



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle**

Sous-direction des politiques de formation  
et du contrôle

Mission droit et financement de  
la formation

Sous-direction des mutations économiques  
Et de la sécurisation de l'emploi

Personne chargée du dossier :

Kathleen AGBO/Agathe ANDRIEU

Tél. : 01 44 38 28 07/01 44 38 28 32

Mél. : [kathleen.agbo@emploi.gouv.fr/](mailto:kathleen.agbo@emploi.gouv.fr)  
[agathe.andrieu@emploi.gouv.fr](mailto:agathe.andrieu@emploi.gouv.fr)

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de  
département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux  
des entreprises, de la concurrence, de la  
consommation, du travail et de l'emploi

Mesdames et Messieurs les directeurs des  
entreprises, de la concurrence, de la  
consommation, du travail et de l'emploi des  
départements et collectivités d'Outre-Mer

**INSTRUCTION N° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13** du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance.

Date d'application : immédiate

NOR : MTRD2100967J

Classement thématique : Formation professionnelle

Document opposable : oui

Déposée sur le site *Légifrance* : oui

Publiée au BO : non

**Catégorie** : mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs ou un calendrier d'exécution.

**Résumé** : Dans le cadre de France Relance, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a engagé une concertation avec les partenaires sociaux afin de créer les conditions de mobilisation des acteurs du territoire en matière de Transitions professionnelles, permettre aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconverter sur des métiers porteurs au sein de leur bassin de vie. Le dispositif co-construit avec les partenaires sociaux dans le cadre d'une concertation, appelé « Transitions collectives – TRANSCO », a pour objectif de protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle maximum de 24 mois de formation certifiante et les préparant à des métiers « porteurs ». Tout en sécurisant leur rémunération pendant ce parcours avec un maintien de leur contrat de travail, le dispositif permet aux salariés d'accéder via une formation certifiante au métier porteur de leur choix. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

**Mention Outre-mer** : le texte s'applique en l'état aux Outre-mer

**Mots-clés** : Transitions collectives, reconversion professionnelle, projets de transition professionnelle

**Annexe(s)** :

- Annexe 1 : Elaboration des listes des métiers porteurs ;
- Annexe 2 : Modalités de négociations d'un accord collectif ;
- Annexe 3 : Modèle d'accord de type GEPP

**Diffusion** : Préfets de région et départements, DIRECCTE, DIECCTE

Opérateurs de compétence présents sur le territoire, association Transitions Pro agréée sur le territoire, organismes délivrant du conseil en évolution professionnelle, Pôle emploi et tout organisme partenaire pour la mise en oeuvre de la procédure.

France Relance, doté de 100 milliards d'euros, est déployé par le gouvernement autour de 3 volets principaux : l'écologie pour accompagner la transition vers une économie plus verte et plus durable, la compétitivité pour donner aux entreprises les conditions les plus favorables pour développer leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés, et la cohésion pour garantir la solidarité entre les générations, entre les territoires, et entre tous les Français. Il s'inscrit dans la continuité du plan de soutien aux entreprises et aux salariés pour faire face à la crise sanitaire du Coronavirus COVID-19.

L'un des enjeux concerne l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à des fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables. A l'échelle des territoires, l'ensemble des acteurs (entreprises, partenaires sociaux, institutionnels) s'accordent sur la nécessité de maintenir les compétences des actifs et de faciliter leur mobilité afin de mieux sécuriser les transitions professionnelles.

L'impact de la crise n'est pas le même en fonction des secteurs d'activité et des bassins d'emploi. Dans un même bassin d'emploi, des entreprises ayant des besoins de recrutement côtoient ainsi des entreprises contraintes de mettre en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi ou envisageant de le faire. La question des transitions professionnelles apparaît de plus en plus prégnante. Cette ambition s'inscrit également en cohérence avec les enjeux du programme Territoires d'industrie, et son récent « pack rebond » pour faire face à la crise.

Le Gouvernement a engagé des travaux avec les partenaires sociaux afin d'organiser les transitions professionnelles, permettre aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir de manière apaisée, préparée et sécurisée.

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est fragilisé, qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement.

A terme, il se construira autour de plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles où se mettront en relation des entreprises ayant des salariés qui souhaitent se reconvertir et des entreprises ayant des besoins de recrutement sur un même bassin d'emploi.

La présente instruction vise à présenter les objectifs et caractéristiques, ainsi que les modalités de mise en œuvre opérationnelle des parcours de Transitions collectives. Elle donne des consignes sur les modalités de financement, d'animation, de pilotage et de suivi du dispositif de Transitions collectives.

## **I. Objectifs du dispositif de Transitions collectives**

La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a engagé une concertation avec les partenaires sociaux afin de créer les conditions de mobilisation des acteurs du territoire en matière de Transitions professionnelles, permettre aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir sur des métiers porteurs au sein de leur bassin de vie.

Ce nouveau dispositif « Transitions collectives » s'adosse sur la réglementation<sup>1</sup> relative au projet de transition professionnelle individuel, notamment sur les règles d'éligibilité du projet de reconversion.

Il est financé dans le cadre de France relance via le FNE-formation qui encadre également les règles relatives à la prise en charge par l'Etat des parcours de reconversion des salariés d'une entreprise.

<sup>1</sup> Réglementation mentionnée aux articles L.6323-17-1 et suivants du code du travail

Le dispositif co-construit avec les partenaires sociaux dans le cadre d'une concertation, appelé « Transitions collectives – TRANSCO », a pour objectif de protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle maximum de 24 mois de formation certifiante et les préparant à des métiers « porteurs ». La durée des formations proposée doit être calculée au plus juste pour tenir compte des compétences détenues par le salarié et du parcours de formation nécessaire en lien avec les métiers porteurs sur le territoire.

