



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

« Transitions professionnelles collectives : TransCo

**Un levier utile pour les salariés »
Enjeux de la mobilisation CFDT.**

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**Un nouveau dispositif au service
de la préservation de l'emploi :
« Transitions professionnelles collectives :
Transco »**



CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRANSCO : une victoire CFDT



- Contexte : une crise d'une intensité-inédite et durable
- Une impulsion CFDT, appuyée sur notre revendicatif
- Une proposition des partenaires sociaux au gouvernement
- Une co-construction entre le cabinet de la ministre du travail, la DGEFP, et les partenaires sociaux.
- Financement via le Plan Relance « FNE Formation »

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRANSCO

« Reconvertir plutôt que licencier »

- un dispositif pour compléter ceux déjà existants (AP, APLD, plan de formation interne...),
- Eviter que les salariés ne passent par la case chômage,
- Eviter les licenciements collectifs brutaux et leurs traumatismes,

C'est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés et qui se positionnent vers un métiers « porteur localement ».

But : organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant le licenciement.

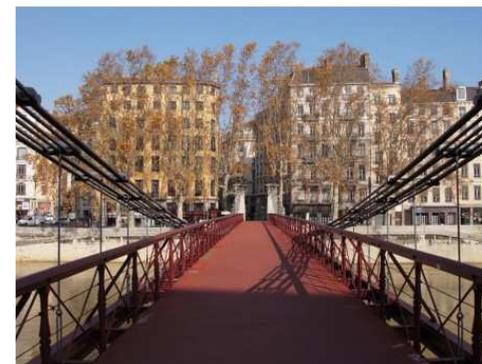


S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRANSCO **« Reconvertir plutôt que licencier »**

Un dispositif pour **agir en amont des ruptures du contrat de travail**, une logique d'anticipation.

- **Une logique nouvelle** : organiser, dans chaque bassin d'emploi, les passerelles entre les entreprises en difficulté ou confrontés à des mutations et les secteurs et entreprises qui ont des besoins en recrutements.



⇒ **Reconversion des salariés sur le territoire :**
« vivre et travailler au pays »,
une vieille revendication CFDT !

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Apprendre un nouveau métier dans un contexte sécurisé

- **Une reconversion « sécurisée » vers un nouveau métier :**
 - Financement d'une formation longue (jusqu'à 24 mois maximum)
 - Un projet de formation qui vise une certification professionnelle reconnue devant conduire vers un métier porteur sur le territoire
 - Maintien de la rémunération pendant la formation



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Apprendre un nouveau métier dans un contexte sécurisé

- **Evite une rupture de parcours :**
 - Pas de rupture du contrat de travail, ce qui permet d'éviter le passage par une période de chômage
 - Un statut de salarié qui peut faciliter la recherche d'emploi
 - Pas d'obligation de quitter son entreprise à l'issue de la formation



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Apprendre un nouveau métier dans un contexte sécurisé

- **Repose sur le volontariat des salariés quand son entreprise est engagée**
- **L'aide d'un tiers extérieur à l'entreprise avec le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) - <https://mon-cep.org/#trouver>**
 - Construction du projet de reconversion,
 - Accompagnement post formation.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Quels salariés volontaires peuvent bénéficier du dispositif ?

- **Les salariés en CDI**
 - Condition d'ancienneté minimale : 24 mois dont 12 mois dans leur entreprise actuelle
- **Les salariés en CDD (en emploi)**
 - Condition : justifier de 24 mois d'activité professionnelle durant les 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année
- **Les intérimaires et les prestataires extérieurs : si accord dans leur entreprise employeuse.**



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

« Côté entreprises » de nombreuses situations à explorer

- **Pour les entreprises confrontées à des difficultés d'emploi**
 - Elles sont potentiellement nombreuses (baisse d'activité, évolution technologiques, conséquences des stratégies menées, adaptation aux enjeux climatiques...)
 - Entreprises confrontées à des difficultés liées à la crise sanitaire et qui anticipent de fortes mutations dans les prochains mois
 - Ce dispositif pourrait permettre :
 - d'éviter un contexte social tendu du PSE & RCC...
 - d'accompagner plus positivement les départs de l'entreprise tout en réduisant leurs effectifs.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

