**TRANSITIONS COLLECTIVES : ANTICIPER ET PRÉPARER LES MUTATIONS DE L’EMPLOI**

VENDREDI 8 JANVIER 2021

Formation

**Dans le cadre du plan de relance, les partenaires sociaux et le ministère du travail ont co-construit un dispositif de transitions collectives. L’objectif est de permettre aux salariés dont le métier est identifié comme menacé de se reconvertir dans des secteurs porteurs d’emploi.**

**Maxime Dumont, qui représentait la CFTC lors de la concertation, a répondu à nos questions.**

**Quelles étaient les faiblesses connues en matière d’anticipation des besoins et de reconversions collectives ?**

Jusqu’alors il n‘y avait aucun véritable dispositif permettant d’anticiper la disparition et l’émergence des métiers, afin de préparer des reconversions collectives. Il y a certes le congé de mobilité, qui permet à un salarié de se reclasser, mais il est très peu utilisé. Le dispositif le plus utilisé, malheureusement, est le contrat de sécurisation professionnelle, lié au licenciement économique, qui intervient trop tard, quand l’emploi disparaît effectivement. Entre ces deux extrémités, il n’y avait rien. Le dispositif des transitions collectives vient combler ce manque.

**Que va permettre le nouveau dispositif ?**

Le nouveau dispositif, selon le document d’instruction, *« a pour objectif de protéger les salariés dont le métier est fragilisé, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d’un cycle maximum de 24 mois (ou 2400h) de formation certifiante et les préparant à des métiers ‘porteurs' »*. Il va permettre aux entreprises de proposer des reconversions à leurs salariés.

Il se fonde sur l’existence, dans un bassin d’emploi donné, de métiers dits “en tensions”, c’est-à-dire risquant de disparaître, et de métiers identifiés comme “porteurs”. Pour initier les transitions collectives, la signature d’un accord est nécessaire. On l’appelle accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).

Une fois l’entrée dans le dispositif actée, tout le tissu régional des organismes paritaires de formation se mobilise conjointement. Ces acteurs vont mettre en relation l’entreprise qui a identifié des métiers en tension dans son sein, ses salariés qui sont volontaires pour participer, un organisme de formation, et une entreprise qui cherche à recruter dans des secteurs porteurs. Mais aussi les structures d’accompagnement et de financement, comme le CEP et les OPCO !

Si la transition collective se déroule bien, à terme, les salariés qui occupaient un métier en tension dans une entreprise en difficulté, occuperont un métier porteur dans une autre entreprise, du même bassin d’emploi, tout en ayant acquis une certification professionnelle (si elle est nécessaire au reclassement).

Enfin, si la transition échoue, le salarié est sécurisé, car il réintégrera son entreprise, au poste qu’il occupait précédemment, ou à un poste équivalent.

**Quelle place ont pris les partenaires sociaux dans la mise en place de ce nouveau dispositif ?**

Les partenaires sociaux ont pris une place importante dans la concertation. L’Etat proposait initialement un CPF, un compte personnel de formation, dédié aux métiers en tension. L’objectif était de faire se rencontrer les demandeurs d’emploi et les entreprises peinant à recruter, en mobilisant le compte personnel de formation, acquis par le salarié à titre individuel. Les partenaires sociaux, unanimes, n’ont pas souhaité explorer cette piste qui tend à faire porter toute la responsabilité d’une conjoncture économique sur les épaules du salarié.

Tous les partenaires sociaux, organisations patronales et syndicales confondues, ont alors produit un texte commun, présentant des détails techniques et opérationnels. Une proposition “clé en main”, pour ainsi dire, faite à l’Etat.

L’enjeu était de recentrer la problématique sur l’aspect collectif, et local, des transitions professionnelles. Ce texte a été repris à plus de 95 % par l’Etat. Fait notable, il reprend des propositions qui avaient été écartées par la ministre du Travail précédente, lors de la négociation de l’ANI du 22 février 2018. Le texte pose notamment l’obligation pour l’entreprise d’en passer par la négociation d’un accord GEPP, quelle que soit la taille de l’entreprise, et par la diffusion auprès de ses salariés d’informations concernant le conseil en évolution professionnelle (CEP).

**Quels ont été les apports de la CFTC tout au long de cette concertation avec le ministère ?**

La CFTC avait demandé que l’on évite la création de nouvelles instances. Pas question de lancer une “usine à gaz”, si je puis dire. Les instances paritaires compétentes existent. Elles sont très mobilisées dans le nouveau dispositif de transitions collectives :

* les Crefop (Comité régional de l’emploi, de la formation et de l’orientation professionnelle) sont chargés d’élaborer les listes des métiers porteurs. Instances quadripartites, ils rassemblent des représentants de l’Etat, de la Région, des employeurs et des salariés.
* les associations Transitions Pro assurent l’articulation entre les acteurs du parcours d’accompagnement et le suivi de la mise en œuvre. Elles instruisent les dossiers des salariés, les acceptent ou les refusent. CertifPro, qui chapeaute à l’échelon national l’ensemble des associations Transitions Pro, centralisera les informations et le reporting du dispositif.
* les Opco sont chargés de l’accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre du projet de Transitions collectives. Ils pourront opérer comme « service RH » pour les petites entreprises qui en sont dépourvues, et ce, sans frais pour l’entreprise ;
* les opérateurs du CEP (Conseil en évolution professionnelle) accompagnent les salariés dans leur parcours de transition. Cet accompagnement est obligatoire La CFTC aimerait que dans le texte final il leur soit demandé d’informer les salariés d’une entreprise avant la signature d’un contrat GEPP, et avant l’accord du salarié.

La CFTC a par ailleurs demandé que le CPF ne puisse pas être utilisé dans ce cadre. Et il ne le sera pas ! Les fonds du CPF, qui constituent des droits individuels, resteront dans la poche des salariés. Des fonds dédiés, de 500 millions d’euros, en provenance de France Relance (et plus précisément FNE Formation), financent le dispositif des Transitions collectives.

**Ce dispositif va-t-il perdurer après le plan de relance ?**

La question de la pérennité se pose, effectivement. Le dispositif étant financé par France relance, un fonds dont la raison d’être est la crise sanitaire, économique et sociale actuelle, on ne sait pas à l’heure actuelle si l’enveloppe sera renouvelée. D’où l’importance de réussir ! Le rôle des délégués syndicaux sera très important, car ils doivent initier la négociation d’un accord GEPP.

Pour la CFTC, le dispositif devrait devenir pérenne : covid ou non, il y aura toujours des métiers en tension, et des métiers porteurs. D’ailleurs il faut bien comprendre que le dispositif Transitions collectives (appelé désormais Transco) ne vise pas spécialement les métiers menacés en raison de la crise du Covid-19. Cette nuance n’est pas faite.

Enfin, cette initiative est porteuse d’une autre vision de l’entreprise, qui est chère à la CFTC, où l’on prévient les conflits graves et les drames, intelligemment. Si une entreprise rencontre des difficultés, quelle qu’en soit la nature, on peut le savoir suffisamment tôt pour préparer les salariés à une reconversion.