



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

**BILAN DU VOLET MUTATIONS ECONOMIQUES DE LA LOI DU 18 JANVIER 2005 DE
PROGRAMMATION POUR LA COHESION SOCIALE**

L'exposé des motifs du volet licenciement économique de la loi n° 2005- 32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale partait du constat que « *le régime des licenciements économiques en France souffrait d'un triple handicap* :

- *Il est centré sur une gestion « à chaud » des difficultés et n'incite pas les entreprises à anticiper sur les évolutions de l'emploi ;*
- *C'est un régime procédurier, qui pousse à la confrontation plutôt qu'au dialogue ;*
- *Surtout, il est profondément inégalitaire, puisqu'il laisse sans aucune garantie de reclassement plus de 80% des salariés en cause. Seules les entreprises de plus de 1000 salariés sont tenues de mettre en place de véritables dispositifs de reclassement lorsqu'elles procèdent à un licenciement économique ».*

Afin de répondre à ce triple handicap et tirant les conclusions de l'impossibilité des partenaires sociaux de conclure les négociations entamées en janvier 2003 sur le sujet, le parlement a adopté en décembre 2004 le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale dont le volet licenciement économique poursuivait un triple objectif : plus d'anticipation, plus de dialogue et plus d'adaptabilité.

Cette réforme comporte quatre avancées essentielles :

- *« Il encourage la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en rendant obligatoire l'ouverture de négociations tous les trois ans sur ces sujets ; l'objectif est de conduire, par le dialogue, les entreprises à anticiper sur les mutations de l'emploi et à donner aux salariés les moyens de s'y préparer ;*
- *Il permet un traitement négocié, et si possible à froid, des restructurations et des licenciements économiques à travers la conclusion d'accords de méthode ;*
- *Il crée un dispositif de reclassement personnalisé pour les salariés des entreprises de moins de 1000 salariés.*
- *Il pérennise et codifie l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi introduite par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale : une restructuration peut gravement déstabiliser un bassin d'emploi, notamment à travers les effets en chaîne sur les sous-traitants ».*

L'article 79 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a prévu la réalisation d'un bilan sur la mise en œuvre du volet mutations économiques du plan de cohésion sociale portant en particulier sur la mise en œuvre de l'obligation triennale de négocier sur la GPEC, sur le développement de la négociation collective sur les mutations économiques (à travers le développement des accords de méthode), sur la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé et sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation.

Article 79 de la loi n° 2005- 32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale :
« *Un rapport est déposé par le Gouvernement au Parlement deux ans après la promulgation de la présente loi. Ce rapport porte sur l'application des dispositions des articles 72 à 77. Il analyse l'évolution du dialogue social développé en application des articles L. 320-2 et L. 320-3 du code du travail et la gestion de l'emploi dans les entreprises couvertes par des accords passés en application de ces articles ; [...] ; il décrit la mise en oeuvre des conventions de reclassement personnalisé et des mesures de réactivation des bassins d'emploi ».*

Le présent rapport n'a pas pour ambition de constituer une réelle évaluation de ces dispositions, mais de donner quelques éléments sur les conditions de mise en œuvre des quatre dispositions principales de ce volet du plan de cohésion sociale. Un certain nombre de ces dispositions feront par ailleurs

l'objet de travaux d'évaluation complémentaires qui viendront compléter ce document. C'est le cas de l'obligation triennale de négocier sur la GPEC qui fait l'objet d'un rapport confié à Henri ROUILLEAULT ou de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle.

Le présent rapport traitera successivement des conditions de mise en œuvre de l'article 72 de la loi de cohésion sociale sur l'obligation triennale de négocier sur la GPEC, de l'article 73 sur les accords de méthode, de l'article 74 sur la convention de reclassement personnalisé et son volet expérimental du contrat de transition professionnelle et de l'article 76 sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation.

PREMIERE PARTIE : BILAN DES ACCORDS DE GPEC 2005-2006

De l'adoption de la loi du 18 janvier 2005 qui institue à l'article L.320-2 du code du travail une obligation triennale de négocier sur la GPEC à la fin de l'année 2006, 65 accords traitant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été déposés dans les DDTEFP.

En 2005, le ministère de l'emploi n'a recensé que 7 accords traitant de ce sujet. La plupart de ces accords n'ont que très succinctement traité de GPEC en tant que telle et ont laissé une place conséquente aux mesures d'anticipation des PSE négociées en cours de restructuration de l'entreprise. Ils s'apparentaient donc tout autant à un accord de méthode qu'à un accord de GPEC.

Depuis le début de l'année 2006, les accords de GPEC ont réellement pris leur essor. En 2006, 58 accords traitant des matières visées à l'article L.320-2 ont été signés et déposés auprès des services du ministère de l'emploi. C'est le contenu de ces accords signés en 2005 et en 2006 qui fait l'objet du présent bilan.

Ce bilan ne recense que les négociations qui ont abouti à la signature d'un accord. Les services de l'Etat sont dans l'incapacité de dénombrer le nombre de négociations en cours, les entreprises et syndicats ne le précisant pas aux DDTEFP.

Il est donc difficile de mesurer pleinement la portée des dispositions de l'article L.320-2 et notamment le respect par les entreprises de leur obligation de négocier sur la GPEC. Néanmoins, les recommandations de la Cour de cassation qui a précisé dans son rapport 2006 qu'elle sera attentive dans le cadre des contentieux relatifs aux licenciements collectifs pour motif économique déferés devant elle à la négociation préalable d'un accord de GPEC a certainement joué un rôle. Il en est de même des premières décisions des juridictions de première instance ou des juridictions d'appel. Plus largement, on peut considérer que les partenaires sociaux, au-delà des aspects juridiques et des risques contentieux, sont progressivement en train de se saisir de cette question. Si l'année 2007 nous le confirme, on pourra considérer que l'objectif du législateur sur ce point aura été atteint.

Ces chiffres peuvent paraître peu élevés eu égard au nombre de plans de sauvegarde de l'emploi notifiés chaque année aux DDTEFP (près de 1300¹). Il faut toutefois garder à l'esprit que le processus de négociation préalable à la conclusion d'un accord de GPEC peut être très long (près d'un an dans bien des cas) et les partenaires sociaux restent encore aujourd'hui réticents à dialoguer sur un sujet qui leur semble parfois insuffisamment dissocié du traitement à chaud des restructurations.

On peut toutefois s'attendre pour 2007 à la conclusion de très nombreux nouveaux accords. Beaucoup d'entreprises sont en effet en cours de négociation d'accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pourraient très prochainement conclure.

Les accords conclus en 2005 et 2006 peuvent être regroupés en trois catégories :

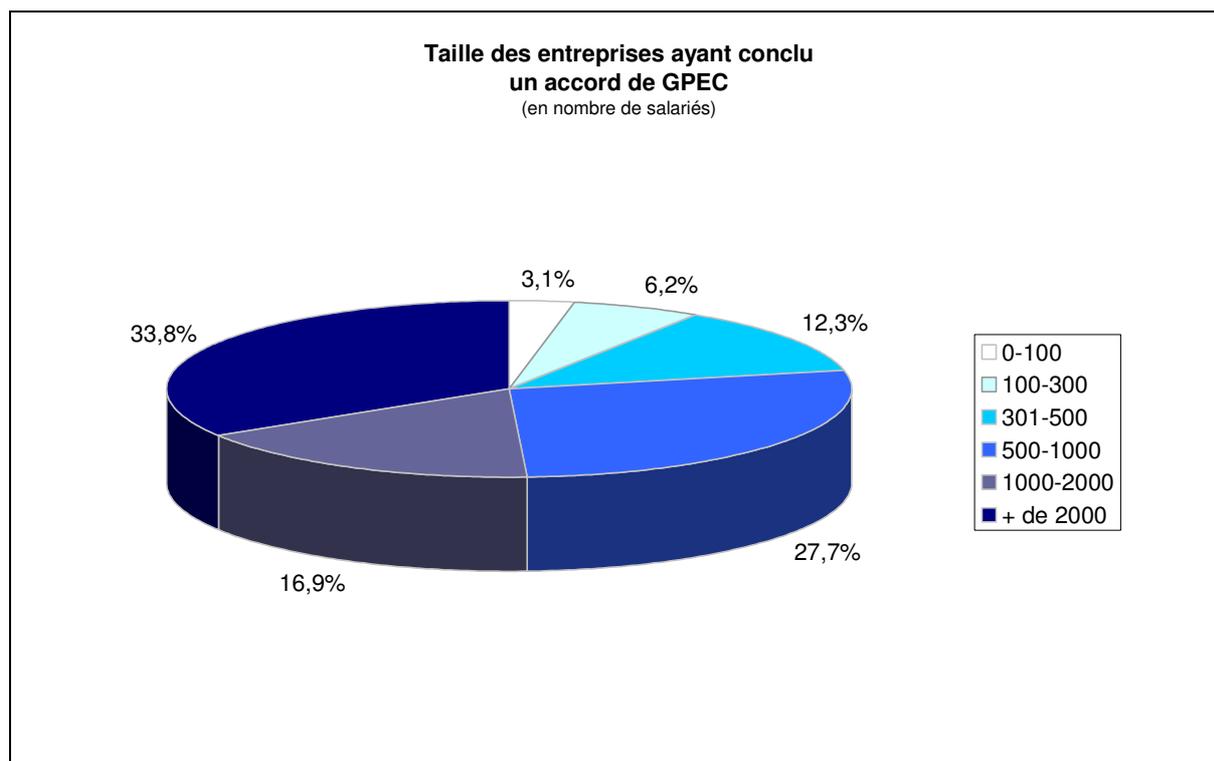
- des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sans perspectives ou menaces à terme de suppression d'emplois,
- des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers,
- des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration.

¹ Source : Ministère de l'emploi, DARES

1. SECTEURS D'ACTIVITES ET TAILLE DES ENTREPRISES CONCERNEES :

S'agissant des secteurs d'activité concernés, il n'y a aucune prédominance d'un ou de plusieurs secteurs en particulier. Toutefois, contrairement aux accords de méthode ou plus largement aux dossiers de PSE notifiés aux DDTEFP, on constate que le secteur des services est plus présent, en particulier le secteur bancaire.

S'agissant de la taille des entreprises concernées, seules deux entreprises ont moins de 100 salariés mais elles appartiennent à un groupe. Ce sont donc principalement les grandes entreprises qui sont concernées.