Tout en sécurisant leur rémunération pendant ce parcours avec un maintien de leur contrat de travail, le dispositif permet aux salariés d'accéder via une formation certifiante au métier porteur de leur choix. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Le dispositif « Transitions collectives » vient compléter les différents outils visant à accompagner les mutations économiques auxquelles sont confrontées les entreprises et les salariés.

## **II. Modalités de mise en œuvre des parcours de Transitions collectives**

### *1. Elaboration de la liste des métiers « porteurs »*

Dans le cadre du dispositif « Transitions collectives », des listes doivent permettre d'identifier les métiers porteurs sur les territoires afin d'orienter prioritairement le financement des parcours de salariés entrés dans ce nouveau dispositif vers ces métiers. Il peut notamment s'agir des métiers en difficultés de recrutement sur les territoires. La liste des métiers porteurs doit permettre au salarié qui s'engage dans la démarche d'être sécurisé sur ses perspectives d'embauches à l'issue de la formation et pour l'Etat de s'assurer que la formation financée permettra une embauche rapide.

Au niveau régional, les premières listes des métiers prioritaires ont été établies pour le 28 décembre 2020. Elles pourront être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi, le cas échéant, selon le choix des territoires. Les listes établies en 2020 pourront être complétées/amendées en 2021 à une maille territoriale plus fine. Ces premières listes seront remontées par chaque DI(R)ECCTE à la DGEFP. Elles seront communiquées aux ATPPro, OPCO, aux CEP et seront publiées sur les sites des DI(R)ECCTE et des préfectures.

Les services de l'Etat en région s'appuieront sur les CREFOP pour constituer et valider ces listes, ce qui permettra par ailleurs de partager les enjeux stratégiques autour du déploiement de « Transitions collectives ». Les listes validées par le CREFOP permettront d'instruire les demandes de prise en charge de parcours de Transitions collectives par les partenaires sociaux de l'association Transitions Pro.

Les premières listes établies en 2020 pourraient être complétée en 2021, aussi souvent que nécessaire. Il est recommandé de mettre en place au sein des CREFOP des modalités de fonctionnement agiles qui permettront d'ajuster les listes au fil de l'année en prenant en considération les projets des entreprises, des salariés et des territoires.

Pour établir les listes, il est recommandé de s'appuyer notamment sur les travaux existants (cf. annexe 1).

Le dispositif « Transitions collectives » est déployé sur l'ensemble du territoire à compter du 15 janvier 2021. Il est activé à l'initiative des entreprises et de leurs salariés dans les territoires. Avec l'appui des DI(R)ECCTE, il mobilise pour son accompagnement les acteurs de l'emploi et de la formation et tout particulièrement : les opérateurs de compétences (OPCO), les opérateurs de conseil en évolution professionnelle habilités (CEP) et les associations Transitions Pro (ATpro).



## 2. Identification des entreprises et salariés éligibles et accompagnement à la construction du parcours

### 2.1 L'identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise dans un accord d'entreprise de type GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels -ex Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) :

La mobilisation du dispositif « Transitions collectives » repose sur l'identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise.

Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective sont exclues du dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

L'objectif est d'engager un dialogue social au sein d'une entreprise sur les emplois fragilisés. Ainsi, pour que les salariés d'une entreprise puissent bénéficier d'une prise en charge d'un parcours de Transitions collectives, l'entreprise doit inscrire cette liste des emplois identifiés comme fragilisés au sein de l'entreprise dans un accord de type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels, ex GPEC), quelle que soit sa taille.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP (entreprises de moins de 300 salariés), l'accord de type GEPP pourra consister en la simple formalisation de cette liste, sans nécessité de négocier sur l'ensemble des items énumérés à l'article L.2240-20 du code du travail. Lorsque l'entreprise s'inscrit dans le dispositif « Transitions collectives », le comité social et économique est consulté en application de l'article L.2312-18 du code du travail.

Une fois conclu, **l'accord sera transmis à la DI(R)ECCTE pour enregistrement dans le cadre d'une téléprocédure sur : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>** <sup>2</sup>. Un récépissé sera transmis à l'entreprise.

Il est proposé en annexe 2 les différentes modalités de conclusion d'un accord pour toutes les tailles d'entreprise. Une proposition d'accord-type, destinée aux entreprises de moins de 300 salariés, est annexé à la présente instruction (annexe 2).

Lorsque l'entreprise dispose déjà d'un accord GEPP, celui-ci pourra être pris en compte sans qu'il soit besoin d'engager une nouvelle négociation, à la condition qu'il comporte une liste des emplois fragilisés.

Afin d'établir cette liste des emplois fragilisés, l'entreprise qui souhaite s'engager dans une démarche de Transitions collectives peut solliciter l'appui technique de la DI(R)ECCTE ou de l'opérateur de compétences (OPCO) dont elle dépend afin de l'accompagner dans la réalisation d'un diagnostic RH, la construction d'une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et l'identification des emplois fragilisés, au regard des mutations économiques et techniques du secteur d'activité.

