

Profiter du dispositif Transco ?

Il permet de réorienter les salariés dont l'emploi est fragilisé vers des métiers porteurs, en faisant intervenir l'entreprise, les salariés et les Opco. Pouvez-vous être concerné ?

Le schéma du dispositif

Son but. C'est d'anticiper les mutations économiques dans une zone et d'accompagner les salariés risquant à terme un licenciement, en les réorientant vers des métiers porteurs (inst. DGEFP/SDPFC/MDFP 2021-13 du 11.01.2021). Ce dispositif s'adosse au projet de transition professionnelle individuel (PTP) (C. trav. art. L 6323-17-1 s.).

En pratique. À terme, des plateformes territoriales de mise en relation des entreprises ayant des salariés souhaitant se reconvertir avec celles recrutant sur des métiers porteurs seront créées.

Qu'est-ce qu'un métier porteur ? C'est celui susceptible de permettre une embauche rapide, par exemple ceux en difficulté de recrutement sur les territoires.

En pratique. Des premières listes de métiers prioritaires au niveau régional ont été élaborées par les Direccte, et seront ajustées courant 2021 (ex. en Île-de-France, <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/Actualites/Transitions-collectives-31-metiers-porteurs-en-IdF>).

Quelles entreprises sont visées ? Il n'existe aucune condition d'activité ou d'effectif. Sont toutefois exclues celles engagées dans des démarches de PSE ou de rupture conventionnelle collective, mais seulement pour les emplois visés par ces mesures.

Pour le salarié. S'il est éligible, il peut bénéficier d'une formation certifiante d'au plus 24 mois, avec maintien de son contrat de travail et de son salaire. Après sa formation, il retrouve son poste ou un poste équivalent. Mais il peut aussi vouloir quitter l'entreprise afin de mettre en œuvre sa « reconversion », notamment par démission ou rupture conventionnelle, et sera alors accompagné par Pôle emploi.

Conseil. Pendant sa formation, le salarié est suivi par un conseiller en évolution professionnelle, mais il est conseillé de nommer aussi dans l'entreprise un référent Transco.

Établir une liste d'emploi

Rôle de l'entreprise. Pour permettre à ses salariés de bénéficier de Transco, elle doit engager un dialogue social pour aboutir à une liste des emplois identifiés comme fragilisés, au sein d'un accord de

type gestion des emplois/parcours professionnels (GEPP), ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), quel que soit son effectif.

2 situations pour cette liste. Tout dépend de si vous avez déjà un tel accord ou non :

- vous en avez un : il n'y a pas à engager de nouvelle négociation s'il comporte déjà une liste des emplois fragilisés. Pour rappel, doivent négocier un accord les entreprises d'au moins 300 salariés ou celles de dimension communautaire avec au moins 150 salariés en France ;
- vous n'en avez pas : l'accord à conclure peut alors consister en la simple formalisation de cette liste, sans besoin de négocier sur tous les items de gestion des emplois et des parcours professionnels légaux (C. trav. art. L 2242-20).

En pratique. L'instruction rappelle les diverses modalités de négociation d'un accord d'entreprise dans les entreprises dépourvues de DS (annexe 2), et propose un accord type pour les entreprises sans accord GEPP (annexe 3).

Avec de l'aide ! L'entreprise peut solliciter l'appui de la Direccte ou de son Opco pour des prestations type conseil en ressources humaines, dont le financement dépend de l'effectif de l'entreprise :

- de 1 à 50 salariés : prise en charge intégrale ;
- de 50 à 250 salariés : prise en charge par l'État au titre de la prestation conseil en ressources humaines ;
- de plus de 250 salariés : prise en charge sur les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'Opco par la branche ou l'entreprise.

Puis transmission. L'accord type GEPP est ensuite télétransmis à la Direccte en ajoutant « Transitions collectives » dans la case « Autre thème » sur <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Construire les parcours

Information des salariés. Il faut proposer à ceux occupant un emploi menacé d'être formés dans le cadre d'un parcours Transco, assis sur un PTP, puis avoir ensuite l'accord de l'entreprise et du salarié.

En pratique. Le salarié bénéficie d'une réunion collective avec l'association Transitions Pro (ATPro) et un conseiller en évolution professionnelle, qui l'appuiera dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion.

Avec des conditions strictes. Le dispositif ne peut être pris en charge que si le salarié :

- est en CDI ou CDD sur un emploi fragilisé identifié dans l'accord GPEC, non visé par une rupture de contrat. Il doit aussi être salarié depuis au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise ;
- est accompagné par un conseiller en évolution professionnelle ;
- bénéficie de l'accord de l'employeur pour financer le reste à charge, ainsi que des autorisations d'absence nécessaires ;
- entame une reconversion sur un métier porteur, avec une formation de qualité, d'au plus 24 mois ou 2 400 h.

Attention ! Le dispositif ne doit pas correspondre à un appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son obligation générale d'adaptation des salariés à l'emploi et de développement des compétences.

Le financement

Prise en charge ATPPro. Elle varie selon l'effectif :

- moins de 300 : prise en charge intégrale ;
- de 300 à 1 000 : 75 % ;
- plus de 1 000 : 40 %.

En pratique. La prise en charge intégrale couvre les frais pédagogiques, frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de la formation, les frais annexes, la rémunération du salarié et les cotisations SS et charges légales et conventionnelles qui y sont

assises, comme pour le PTP (C. trav. art. R 6323-14-3, I et D 6323-18-1 à D 6323-18-4).

Le solde. L'employeur en conserve obligatoirement la charge : il est assimilé à un complément de financement au PTP (C. trav. art. R 6323-14-4, al. 2), ses modalités de versement à l'ATPro étant définies dans l'accord de prise en charge.

Attention ! Contrairement au financement classique du PTP, le CPF du salarié n'est pas mobilisé. En revanche, une entreprise d'accueil peut cofinancer le reste à charge de l'employeur.

Refus de l'ATPro. La prise en charge d'un dossier non conforme peut être refusée : le refus est notifié par écrit au salarié, qui seul peut le contester (recours gracieux dans les 2 mois ou demande de médiation).

Le dossier à remplir

Il est rempli avec l'aide de l'Opco, est déposé à l'ATPro de la région de l'employeur et comprend :

- l'accord de type GEPP identifiant des emplois fragilisés dans l'entreprise et son récépissé de dépôt ;
- le cas échéant, des éléments de contexte relatifs à l'entreprise engagée dans la démarche ;
- le dossier de demande de prise en charge d'un PTP par une ATPPro des salariés volontaires (C. trav. art. R 6323-13) ; ce dossier inclut aussi une attestation d'accompagnement du salarié par un opérateur de conseil en évolution professionnelle, l'accord du salarié pour le Transco, et l'accord de l'employeur pour financer le solde des coûts non pris en charge ;
- le cas échéant, la promesse d'embauche d'une entreprise en besoin de recrutement.
- Des documents d'aide sont aussi disponibles sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions-collectives-10893/transitions-collectives>.

- › *Tout est fait pour aider à l'employabilité des salariés. Ce dispositif, très favorable aux petites entreprises, nécessite toutefois une étude en amont.*