

Transitions collectives : présentation du dispositif

Le nouveau dispositif baptisé « Transco », constitue la version collective à l'échelle d'un territoire, du projet de transition professionnelle individuel auquel il s'adosse. Le projet de transition professionnelle est une modalité de mobilisation du CPF. Il s'est substitué à l'ancien Congé individuel de Formation (CIF).

❖ Présentation du dispositif

Le nouveau Transco a été coélaboré par le Ministère du travail et les partenaires sociaux. Il permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconvertir de manière sereine, préparée et assumée. Il vise à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

L'un de ses principaux intérêts est qu'il permet d'avoir un financement de l'Etat et de l'OPCO.

Tout en sécurisant leur rémunération pendant sa durée, il permet aux salariés d'accéder à une formation certifiante, ou à une validation des acquis vers un métier porteur de leur choix avant d'être recrutés dans une entreprise du territoire, sans passer par une période de chômage.

Il est déployé sur l'ensemble du territoire depuis le 15 janvier.

Il est activé à l'initiative des entreprises et de leurs salariés, avec l'appui des Direccte (Dreets à compter du 1er avril 2021). Il fait intervenir les acteurs de l'emploi et de la formation, en particulier les opérateurs de compétences (Opcoc), les opérateurs de conseil en évolution professionnelle habilités (CEP) et les associations Transitions Pro (ATPro).

❖ L'objectif : favoriser la mobilité professionnelle à l'échelle d'un territoire

Transco a pour objectif d'anticiper les mutations économiques au sein d'une même zone géographique et d'accompagner les salariés dont l'emploi est fragilisé et qui risquent, à terme, un licenciement, en les réorientant vers des métiers porteurs.

Il leur permet de bénéficier d'une formation certifiante d'une durée maximum de 24 mois avec maintien de leur contrat de travail et de leur rémunération.

Il s'agit de la version collective, à l'échelle d'un territoire, du projet de transition professionnelle individuel auquel il s'adosse (C. [trav. L 6323-17-1](#) s ; voir ci-après).

Un métier porteur est un métier susceptible de permettre une embauche rapide, par exemple ceux en difficulté de recrutement sur les territoires. Au niveau régional, des premières listes de métiers prioritaires ont été élaborées à la fin de l'année 2020 par les Direccte après avis du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (Crefop). Elles pourront être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi et ajustées au fil de l'année 2021. A ce stade, nous n'avons pas beaucoup de visibilité.

❖ Les entreprises concernées

Transco s'adresse à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation de négocier un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Seules celles engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective en sont exclues pour les emplois concernés par ces mesures.

❖ L'identification des emplois fragilisés par accord d'entreprise

L'entreprise doit engager un dialogue social afin d'aboutir à une liste des emplois identifiés comme fragilisés au sein d'un accord de type GEPP, et ce, quel que soit son effectif.

Pour établir cette liste, l'entreprise peut mobiliser des prestations types de conseil en ressources humaines de la Direccte ou de l'opérateur de compétences (Opco) dont elle dépend. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, cet appui technique peut être financé par les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'Opco de la branche.

De leur côté, les Opco identifient les entreprises dont les emplois sont fragilisés et celles qui recrutent. Ils présentent à chacune le dispositif et les accompagnent dans sa mise en œuvre.

Les conseils régionaux peuvent également soutenir en amont et en aval le projet de reconversion dans une logique de complémentarité.

Une fois conclu, l'accord de type GEPP doit être télétransmis à la Direccte, sur le [site dédié](#). Un récépissé est remis à l'entreprise.

❖ Financement et prise en charge

Le dispositif Transco est financé par l'État via le FNE-formation (devenu AME-entreprises). Le soutien financier est subordonné à la validation du projet par l'ATPro et son montant dépend de l'effectif de l'entreprise.

En cas d'accord, l'aide de l'Etat est de 40% pour les entreprises de plus de 1000 salariés, avec un reste à charge pour l'entreprise de 60%.