#### Appui à la GEPP

- Entreprises de 1 à 50 salariés : le financement de ces prestations peut être pris en charge intégralement par l'OPCO ;
- Entreprises de 50 à 250 salariés : le financement de ces prestations peut être pris en charge par l'Etat au titre de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH). Cette prestation peut être gérée par la DI(R)ECCTE ou par les OPCO si des conventions spécifiques existent ;
- Entreprises de plus de 250 salariés : le financement de ces prestations peut être pris en charge sur les fonds conventionnels ou volontaires versés à l'OPCO par la branche ou l'entreprise.

<sup>2</sup> Dans le cadre de cette télédéclaration, les entreprises ajouteront « Transitions collectives » dans la case « Autre thème » de la téléprocédure.

Dans le cadre de leurs compétences, les Conseils régionaux peuvent également soutenir les actions en amont et en aval du projet de reconversion dans une logique de complémentarité avec les dispositifs portés par l'Etat ou d'autres acteurs institutionnels afin d'accompagner les entreprises et leurs salariés. Voici quelques exemples d'intervention : appui au diagnostic RH des entreprises ; appui à la stratégie de l'entreprise ; identification des entreprises concernées par Transitions collectives ; communication sur le dispositif ... Cette complémentarité présente un intérêt prégnant dans le cadre des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles.

Les OPCO dans leur rôle de conseil identifient les entreprises potentiellement concernées, leur présentent le dispositif et les accompagnent, tout particulièrement les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, ils mobilisent l'expertise dont ils disposent (en particulier au titre des observatoires de branche) pour aider :

- les entreprises en mutations à identifier les emplois fragilisés ;
- les entreprises qui recrutent pour identifier les compétences dont elles ont besoin

## 2.2 Conditions d'élaboration du dossier de Transitions collectives de l'entreprise

### Information et construction du parcours de Transitions collectives avec le/les salariés volontaires :

Les salariés occupant un emploi fragilisé identifié dans l'accord de type GEPP en sont informés par tout moyen, selon des modalités définies par l'entreprise et peuvent se voir proposer d'être formés à des métiers porteurs sur le territoire, dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives assis sur un projet de transition professionnelle.

Les salariés dont l'emploi est considéré comme fragilisé au terme de l'accord de type GEPP, bénéficient d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'ATPro est également mobilisée pour présenter le dispositif Transitions collectives dans le cadre de cette information collective.

Pour bénéficier du parcours de Transitions collectives, le ou les salariés volontaires au sein de l'entreprise doivent par ailleurs bénéficier d'un service de conseil en évolution professionnelle auprès des opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, à l'exception de Pôle emploi et des missions locales.

Le conseiller en évolution professionnelle informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi.

L'engagement définitif dans une démarche de Transitions collectives repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de l'entreprise. L'employeur s'engage par ailleurs à financer le reste à charge dont le montant varie selon la taille de l'entreprise.

L'ensemble des parties prenantes (entreprises, CEP, OPCO et ATPro) sont invitées à favoriser les actions de découverte et d'immersion en entreprise, pour permettre au salarié de confirmer son projet, cette immersion pouvant déboucher sur une promesse d'embauche, la plus à même de garantir une sortie positive du parcours.

L'ATPro informe régulièrement l'entreprise de l'avancée des parcours de Transitions collectives pour les salariés concernés.

### Salariés éligibles aux parcours de Transitions collectives :

Pour pouvoir bénéficier du financement d'un parcours de Transitions collectives, le salarié volontaire doit remplir les conditions cumulatives suivantes, conformément à la réglementation applicable aux projets de transition professionnelle et à la présente instruction :

- **Condition liée au statut de salarié** prévue à l'article L. 6323-17-1 du code du travail : les projets de transition professionnelle sont accessibles aux salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français, dans les conditions suivantes : les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) non concernés par une décision de rupture, les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire ;
- **Condition liée au respect d'une des conditions d'ancienneté** prévues aux articles L. 6323-17-2, R. 6323-9-1 et D. 6323-9 du code du travail ;
- **Condition liée à la réalisation d'un accompagnement auprès d'un opérateur de conseil en évolution professionnelle** : l'accompagnement CEP est obligatoire ;
- **Condition liée à l'autorisation d'absence de l'employeur** : pour bénéficier d'un parcours de Transitions collectives, le salarié doit obtenir un congé de transition professionnelle par son employeur dans le respect des règles de procédure prévues par les articles R. 6323-10 à R. 6323-10-4 du code du travail ;
- **Condition liée à la formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié** pour s'engager dans une démarche de Transitions collectives et l'accord de l'employeur à financer le reste à charge le cas échéant ;
- **Condition liée à l'identification de l'emploi du salarié dans l'accord GEPP** : pour bénéficier d'un parcours de Transitions collectives, le salarié doit être concerné car occupant un emploi fragilisé mentionné dans l'accord de type GEPP de l'entreprise ;
- **Condition liée à la réalisation d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation** : pour bénéficier d'un parcours de Transitions collectives, le salarié doit réaliser une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation, selon des modalités prévues aux articles L. 6323-17-1 et R. 6323-12 du code du travail ;

En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le salarié ne pourra pas bénéficier d'une prise en charge de parcours de Transitions collectives.

En application des dispositions relatives au projet de transitions professionnelles, le contrat de travail du salarié est suspendu durant la durée de la formation. A l'issue de celle-ci, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent sauf s'il intègre une nouvelle entreprise dans le cadre de modalité de rupture existante dans le code du travail (démission, rupture conventionnelle, licenciement...).

La rémunération du salarié est maintenue dans les conditions applicables au projet de transitions professionnelles<sup>3</sup>.

### Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transitions collectives

Pour pouvoir bénéficier d'un parcours de Transitions collectives, le projet de reconversion du salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes, conformément à la réglementation applicable aux projets de transitions professionnelles et à la présente instruction :

- **Condition liée à la nature certifiante de l'action de formation visant à changer de métier ou de profession**, conformément à l'article L. 6323-17-1 du code du travail : le projet de reconversion doit permettre de financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent à son parcours de reconversion qui aboutissent soit à :
  - une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

<sup>3</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018#:~:text=Lorsque%20le%20CPF%20de%20transition,d'une%20p%C3%A9riode%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence.>



- l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
  - une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS),
  - la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).
- **Condition liée à la reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région** : les listes validées par les CREFOP permettront d'éclairer l'examen des demandes de prise en charge de parcours de Transitions collectives à l'aune de cette condition ;
  - **Condition liée à la durée de l'action de formation** : par dérogation à la réglementation applicable aux projets de transition professionnelle, l'action de formation financée dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures. Il s'agit d'un maximum, les parcours de reconversion doivent être bien calibrés et tenir compte des compétences détenues par le salarié, elles peuvent donc avoir une durée plus courte ;
  - **Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité** : pour être finançable au titre d'un projet de transition professionnelle, la formation certifiante dispensée doit être assurée par un organisme de formation ayant la capacité à dispenser celle-ci dans le respect des conditions relatives à la qualité fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;
  - **Condition liée à la nature de l'action de formation** : le projet professionnel ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail au sens du 2° de l'article L. 6313-3 du code du travail.

En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le projet de reconversion ne pourra pas être financé dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives.

### 2.3 Dépôt, instruction, validation et financement des parcours de Transitions collectives par les associations Transitions Pro

L'Association Transitions Pro (ATPro) instruit la demande de prise en charge financière du projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives, en autorise la réalisation, assure le financement et le suivi du projet, selon les mêmes modalités que les projets de transitions professionnelles de droit commun.

#### Dossier de demande de prise en charge financière du parcours de Transitions collectives

L'entreprise constitue, avec le concours de l'OPCO le cas échéant, le dossier de demande de prise en charge de Transitions collectives pour ses salariés.

Dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives, la composition du dossier de demande de prise en charge présenté par l'entreprise comprend :

- L'accord de type GEPP identifiant la liste des emplois fragilisés dans l'entreprise et le récépissé de dépôt de l'accord délivré par la DI(R)ECCTE ;
- Le cas échéant, des éléments de contexte relatif à l'entreprise qui s'est engagée dans la démarche ;
- La promesse d'embauche d'une entreprise en besoin de recrutement peut également être jointe au dossier du salarié le cas échéant.

Le dossier présenté par l'entreprise est ensuite complété par les éléments personnels transmis par chaque salarié volontaire pour la réalisation d'un parcours de Transitions collectives. Les pièces à transmettre par le salarié sont prévues par l'article R. 6323-13 du code du travail et l'arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une ATPro.

Le dossier du salarié comprend également un document attestant de la réalisation d'un accompagnement par un opérateur de conseil en évolution professionnelle, un document



formalisant l'accord du salarié pour mobiliser un parcours de Transitions collectives et l'accord de l'employeur à financer l'éventuel reste à charge.

L'entreprise, avec l'appui de l'OPCO le cas échéant, dépose le dossier de Transitions collectives auprès de l'ATPro compétente pour sa région. Lorsque l'entreprise intègre plusieurs de ses établissements au projet de Transitions collectives, un dossier distinct devra être déposé pour chaque établissement à l'ATPro de la région dont il relève.

#### Instruction de la demande de prise en charge par l'association Transitions pro :

L'instruction et la validation du parcours de Transitions collectives du salarié sont réalisées par l'ATPro dans les meilleurs délais. Les ATPRO sont chargées d'informer la DI(R)ECCTE et les OPCO des entreprises qui sont entrées dans la démarche.

L'ATPro examine la demande de prise en charge selon les mêmes critères qu'un projet de transition professionnelle de droit commun, dans les conditions fixées à l'article R. 6323-14 du code du travail et le 2.2 du II de la présente instruction (s'agissant notamment des critères d'éligibilité des salariés et des projets de reconversion aux parcours de Transitions collectives).

L'ATPro veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

L'ATPro apprécie la pertinence du projet professionnel du salarié engagé dans un parcours de Transitions collectives au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession<sup>4</sup> : l'ATPro est seule compétente pour apprécier si le projet est probant ou non probant au regard du critère de changement de métier ou de profession, elle devra être attentive à la durée du parcours de formation qui doit être adaptée à la réalité du besoin du salarié ;
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable : la pertinence des modalités de financement envisagées est notamment appréciée au regard du coût pédagogique de la formation pour laquelle la demande de prise en charge est effectuée. Celui-ci doit être en adéquation avec le besoin de formation, l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, l'innovation des moyens mobilisés et les tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations sur la région ;
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région : l'association Transitions Pro procède à cette analyse en tenant notamment compte de la liste des métiers « porteurs » établie au niveau régional. Le salarié qui souhaite se reconvertir dans un territoire autre que celui sur lequel il dépose sa demande de prise en charge doit le justifier au regard de son projet et de la liste régionale établie sur le territoire concerné.

#### Financement du parcours de Transitions collectives :

Les parcours de Transitions collectives sont pris en charge financièrement par les ATPRO via des fonds dédiés au sein des structures paritaires, issus de l'enveloppe FNE-Formation attribuée dans le cadre de France Relance, et d'un éventuel cofinancement de l'employeur selon la taille de l'entreprise d'origine. Des conventions financières spécifiques sont signées entre les DI(R)ECCTE et les ATPRO.

