



TRANSITIONS COLLECTIVES (TransCo) : DÉCOUVRIR UN NOUVEAU DISPOSITIF DE RECONVERSION DES SALARIÉ·ES

Le nouveau dispositif TransCo créé pendant la crise Covid doit favoriser les reconversions professionnelles des salarié·es dans les entreprises où les secteurs d'activités connaissant des mutations durables, des difficultés et dont les emplois sont menacés, vers des entreprises ayant des besoins de recrutement.

Déployé depuis le 15 janvier 2021, il implique les représentants du personnel.
Cette fiche est complétée par une [fiche Transitions collectives pour les salariés*](#).

Référence réglementaire

Instruction ministérielle du 11 janvier 2021**

Quels objectifs ?

- ➔ Organiser les transitions professionnelles,
- ➔ Anticiper les mutations économiques, éviter les PSE,
- ➔ Accompagner les salariés dont l'emploi est fragilisé afin qu'ils puissent se reconvertir vers un métier « porteur » dans les entreprises du même territoire rencontrant des difficultés de recrutement.

Pourquoi l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est important ?

Depuis 2017, la GEPP remplace la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (la notion de parcours professionnel, le lien avec la transition écologique, numérique apparait).

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, elle fait partie de l'une des trois consultations récurrentes et obligatoires du CSE. Elle a lieu tous les trois ans.

L'accord GEPP porte sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.



Code du travail Article L2242-20 L2242-21


*<https://www.unsa.org/Transitions-collectives-Transco.html>

** [N°DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13, 11 janv. 2021](#)

DÉMARCHE

1 : Identifier les emplois éligibles et négocier un accord GEPP

L'entreprise doit d'abord identifier les emplois fragilisés avec les représentants du personnel :

- **Entreprises de moins de 300 salariés et non soumises à l'obligation de négocier sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) :**
 - ➔ Élaborer un accord consistant en la simple formalisation de la liste des emplois fragilisés.
- **Entreprises de 300 salariés et plus et soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP :**
 - ➔ Négocier un accord GEPP
- **Entreprises disposant déjà d'un accord de GEPP**
 - ➔ Il n'est pas nécessaire de le renégocier intégralement pour bénéficier du dispositif TransCo.
 - Soit il comporte déjà la liste des emplois fragilisés, et dans ce cas il peut être utilisé tel quel ;
 - Soit il n'en prévoit pas, dans ce cas il conviendra de rouvrir les négociations à minima pour établir la liste.
- **Entreprises non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP :**
 - ➔ Il n'apparaît pas nécessaire de négocier sur l'ensemble des 6 items énumérés par l'article  L.2240-20 du Code du travail
 - ➔ Seule la liste des emplois fragilisés est impérative.
 - ➔ L'accès à Transco pour les entreprises de moins de 300 salariés est simplifié. Depuis 2022, le dispositif s'ouvre aux salariés en congé mobilité dans le cadre d'un accord GEPP ou de Rupture Conventionnelle Collective.



2 : Transmettre l'accord à la DREETS* avec la liste des emplois menacés

L'employeur doit informer par tout moyen les salariés qui occupent un emploi fragilisé identifié dans l'accord.

L'engagement d'un salarié dans ce dispositif repose sur le volontariat et suppose l'accord de l'employeur.

Les salariés concernés

Les salariés doivent remplir les conditions suivantes pour être éligibles au dispositif et bénéficier d'une prise en charge de leur parcours :

- ➔ Occuper un emploi identifié comme fragilisé par l'accord GEPP ;
- ➔ Être en CDI (et non concerné par une décision de rupture de contrat de travail), en CDD ou être titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire ;

**DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ; les DREETS remplacent les DIRECCTE depuis le 1^{er} avril 2021.

→ Respecter les conditions d'ancienneté suivantes :

- Avoir au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise ;

OU

- Être titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, justifiant d'une ancienneté de 1 600 heures travaillées dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire actuelle



Art. L. 6323-17-1, L. 6323-17-2, R. 6323-9-1 et D. 6323-9 du code du travail.

