



Callentis

L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Accord GEPP et Transitions Collectives

« La démarche de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) peut faire l'objet d'un plan d'actions, mais au sein des entreprises de 300 salariés et plus elle doit se concrétiser obligatoirement par la négociation d'un accord dit de « **gestion des emplois et des parcours professionnels** (GEPP) ». Cet accord peut s'inscrire dans un nouveau dispositif appelé « **Transitions Collectives** » (TRANSCO), initié à la demande de l'employeur, et ce afin de répondre aux besoins de formation des salariés induits par les mutations économiques.

Comment fonctionne le TRANSCO ?

- L'entreprise peut bénéficier du dispositif, sans condition d'effectif,
- L'entreprise doit d'abord passer par un accord d'entreprise GEPP,
- L'employeur doit préciser la liste des métiers dits « fragilisés » dans l'accord GEPP,
- L'employeur dépose ensuite le dossier auprès de Transitions Pro, si le dossier est validé, l'Etat prend en charge la rémunération des salariés et le coût pédagogique des formations.

Quelle prise en charge par l'État ?

- La rémunération des salariés doit être maintenue par l'employeur. L'Etat rembourse ensuite l'employeur à hauteur de 100% dans la limite de 2 fois le SMIC et à 90% au-delà,
- Les formations durent au maximum 24 mois, l'Etat prend également en charge les coûts pédagogiques à hauteur de :
 - 100% pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
 - 75% pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
 - 40% pour les entreprises de plus de 1000 salariés ;

L'accord GEPP : quelle fréquence de négociation ?

- Tous les 4 ans si un accord d'entreprise le stipule,
- Tous les 3 ans en l'absence d'accord.

Quelles sont les points de vigilance pour le CSE ?

- La consultation annuelle récurrente sur les orientations stratégiques, portant également sur la GPEC (C. Trav. art. L.2312-24),
- Tant que la négociation sur l'accord de GEPP est en cours, l'employeur ne peut prendre de décisions unilatérales sur le sujet, sauf en cas d'urgence (C. Trav. art. L.2242-4),
- Vérifier si la GPEC ou la GEPP prévoit dispositifs amenant à des suppressions de postes (Rupture conventionnelle collective ou Congé de mobilité),
- Vérifier si un Accord de Performance Collective est associé à la GEPP.

Les thèmes d'un accord GEPP

Obligatoires		Non-obligatoires									
Dispositif GPEC (formation, CPF, VAE, bilan de compétences)	Conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise en cas d'accord performance collective	Orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan GPEC	Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail	Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise	Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions	Modalités d'information et de consultation du CSE	Qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques	Modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise	Conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée	La mise en place de congés de mobilités	GPEC spécifique pour les alternants/stagiaires, séniors

Si vous souhaitez désigner un expert-comptable pour vous assister, nous vous proposons de nous contacter directement par téléphone ou de consulter nos fiches pratiques sur les consultations pouvant couvrir le champ de la GEPP et plus largement du dispositif TRANSCO :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise, portant notamment sur la GPEC (C. Trav. art. L.2315-87),
- La Rupture Conventionnelle Collective.

Pour une revue complète des sujets connexes à la GEPP, vous pouvez consulter aussi nos autres fiches pratiques :

- GPEC,
- Le Congé de Mobilité.