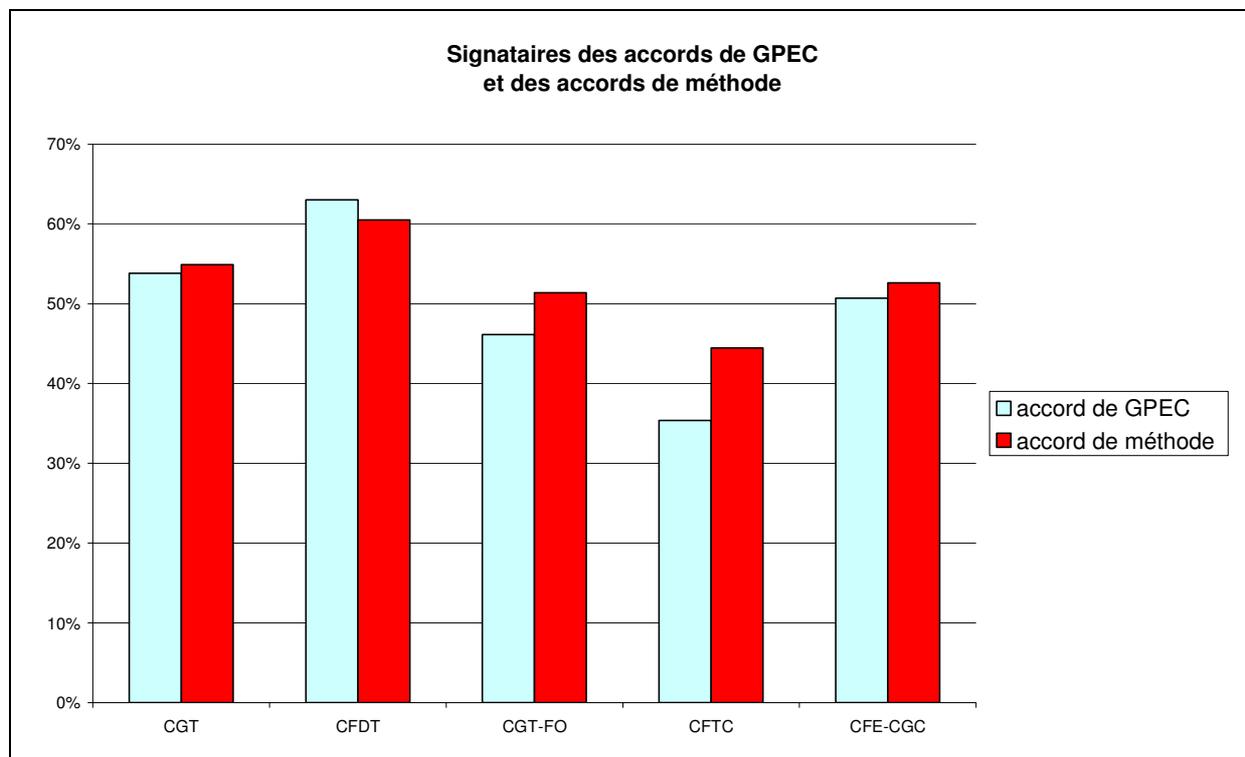
Plus de 90% des accords conclus l'ont été dans des entreprises de plus de 300 salariés. Si peu d'accords concernent le groupe en tant que tel (18% des accords sont des accords de groupes), plus de 55% des entreprises ayant conclu un accord appartiennent à un groupe. Les 10% d'accords conclus dans les entreprises de moins de 300 salariés concernent des entreprises appartenant à un groupe de plus de 300 salariés. Aucun accord de GPEC n'a donc été conclu par des entreprises non soumises à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC.

Les démarches engagées au niveau des groupes peuvent aboutir par ricochet à la conclusion d'accords dans plusieurs entités du groupe. Par exemple, un groupe a signé un accord en mai 2006 encourageant chaque filiale à négocier au niveau de l'entreprise dans les trois mois suivant le dépôt de l'accord de groupe. Ainsi, d'ores et déjà trois filiales du groupe ont conclu un accord en 2006 sur la base de celui déposé par le groupe, précisant certaines dispositions et les adaptant à la situation concrète de l'entreprise.

2. SIGNATAIRES DES ACCORDS DE GPEC

Les organisations syndicales signent en général aussi largement les accords de GPEC que les accords de méthode, à l'exception notable de la CFTC et de la CGT-FO. La CFDT a signé 63% des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contre 60,5% des accords de méthode. La CGT a signé à 53,8% (contre 54,9% s'agissant des accords de méthode), la CFE-CGC à 50,7% (52,6% des

accords de méthode), FO à 46,1% (contre 51,4% des accords de méthode), la CFTC à 35,3% (contre 44,4% des accords de méthode). Les accords de GPEC signés à l'unanimité représentent 41,5% des accords contre 30,5% pour les accords de méthode.



3. CONTENU DES ACCORDS :

Le contenu des accords de GPEC conclus est très varié. La plupart ne traite que d'une partie des matières visées à l'article L.320-2, ce qui est parfaitement cohérent avec l'objectif de la disposition qui n'a pas pour ambition d'aboutir à la conclusion d'accord collectif exhaustif traitant de toutes les dimensions de la gestion de l'emploi dans l'entreprise, mais plus modestement de faciliter le développement de la gestion concertée de l'emploi.

Ainsi, cinq accords (soit 7,7%) organisent la procédure de négociation du futur accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ainsi, ils n'ont pas le contenu d'un accord de GPEC mais ont pour finalité l'adoption d'un tel accord. Toutefois, dans l'attente de la signature cet accord, une des entreprises prévoit par exemple la possibilité par anticipation de mettre en œuvre une procédure de volontariat et de développement de la VAE.

De même, sept accords (soit 11% des accords) sont à la fois des accords de méthode et des accords de GPEC. Ainsi, dans le cadre d'un PSE, l'entreprise et les organisations syndicales ont signé un accord qui traite de la situation à chaud anticipant le PSE et de la situation plus à froid dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

3.1. Information et consultation des institutions représentatives du personnel en matière de stratégie de l'entreprise.

L'article L.320-2 du code du travail dispose que dans les entreprises et les groupes d'entreprises qui occupent au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation

portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires.

Au regard des 65 accords déposés entre 2005 et 2006, on remarque que peu d'accords précisent réellement les modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise. Certains accords ne font qu'évoquer cette stratégie et seuls 18 accords (27,7% des accords) en fixent les modalités. Il s'agit notamment des délais de transmission de l'information, la nature des documents transmis et les possibilités de demander des compléments d'information. Un accord prévoit que les institutions représentatives du personnel des entreprises du groupe pourront se faire assister d'un expert de leur choix au frais de l'entreprise.

Aucune mention n'est faite s'agissant de la stratégie de l'entreprise et son impact sur les salaires. Cela s'explique dans la mesure où il s'agit d'un des points essentiels de la négociation annuelle obligatoire.

3.2. Plan de départ volontaire, organisation du volontariat au départ (43% des accords déposés)

Les accords traitant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences étaient, en 2005, essentiellement des accords organisant les mobilités et les plans de départs volontaires dans le cadre d'une restructuration. Le volontariat reste, en 2006, fortement présent dans les accords déposés mais rattaché à une politique de gestion à plus long terme des emplois et des compétences.

De façon générale, les accords prévoient les modalités de recours au volontariat. Il est réservé le plus souvent aux salariés dont l'emploi est menacé ou aux salariés qui, en partant, permettraient de préserver un emploi menacé ou sensible. Toutefois, de nombreux accords ouvrent les possibilités du volontariat à tous les salariés ayant un projet défini et validé par une commission spécifique. Il s'agit soit des salariés ayant trouvé un emploi dans une autre entreprise le plus souvent en CDI, ou en CDD de 6 à 12 mois, soit des salariés ayant décidé de reprendre ou de créer une entreprise.

9 accords de GPEC (13,8% des accords déposés) insistent sur la nécessité de définir les métiers sensibles ou menacés susceptibles d'évoluer, afin notamment de mieux préparer les salariés à une future reconversion.

L'accord, au-delà des modalités d'acceptation du volontariat, prévoit les mesures d'accompagnement, d'aide logistique ou financière des salariés volontaires aux départs. Outre la cellule d'appui ou antenne emploi systématiquement mise en place, les accords proposent les mesures suivantes :

- **création- reprise d'entreprise (24,6% des accords)**

Ces accords prévoient à la fois une aide à la prise de décision et un appui à l'élaboration du projet (faisabilité, démarches administratives...). Les aides techniques sont toujours accompagnées d'une aide financière. Son montant varie de 6 000 € à 20 000 € selon l'entreprise. Un accord prévoit ainsi une aide financière supplémentaire si le créateur embauche d'anciens salariés de l'entreprise. Un seul accord prévoit un suivi des créateurs après leur départ de l'entreprise.

- **accompagnement spécifique des salariés seniors (40% des accords de GPEC)**

40% des accords de GPEC accordent une place particulière aux seniors en prévoyant des modalités de retraits anticipés du marché du travail, mais aussi en mettant en place un tutorat avec transmission des savoirs. Un peu moins de 4% des accords de GPEC accordent une place particulière aux seniors, sans prévoir de mesures spécifiques pour eux.

- **S'agissant des retraits anticipés du marché du travail (19,7% des accords):**

Ces accords précisent les conditions d'octroi du bénéfice de préretraites d'entreprise (poste, âge, ancienneté) et les droits et obligations des salariés placés dans cette situation. Les accords

précisent que seuls les salariés volontaires peuvent opter pour ces retraits anticipés. Les conditions d'âges varient de 55 ans à l'âge de liquider une retraite à taux plein. Certains accords précisent clairement que le bénéfice d'ASFNE sera sollicité, mais une large majorité des accords traitant de ce sujet organise des préretraites « maison » avec suspension du contrat de travail (et non avec rupture), en précisant l'interdiction d'exercer dans ce cadre une autre profession. Une allocation est versée au salarié de 65 à 80% du salaire brut.

La mutuelle santé est toujours dans ce cadre prise en charge par l'entreprise.

Moins de 5% des accords de GPEC prévoient la possibilité de rachat par l'entreprise des trimestres de cotisations manquant pour une retraite à taux plein (jusqu'à 24 trimestres de cotisations). Par exemple, l'accord prévoit un financement du rachat des années d'études pour une retraite à taux plein (limité à 12 trimestres par le versement d'une majoration de l'indemnité de mise à la retraite). Il institue un volontariat pour les seniors avec une mise à disposition sans obligation permanente d'activité (possibilité de revenir 3 mois pour transmission de connaissances). Ce volontariat dure jusqu'à 42 mois et le salarié perçoit 65% de sa rémunération brute.

A mi-chemin entre retrait d'activité et aménagement des fins de carrière, certains accords prévoient pour les plus de 57 ans une possibilité de passage à temps partiel avec abondement de 10% de la rémunération ou jours de congés supplémentaires. Un aménagement des fins de carrières par un passage au temps partiel choisi tout en améliorant les reconversions des salariés âgés de plus de 45 ans est également prévu.

- Les accords traitant spécifiquement des seniors ne contiennent pas que des mesures de retrait d'activité : 17,2% des accords mettent en place un tutorat permettant ainsi une transmission des savoirs. Le tutorat est dans tous les accords conditionné au volontariat des salariés « tuteurs ». Un accord de groupe fait du tutorat associé à l'apprentissage un des éléments essentiels de la convention. Ainsi, l'accord crée des formateurs internes (salarié à plein temps ayant plus de 20 ans d'ancienneté). Il peut être également institué des binômes intergénérationnels dès l'embauche d'un jeune cadre.

Certains accords prévoient une contractualisation de la mission de tutorat (durée, évaluation objectifs), une formation spécifique des tuteurs et un suivi et une évaluation des salariés.