« Côté entreprises » de nombreuses situations à explorer

- **Pour les entreprises ayant des emplois à pourvoir, un nouveau vivier de recrutement sur le bassin d'emploi :**
 - Des salariés formés récemment pour répondre aux besoins de compétences identifiées,
 - Des salariés déterminés qui ont fait l'effort de se reconverter sur un nouveau métier,
 - Des salariés ayant déjà d'une expérience professionnelle dans une autre entreprise sur un autre métier.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Le financement du dispositif

⇒ L'Etat finance une part importante du projet de reconversion qui diffère selon la taille de l'entreprise.

Entreprise	Financement FNE	Cofinancement par l'entreprise (reste à charge)
+ de 1 000 salariés	40%	60%
de 300 à 1 000 salariés	75%	25%
- de 300 salariés	100%	0%

CFDT.FR

⇒ Un dispositif financé par le Plan de relance dans le cadre du FNE formation = **500 millions € en 2021. 200 millions € en 2022**

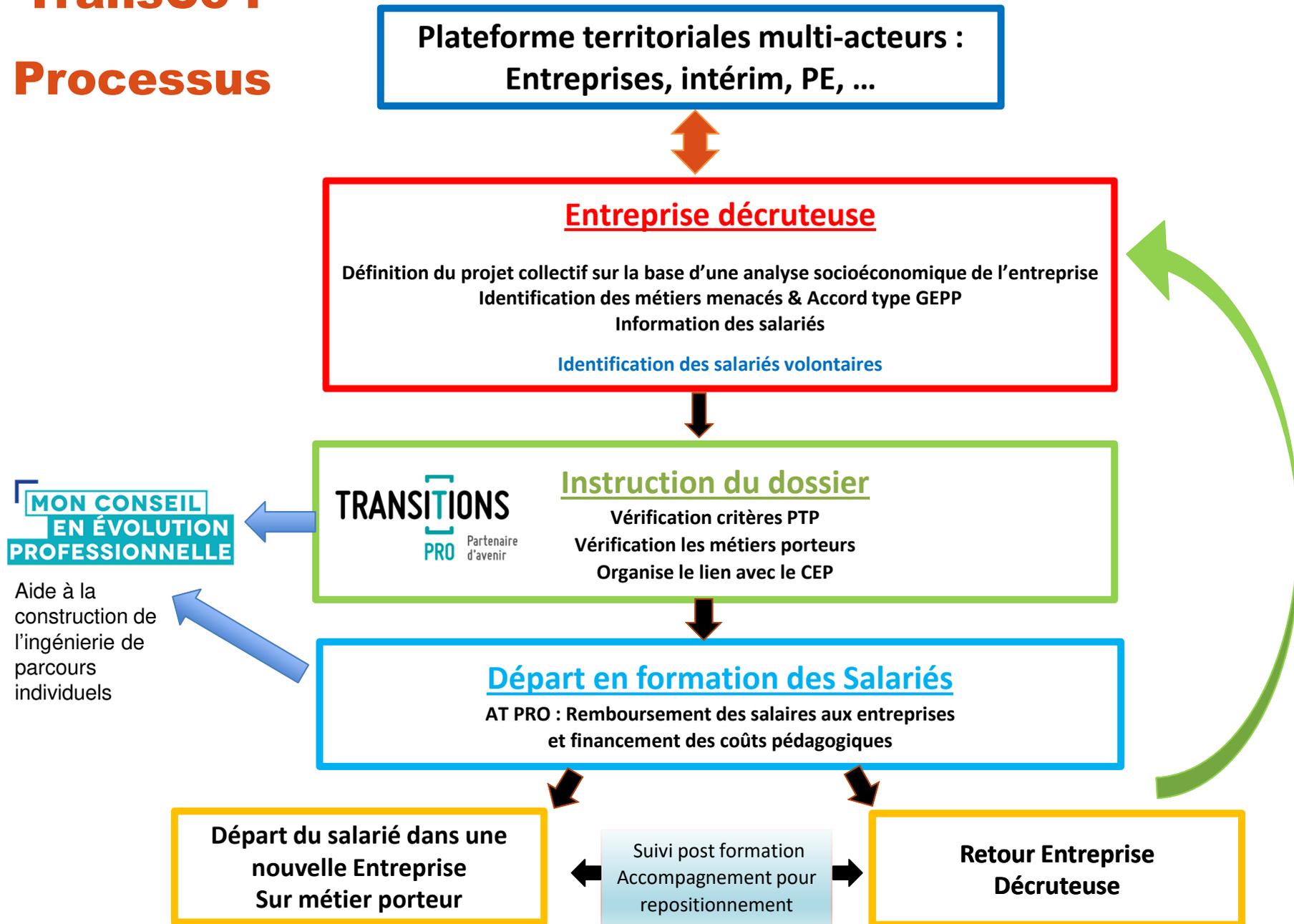


S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Un dispositif conçu également pour les petites entreprises

- **Un dispositif attractif sur le plan financier**
 - L'Etat prend en charge 100 % ou presque de la rémunération et des coûts de formation des salariés (en attente validation FAQ Ministère du Travail).
 - L'Etat prend également à sa charge un appui à la GEPP de l'OPCO ou de la Direccte.
- **Enjeux CFDT**
 - Identifier et accompagner les petites entreprises
 - Construire des cellules de reclassement inter-entreprises (TPE/PME), contacter les groupements d'employeurs
 - **La possibilité de mandatement** : Un levier de développement et lien avec les élections TPE

TransCo : Processus



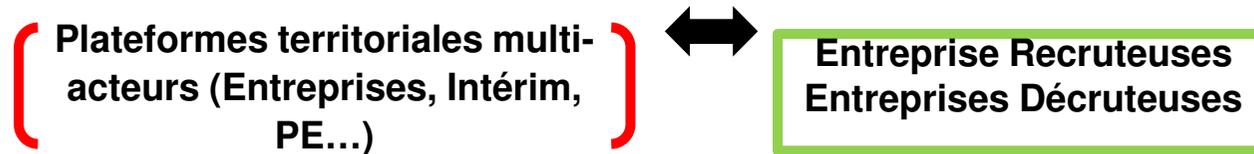
TRANSCO :

Processus