---

<sup>4</sup> le changement de métier ou de profession est attesté par le changement de code ROME entre le métier occupé par la personne au moment de la demande de financement et le métier ciblé après la formation. A défaut de changement de code ROME, le changement de métier est caractérisé par un changement de groupe au sein de la nomenclature d'activité française (NAF rev2 diffusée par l'INSEE) – source : recommandation de France compétences

L'ATPro prend en charge 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, selon les mêmes modalités que les projets de transition professionnelle de droit commun et dans le respect du I de l'article R. 6323-14-3 et des articles D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 du code du travail.

Selon la taille de l'entreprise d'origine, l'employeur devra s'engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes :

	Financement Relance	FNE	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%		Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1000 salariés	75 %		25 %
Entreprises de plus de 1000 salariés	40 %		60 %

La contribution financière de l'entreprise au parcours de Transitions collectives de son salarié est assimilée à un complément de financement au projet de transition professionnelle du salarié, prévu par le second alinéa de l'article R. 6323-14-4 du code du travail. Les modalités opérationnelles de versement de ce complément de financement par l'entreprise à l'ATPro sont définies par l'accord de prise en charge et peuvent tenir compte d'une déduction des remboursements dus par l'ATPro à l'entreprise au titre de la rémunération du salarié.

Une entreprise d'accueil peut participer au cofinancement de parcours de Transitions collectives. Par dérogation aux articles L. 6323-17-1 et R. 6323-14-4 du code du travail, les droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ne sont pas mobilisés dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives.

#### Refus de prise en charge d'un parcours de Transitions collectives

L'association Transitions Pro applique les règles prévues aux articles R. 6323-15 à R. 6323-17 du code du travail en cas de refus de prise en charge d'un parcours de Transitions collectives. Le salarié peut déposer un recours gracieux auprès de l'ATPro et/ou solliciter une médiation auprès de l'UD DI(R)ECCTE.

#### 2.4 Mise en œuvre et fin du parcours de Transitions collectives

##### Interlocuteur du salarié pendant la construction et le suivi du parcours de Transitions collectives :

La lisibilité du dispositif passe par l'identification des interlocuteurs référents pour l'entreprise et le salarié pendant l'élaboration du parcours de Transitions collectives et le départ du salarié en formation de reconversion.

Dans chaque entreprise, il importe de maintenir le lien entre les salariés entrant dans le dispositif et l'entreprise. Le cas échéant un référent pourra être désigné pour suivre la mise en œuvre des parcours de Transitions collectives engagés par les salariés d'une entreprise.

Le conseiller en évolution professionnelle assure le suivi du salarié pendant toute la durée de construction et de réalisation de son projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives (appui, aléas, prévention des ruptures de parcours de reconversion, appui à la préparation, si besoin, de sa recherche d'emploi).

Ce suivi est formalisé dans un document qui permet de consigner les différentes actions réalisées au cours de ce parcours (entretien, nom du référent...) et qui est remis au salarié.

Pôle emploi pourra être mobilisé pour proposer son offre de service visant à :

- identifier les métiers et les compétences attendues par les entreprises qui ont des projets de recrutement ;
- faire participer les salariés en transition professionnelle aux actions collectives #TousMobilisés « découverte des métiers » afin de leur permettre de conforter leur projet professionnel ;
- mettre à disposition l'ensemble des services digitaux qui peuvent faciliter la construction de ces parcours, qu'il s'agisse d'informations sur le marché du travail, de MOOC pour construire un projet professionnel...

#### Fin du parcours de Transitions collectives :

L'objectif du dispositif est qu'à l'issue de sa formation, le salarié trouve un emploi correspondant à son parcours de reconversion. La mise en relation d'entreprises sur le territoire, notamment dans le cadre des plateformes, est à ce titre essentielle. Pôle emploi peut être associé pour identifier les emplois disponibles dans le territoire sur les métiers porteurs identifiés.

A 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 (démission, rupture conventionnelle, licenciement économique ...). S'il choisit de quitter son entreprise, il pourra bénéficier des offres de services de Pôle emploi, de plateformes de transitions professionnelles ou encore de tout autre acteur mobilisé au niveau des territoires pour repérer des emplois disponibles.

A l'issue de la formation, Pôle emploi pourra contribuer à la mise en réseau entre les entreprises confrontées aux mutations et les entreprises qui ont des besoins en recrutement afin de favoriser les mobilités professionnelles.

Par ailleurs, de façon plus individuelle, Pôle emploi pourra proposer au salarié, à l'issue de son parcours, les offres d'emploi correspondant aux nouvelles compétences acquises sur les métiers porteurs. De même, les conseillers pourront sensibiliser les entreprises qui recrutent à la démarche et leur faire part, avec leur consentement, des profils des salariés formés à leurs métiers.

Enfin, lorsque le salarié s'engage dans un nouvel emploi, il peut bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement du CEP.

### **III. Budget alloué au financement des parcours de Transitions collectives**

Les parcours de Transitions collectives sont financés par les crédits attribués au FNE-Formation dans le cadre de France Relance. Les crédits alloués aux parcours de Transitions collectives seront délégués, dans leur gestion, aux associations Transitions Pro. La répartition initiale des fonds entre chaque région tient compte de la masse salariale des établissements par région.

La DI(R)ECCTE et l'ATPro concluent une convention financière permettant la délégation de la gestion des crédits alloués aux parcours de Transitions collectives en 2021 aux ATPro.