À noter

Les entreprises engagées dans des démarches de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de Rupture conventionnelle collective (RCC) ne peuvent pas entrer dans le dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

Seuls les salariés qui ne se trouvent pas dans le champ d'application du PSE sont éligibles au parcours de Transitions collectives.

Lorsqu'une entreprise met en place une RCC, un salarié peut se porter volontaire à un parcours de transition dès lors qu'il ne s'engage pas parallèlement dans un départ volontaire au titre de cette RCC.

LES MODALITES POUR LE SALARIÉ

- Bénéficier d'une autorisation d'absence par l'employeur, au titre d'un congé de transition professionnelle



Art. R. 6323-10 à R. 6323-10-4 du code du travail,

- Conclure un accord avec l'employeur, dans lequel ce dernier s'engage aussi, le cas échéant, à financer le reste à charge,
- Être accompagné par un conseiller en évolution professionnelle (CEP). [Voir fiche UNSA*](#).
- Mettre en place une action de positionnement préalable à la formation afin d'en adapter la durée. Ce positionnement assuré par un prestataire de formation permet notamment d'identifier les acquis professionnels du salarié et ainsi d'adapter la durée du parcours de formation avec d'éventuelles remises à niveau.

LES FORMATIONS ÉLIGIBLES

Les formations doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être certifiantes

et

- doivent aboutir soit à :

- une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée ;
- une certification enregistrée au Répertoire spécifique (RS) ;
- la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

*<https://www.unsa.org/Le-Conseiller-en-evolution-professionnelle-CEP.html>

LES PLATEFORMES TERRITORIALES ATP_{ro} PILOTES DU DISPOSITIF

Les Dreets (ex Direccte) sont chargées du pilotage opérationnel du dispositif en lien avec les associations Transitions Pro (ATPro).

La mise en œuvre du dispositif TransCo est pilotée par des plateformes territoriales gérées par les partenaires sociaux : les Associations Transition Pro ATP_{ro} (ex-Fongecif).

Liste des AT-Pro en région : www.transitionspro.fr

Les plateformes territoriales de transitions professionnelles devraient permettre de mieux coordonner l'offre de service des acteurs locaux et la rendre plus lisible pour les entreprises et leurs salariés.

LES AUTRES ACTEURS

Les Comités régionaux pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle (CREFOP) assurent le pilotage régional stratégique de TransCo et valident la liste des métiers porteurs.

Les OPCO, notamment grâce aux observatoires de branches, sont un support pour l'accompagnement des entreprises (TPE-PME).

Les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles

Un réseau de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), au niveau départemental et régional, a été lancé en février 2022. Ce réseau a pour mission d'accompagner les entreprises concernées par les mutations économiques et faciliter la mise en place de solutions, en mobilisant notamment le dispositif Transitions collectives.

Vous pouvez contacter le [DARP de votre département](#).

[Liste des OPCO*](#)

LE FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Le dispositif est financé par l'État dans le cadre du FNE-Formation à hauteur de 500 millions d'euros sur 2 ans.

La prise en charge des projets de reconversion concerne les rémunérations, les cotisations sociales du salarié et les coûts pédagogiques. Elle est modulée selon l'effectif de l'entreprise.

Le dépôt du dossier « Transitions collectives » se fait auprès de l'association Transitions Pro compétente de la région dont dépend l'entreprise (avec l'appui de l'OPCO, le cas échéant).

Les parcours de Transitions collectives ne peuvent faire l'objet de compléments de financement issus de fonds publics (Fonds légaux des OPCO, Conseils régionaux, Fonds social européen, etc.).

Les fonds conventionnels et volontaires des opérateurs de compétences peuvent en revanche être mobilisés pour financer le reste à charge de l'employeur dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives.

Par ailleurs, une entreprise tierce peut s'engager à cofinancer le parcours de transitions collectives du ou des salarié(s) qu'elle envisage de recruter à l'issue du parcours de formation.

