



traits d'union



SECAFI
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Mars 2021 / n°119

ÉDITORIAL

Face à une crise inédite qui affecte fortement l'emploi en France et à des transitions dictées par les enjeux environnementaux, l'évolution des compétences des salariés est devenue une priorité absolue. L'objectif est de s'adapter à la nouvelle donne économique, de basculer de métiers fragilisés vers des métiers porteurs, pour lesquels des transitions, formations et reconversions sont indispensables.

Cette dynamique nouvelle, parfois brutale, nécessite de réelles remises à plat. Le gouvernement a lancé un nouveau dispositif, les transitions collectives ou Transco, en vue d'accompagner ces évolutions. Même si certaines interrogations émergent, notamment sur le modèle choisi et la rapidité de sa mise en place, un tel système, qui incite les salariés à passer d'une entreprise à l'autre en choisissant la reconversion professionnelle, peut être une bonne voie, à condition de prévoir des temps longs pour « atterrir ». Cela va beaucoup dépendre de la capacité des entreprises à s'en emparer.

Le Groupe Alpha mobilise ses compétences et expertises en vue de favoriser la mise en place de formations longues et l'émergence des compétences dont l'économie aura besoin en sortie de crise... Au plan mondial, la bataille des compétences a débuté depuis longtemps et la France doit plus que jamais renforcer ses investissements en ce sens. C'est un vrai pari, qui doit être aussi celui de l'État.

Bonne lecture !

DANS CE NUMÉRO

P. 1/2 Éclairage

P. 2 Trois questions à...

P. 3 L'actu juridique
avec Atlantes Avocats

P. 3 Bon à savoir

P. 4 Vu pour vous

Éclairage

GPEC, formation, & accompagnement RH : des atouts à renforcer face aux restructurations



photo © C. Goussard

Préservation des compétences, formation, employabilité ou qualité de l'accompagnement RH des départs : autant de sujets que les restructurations, quel que soit le véhicule juridique choisi par l'entreprise, doivent aujourd'hui prendre pleinement en compte, en offrant aux salariés des dispositifs solides. « Jusqu'à présent, dans le cadre de restructurations, c'étaient les enjeux économiques et stratégiques ainsi que les enjeux d'organisation et, bien entendu, la négociation des conditions de départ, qui étaient au centre des échanges, observe Emilie Chatain, consultante Secafi. Mais le contexte actuel rend nécessaire d'élargir les réflexions et de creuser un certain nombre de sujets pendant la restructuration, mais également en amont. »

Pour la consultante, les représentants du personnel doivent être en capacité d'identifier certains signaux faibles en interrogeant régulièrement la politique RH de l'entreprise, sans attendre un contexte de réorganisation. La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est le premier indicateur à surveiller. Y a-t-il une démarche dans l'entreprise et un accord valide ? Si oui, comment ce sujet est-il abordé, avec quels outils-socles (cartographie des emplois et des compétences, référentiels de compétences, parcours métiers...) et comment est-il partagé avec les salariés ? Comment le projet de réorganisation s'articule-t-il avec cette dynamique de GPEC

LIRE SUITE PAGE 2...

SUITE DE LA PAGE 1...

et quelles mesures ont pu être anticipées ? Des sujets qui peuvent être creusés avec l'aide de l'expert dans le cadre d'un accompagnement spécifique, mais également des informations-consultations récurrentes.

Ce travail d'anticipation passe aussi par l'identification du niveau de fragilité des populations concernées par les restructurations. Il s'agira, par exemple, de vérifier d'éventuels facteurs aggravants (illettrisme, handicap, couples ou familles chez le même employeur...), pour tenter, ensuite, d'obtenir des mesures spécifiques à certaines catégories de salariés. « Il ne faut pas hésiter, estime Emilie Chatain, à alimenter la négociation avec des analyses socio-démographiques et des études de bassin d'emploi qui permettent de mettre en lumière les besoins concrets et spécifiques de certaines populations. »