Elle fixe le montant et le rythme de versement des crédits alloués aux ATPro et prévoit un taux de frais de gestion pouvant être mobilisé par les associations pour mettre en œuvre le financement des parcours de Transitions collectives.

Les crédits délégués aux ATPro pour financer les parcours de Transitions collectives ne sont pas fongibles avec les fonds affectés au financement des projets de transition professionnelle, versés par France compétences en application du 2° de l'article R. 6123-26 du code du travail.



#### **IV. Mise en place des plateformes territoriales d'appui aux Transitions professionnelles**

Le dispositif « Transitions collectives » se déploiera sur l'ensemble des territoires mais lorsqu'elles existent, les plateformes territoriales doivent permettre de consolider l'offre de service et favoriser le déploiement du dispositif « Transitions collectives ». En tout état de cause, le déploiement du dispositif s'appuie sur le repérage et la mise en lien avec des entreprises porteuses d'emplois.

Un appel à manifestation d'intérêt (AMI) sera lancé pour susciter et développer de nouveaux projets de plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles. De telles plateformes existent déjà sur certains territoires (ex : pour faciliter le prêt de main d'œuvre). Leur objet évoluera pour faciliter le déploiement de Transitions collectives.

Les DI(R)ECCTE mobiliseront les acteurs intéressés pour la constitution de plateformes chaque fois que l'outil apparaîtra pertinent pour le territoire. Les plateformes doivent permettre de mieux coordonner l'offre de service des acteurs à l'échelle des territoires et la rendre plus lisible pour les entreprises et leurs salariés.

En effet, parce que l'anticipation des reconversions constitue un objectif ambitieux et repose sur la volonté des salariés et des entreprises qui les accompagnent, l'ensemble des actions qui permettent une mise en mouvement de ces acteurs sont particulièrement utiles et seront à coordonner dans le cadre de ces plateformes.

#### **V. Modalités d'animation, de pilotage et de suivi des Transitions collectives**

Le dispositif de Transitions collectives contribue à la stratégie de développement de l'emploi et des compétences sur les territoires, à son dynamisme économique et à son attractivité. Il promeut une gouvernance partagée et des dynamiques collaboratives, à l'échelle du bassin d'emploi, entre les entreprises, les acteurs emploi-formation, les services de l'Etat et les collectivités territoriales.

##### *1. Rôle des CREFOP et des DI(R)ECCTE*

###### *1.1 Pilotage régional stratégique*

Au plan stratégique, les CREFOP constituent un lieu de dialogue quadripartite. Ils élaborent les listes de métiers porteurs.

Le CREFOP sera par ailleurs chargé du pilotage régional stratégique du dispositif, selon des modalités d'organisation agiles qu'il pourra définir (commission spéciale...). Il identifie les pratiques inspirantes et accompagne les difficultés qui se présentent sur le territoire, qu'il peut faire remonter au niveau national. Le cas échéant, les acteurs régionaux s'appuient sur les modalités de travail existantes dans le cadre du quadripartisme.

###### *1.2 Pilotage opérationnel*

L'échelon régional a un rôle d'animation stratégique de la démarche et de s'assurer de la bonne coordination entre les départements en vue du déploiement opérationnel.

Une gouvernance adaptée doit être déployée à l'échelle des départements ou des bassins d'emploi afin de suivre la mise en œuvre très opérationnelle des actions

Les DI(R)ECCTE sont chargées du pilotage opérationnel du dispositif Transitions collectives en lien avec les ATPro .

Les DI(R)ECCTE disposent à cet effet, si elles le souhaitent, de l'outil collaboratif porté par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion intitulé La Place pour créer et animer la communauté des acteurs territoriaux sur un espace virtuel dédié.

##### *2. Rôle des AT PRO*

S'agissant des projets de Transitions professionnelles, les associations assurent la bonne articulation entre les acteurs (OPCO, CEP) qui participent au parcours d'accompagnement et le suivi de la mise en œuvre du dispositif.

Les parties prenantes du dispositif (ATPro, OPCO, CEP), sous l'animation des ATPro, sont chargées **de prévoir le mode opératoire de coordination et de répartition des rôles de chacun qui sera formalisé dans un document de cadrage** (référénts dans chaque structure, modalités de communications et périodicité ...). A cette fin, une réunion de cadrage est organisée entre ces parties prenantes au plus tôt.

### 3. Rôle des CEP

Le CEP accompagne le salarié dans l'ingénierie de son parcours de reconversion :

- aide à la définition de son parcours : aide à la caractérisation et précision de son projet, prise en compte de ses acquis, de sa situation professionnelle et personnelle, appui à une information personnalisée, pertinente compréhensible...
- accompagnement dans la construction de son parcours comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de projet.

#### Evaluation et suivi :

Au niveau national, le suivi du dispositif sera partagé de manière régulière avec les partenaires sociaux. En s'appuyant sur Certif pro et les remontées d'information, la DGEFP compile les informations, données et alertes remontées par les CREFOP pour identifier les éventuelles difficultés et proposer des évolutions.

Les opérateurs de compétences, les opérateurs de conseil en évolution professionnelle, les associations Transitions Pro et, le cas échéant, les plateformes territoriales des transitions, transmettent mensuellement à la DI(R)ECCTE des données permettant le suivi de la mesure.