Les entretiens professionnels et les bilans de compétences sont parfois renforcés pour les seniors, soit en fonction de l'âge, soit indirectement par le biais du nombre d'année d'ancienneté dans l'entreprise (plus de 20, 30 ou 40 ans d'ancienneté).

3.3. Autres outils des accords de GPEC :

Les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoient l'utilisation de divers outils traditionnels de la politique de gestion des ressources humaines :

- **L'obligation d'un entretien professionnel d'évaluation (44,6% des accords)**

Cet entretien est soit obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise, soit pour les salariés occupant des postes sensibles ou n'ayant fait l'objet d'aucune mutation depuis plusieurs années. L'accord prévoit sa périodicité. Il est généralement annuel ou organisé tous les deux ans. L'accord précise la durée, le contenu et la notification au salarié des résultats de l'entretien. Un des accords prévoit l'obligation pour chaque manager d'élaborer un bilan des entretiens afin de déterminer les besoins en postes et formation de l'entreprise.

- **bilan de compétence (24,6% des accords)**

Ces accords prévoient que les salariés pourront demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Il est, soit mis en œuvre au sein de l'entreprise, soit dans certains cas dans le cadre d'un prestataire extérieur. Certains accords n'en font bénéficier que des salariés avec une ancienneté importante ou occupant un emploi menacé.

- **Cartographie, recensement des besoins (30,7% des accords)**

Les accords envisagent dans le cadre de la GPEC de recenser les métiers de l'entreprise, de les classer en fonction des besoins et d'élaborer une cartographie. Dans tous les accords traitant de ce sujet, qu'il s'agisse du diagnostic, du recensement ou de la cartographie, ces éléments sont soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel ou à un groupe de travail créé spécifiquement à cet effet, composé de la direction, des institutions représentatives du personnel et des représentants des délégués syndicaux.

- **Actions de formation (43% des accords)**

Il s'agit notamment de formations qualifiantes ou d'actions de reconversion (19,2%). Huit accords créent un passeport pour la formation attestant ainsi des nouvelles connaissances acquises et appartenant à chaque salarié qui pourra s'en prévaloir pour demander des mobilités. Un accord encourage, par exemple, les salariés à opter pour des formations diplômantes offrant des primes supplémentaires aux salariés ayant obtenu un diplôme.

Les accords traitent à 32,3% du DIF, décrivent les conditions de bénéfice et l'aménagent la transférabilité du DIF au sein du groupe. 22,4% des accords mettent en place des actions de VAE.

- **Autres mesures d'accompagnement de la mobilité :**

Plus de la moitié des accords organisent des mobilités internes dans l'entreprise, dans le groupe ou des mobilités externes. Ces accords prévoient tous des mesures d'accompagnement spécifique selon le type de mobilité (professionnelle ou géographique). Ainsi, on constate que tous les accords de GPEC qui traitent de la mobilité font bénéficier les salariés de mesures d'accompagnement existant traditionnellement dans les plans de sauvegarde de l'emploi.

Outre la mise en place d'une antenne emploi, il s'agit notamment d'aide au déménagement (frais de déménagement, prime d'installation, double résidence, prise en charge des frais d'agence immobilière, voyage de reconnaissance) d'aide à la famille du salarié (aide au conjoint pour retrouver ou trouver un emploi, aide à la scolarisation des enfants, prime si l'enfant est étudiant et doit du fait de la mobilité prendre un logement indépendant).

Lorsque la mobilité s'exécute au sein de l'une des entreprises du groupe, le salarié peut bénéficier du maintien de son ancienneté et de ses avantages sociaux. Pour faciliter les mobilités externe ou au sein du groupe, si le nouveau salaire est inférieur au salaire antérieur, une prime différentielle est parfois prévue qu'il s'agisse du groupe ou d'une entreprise hors groupe (13,8% des accords de GPEC). 7 accords instituent des périodes dites probatoires pour permettre au salarié qui le souhaite de renoncer à la mobilité, même si cette dernière s'effectue en dehors du groupe. Certains accords prévoient des primes de mobilité (10,7% des accords).

Certains accords sont sur ces questions très novateurs.

Un accord prévoit que le salarié reclassé est suivi pendant plus d'un an.

Un accord institue un congé d'accompagnement au projet professionnel d'une durée de 6 mois, un autre met en place un fond d'accompagnement au développement de l'emploi pour aider les salariés à

se reconvertir. Le salarié est payé à hauteur de 85% de son salaire, sa formation et ses déplacements sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de mobilité interne qui au bout de 18 mois maximum n'est pas probante, une entreprise prévoit que la direction s'engage à rechercher pour le salarié un nouveau poste.

3.4. Association des partenaires sociaux au suivi de la mise en œuvre de l'accord

24,6% des accords instituent un comité, une commission, ou un groupe spécifique consulté et proactif en matière de GPEC. Il s'agit d'un comité de métiers pour l'entreprise, d'un conseil de surveillance de l'emploi, d'un comité de GPEC ou d'un centre de compétence.

Son rôle est divers :

- soit il est simplement consulté et saisi en cas de référencement des métiers,
- soit il donne des avis sur l'évolution de la stratégie de l'entreprise et valide les orientations.

Il est prévu dans une entreprise que soit organisée une formation spécifique des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux sur les questions de GPEC. Les membres de ces comités bénéficient le plus souvent d'heures de délégation et d'autorisations d'absence pour préparer les réunions. Un local peut être dédié au comité ainsi que des moyens matériels spécifiques.

Conclusion :

La mise en œuvre des dispositions de l'article L.320-2 a connu un démarrage lent, mais incontestable en 2006. Le temps nécessaire à la conclusion de ce type d'accord explique sans doute que peu d'accords aient été conclus en 2005 et que ce nombre en 2006 demeure modeste. Ces accords restent aujourd'hui principalement conclus dans des grandes entreprises ou des groupes, mais on peut s'attendre à ce qu'en 2007 le nombre d'accords conclus augmente significativement à mesure que se rapproche le terme du délai de 3 ans prévu pour respecter l'obligation de négocier sur la GPEC et grâce au développement de nouveaux outils (création du congé de mobilité par la loi du 30 décembre 2006 sur le développement de la participation et de l'actionnariat salariés et article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007). L'essentiel n'est bien sûr pas que la négociation sur la GPEC devienne un des nouveaux éléments du rituel en matière de restructurations, mais que la gestion concertée des mutations économiques favorise leur anticipation la plus en amont possible afin de faciliter les mobilités professionnelles.

DEUXIEME PARTIE : LA NEGOCIATION COLLECTIVE SUR LES MUTATIONS ECONOMIQUES – LE DEVELOPPEMENT DES ACCORDS DE METHODE EN 2005-2006

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits « de méthode » qui avait été introduite par la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement.

Ainsi, la conclusion de tels accords, prévus à l'article L. 320-3 du code du travail, permet aux entreprises :

- de déroger à certaines dispositions du code du travail relatives à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicables au titre des livres III et IV du code du travail,
- d'organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe,
- de déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Ces accords peuvent également être négociés à l'occasion de la négociation triennale sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le bilan des accords conclus entre 2005-2006 confirme l'essor de la négociation sur les restructurations au niveau des entreprises constaté lors de la période d'expérimentation, répondant au souci des partenaires sociaux de sécuriser les procédures en contrepartie d'un renforcement des moyens alloués au reclassement des salariés concernés. Ainsi, près de 278 accords de méthode déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ont été recensés entre le 18 janvier 2005 et le 31 décembre 2006. 218 accords avaient été conclus en 2003 et 2004 durant la phase expérimentale.

L'analyse des accords déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et transmis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a permis de dégager une typologie qui ne diffère guère de celle qui avait pu être élaborée au cours de la période d'expérimentation.

A titre liminaire, on constate que les accords ont été négociés essentiellement en Ile-de-France, notamment à Paris et dans les Hauts-de-Seine où sont situés les sièges sociaux des entreprises françaises les plus grandes.

Les chiffres montrent une plus forte anticipation des restructurations du fait notamment, à l'approche de l'échéance de l'obligation triennale de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'expansion des accords de GPEC.

1. TYPOLOGIE DES ACCORDS

1.1 les entreprises ayant conclu un accord

Entre le 18 janvier 2005 et le 31 décembre 2006, 278 accords ont été déposés auprès des services du ministère de l'emploi. Ces accords ont été signés dans 225 entreprises. Il n'est pas par contre possible de connaître le nombre d'accords négociés qui n'ont pu aboutir à un accord définitif déposé dans les DDTEFP.

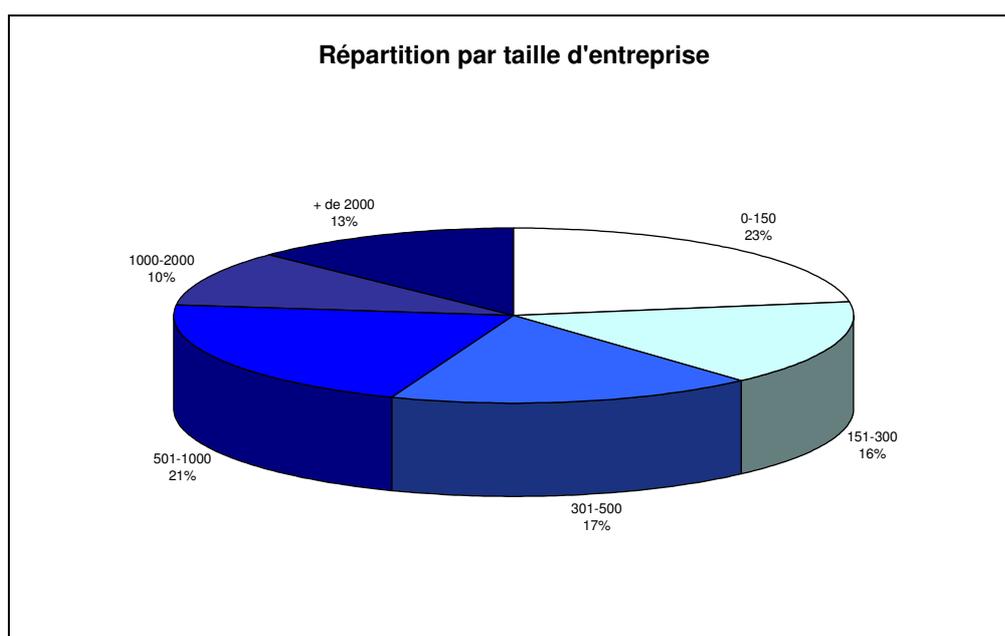
9 accords ont été signés en 2005 dans des entreprises qui avaient déjà conclu un accord pendant la période expérimentale (2003 - 2004).

Peu de grands groupes se sont engagés dans une démarche s'étendant d'emblée à tout le groupe (accord cadre). C'est le cas seulement de 12,5% des accords et avenants.

Les accords de méthode ont été signés dans des entreprises de toutes tailles ²:

- Les entreprises de moins de 150 salariés représentent plus de 22,4% des accords déposés entre 2005-2006,
- Les entreprises de 150 à 300 salariés représentent 16% des accords déposés entre 2005 et 2006,
- 17,3% des accords concernent les entreprises dont l'effectif est de 301 salariés à 500 salariés,
- 21,2% des accords concernent les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 1000 salariés,
- 10,3% des accords concernent des entreprises dont l'effectif est compris entre 1000 et 2000 salariés,
- Les entreprises de plus de 2000 salariés représentent 12,8% des accords déposés entre 2005 et 2006.