Un autre indicateur déterminant à prendre en compte est la formation. Le maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi et l'adaptation au poste de travail constituent, il faut le rappeler, une obligation légale pour l'employeur et qui engage sa responsabilité en cas de non-respect. « Analyser la politique de formation permet parfois d'identifier des lacunes sur tel ou tel sujet, souligne Emilie Chatain. Il est important, par exemple, de repérer les « oubliés de la formation », de comprendre la dynamique de mobilité interne et de promotion, mais également les actions engagées ou non en matière d'employabilité : y a-t-il une politique de développement des compétences transverses ? des démarches de formations socle type CLEA, des actions qualifiantes type VAE ? Repérés dans le cadre d'une information-consultation sur la politique sociale, ces sujets peuvent être des

pistes utiles en anticipation de restructurations. »

Un autre point important est celui de la qualité des modalités d'accompagnement des départs, afin de s'assurer que les mesures décidées puissent aider au mieux les salariés sortants à rebondir et à revenir dans l'emploi. Un sujet à intégrer aux négociations, et qui peut être nourri par l'expert dans le cadre de son assistance à la négociation. Rencontrer le partenaire Espace Mobilité Emploi (EME) choisi et s'appuyer sur le retour d'expérience de salariés ayant bénéficié de son accompagnement dans le cadre d'un autre plan de départs peuvent s'avérer très utiles afin de répondre au mieux aux besoins des populations concernées. « Certains grands groupes ont l'habitude de fonctionner avec des accords-cadres pour l'ensemble de leurs sites, avec des prestations standards, alors qu'il est parfois nécessaire d'affiner l'accompagnement au plus près du terrain...

des prestations standards, alors qu'il est parfois nécessaire d'affiner l'accompagnement au plus près du terrain, observe Emilie Chatain. Un retour d'expérience sur un précédent PSE permet un meilleur ajustement de l'Espace Mobilité Emploi et de la direction aux besoins réels des salariés, et un niveau de satisfaction plus élevé au final pour ces derniers. »

Pour la consultante, la liste des sujets à creuser ne s'arrête pas là. Elle pointe ainsi la prévention du risque de RPS en cours de procédure, tant pour ceux qui restent que pour ceux qui partent, car le salarié est souvent en proie à une perte de confiance avec la perte de son emploi. « Prévention, alternatives, reclassement... l'idée est d'améliorer tout ce qui peut l'être, quels que soient le contexte et le véhicule de la restructuration, insiste Emilie Chatain. C'est un terrain sur lequel représentants du personnel et directions doivent pouvoir se retrouver. »

Trois Questions à...



... Thierry Colomer,
Consultant Secafi

La sécurisation des parcours professionnels au cœur du nouveau dispositif Transitions collectives

Td'U : À qui s'adresse « Transco » ?

Thierry Colomer : Aux salariés fragilisés dans leur emploi, sur la base du volontariat, hors emplois concernés par un PSE ou une RCC. Sont éligibles les CDI, les CDD et les intérimaires, sous réserve d'avoir travaillé au moins deux ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise. L'emploi à risque doit relever d'un métier identifié comme fragilisé dans le cadre d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Les salariés doivent être accompagnés par un opérateur de conseil en évolution professionnelle (CEP), habilité afin de construire un projet de reconversion vers un métier d'avenir ou un métier en tension dans leur bassin d'emploi. Ils peuvent bénéficier d'une formation jusqu'à 24 mois. Leur contrat de travail dans l'entreprise d'origine est suspendu ; à l'issue de leur formation, ils peuvent soit trouver un nouvel emploi soit revenir dans leur ancienne entreprise.

Td'U : La signature d'un accord de GEPP est-elle obligatoire, y compris dans les entreprises de moins de 300 salariés qui n'en avaient pas l'obligation jusqu'à présent ?

TC : Oui. Il est conclu avec les organisations syndicales, ou à défaut d'OS avec le CSE. Cet accord identifie les métiers menacés à moyen terme, ceux dont le contenu change et nécessite une consolidation des acquis ou une formation complémentaire.

Td'U : Qui finance ?

TC : Le FNE (Fonds national pour l'emploi) Formation, doté d'un budget de 500 M€ pour 2021, prend en charge tout ou partie des coûts, y compris les salaires, en fonction de la taille des entreprises : 100% jusqu'à moins de 300 salariés, 75% entre 300 et 1 000 salariés et 40% au-delà. L'éventuel reste à charge sera financé uniquement par les entreprises.



photo © C. Coursend

La liberté de circulation des représentants du personnel en cas de mouvement de grève peut légitimer, en cas d'abus, des restrictions de la part de l'employeur

P RINCIPE : Réaffirmation du principe de libre circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise (principe d'ordre public), qui ne peut donner lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus. Elle s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève. Cette liberté ne saurait dégénérer en abus.