*<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

Entreprises > 1000 salariés

Financement = 40 % de la rémunération et des frais pédagogiques

Entreprises de 300 à 1000 salariés

Financement = 75 % des sommes dépensées

Entreprises < 300 salariés

Coût zéro pour l'entreprise



Le reste à charge peut être financé par l'entreprise du salarié ou celle qui prévoit de le recruter. Le CPF du salarié ne peut pas être mobilisé à cette fin.

CONSEILS DE L'UNSA

Si vous avez identifié des emplois potentiellement fragilisés au sein de votre entreprise, il faut imposer le sujet des transitions collectives avec la consultation sur les orientations stratégiques.

La négociation sur la GEPP s'engagera alors sur le fondement des orientations stratégiques, pour lesquelles le CSE doit être consulté.

Dès lors, cette consultation a une place fondamentale préalable à la négociation.

Si vous avez espacé les consultations sur les orientations stratégiques dans le cadre d'un accord de dialogue social :

- Tentez d'en imposer une nouvelle sur la base des bouleversements induits par la crise sanitaire ;
- Demandez à l'entreprise, en amont de la consultation, d'indiquer s'il y a des emplois fragilisés, qui pourraient bénéficier du dispositif TransCo ;
- Demandez à votre expert de les identifier si vous avez des doutes sur la sincérité de votre entreprise, afin de provoquer le débat ;
- Reprenez, dans votre avis motivé, les positionnements de l'entreprise : demandez l'ouverture de TransCo si un besoin est identifié, ou actez à l'inverse qu'aucun problème ou risque n'est identifié, afin de mettre en question la loyauté de l'entreprise si quelques mois plus tard elle ouvre une procédure de licenciements économiques collectifs.

L'avis de l'UNSA

L'UNSA déplore qu'il soit trop souvent difficile voire impossible, lors des informations- consultations du CSE, d'obtenir les orientations stratégiques de l'entreprise. Celle-ci est très peu disposée à partager les visions à moyen terme sur les évolutions tant économiques, technologiques qu'organisationnelles.

De plus, l'impact des choix sur les emplois et les compétences que ce soit au niveau quantitatif que qualitatif est quasi absent.

Pour autant, avec le dispositif TransCo, il incombe aux employeurs de donner une vision de leur stratégie pour que l'identification des emplois menacés soit partagée avec les élus.

Il est important de négocier les conditions de retour dans l'entreprise dans le cadre de l'accord GEPP ou des accords « Métiers porteurs, métiers fragilisés ».

En effet, la mise en place d'un PSE pendant l'absence du salarié de l'entreprise, ne garantit pas au salarié de bénéficier des mesures liées au PSE (indemnités...).

De la même façon, la mise en œuvre d'un Accord de performance collective (APC) pendant la période de Transco interroge sur la possibilité de reprise de poste ou emploi équivalent.

Pour rappel, le salarié doit se porter volontaire pour s'inscrire sur un parcours Transco et son refus n'est pas une cause de licenciement.

POUR RÉSUMER



Entreprise A
Avec emplois fragilisés

1. Identifier les emplois fragilisés

IRP

Accord GEPP

Direction

Liste des emplois concernés + information des salarié-es

2. Envoi de l'accord à la DREETS et du dossier de "Transitions collectives" à l'ATPro

3. Information des salarié-es occupant un emploi fragilisé : accompagnement par le CEP et l'ATPro

4. Formalisation de l'accord : accord du salarié obligatoire

5. Accompagnement du salarié volontaire par le CEP

6. Instruction et validation du dossier par l'ATPro

7. Salarié-e volontaire en formation (24 mois maximum)

8. Fin de parcours



Retour dans l'entreprise A

Le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent

Le salarié est recruté par l'entreprise avec métiers porteurs

Rupture du contrat de travail



Entreprise B

ENTREPRISE B EN BESOIN DE RECRUTEMENT

Document réalisé par le secteur Formation professionnelle



eco.formpro@unsa.org



UNSAecoformpro



UNSAecoformpro

Retrouvez nos fiches pratiques sur notre site :

<https://www.unsa.org/-Fiches-pratiques-formation-professionnelle-.html>

Pour nous écrire, demander à recevoir notre news-letter : eco.formpro@unsa.org