Ainsi, on constate que 55,7% des accords déposés concernent des entreprises de moins de 500 salariés et moins de 44,3% les entreprises de plus de 500 salariés.



Des entreprises appartenant à tous les secteurs d'activité ont conclu des accords de méthode, mais cette répartition est inégale. On constate que quatre secteurs sont plus représentés que les autres : il s'agit de la fabrication de produits pharmaceutiques, le secteur bancaire, les équipementiers automobiles et le secteur alimentaire (6,6% des accords conclus chacun). La presse et l'édition ainsi que le textile, les télécommunications, l'électronique et la plasturgie viennent ensuite avec environ 4% des accords. De nombreux secteurs d'activité ont été séduits par une démarche de négociation des restructurations à travers les accords de méthode (associations, voyagistes, assurance, informatique, transports, outillage...).

² Nous ne disposons pas des données relatives à la taille de 69 entreprises. Les chiffres retenus concernent donc 156 entreprises.

1.2 les accords

➤ Moment de la signature des accords

43,3% des accords ont été signés "à chaud", c'est-à-dire lorsque la procédure avait déjà été engagée. L'intégralité des accords est en lien avec une restructuration devant être conduite à plus ou moins court terme (entre 2 et 21 mois).

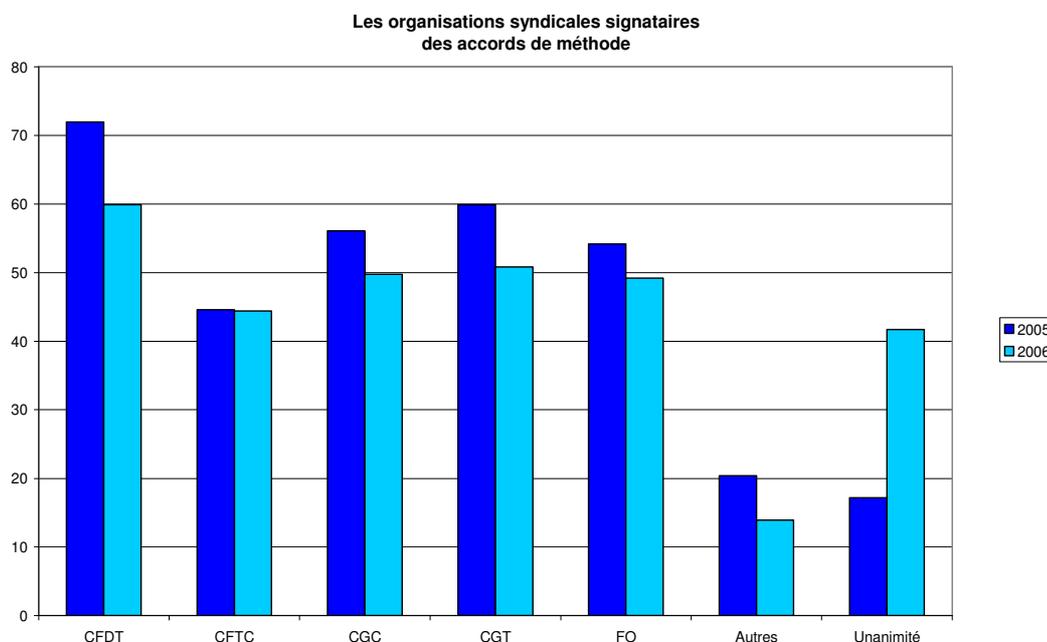
➤ Durée des accords

60% des accords sont signés pour une durée déterminée. L'accord détermine soit le terme précis, soit la fin de la procédure engagée sans pour autant en préciser la date.

➤ Signataires³

La grande majorité des accords (60,5%) sont paraphés par la CFDT (71,9% en 2005, 49,19% en 2006). Les accords sont signés à 54,9 % par la CGT (59,8% en 2005, 50,8% en 2006), alors que la CGC a signé en apposant sa signature sur 52,6% des accords (56 % en 2005 et 49,7 en 2006). La CGT-FO a signé 51,4% des accords (54,1% en 2005 et 49,1% en 2006). La CFTC, quant à elle, est signataire de 44,4% des accords (aucune variation entre 2005 et 2006). Enfin, 16,8% des accords ont été signés par d'autres fédérations syndicales non représentatives au niveau national : SUD, SNU, SNJ (presse), FNCR (transports), Confédération Autonome du Travail, CSE santé, SNIACAM (banque), SNTPT (audiovisuel), SAPOS (agroalimentaire), syndicats autonomes d'entreprise.

On constate que les accords de méthode sont très souvent signés à l'unanimité et de façon croissante : 30,5% au moins des accords ont été signés à l'unanimité (17% en 2005 et 41,7% en 2006).



³ Les accords ne mentionnent que les signataires sans préciser quelles sont les organisations syndicales dans l'entreprise. Les chiffres mettent donc uniquement en lumière la part représentée par les syndicats parmi les signataires des accords (ce n'est pas un taux de signature).

2. ANALYSE DU CONTENU DES ACCORDS

Bien que très divers dans leur contenu et dans les solutions proposées, l'analyse du contenu des accords fait apparaître trois préoccupations principales :

- l'adaptation et la sécurisation des procédures au regard des spécificités de l'entreprise et du calendrier de la restructuration,
- le renforcement du dialogue social et de la concertation au sens large,
- l'anticipation du PSE et l'organisation de la mobilité.

19,6% d'accords effectuent un lien avec des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'essor de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est marqué en 2006, 30% des accords déposés concernent la GPEC contre 6% en 2005. Nous avons analysé ci-dessous les accords de méthode, à l'exclusion des accords traitant plus largement de GPEC qui font l'objet d'une autre analyse.

2.1 L'adaptation et la sécurisation des procédures au regard des spécificités de l'entreprise et du calendrier de la restructuration

A) L'adaptation au calendrier de la restructuration

Les accords « à chaud » représentent 43,3% (61,1% en 2005 et 28,34% en 2006). On constate donc que les acteurs ont dans un premier temps utilisé les accords de méthode pour traiter une restructuration immédiate et qu'en 2006 par une meilleure appropriation de l'outil, ils ont anticipé plus en amont les mutations économiques et adapté la procédure en conséquence. Le développement croissant des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'inscrit dans cette place de plus en plus conséquente de l'anticipation.

Afin de s'adapter aux évolutions du contexte économique et aux besoins des partenaires sociaux, certaines entreprises ont conclu plusieurs accords, pour chaque étape de la procédure (Livre IV, Livre III et plan de sauvegarde de l'emploi, opération de cession d'une activité), ou ont prévu la conclusion d'avenants annuels afin de déterminer les phases du projet dans l'année à venir. D'autres, pour des restructurations successives, ont conclu des accords différents sur les modalités de mise en œuvre des procédures d'information – consultation.

B) Un cadrage précis du déroulement des procédures

En général, les accords organisent précisément les consultations, en fixant le nombre de réunions, ainsi qu'un calendrier précis, quitte parfois à modifier les dates par avenant.

L'articulation des procédures est adaptée à la situation de chaque entreprise :

- 115 accords (soit 33,4%) privilégient une certaine forme de concomitance des procédures d'information et consultation telles que prévues aux Livre IV / Livre III (souvent l'information est donnée au CE au début de la procédure sur le Livre IV et sur le Livre III, la consultation elle-même portant sur le Livre IV puis le Livre III), voire une concomitance complète accompagnée de l'augmentation du nombre de réunions, ou d'une diminution.
- 42 accords (soit 12,2%) séparent clairement les consultations livre IV et livre III, souvent en retenant le principe de la nomination d'un expert dès le début de la procédure, pour les deux phases de la consultation (ce qui permet généralement de limiter le Livre III à 2 réunions).

- 121 accords (43,5%) restent muets sur l'articulation, souvent parce qu'ils ne traitent pas directement de la consultation mais seulement du PSE.
- si le nombre de réunions livre III est souvent limité à 2, c'est-à-dire au minimum légal (même dans l'hypothèse de la désignation d'un expert), leur nombre est parfois augmenté, ces réunions peuvent être ainsi au nombre de 3 à 5.
- les délais séparant les différentes réunions, ainsi que les délais de remise des documents avant les réunions, sont augmentés dans 25% des accords et réduits dans 6,9% des accords.

Des phases de concertation préalable sont souvent prévues, parfois dans le cadre de structures *ad hoc* (20,9% des accords déposés).

Par ailleurs, l'articulation des consultations du comité central d'entreprise et des comités d'établissement est souvent encadrée : les réunions des comités d'établissement sont en règle générale programmées de façon simultanée dans les jours qui suivent les réunions de comité central d'entreprise. Cependant, certains accords inversent le calendrier habituel, en organisant les deuxième et troisième réunions de comités d'établissement Livre IV avant les réunions de comité central d'entreprise, afin de permettre à ce dernier de centraliser les propositions et observations des comités d'établissement.

Sont parfois organisées des réunions communes entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement – Délégués Syndicaux.

D'autres accords limitent la procédure au comité d'établissement concerné par la restructuration.

C) Les autres voies de recherche d'une sécurisation des procédures

La majorité des accords a essentiellement pour but de sécuriser la procédure, voire même de la faire valider. Dans de nombreux cas, alors qu'une procédure de licenciement pour motif économique était déjà en cours, les parties ont entendu se placer dans le cadre d'un accord de méthode pour sécuriser la suite de la procédure. Les réunions qui ont déjà eu lieu sont parfois actées dans l'accord.

Cette volonté de sécurisation se traduit parfois également par l'association des CE et CCE à la négociation de l'accord, même si cela reste rare.

Certains accords vont jusqu'à acter la renonciation des parties à toute action judiciaire sur :

- la procédure en cours,
- le projet de réorganisation,
- la mise en œuvre de l'accord de méthode, l'accord définissant dans certains cas une procédure de conciliation préalable à une action contentieuse.

Ces accords s'avèrent néanmoins rares.

Certains accords stipulent que le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou l'inspecteur du travail) est désigné comme médiateur pour les litiges relatifs à l'application de l'accord de méthode, au fonctionnement de la commission de suivi, ou au déroulement de la négociation. Il est par ailleurs envisagé qu'en cas de contestation une réunion extraordinaire soit organisée afin de relancer la négociation de l'accord. Il est envisagé dans plus de la moitié des accords déposés qu'avant tout contentieux sur l'accord les parties se rencontrent et règlent le litige.