Un bilan qualitatif et quantitatif du dispositif de Transitions collectives sera réalisé par la DI(R)ECCTE et transmis à la DGEFP à la fin du 1<sup>er</sup> semestre selon les indicateurs fixés au niveau national. Ce bilan est établi sur la base notamment :

- de la capitalisation des travaux du CREFOP ;
- des données renseignées et transmises à la DI(R)ECCTE par les opérateurs du territoire.

L'évaluation et le pilotage s'appuieront sur la plateforme AGORA<sup>5</sup> (à laquelle les opérateurs CEP et les ATPro adhéreront sur l'année 2021). La plateforme ne se substitue pas aux systèmes d'information des différents acteurs, mais s'interface avec eux pour leur permettre de mettre en œuvre leur obligation de déclaration des données relevant de leur compétence, mais aussi de recueillir les données disponibles déjà déposées par d'autres acteurs ou issues de référentiels : SNGI, DSN ... Cela permettra ainsi d'améliorer le suivi et l'accompagnement dans le parcours des personnes à travers ces échanges systématiques d'informations entre les opérateurs en charge de l'accompagnement et ceux en charge de la formation.

Au vue de la richesse du dispositif et du caractère innovant de son déploiement, une évaluation à mi-parcours sera mise en œuvre au milieu du cycle du programme. Elle permettra de vérifier si les besoins sont toujours présents, si la gestion du programme se déroule comme prévu ou s'il nécessite une évolution. Un budget prévisionnel de l'ordre de 200 000 € est prévu en conséquence. Elle s'articulera avec les travaux d'enquêtes menés par France compétences sur les salariés en reconversion à compter de 2021.

---

<sup>5</sup> Plateforme issue de l'article 81 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui a consacré une obligation de partage de données entre les financeurs, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation

## VI. Communication

En qualité d'animateur de la mise en œuvre et le déploiement des parcours de Transitions collectives, la DGEFP et les DI(R)ECCTE s'assurent d'une large communication sur le dispositif auprès des partenaires nationaux et locaux et des entreprises du territoire. Les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles relayent la communication réalisée sur le dispositif de Transitions collectives auprès de l'ensemble des acteurs emploi-formation du territoire régional, et peuvent définir une stratégie de communication spécifique pour le territoire concerné.

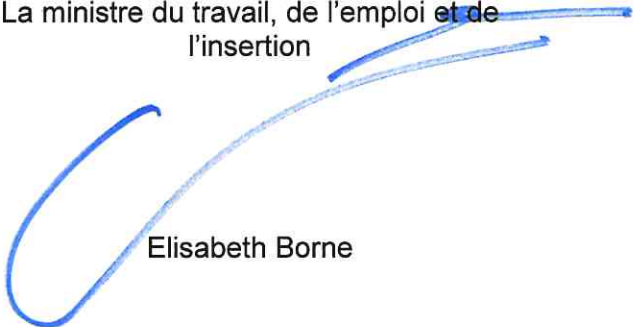
Les OPCO communiquent sur l'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure auprès de leurs entreprises adhérentes et identifient les entreprises et salariés susceptibles de bénéficier d'une démarche de Transitions collectives.

Par ailleurs, les opérateurs de conseil en évolution professionnelle délivrent une information complète aux salariés souhaitant s'engager dans un parcours de Transitions collectives, dans le cadre de leur mission d'accompagnement, et peuvent réaliser des actions d'information collective auprès des entreprises qui les sollicitent.

Enfin, les associations Transitions Pro et Certif pro contribuent à la diffusion de la communication relative aux parcours de Transitions collectives sur le territoire national et régional.

Des outils de communication permettant de mieux faire connaître le dispositif seront élaborés et mis à disposition des différentes parties prenantes.

La ministre du travail, de l'emploi et de  
l'insertion



Elisabeth Borne



**L'élaboration des listes métiers peuvent s'appuyer sur les travaux suivants :**

- Une liste nationale de familles de métiers établie par la DGEFP reposant sur les priorités France Relance en identifiant les familles professionnelles qui connaîtront des déséquilibres (à court et moyen terme). Les métiers ont été choisis à partir de la confrontation des travaux sur les tensions sur le marché du travail (enjeu de court terme) et les travaux conduits par la DARES et France Stratégie (moyen terme) qui analysent les créations nettes d'emploi, les départs en fin de carrière, les mobilités professionnelles anticipées et les flux d'entrée estimés de jeunes débutants dans la famille professionnelle sur la période. Parmi les secteurs particulièrement identifiés à une échelle nationale on peut citer les secteurs liés aux transitions numériques et écologiques : le bâtiment, les travaux publics et la rénovation énergétique, filières de l'énergie et de la mobilité, de la biodiversité et de la protection des écosystèmes et de la dépollution, de l'agriculture et l'agroalimentaire, des métiers transverses à l'industrie et des métiers porteurs dans les filières aéronautique, automobile, pharmaceutique , mais également: les métiers liés à la santé avec des enjeux tout particuliers liés au grand âge, liste en annexe) ;
- Les listes régionales élaborées dans le cadre des PRIC puisqu'il a été demandé aux régions d'identifier 3 à 5 filières/secteurs stratégiques et porteurs qui ont vocation à être repris dans chaque PACTE ;
- Les listes élaborées et validées par les ATPro ;
- Les outils travaillés conjointement entre Pôle emploi et la DARES sur les métiers en tension (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2019>) ;
- Les travaux conduits par le service public de l'emploi et notamment les diagnostics territoriaux ;
- Les listes élaborées par certaines branches professionnelles ;
- Les travaux des observatoires de branches, des CARIF-OREF ;
- Les propositions issues des plateformes territoriales de transition professionnelle lorsqu'elles seront installées.