Gouvernance Politique

Liste régionales des métiers porteurs



TRANSITIONS
PRO

Partenaire d'avenir

Gouvernance opérationnelle

Avec la DIRECTE GE

- Instruction des dossiers
- Financement des formations et frais pédagogique
- Orientation vers CEP

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Accompagnement des salariés
- Définition du projet

- Suivi post-formation
- Accompagnement pour repositionnement



- Aide au diagnostic « DiagRH »
- Identification des entreprises recruteuses / décruteuses



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT.FR

LES 11 OPCO AGRÉÉS

(JO 31/03/2019)



OCAPIAT

01



OPCO 21

02



CONSTRUCTION

03



MOBILITÉ

04



**OPCO
COMMERCE**

05



ATLAS

06



SANTÉ

07



AFDAS

08



**COHÉSION
SOCIALE**

09



**ENTREPRISES
DE PROXIMITÉ**

10



**ENTREPRISES DES
SERVICES À FORTE
INTENSITÉ DE MO**

11



F Fabio Ferrara
Conseil & formation RH
fabioferrara.re



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRANSCO :
une philosophie différente
de la restructuration en matière
de préservation de l'emploi.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRANSCO : une philosophie nouvelle

- Une démarche centrée sur une dynamique collective de reconversion pour accompagner des mutations, des évolutions structurelles
- Une logique d'anticipation et de négociation par le dialogue social
 - Nécessité d'un accord majoritaire pour Transco, pas de document unilatéral possible pour les employeurs.
- **Une ambition de reconversion des salariés**
 - Différente de la logique de reclassement des salariés souvent basée sur la durée de la CSP
- **Une sécurisation des salariés** grâce au maintien de leur contrat de travail à l'issue de leur formation, en attendant le repositionnement en externe.