2.2 Le renforcement du dialogue social et de la concertation au sens large

A) Le renforcement des moyens des représentants du personnel

Les moyens des représentants du personnel sont majoritairement renforcés, afin de leur permettre de disposer des informations nécessaires et de pouvoir les exploiter :

- augmentation des délais de remise des documents préalablement aux réunions de comité d'entreprise ;
- organisation de réunions préparatoires aux réunions plénières ;
- possibilité de recourir à un expert dès le livre IV dans 34% des cas ou en amont, afin d'assister le groupe de concertation, sa mission portant sur les deux livres, ou recours à un expert unique sur l'examen annuel des comptes, le droit d'alerte, et les procédures livres IV et III. Toutefois, si les accords ne le prévoient pas, on peut penser que le recours aux experts s'opère dans le cadre de la procédure par le comité d'entreprise ;
- remplacement des personnels participants aux groupes de travail ;
- financement par l'employeur du recours à un avocat, à un spécialiste du développement local, à un expert (pour effectuer une étude d'impact social et territorial, et évaluer l'adéquation potentielle des salariés et les besoins des entreprises du bassin d'emploi) ou à un conseil extérieur pour réaliser une étude des bassins d'emploi.

B) Des structures parallèles de concertation

Dans 35,7% accords, il est institué des instances de concertation et de négociation, parfois déclinées en sous-commissions, associant direction, organisations syndicales, comité central d'entreprise et / ou comités d'établissement, leurs experts voire leurs avocats. Cependant, leur objet et leurs modalités de fonctionnement varient : elles peuvent intervenir :

- en amont de l'information – consultation du comité d'entreprise, pour :

- réfléchir sur une nouvelle organisation de l'établissement, ou formuler des propositions alternatives au projet de restructuration,
- définir les modalités de restructuration, de revitalisation et de reclassement des salariés,
- fixer les modalités de la poursuite de la procédure,
- définir les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi,
- suivre l'avancement du processus de mobilité interne.

- en parallèle des réunions du CE au titre des livres IV et III, pour :

- assurer le suivi de l'application de l'accord de méthode,
- élaborer des propositions relatives au livre IV, livre III,
- définir les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et / ou les conditions applicables aux départs anticipés durant le déroulement de la procédure.

- en aval, pour assurer le suivi :

- de la réorganisation,
- de l'application de l'accord,
- des reclassements internes,
- des mesures du plan de sauvegarde,
- l'appréciation des projets personnels et des reclassements externes (suivi des créateurs et repreneurs d'entreprise par exemple).

Pour mener à bien leurs missions, ces groupes de concertation bénéficient d'un abondement financier, d'heures de délégation supplémentaires et de moyens matériels dédiés, ainsi que de l'assistance d'experts.

C) L'information du personnel

Peu d'accords (19,4%) prévoient une information du personnel, par le biais de réunions régulières à l'initiative des représentants du personnel, tout au long de la procédure, pendant leur temps de travail (le quota d'heures alloué est très variable : de 3 heures par semaine à 4 heures par salarié pour toute la durée de la procédure).

Dans ce cadre, la direction met également souvent l'intranet de l'entreprise à la disposition des représentants du personnel pour communiquer sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Certains accords prévoient la possibilité pour les salariés de demander audience auprès de la direction concernée.

2.3 La recherche par la négociation des conditions d'un reclassement plus efficace par le développement notamment de l'anticipation et du volontariat

A) L'anticipation de la mobilité

25% des accords organisent l'anticipation de la mise en œuvre du PSE.

De nombreux accords définissent des mesures anticipatrices de nature à favoriser les mesures de reclassement : entretiens avec la DRH, bilan de compétences, VAE, définition du projet du salarié, présentation des métiers de l'entreprise.

B) Départs négociés

La question du volontariat (hors question de GPEC) est abordée dans 133 accords (59,1%). Elle est parfois simplement évoquée, notamment pour affirmer la garantie d'application du plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure, ou la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Les conditions du recours au volontariat sont majoritairement encadrées, et les accords en définissent :

- **le champ** : reclassement interne et / ou projet personnel externe ;
- **le moment** : dès le livre IV ou à son issue, ou au cours de la procédure livre III ;
- **la durée** pour postuler au départ
- **la procédure** : signature d'une « convention de coopération » entre l'ancien et le nouvel employeur, ou d'une « convention de mise à disposition » tripartite (salarié, ancien et nouvel employeur), recours à une commission de suivi et de validation des projets ; les modalités de la suspension du contrat de travail
- **le statut des personnes intéressées** : suspension du contrat (ou congé sans solde) pour permettre le reclassement externe et un retour éventuel dans l'entreprise en cas d'échec du reclassement, ou suspension du contrat de travail jusqu'à la notification du licenciement (à la fin du livre III), ou notification anticipée du licenciement (après une autorisation de réduction des délais de notification) par le DDTEFP.
- **Les mesures d'accompagnement du volontariat** :
 - aide financière à la mobilité (voyage de reconnaissance, participation aux frais d'installation, de déménagement, prise en charge du différentiel de loyer, aide au conjoint, participation au frais de scolarité des enfants ou des frais universitaires, double loyer, formation de langue)
 - une prime d'embauche au futur employeur

Ce volontariat prend plusieurs formes :

- volontariat à la mobilité au sein des entreprises du groupe avec mise en place d'une bourse à l'emploi par voie d'affichage, de messages électroniques ou de courriers individualisés,
- volontariat pour projet personnel (création, reprise d'entreprise),
- volontariat pour bénéficier de mesures d'âge.

Le volontariat est strictement encadré. La rupture peut intervenir à la fin de la procédure d'information et de consultation, mais aussi en cours avec le bénéfice automatique des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi. Dans le cadre de cet appel aux départs volontaires, certains accords les sécurisent en prévoyant que la rupture du contrat de travail n'interviendra qu'à l'issue de la période d'essai ou à l'issue d'une période d'adaptation au nouvel emploi.

Dans le cadre de cet appel au volontariat, la majorité des accords recensés prévoit, avant la fin du livre III, la mise en place d'un espace mobilité emploi chargé d'appuyer les salariés intéressés par le volontariat dans leur démarche de recherche d'emploi.

C) La négociation du plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures de reclassement

21,5% des accords prévoient une négociation sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

- soit menée en amont de la consultation sur les livres IV et III,
 - pour fixer un socle de mesures définitives (ne pouvant être renégociées par la suite) ou adapter un accord conclu lors d'une précédente restructuration,
 - pour définir la mise en œuvre anticipée du PSE, à différents moments de la procédure (en amont ou à l'issue de la procédure livre IV, après la première réunion livre III), ou uniquement de la cellule de reclassement ;
- soit menée parallèlement à la consultation sur les livres IV et III, lors de réunions intermédiaires à celles du comité d'entreprise ;

Parfois, l'employeur s'engage à :

- maintenir l'emploi pendant une période définie,
- proposer une solution individuelle à tous les salariés concernés par les restructurations futures, voire une proposition ferme de reclassement interne avant toute rupture de contrat,
- geler les licenciements sur une période déterminée, ou dans l'attente de la décision finale d'un éventuel repreneur (avec une date butoir fixée après la dernière réunion d'information consultation),
- offrir des postes à la mobilité sur une période donnée,
- financer des actions de revitalisation du bassin d'emploi (19 entreprises).

Aucun accord ne privilégie une logique purement indemnitaire. Si 76 accords (soit 27,3%) précisent le montant des indemnités extra conventionnelles, tous ces accords traitent également des mesures de reclassement interne ou externe. Cela est notamment très marqué en 2006, où seuls 37 accords, soit 19% des accords déposés, précisent l'indemnité qui sera versée aux salariés.

De nombreux accords définissent avec précision les modalités de mobilité et de reclassement interne, les missions du prestataire chargé du suivi de ces reclassements ainsi que des reclassements externes, et prévoient la mise en œuvre anticipée de la cellule de reclassement et des reclassements internes, avant la fin de la procédure d'information – consultation du comité d'entreprise, afin d'en accroître l'efficacité.

Les conditions du recours au volontariat sont également encadrées, et souvent accompagnées de la garantie d'application du plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure, ou de la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Certaines mesures de reclassement font l'objet de développement particulier :

- **Le congé de reclassement**

De manière générale, les accords reprennent les dispositions légales applicables au congé de reclassement (durée, rupture, modalités). Les dispositions ont surtout comme objectif de faire connaître aux salariés leur droit avant la rupture du contrat de travail. La durée du reclassement varie parfois en fonction de l'âge du salarié licencié. Il est cité dans 19% des accords déposés.

- **Une prime au reclassement rapide**

Au-delà de l'indemnité extralégale et conventionnelle de licenciement, certains accords stipulent que l'entreprise versera des indemnités supplémentaires en cas de reclassement rapide. Il s'agit le plus souvent de verser aux salariés les sommes qu'ils auraient perçues dans le cadre du congé de reclassement.

- **L'aide à la création et reprise d'entreprise**

98 accords (35,2%) traitent de la question de la reprise ou création d'entreprise par les salariés dont l'entreprise est en restructuration. Les accords prévoient notamment :

- le versement d'une aide financière de 3000€ à 20.000€ selon l'entreprise après attestation de l'immatriculation de la société, ou preuve de son existence
- un appui et un conseil à l'élaboration du projet
- une aide aux formalités administratives
- une aide à l'embauche de salariés de l'entreprise
- un suivi après la création ou la reprise d'entreprise.

- **Un suivi renforcé pour les seniors**

86 accords (soit 25%) prévoient, soit des mesures de préretraites maison, soit une demande du bénéfice de l'ASFNE. Certaines mesures du PSE sont par ailleurs réservées, soit aux salariés ayant le plus d'ancienneté, soit les plus âgés, notamment s'agissant d'une durée d'accompagnement plus longue. La cellule de reclassement voit ses moyens renforcés pour traiter spécifiquement ces salariés. Certains accords prévoient enfin des primes plus importantes en considération de l'âge et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- **La prise en charge de la mutuelle**

Afin de sécuriser les reclassements externes, certaines entreprises offrent pendant une durée limitée de 3 mois à un an le bénéfice de la mutuelle d'entreprise.

**TROISIEME PARTIE - MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 74 DE LA LOI DE PROGRAMMATION
POUR LA COHESION SOCIALE AYANT INSTITUE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT
PERSONNALISE**

1. LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISE

L'article 74 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 a créé la convention de reclassement personnalisé (CRP) au bénéfice des salariés dont le licenciement économique est envisagé et a renvoyé aux partenaires sociaux le soin d'en définir les modalités pratiques de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux ont fixé ces modalités dans un accord conclu le 5 avril 2005 et une convention en date du 27 avril 2005 agréée par arrêté du ministre de l'emploi le 24 mai 2005. L'application de la convention de reclassement personnalisé a été renouvelée par une convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006, agréée par arrêté du ministre de l'emploi le 23 février 2006.

1.1. Description du dispositif

La convention de reclassement personnalisé, d'une durée de 8 mois, a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique, issues des entreprises non tenues de mettre en place le congé de reclassement⁴, de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures permettant un reclassement accéléré.

Dispositif applicable	Entreprise appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés	Entreprise n'appartenant pas à un groupe de plus de 1000 salariés
<i>In bonis</i>	Congé de reclassement	CRP
<i>En RJ/LJ</i>	CRP	CRP

Pendant la totalité de la durée de la CRP, le salarié licencié pour motif économique qui adhère à la CRP bénéficie d'un accompagnement renforcé et d'une allocation :

- **un accompagnement renforcé**

Un conseiller de l'ANPE aide le salarié concerné à définir et réaliser son projet de reclassement. Des moyens spécifiques sont mis à sa disposition :

- évaluation des compétences professionnelles (avec bilan si nécessaire)
- suivi individuel avec un référent unique (chaque référent suit un portefeuille d'environ 110 bénéficiaires),
- mesures d'appui social et psychologique,
- orientation dans la recherche d'emploi,
- mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche et technique de recherche d'emploi),
- actions de validation des acquis de l'expérience,
- actions de formation, si nécessaire.