## Annexe 2 : Modalités de négociations d'un accord collectif

Dans le cas des entreprises dépourvues de délégué syndical, diverses modalités de négociation adaptées sont mises en place en tenant compte de la taille et de la structure de ces petites entreprises :

- ▶ Dans les entreprises comprenant moins de 11 salariés (L. 2232-21 du code du travail) :
  - consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.
  
- ▶ Dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE :
  - soit consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés,
  - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté<sup>6</sup> : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.
  
- ▶ Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou de 20 à moins de 50 salariés (L. 2232-23-1) :
  - soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté\* ou non) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
  - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté\* : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.
  
- ▶ Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :
  - l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés\* (L. 2232-24) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;
  - à défaut d'élu mandaté\*, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint – que sur les accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif) (L. 2232-25) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
  - à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés\* (L. 2232- 26) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple.

---

<sup>6</sup> mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel.

## Accord relatif à la mise en œuvre de Transitions collectives au sein de l'entreprise X

### ENTRE

#### La Société

au capital de            euros,  
immatriculée au..... sous le numéro  
dont le siège social est situé  
représentée par

#### Et les organisations syndicales :

- XX représentée par
- XX représentée par
- XX représentée par

Ci-après dénommées ensemble « les parties »

### Préambule

Les compétences sont au centre des enjeux des entreprises. L'un des enjeux de la crise est l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables, maintien des compétences à l'échelle des territoires. Cette crise inédite est aussi une occasion pour renforcer encore les compétences dans la perspective de la reprise de l'activité.

Le Gouvernement a engagé des travaux avec les partenaires sociaux afin d'organiser les transitions professionnelles, de permettre aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconverter de manière apaisée, préparée et sécurisée.

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont fragilisés, notamment en activité partielle et/ou en activité partielle de longue durée, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation.

Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs.

Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise X et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident, par la signature du présent accord, d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de recourir à « Transitions collectives ».

### Article 1 (obligatoire) – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objectif la mise en œuvre du dispositif Transitions collectives.

Par cet accord, les parties souhaitent identifier les métiers de l'entreprise fragilisés par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numérique et écologique. Les salariés qui exercent ces métiers pourront, sous réserve de l'accord de l'employeur et de l'acceptation de leur dossier par l'AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».

### Article 2 (obligatoire) – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à : *[Décrire le champ d'application : groupe, entreprise, établissement, etc.]*

### Article 3 (facultatif) – Présentation de la situation économique actuelle de l'entreprise

*[Description/analyse d'éventuelles difficultés actuelles de l'entreprise]*

### Article 4 (facultatif) - Perspectives d'activité de l'entreprise à moyen-terme et stratégie de l'entreprise



*[Description/analyse des évolutions anticipées de l'activité dans les deux ou trois prochaines années liées aux évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles ainsi qu'aux choix stratégiques de l'entreprise]*

#### **Article 5 (facultatif) - Perspectives de l'emploi de l'entreprise à moyen-terme**

*[Description/analyse de l'impact des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles et des choix stratégiques de l'entreprise sur l'emploi et les compétences dans l'entreprise]*

#### **Article 6 (obligatoire) – Identification des métiers fragilisés à moyen terme dont les salariés qui les exercent pourront bénéficier du dispositif « Transitions collectives »**

Les salariés de l'entreprise qui exercent les métiers mentionnés au **présent article/à l'annexe 1** pourront, sur la base du volontariat, après accord de l'employeur et acceptation de leur dossier par l'AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».

L'inscription dans ce parcours permettra à tous les salariés concernés qui le souhaitent de se former à des métiers porteurs et d'envisager une mobilité externe à l'entreprise.

**Liste des métiers fragilisés à moyen terme au sein de l'entreprise [si elle ne fait pas l'objet d'une annexe 1]**

#### **Article 7 (obligatoire) – Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour suivant le dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de X ans.

Il cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme.

#### **Article 8 (obligatoire) – Suivi de l'accord**

[Dans les entreprises d'au moins 50 salariés] le suivi de l'accord aura lieu lors de la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, prévue à l'article L. 2312-24 du code du travail.

[Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés] le suivi de l'accord aura lieu, au moins une fois par an, dans le cadre de la réunion du CSE.

[Dans les entreprises de moins de 11 salariés] l'employeur informe, au moins une fois par an, les salariés de la mise en œuvre du présent accord.

A l'issue de l'accord, un bilan sera présenté aux organisations syndicales/aux délégués du personnel/aux salariés à la date d'expiration de celui-ci.

Par la suite, une information sur ce bilan sera faite au CSE ou aux salariés.

#### **Article 9 (obligatoire) - Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

#### **Article 10 (obligatoire) – Révision de l'accord**

La révision de tout ou partie du présent accord peut être demandée : jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, par chaque partie signataire ou adhérente ; à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de conclusion d'un nouvel accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors de plein droit aux anciennes dispositions dont il est demandé la révision.

#### **Article 11 (obligatoire) - Modification de la législation**

L'application du présent accord est conditionnée à l'existence du dispositif « Transitions collectives ».

Si, pendant la durée de l'accord, des modifications du dispositif « Transitions collectives » interviennent et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur son application, les parties se réunissent dans les trois mois suivant la publication de ces modifications pour examiner les suites à y donner.

**Article 12 (obligatoire) - Publicité et dépôt**

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

A XXXXX , le XXXXX

Pour La Société

xxxx

Pour l'organisation syndicale X

xxxx

Pour l'organisation syndicale Y

xxxx