



Dispositif Transitions Collectives (TRANSCO) et ACCORDS GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la création du dispositif de Transitions Collectives (TRANSCO) remet la GEPP à l'ordre du jour, **en rendant obligatoire un tel accord pour pouvoir mettre en place le dispositif dans l'entreprise, quelle que soit sa taille.**

1) Qu'est qu'un accord GEPP ?

Depuis 2017, la GEPP (Gestion des Emplois et des parcours professionnels) remplace la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). **La négociation d'un accord GEPP s'impose pour les entreprises d'au moins 300 salariés 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 3 consultations récurrentes et obligatoires du CSE.

La négociation de l'accord GEPP avec les organisations syndicales représentatives porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que sur 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 de compétences ainsi que l'accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article 2254-2 du Code du travail.
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L.2254-2, qui doivent, en cas d'accord faire l'objet d'un chapitre spécifique
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois concernés 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 CDI.
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, sur l'emploi et les compétences.
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

CE QUE PENSE LA CGT

Bien souvent les employeurs essaient, à travers les accords GEPP, de faire valider des reculs sur la qualité des emplois (précarisation), sur les déroulements de carrière ou même sur la reconnaissance de diplômes et du lien qualification/classification, comme en témoignent de nombreux accords GEPP que la CGT n'a pas signés.

Attention à ne pas se laisser enfermer dans des logiciels de GPEC simplifiée mise à disposition des PME mais qui proposent une vision réductrice de la GPEC et GEPP.

Les militants CGT qui sont appelés à négocier de tels accords doivent être formés et armés à travers les formations syndicales. Bien entendu, les organisations de la CGT sont en appui des militants qui négocient dans les entreprises et ce, tout au long de cette négociation.

2) Quel est le lien entre l'accord GEPP et le dispositif Transco ?

Toute entreprise qui souhaite mettre en place des Transitions collectives pour permettre la reconversion de salariés occupant des emplois fragilisés ou menacés doit initier un accord GEPP. L'accord doit identifier les métiers de l'entreprise fragilisés à moyen terme par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numériques et écologiques.

L'accord est ensuite transmis à la DIRECCTE qui en vérifie la forme (et non le contenu négocié) et le valide.

➤ Pour les entreprises de plus de 300 salariés :

Si un accord GPEC ou GEPP existe déjà dans l'entreprise, il doit intégrer la liste des emplois menacés ou fragilisés. Sinon, un avenant doit être négocié. Le suivi est assuré lors des consultations annuelles du CSE.

➤ Pour les entreprises de moins de 300 salariés :

Les entreprises de moins de 300 salariés doivent négocier un accord GEPP dans le cadre de Transco. Concernant le suivi de cet accord, l'employeur doit informer annuellement les salariés de la mise en œuvre de l'accord.

➤ Pour rappel, qui négocie dans l'entreprise ?

- 1) dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou de 11 à 20 salariés sans élu) : accord soumis au vote des salariés pour validation
- 2) dans les entreprises de 11 à 49 salariés avec un CSE :
 - ✓ salariés mandatés par une ou des organisations représentatives. Le ou les salariés peuvent ne pas être membres du CSE
 - ✓ ou des membres titulaires du CSE non mandatés
- 3) dans les entreprises de 50 salariés et plus : à défaut de délégué syndical, la négociation se fait par ordre de priorité avec :
 - ✓ Un ou des élus titulaires du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative
 - ✓ Un ou des élus titulaires du CSE non-mandatés
 - ✓ Un ou des salariés mandatés

CE QUE PENSE LA CGT

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, Le ministère du travail propose un modèle accord type GEPP (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/docx/modele_accord-type-gepp.docx) mais celui-ci est circonscrit au dispositif Transco. Il faut donc essayer d'y intégrer les éléments identiques aux entreprises de plus de 300 salariés, 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 et il nous semble que les articles 3, 4 et 5 relatifs à la situation économique et les perspectives d'emploi de l'entreprise devraient être obligatoires et non facultatifs comme indiqué.

Pour les TPE et entreprises où il n'y a pas de syndicat ou représentants du personnel, nous avons proposé, au moment de la rédaction de l'instruction du dispositif que pour les plus petites entreprises, qui ne disposent pas de CSE, les salariés désignés dans les CPRI des TPE ou les conseillers de salariés puissent être mandatés pour intervenir à la demande des salariés pour les accompagner dans la négociation de l'accord.

En règle générale, si le dispositif TRANSCO peut être intéressant pour éviter un PSE, des licenciements..., il peut aussi constituer un effet d'aubaine pour des employeurs tentés de s'exonérer de leurs obligations en la matière.

En tout état de cause, l'accord GEPP doit viser à sécuriser au maximum les salariés qui décideraient de s'orienter vers un parcours Transco : informations et accompagnement sur le temps de travail (individuelles et collectives), retour sur le poste à l'issue si c'est le choix du salarié, maintien des acquis et garanties, reconnaissance de la formation suivie (qualification, salaire...), maintien du salaire et de la prise en charge pour les salariés en CDD en fin de contrat pendant toute la durée du parcours, situation particulière des intérimaires (pour ces salariés, l'accord GEPP relève de l'entreprise de Travail Temporaire, quelle articulation avec l'entreprise dans laquelle travaille le salarié ? Celle-ci doit être pensée en amont).

3) Après la signature de l'accord GEPP :

Lorsqu'un accord GEPP a pu être signé, une information collective est organisée dans l'entreprise en direction des salariés concernés, 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 l'ATPRO régionale (Association Transitions Professionnelles) et l'opérateur CEP (Conseil en Evolution Professionnelle).

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

Le projet est alors transmis à l'ATPro qui vérifie que le projet de reconversion vise une formation vers un métier porteur (liste régionale établie par la DIRECCTE après avis du CREFOP), le valide ou le rejette et en assure le financement.

L'ensemble des coûts du parcours de formation est pris en charge ainsi que le salaire (à 100% jusqu'à deux fois le SMIC). Le financement est assuré par l'Etat à 100% pour les salariés des entreprises de moins de 300, à 75% pour les 300 à 1000 et à 40% pour les plus de 1000. Le reste à charge relève de l'entreprise.

Le parcours de formation (une ou plusieurs formations) ne peut excéder 24 mois ou 2400 heures.

A l'issue du parcours, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent ou s'oriente ou le secteur professionnel vers le métier lié à sa reconversion.

CE QUE PENSE LA CGT

Au-delà de l'accord GEPP, les IRP et les CSE doivent être informés de tous les départs des salariés en formation et cela doit figurer dans la base de données économique et sociale mise à disposition des CSE.

Syndicalement, 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.

Point de vigilance :

Il n'y a aucune obligation à ce que le dispositif débouche sur un nouvel emploi à l'issue du parcours. En cas de PSE pendant la période de Transco et si la reconversion n'aboutit pas, le chômage reste la seule issue possible.