L'aide couvre, dans cette limite de 40 %, les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, les frais annexes, la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

L'entreprise constitue avec le concours de l'Opco un dossier de demande de prise en charge pour ses salariés. Il comporte :

- l'accord de type GEPP ;
- le cas échéant des éléments de contexte relatifs à l'entreprise ;
- éventuellement une promesse d'embauche d'une entreprise en besoin de recrutement.

Il est ensuite complété par les éléments personnels transmis par chaque salarié volontaire et les pièces exigées pour le dossier de demande de prise en charge financière d'un PTP ([C. trav. art. R 6323-13](#) et [arrêté MTRD1834788A du 28 décembre 2018](#)).

Les documents suivants doivent également être joints :

- un justificatif de l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle ;
- un accord écrit du salarié pour entrer dans un parcours Transco ;
- l'accord écrit de l'employeur pour financer l'éventuel reste à charge.

Le dossier est déposé auprès de l'ATPro compétente au niveau régional.

NB : À la différence du PTP classique ([C. trav. L 6323-17-1](#) et [R 6323-14-4](#)) les droits inscrits sur le CPF du salarié ne sont pas mobilisés dans le cadre du parcours Transco.

Le refus de prise en charge obéit lui aussi aux mêmes règles que pour le PTP ([C. trav. art. R 6323-15 à 6323-17](#)). Il est notifié par écrit au salarié avec indication des motifs et de la possibilité qu'il a de déposer un recours gracieux dans les 2 mois. L'intéressé peut également solliciter une médiation.

❖ L'information des salariés

Les salariés occupant un emploi menacé en sont informés, par tout moyen, selon des modalités définies par l'entreprise.

Il leur est proposé d'être formé à des métiers porteurs sur le territoire dans le cadre d'un parcours Transco, assis sur un projet de transition professionnelle.

L'engagement définitif dans une démarche Transco est subordonné à l'accord de l'entreprise. Il repose sur le volontariat du salarié.

Les salariés occupant un emploi fragilisé bénéficient d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle, à l'exception de Pôle emploi et des missions locales. L'association Transitions Pro (ATPro) est également mobilisée pour présenter le dispositif Transco. Les ATPro sont des structures paritaires gérées par les partenaires sociaux.

Un conseiller en évolution professionnelle informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion. Cet accompagnement est indispensable et conditionne l'éligibilité au dispositif Transco.

Des actions d'immersion dans les entreprises recrutant peuvent être proposées au salarié afin de confirmer son projet de reconversion.

❖ Des règles identiques au projet de transition professionnelle

Sont en particulier applicables les critères cumulatifs d'éligibilité des salariés ([C. trav. art. L 6323-17-1](#) : notamment ancienneté de 24 mois) et des projets de reconversion ([C. trav. art. L 6323-17-2](#)).

Pendant toute la formation, d'une durée maximum de 24 mois, le contrat de travail du salarié est suspendu et sa rémunération est maintenue dans les conditions applicables au projet de transition professionnelle individuel ([C. trav. art. L 6323-17-5](#)). Ce maintien est compris entre 60 et 100% selon la durée de la formation (plus ou moins d'un an ou 1.200 H) et le montant du salaire de l'intéressé (plus ou moins 2 SMIC) ([ici](#)).

L'entreprise est invitée à maintenir un lien avec son salarié entrant dans le dispositif et à désigner en son sein un interlocuteur référent pour suivre la mise en œuvre du parcours Transco.

Un conseiller en évolution professionnelle assure également le suivi du salarié.

À l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise. Il peut alors choisir de rester dans son entreprise d'origine ou s'orienter vers le métier ou secteur professionnel lié à sa reconversion selon les modalités de rupture du contrat de travail existantes (notamment par démission ou rupture conventionnelle). S'il s'engage dans un nouvel emploi, il peut bénéficier, s'il le souhaite, de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle.

Nous contacter

Pour toute demande, n'hésitez pas à nous contacter

Par téléphone : 01 85 08 84 50

Par email : fidere@fidereavocats.fr