4. Sont soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement les entreprises ou groupes d'entreprises qui emploient au moins 1000 salariés dans les Etats membres de l'Union européenne ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen non-membres de la Communauté européenne et qui comportent au moins un établissement de plus de 150 salariés dans aux moins deux Etats membres.

Dans les 8 jours qui suivent le début de la convention, l'intéressé bénéficie d'un entretien de pré bilan réalisé par l'ANPE. Cet entretien permet d'élaborer un plan d'action de reclassement personnalisé décrivant les prestations d'accompagnement qui seront proposés dans le mois suivant cet entretien individuel.

Un correspondant unique suit le bénéficiaire pendant toute la durée de la convention.

Le bénéficiaire s'engage à réaliser les actions définies avec son correspondant unique et figurant dans le plan d'action de reclassement personnalisé, être à plein temps actif dans la recherche d'emploi et répondre aux sollicitations de l'ANPE (convocation, proposition d'emploi).

- **une allocation spécifique de reclassement :**

L'allocation spécifique de reclassement personnalisé (ASR) est versée pendant une période maximum de 8 mois à compter de la fin du contrat de travail (sans délai de carence). Le montant de l'allocation spécifique de reclassement, calculée sur la base du salaire brut moyen des 12 derniers mois, est égal, sous réserve d'avoir 2 ans d'ancienneté, à 80% les 3 premiers mois et 70% les 5 mois suivants. Les bénéficiaires ne justifiant pas de 2 ans d'ancienneté perçoivent une allocation du même montant que l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Cette allocation n'est pas soumise à versement de cotisations sociales ou à CSG et CRDS, mais uniquement à un prélèvement de 3% pour permettre la validation au titre des retraites complémentaires de la période passée en CRP.

1.2. Le financement de la CRP

La CRP est financée par les organismes d'assurance chômage, les employeurs ayant proposé la CRP aux salariés qu'ils envisageaient de licencier et l'Etat.

- **Le financement de l'employeur :**

L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de reclassement versée aux bénéficiaires justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise en s'acquittant, auprès de l'institution d'assurance chômage compétente, du paiement d'une somme correspondant à deux mois de salaire de l'intéressé, soit l'équivalent du préavis légal.

Par ailleurs, pour tout bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse une participation au financement des prestations d'accompagnement et des aides au reclassement personnalisé. Cette participation financière est égale à une somme équivalente au montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises par le salarié bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation.

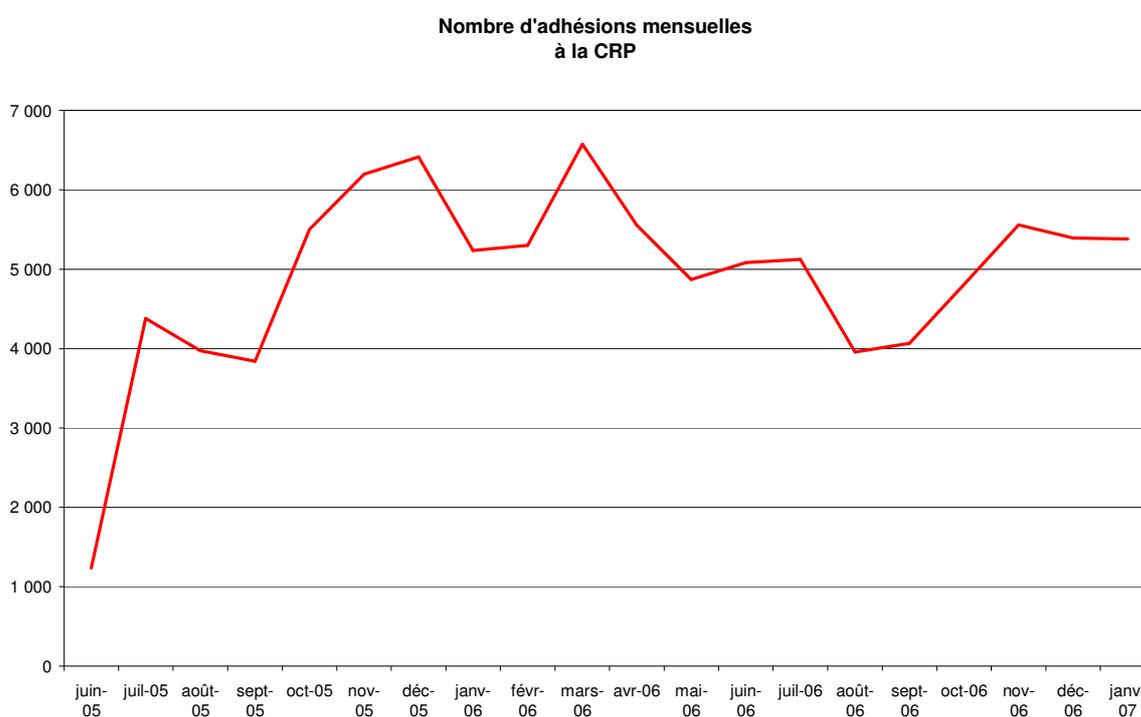
- **Le financement de l'Etat :**

Afin de faciliter le reclassement des bénéficiaires de la CRP, l'Etat participe au financement des dépenses liées aux mesures d'accompagnement pour un montant équivalent au total des contributions versées par les employeurs au titre du DIF. Afin de formaliser cet engagement, l'Etat a signé avec l'Unédic une convention le 8 juillet 2005, renouvelée le 8 septembre 2006. Cette convention prévoit la mobilisation de prestations mises en œuvre par l'ANPE et l'AFPA.

1.3. Mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé

Il est encore trop tôt pour faire une réelle évaluation de la convention de reclassement personnalisé. Il appartiendra également aux partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage, en vertu de l'article 15 de l'Accord national interprofessionnel du 5 avril 2005 relatif à la convention de reclassement personnalisé, de réaliser cette évaluation. Toutefois, nous disposons d'ores et déjà d'éléments sur la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé.

Du 1^{er} juin 2005 au 31 janvier 2007, 93 058 salariés licenciés pour motif économique ont adhéré à la convention de reclassement personnalisé. En régime de croisière, près de 5300 salariés licenciés adhèrent chaque mois à ce dispositif. 14,3% avaient moins de 2 ans d'ancienneté, 85,7% plus de deux ans d'ancienneté.



Source : ministère de l'emploi

Les employeurs qui ont l'obligation de proposer la CRP respectent cette obligation pour la grande majorité d'entre eux puisque depuis le début du dispositif, la proportion de salariés auxquels la CRP a été proposée par l'employeur s'établit à 85,5% en moyenne. Parmi ces salariés, on constate que 34,1% en moyenne ont accepté la CRP. Le taux d'adhésion à la CRP s'établit donc à 29,1% en moyenne sur l'ensemble du public éligible depuis le début du dispositif.

L'observation des huit premières cohortes d'entrées en CRP permet d'obtenir des indications sur le taux de reclassement à l'issue de la CRP. Pour ces premières cohortes, les bénéficiaires de la CRP entrés dans le dispositif entre juillet et février 2006 ne se sont pas réinscrits pour 40% d'entre eux à l'issue de la CRP. Dans la mesure où l'immense majorité des bénéficiaires de la CRP ont encore des droits à l'assurance chômage à l'issue de la CRP (85% ont plus de deux ans d'ancienneté et sont donc en filière d'au moins 23 mois), on peut considérer qu'à l'issue de la CRP 40% des bénéficiaires ont repris un emploi.

2. LE CONTRAT DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Parallèlement à la CRP, le gouvernement a instauré par ordonnance du 14 avril 2006, à titre expérimental sur 7 bassins d'emploi, un nouveau dispositif de sécurisation des parcours professionnels le contrat de transition professionnelle (CTP).

2.1. Description du dispositif

Mis en place à titre expérimental dans sept bassins d'emplois (Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié, Toulon, Valenciennes, Vitré), le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP.

Le CTP est signé entre le salarié concerné et la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialement créée à cet effet. Cette filiale dispose d'un correspondant dans chaque Maison de l'emploi concernée par le dispositif du CTP.

Le contrat de transition professionnelle présente des apports de nature à renforcer plus encore la sécurisation des parcours offerte par la convention de reclassement personnalisé:

- **Un champ d'application plus large:** le CTP est proposé à tous les salariés licenciés dans le champ de l'expérimentation quel que soient leurs droits à l'assurance chômage.
- **Un accompagnement très renforcé mêlant périodes de formation et de travail :** un suivi individuel du bénéficiaire par l'intermédiaire d'un référent propre (1 référent pour 30 bénéficiaires) destiné à l'accompagner dans tous les niveaux de son projet professionnel avec au moins un entretien par semaine. Le contrat de transition professionnelle peut comprendre des périodes de travail courtes, sous forme de contrat à durée déterminée conclu en application du L.122-2 1° du code du travail ou de contrat de travail temporaire pour une durée de 9 mois maximum chez plusieurs employeurs, dans des entreprises privées ou des organismes publics. Le CTP permet la sécurisation des parcours de formation reconversion et permet de développer des parcours adaptés au profil des bénéficiaires (le cas échéant formation longues, VAE).
- **Une indemnisation financière très favorable :** le bénéficiaire perçoit au minimum 80% de son ancien salaire brut pendant une durée de 12 mois maximum, soit de fait quasiment l'intégralité de son salaire net antérieur compte tenu de la quasi absence de prélèvements sociaux sur l'allocation.
- **Des incitations fortes au retour à l'emploi** à travers des mesures financières incitant au retour à l'emploi (indemnité différentielle de reclassement, capitalisation sous forme de prime plafonnée de la moitié des droits restants à courir) et de l'aménagement d'un droit au retour à l'emploi en cas d'échec du reclassement avant le terme initialement prévu du CTP.

2.2. Premiers éléments sur la mise en œuvre du contrat de transition professionnelle

Les premières cohortes de bénéficiaires ne seront sorties du dispositif qu'à la fin du mois de mai 2007. Nous ne disposons donc pas encore de données consolidées en termes de reclassement sur ces premières cohortes. Un rapport d'évaluation à mi-parcours a été confié à l'IGAS.

Depuis l'entrée en vigueur du dispositif entre la fin mai 2006 et la fin du mois de février 2007, 1 657 salariés ont adhéré au contrat de transition professionnelle.

	Nombre d'adhésions
Charleville-Mézières	394
Montbéliard	178
Morlaix	275
Saint-Dié-des-Vosges	189
Toulon	274
Valenciennes	277
Vitré	70

75% des salariés à qui le CTP a été proposé ont accepté d'y adhérer.

Il est encore prématuré d'analyser le taux de reclassement à l'issue du CTP dans la mesure où aucune cohorte n'a été accompagnée pendant 12 mois. De premiers éléments seront disponibles avant l'été et seront examinés notamment par l'IGAS dans le rapport à mi-parcours qu'elle rendra cet été au ministre.