CFDT.FR



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Négocier l'accord GEPP **(Gestion des Parcours et des Emplois Professionnels)**

- **L'accord est obligatoire pour les entreprises de plus de 300**
 - Passage obligé pour aborder les difficultés d'emploi
 - Il offre un cadre pour aborder différentes pistes de solutions (dont Transco)
- **L'accord doit présenter a minima la liste des emplois fragilisés**
- **L'accord doit être transmis à la Direccte**
 - Simple enregistrement



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRANSCO : Une philosophie nouvelle

⇒ **Enjeux syndicaux : Comment choisir la bonne démarche/le bon dispositif lorsque l'entreprise est en difficultés ?**

- En cas de difficultés conjoncturelles : AP est un levier,
- Les difficultés conjoncturelles sont amenées à durer et des perspectives de reprise d'activité se dessinent progressivement : l'APLD peut être une solution,
- Les difficultés deviennent structurelles, des mutations sont à l'œuvre : se poser la question de TRANSCO lorsque l'activité partielle s'installe et que les signaux de reprise ne sont pas là.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Si une procédure de PSE est enclenchée

- **L'entreprise est exclue du dispositif Transco** seulement pour les emplois concernés par le PSE (ou la RCC)
- **Ce dispositif pourrait-il être néanmoins proposé par la section comme une alternative à un PSE ?**
 - Eventuellement, si la Direction acceptait d'engager une négociation de type Transco tout en suspendant le PSE.
- **Un PSE succède à la mise en place de Transco**
 - Les salariés en reconversion pourront bénéficier du PSE



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Différences principales par rapport à un PSE

TransCo	PSE
Ambition de reconversion	Logique de reclassement
<p>Projet de reconversion qui repose sur des formations Certifiantes</p> <ul style="list-style-type: none">- Jusque 24 mois ou 2400 heures- Dirigées vers des métiers porteurs sur le territoire- La rupture du contrat de travail n'intervient qu'à l'issue du processus de reconversion	<p>Le dispositif de reclassement repose sur un ensemble de mesures</p> <ul style="list-style-type: none">- Sur la durée de la CSP: 12 mois qui s'imputent sur les droits au chômage, <p>Convention de revitalisation : n'est prévue que pour les grandes restructurations ayant un impact sur le territoire</p>



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Différences principales par rapport à un PSE

TransCo	PSE
Rémunération des salariés	
maintien de la rémunération pendant la formation à 100 % jusqu'à 2 fois le SMIC, 90 % au-delà (en attente de validation du Ministère du Travail)	CSP : 75 % du salaire brut de référence Congé de reclassement : selon les négociations (avec un minimum de 65 % du salaire brut)
Le statut du salarié	
poursuite du contrat de travail et de l'ensemble des éléments associés (n'entame pas la durée d'indemnisation du chômage).	rupture du contrat de travail ; statut de demandeur d'emploi (sauf pendant la durée du préavis et du congé de reclassement)
Indemnisation des salariés	
Lorsque la reconversion est réussie, avec départ du salarié à l'issue de la formation et rupture du contrat de travail : l'accord de GEPP pourrait prévoir une prime de mobilité professionnelle ou une prime au reclassement.	Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement + (éventuellement) une indemnité supplémentaire négociée.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

passerelles recrutent organiser
nouvelle **COLLECTIVES**
janvier **TRANSITIONS**
secteurs oeuvre
innovation dits obtenir financée
24 besoins 2021
porteurs métiers recrutements peuvent
part **dispositif** rupture ont
entre sans repose protection salariés mois bassin
sociale **formation** Le
autre 15 **nouveau** PSE
logique issue **TRANSCO** préparer chaque
depuis **entreprises** contrat travail amont
PROFESSIONNELLES
Accompagner Mettre

CFDT.FR

Liens utiles:

<https://www.economie.gouv.fr/plan-de-reliance/mesures/transitions-collectives-transco>

<https://www.transitionspro-grandest.fr/?s=metiers+porteurs>

<https://transco.travail-emploi.gouv.fr/>

<https://www.mon-service-cep.fr>