de transition professionnelle. Un accord doit être formalisé entre les parties.

Accompagnement des salariés

Les salariés volontaires pour intégrer le dispositif Transco doivent être accompagnés par le CEP, qui les aidera à construire et formaliser leur projet. Une période d'immersion dans une autre entreprise pourra être envisagée pour les aider dans leurs réflexions.

Financement

Les parcours Transco sont financés par les AT Pro, qui bénéficient de crédits exceptionnels alloués au FNE-formation. L'AT Pro prendra ainsi en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances, les frais annexes, la rémunération du salarié et les charges sociales afférentes selon les mêmes modalités que les projets de transition professionnelle.

Aucun coût ne sera imputé aux entreprises de moins de 300 salariés, mais un reste à charge est prévu au-delà :

- de 300 à 1 000 salariés : 25 % (le FNE finançant donc 75 %) ;
- plus de 1 000 salariés : 60 % (FNE : 40 %).

Ce reste à charge pourra être cofinancé par l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil.

L'employeur doit, avec l'appui de l'Opco dont il relève, monter un dossier de demande de prise en charge financière comportant notamment l'accord de GEPP, son accord et celui des

98 projets soumis

Le Ministère du travail a lancé en novembre dernier un « appel à manifestation d'intérêt » (AMI) pour identifier les territoires pilotes sur lesquels le dispositif sera déployé. Il a publié le 22 janvier une liste de 98 projets, dont 14 nécessitent encore d'être approfondis (« Synthèse AMI, Transitions collectives »). Sur les 84 autres, 9 sont d'envergure nationale ou interrégionale, tel que celui porté par un constructeur automobile qui a déjà eu l'occasion de mettre en place des plateformes de mobilité sur l'ensemble de ses sites et propose de mettre à disposition son réseau de partenaires (ingénierie formation notamment) dans 6 régions (Hauts-de-France, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France, Normandie et Bretagne).

75 autres projets sont portés en régions, par divers acteurs : collectivités territoriales, associations, entreprises, fédérations d'employeurs, syndicats de salariés...

Ces projets émanent de « plateformes territoriales » qui mettront en relation des entreprises ayant identifié des emplois fragilisés et celles appelées à recruter sur des métiers porteurs.

salariés concernés, un justificatif d'accompagnement de chaque salarié par un conseiller en évolution professionnelle. Le dossier est instruit par l'AT Pro compétente dans la région d'implantation de l'entreprise. Si celle-ci comporte plusieurs établissements, un dossier devra être monté pour chacun d'eux.

L'éventuel refus de prise en charge par AT Pro pourra être contesté par le salarié, mais pas par l'employeur.

Statut du salarié

Durant la formation du salarié, son contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu et sa rémunération est maintenue dans les conditions applicables aux projets de transition professionnelle : maintien à 100 % si son salaire moyen de référence est inférieur à 2 Smic, 90 % au-delà de ce plafond et si la durée du congé n'excède pas 1 200 heures. Au-delà d'un an ou 1 200 heures, 90 % du salaire de référence la première année, puis 60 % à partir de la 2^e année ou de la 1 201^e heure.

A l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste ou un emploi équivalent (mais, on l'aura compris, ce n'est pas l'objectif), ou intègre une nouvelle entreprise après avoir au préalable rompu son contrat de travail.

Mobiliser le CPF du salarié, une fausse bonne idée

Au début des réflexions, l'État avait évoqué l'idée de mobiliser le CPF individuel de chaque salarié concerné pour financer, au moins en partie, le projet de reconversion. Idée rejetée en bloc par les partenaires sociaux, qui ne souhaitaient pas que, ce faisant, on fasse « peser tout le poids de la conjoncture économique sur les épaules du salarié ».