Toutefois, on peut doré et déjà observer quelques données statiques sur les bénéficiaires. En termes de qualification, 58.3 % des bénéficiaires sont de niveau V, V bis ou VI. 62 % ont entre 26 et 45 ans et 25 % ont plus de 45 ans. Les salariés des très petites entreprises et entreprises de moins de 50 salariés constituent la moitié des bénéficiaires. 62.5 % des bénéficiaires sont des hommes.

803 bénéficiaires sont entrés en formation dont 356 en formation de courte durée de moins de 36 heures. Les objectifs des formations sont principalement l'élargissement des compétences (42.6%) comprenant des formations sur internet et sur la bureautique

QUATRIEME PARTIE : BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REVITALISATION

L'obligation de revitalisation des bassins d'emploi inscrite par l'article 76 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 dans le code du travail à l'article L.321-17 permet de fixer, par voie de convention Etat-entreprise, les conditions dans lesquelles les entreprises interviennent pour favoriser la création d'activité et d'emplois nouveaux sur les bassins d'emplois affectés par leurs restructurations afin d'atténuer les effets des licenciements collectifs auquel elles ont procédé, pour un montant minimum de 2 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé. Cette disposition a fait l'objet d'un décret d'application (décret n° 2005-1084 du 31 août 2005) et d'une circulaire interministérielle du 12 décembre 2005.

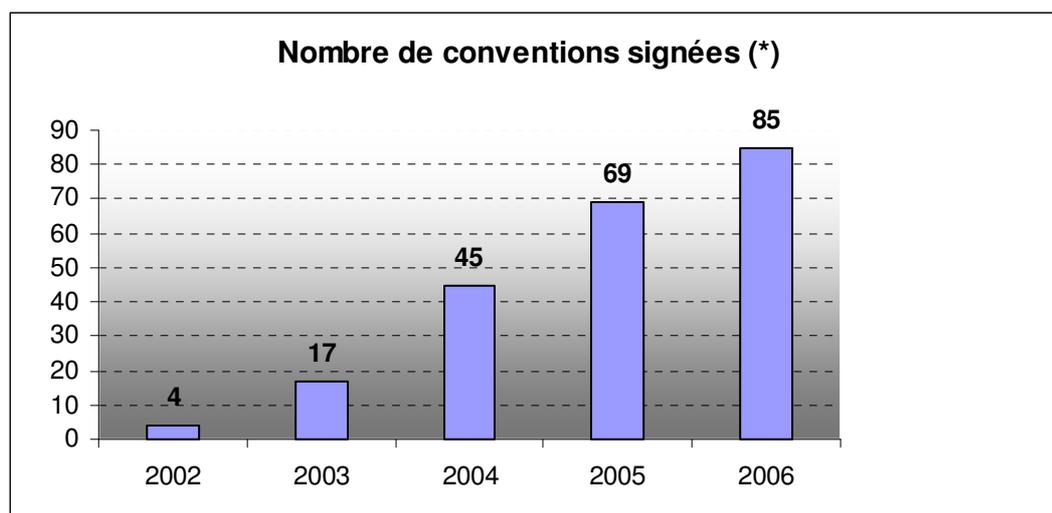
La présente note a donc pour objet de présenter le bilan de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation depuis sa création par l'article 118 de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Ce bilan a été effectué à partir des données transmises par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

1. LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION DE REVITALISATION A FAIT L'OBJET DE LA SIGNATURE DE 223 CONVENTIONS DE REVITALISATION DEPUIS 2002.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, 220 conventions de revitalisation et un accord collectif tenant lieu de convention de revitalisation ont été signées entre l'Etat et des entreprises de plus de 1000 salariés.

S'agissant des entreprises de moins de 1000 salariés, pour l'heure, trois conventions ont été signées dans les départements de la Mayenne, de l'Yonne et des Bouches du Rhône. Ces conventions comportent un niveau d'engagement financier de l'entreprise compris entre deux fois et quatre fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

Ces conventions ont été signées dans 66 départements.



(*) Données incomplètes pour décembre 2006

On constate une tendance à la hausse de ces conventions puisque le nombre de conventions signées entre 2005 et 2006 a augmenté d'environ 30 %.

La croissance de nombre de conventions signées est essentiellement due à une augmentation des conventions signées dans certains départements. Cela signifie deux choses : d'une part, certains départements se sont professionnalisés fortement sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation et surtout d'autre part, certains territoires sont particulièrement touchés par des mutations économiques de grande ampleur.

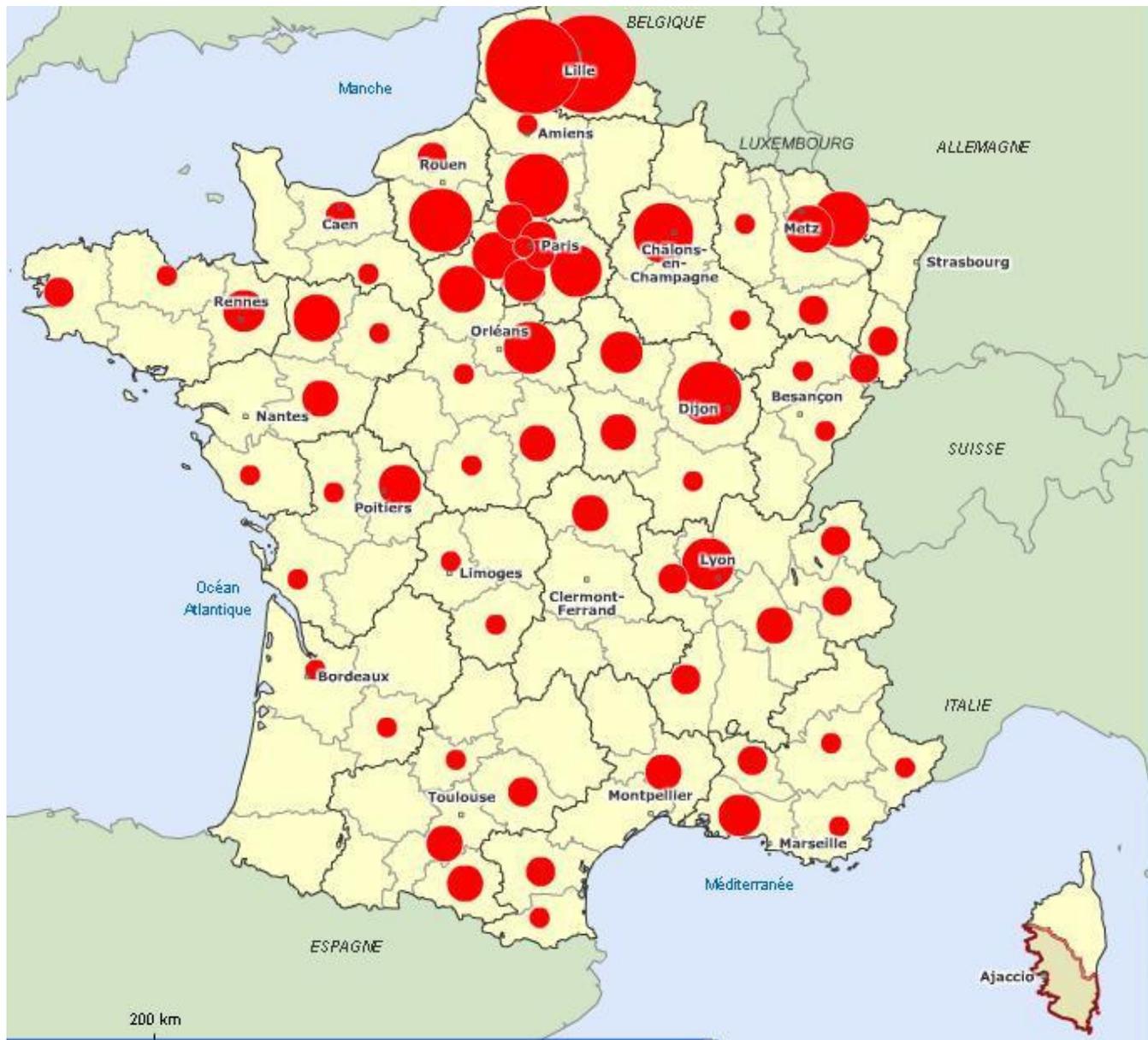
Par ailleurs, il faut noter que la plupart des départements évoque des difficultés dans la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation du fait de licenciements collectifs concernant souvent des entreprises en redressement ou liquidation judiciaires. En effet, les entreprises en RJ-LJ ne sont pas soumises aux dispositions du I de l'article L.321-17.

Les conventions restent aujourd'hui principalement signées dans quelques régions.

Alsace	2	Corse	0	Nord - Pas de Calais	41
Aquitaine	4	Franche-Comté	3	PACA	9
Auvergne	3	Haute-Normandie	12	Pays de la Loire	10
Basse-Normandie	3	Ile de France	24	Picardie	9
Bretagne	8	Languedoc-Roussillon	6	Poitou-Charentes	6
Bourgogne	17	Limousin	2	Rhône-Alpes	17
Centre	15	Lorraine	14		
Champagne-Ardenne	9	Midi-Pyrénées	9		

Ainsi, 58% des conventions ont été signées dans 6 régions seulement et plus de la moitié des conventions (121 conventions sur 223) ont été signées dans seulement 14 départements.

Aussi, la DGEFP a récemment rappelé, lors de ses échanges avec les services déconcentrés, qu'il convenait de mieux accompagner la mise en œuvre de cette obligation pour assurer l'application de cette obligation sur l'ensemble du territoire.



La répartition sectorielle est relativement inégale. L'industrie est le principal secteur concerné, en particulier le secteur de la fabrication de machines et d'équipements. La signature de conventions de revitalisation dans le secteur des services aux entreprises apparue fin 2005 connaît une croissance importante.

(Pour 211 des 223 conventions recensées pour lesquelles nous disposons de données sectorielles)

	Industrie agro-alimentaire	Textile	Papier - Carton	Chimie	Caoutchouc-plastique
Répartition sectorielle	13	11	14	19	8

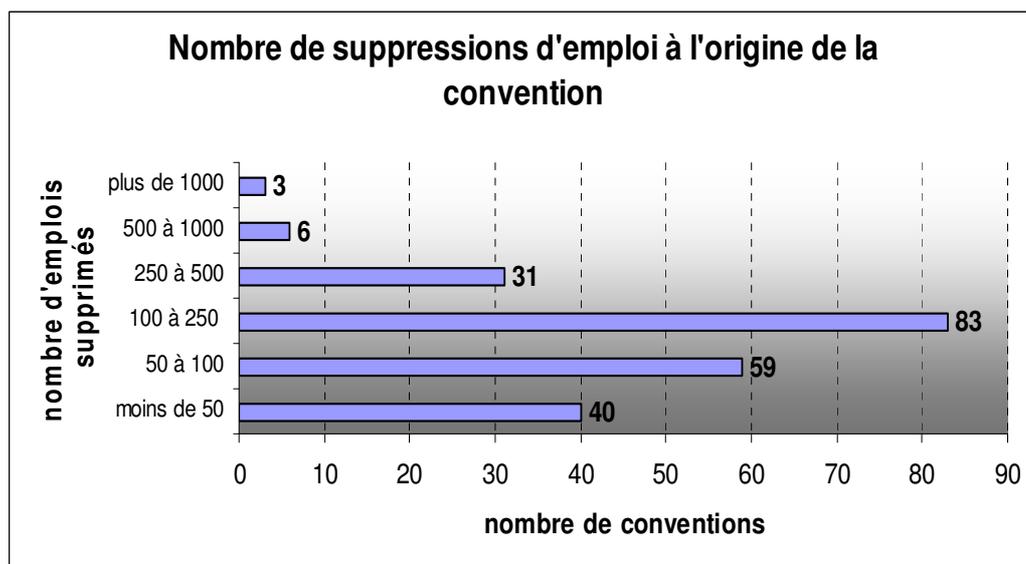
Autres produits minéraux non métalliques	Métallurgie	Travaux des métaux	Machine, équipement	Industrie automobile	Fabrication d'équipements radio, télé, communication
5	20	4	31	10	25

Matériel de transport (sauf automobile)	Industries diverses	Commerce	Services aux entreprises
7	21	10	13

2. LES 223 CONVENTIONS DE REVITALISATION SIGNÉES AUJOURD'HUI PERMETTENT OU VONT PERMETTRE LE FINANCEMENT DE 186,8 MILLIONS D'EUROS D'ACTIONS DE REVITALISATION AFIN DE COMPENSER LA SUPPRESSION DE 36 836 EMPLOIS.

Les conventions de revitalisation qui ont été signées ont porté au total sur un montant de 186,8 millions d'euros d'engagement des entreprises, soit une moyenne de 837 854 euros par convention.

Elles concernent des suppressions de 36 836 emplois, soit une moyenne de 165 emplois supprimés par convention signée. La tendance à la baisse des montants financiers moyens par convention constatée début 2006 se confirme. Cette baisse est concomitante à celle du nombre d'emplois supprimés par convention.



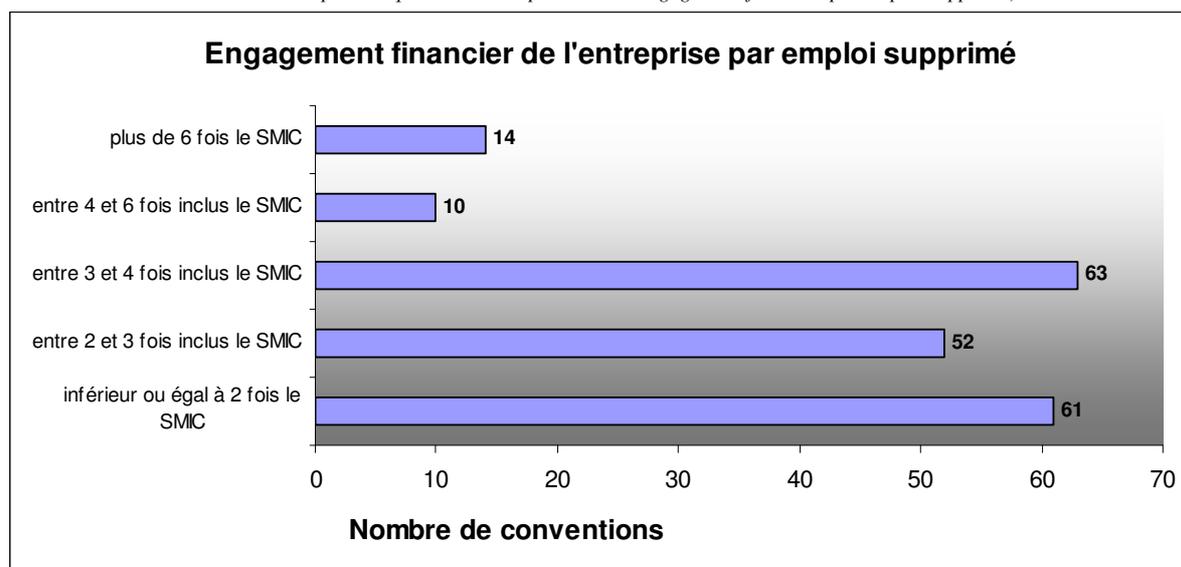
L'ampleur des suppressions d'emplois est en général comprise entre 50 et 250 emplois, mais des restructurations plus limitées font de plus en plus l'objet de conventions de revitalisation depuis 2005. La mise en œuvre de l'obligation de revitalisation lorsqu'il y a moins de 50 emplois supprimés suscite parfois une incompréhension des entreprises qui estiment que l'impact du PSE mis en œuvre reste

limité, alors que le PSE en question est très mal vécu sur le territoire lorsqu'il s'agit d'une fermeture de l'établissement ou que le bassin est confronté à plusieurs PSE consécutifs.

Le montant de l'engagement financier de chaque entreprise par emploi supprimé est variable mais on ne constate pas d'évolution significative. Il est compris entre 3 et 4 SMIC par emploi supprimé pour 1/3 des conventions (ce qui était déjà le cas dans le bilan réalisé en novembre 2005).

Il reste pour la très grande majorité des conventions (88 % des conventions) compris entre 2 et 4 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

Pour des 200 conventions recensées pour lesquelles nous disposons de l'engagement financier par emploi supprimé)



Au-delà de leurs engagements financiers, les trois quarts des entreprises (75%) s'engagent dans le cadre des conventions en termes de création d'emplois. En effet, la majorité des conventions signées en 2006 comportent un engagement de création d'emplois qui est dans plus de 80% des cas au moins équivalent aux suppressions d'emploi à l'origine de la convention. **Au total, les conventions de revitalisation signées contiennent des engagements de création de 24 896 emplois, soit 75 % des 35 330 suppressions d'emplois mentionnées par les conventions.**

Les conventions sont signées pour une durée moyenne de **24 mois**. Elles ont une durée comprise dans la quasi-totalité des cas entre 24 et 36 mois.

Le contenu des actions prévues par les conventions de redynamisation est variable :

- prêt participatif ou subventions directe d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise (64% des cas),
- phase de recherche de projets de réindustrialisation ou de repreneurs de site (63%),
- aides à l'embauche accordées à des sociétés recrutant des salariés de l'entreprise signataire de la convention (55%),
- aides à l'embauche accordées à des sociétés recrutant des demandeurs d'emplois sur le bassin d'emploi concerné (44 %),
- financement de structure de développement local (39%)
- formations offertes aux salariés ou bien participation à des formations spécifiques pour des demandeurs d'emploi pour pourvoir des postes proposés par un repreneur (38%),
- vente à prix préférentiel ou don de locaux ou de terrains appartenant à l'entreprise signataire (32%),

- financement de plates-formes de développement des compétences spécifiques au territoire (14%).

La mise en œuvre de prêts ou de subventions d'aide à la création d'entreprise s'accompagne désormais très souvent de mesures de conseil, d'aide au montage des projets concernés (voire de l'apport d'expertise par l'entreprise).

D'une manière générale, les financements directs d'aide au poste apparaissent quasiment de manière systématique dans les conventions signées en 2006. Ils interviennent par le biais de subventions directes qui sont de montants très variables selon les conventions. Ces subventions forfaitaires sont comprises entre 1500 et 7000 € par emploi créé. Les aides allouées sont par ailleurs souvent majorées lorsque l'emploi créé concerne un travailleur de plus de 50 ans, un travailleur handicapé ou une personne jugée en grande difficulté. Ces aides sont de plus en plus élargies aux demandeurs d'emploi du bassin. Par ailleurs, elles interviennent également par le biais de remboursements de charges patronales de sécurité sociale pour l'embauche d'anciens salariés de l'entreprise concernée ou par des prêts à taux zéro ou réduit. Cependant, des difficultés sont mises en avant concernant la mise en œuvre de ce type d'aide lorsque le tissu économique est peu dynamique.

Pour ce qui concerne le financement de formations, cette possibilité est de plus en plus élargie aux demandeurs d'emploi du bassin lorsque ces formations ne peuvent être financées par les dispositifs de droit commun et qu'elles permettent un accompagnement vers des emplois identifiés.

Avec l'augmentation du nombre de conventions, on observe également l'émergence de nouveaux types d'actions : soutien à l'insertion par l'activité économique, financement de réseaux d'entreprises, ou aide à des groupements d'employeurs, **mise à disposition de cadres par l'entreprise pour des projets de développement** et actions de valorisation du site impacté.

Dans plus de la moitié des cas, l'entreprise signataire prévoit que les salariés qu'elle a licenciés bénéficient d'une priorité d'embauche pour les emplois créés dans le cadre des actions de revitalisation prévues par la convention.

Plus de 80 % des conventions sont mises en œuvre par des prestataires privés, y compris pour de nombreuses conventions pour lesquelles il y a moins de 50 emplois supprimés. Cependant, le recours à un prestataire privé dans ce cas est moins fréquent.

Certaines conventions innovantes prévoient que les acteurs locaux concernés pourront accompagner le prestataire privé dans le cadre de certaines missions afin de développer des compétences complémentaires et d'assurer un meilleur suivi des conventions.

Les autres acteurs qui mettent en œuvre ces conventions peuvent être des associations intervenant dans le champ de la création d'activité ou des acteurs du développement local (agences de développement, comité d'expansion économique).

D'autres expériences de mutualisation des fonds de revitalisation se multiplient. Outre la Marne et la Seine-et-Marne, des expériences similaires se développent dans les départements de la Mayenne, la Nièvre, la Somme et les Ardennes.

Par ailleurs, d'autres formes de mutualisation existent : création d'une association par les entreprises pour la mise en œuvre des conventions, signature d'une convention pour deux entreprises d'un même bassin.

D'une manière générale, on constate une évolution positive quant à la rédaction des conventions de revitalisation avec un enrichissement des types d'actions et des précisions concernant leur mise en œuvre dans le temps.

3. LES ELEMENTS DE BILAN DONT NOUS DISPOSONS, QUOIQUE PARCELLAIRES, SEMBLENT PLUTOT POSITIFS.

Nous ne disposons d'éléments consolidés de bilan que pour 43 conventions sur les 75 conventions de revitalisations arrivées à échéance. Pour ces 43 conventions, les bilans transmis font état de 5268 emplois créés à rapporter aux 7511 emplois supprimés de ces mêmes conventions, soit une compensation de 70% des emplois supprimés à l'origine de la convention.

Ces éléments de bilan concernent essentiellement des conventions signées en 2004. Parmi ces conventions, certaines ont permis de recréer au moins autant d'emplois que ceux supprimés. C'est notamment le cas pour des conventions signées dans le bassin d'emploi de Dreux et de Béthune ou encore à Reims.

D'une manière générale, l'ensemble des partenaires s'accordent pour mettre en avant le fait que l'un des points positifs de la mise en œuvre des conventions de revitalisation est l'association de l'ensemble des acteurs concernés par le développement économique et social local (services déconcentrés, collectivités locales, acteurs du développement local mais également les entreprises) afin de recréer de l'activité sur un territoire impacté. Cette association est par ailleurs indispensable lorsqu'il s'agit de favoriser l'implantation d'une nouvelle entreprise sur un territoire.