F AITS : Sans remettre en cause la légitimité d'une action revendicative des représentants du personnel et syndicaux, pouvant s'exercer sous la forme d'une cessation collective et concertée du travail, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, qu'il avait été constaté, notamment par des actes d'huissier, de la part des représentants participant au mouvement de grève des comportements apportant une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle de l'hôtel, les 25 septembre 2018 (usage de mégaphone et montée dans les étages de l'hôtel pour interpeller les salariés non-grévistes) et 30 septembre 2018 (distribution de tracts aux clients, cris et usage de sifflets, montée dans les étages de l'hôtel pour intimider les salariés non-grévistes ; entrée de force dans une chambre de l'hôtel).

P ORTÉE : réaffirmation d'une jurisprudence constante mais intéressant au regard des restrictions apportées par l'employeur *Cass. Soc. 10 février 2021 n°19-14.021*

CSE : la consultation sur l'activité partielle exige des données précises

P : Lors du recours à l'activité partielle, le CSE doit être informé et consulté.

F : L'affaire concerne l'entreprise Autoroutes du sud de la France (ASF), qui consulte son CSE dans le cadre d'un recours à l'activité partielle portant sur 4 mois, du 9 novembre 2020 au 9 mars 2021. Les élus reprochent à l'employeur de n'avoir fourni que des informations partielles et globales, et de n'avoir pas répondu à ses nombreuses questions relatives au recours à l'activité partielle de l'entreprise. Ils demandent donc communication de certaines pièces et d'informations, ainsi que la prorogation de leur délai de consultation. L'employeur s'en défend, arguant qu'il a communiqué au CSE l'ensemble des informations adressées à l'administration pour obtenir l'autorisation d'activité partielle, ainsi que 17 feuillets d'informations contenant des éléments détaillés, complétés dans la BDES.

P : Le Tribunal considère que « si les élus doivent avoir communication de toutes les informations transmises à l'administration », « ces informations ne sauraient être considérées comme suffisantes pour éclairer les élus qui peuvent dans le cadre de leurs prérogatives obtenir des informations complémentaires ». Le juge opère alors une analyse in concreto et constate que la direction a donné des chiffres sur l'effondrement du trafic lors du premier confinement (-78%) et en sortie du premier confine-

ment (-47%) sur la période de restriction de déplacement d'un rayon de 100 km. Le magistrat affirme qu'il « aurait fallu communiquer aux élus des informations sur le trafic sur une plus longue période, y compris hors confinement et portant sur des périodes comparables ». Le juge en conclut que le document de 17 feuillets transmis ne comportant que des données globales et non détaillées par service portant sur des périodes non utilement comparables est insuffisant. L'employeur est donc condamné à la communication de ces pièces. Enfin, le délai de consultation d'un mois ne commencera à courir qu'à compter de la remise de l'ensemble des informations au CSE.

TJ Nanterre, 20 janv. 2021, n° RG 20/0890

L'annulation d'un accord collectif n'est pas toujours rétroactif

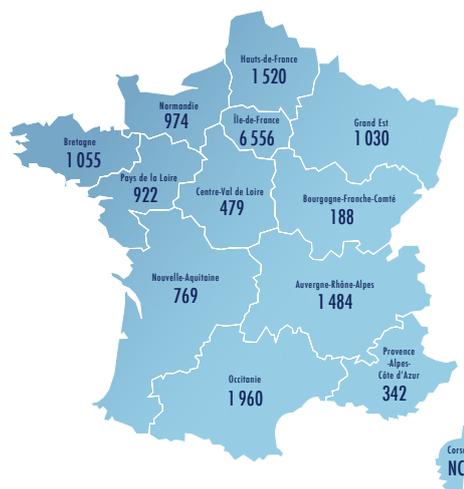
P : Lorsque le juge annule les dispositions d'un accord collectif, il peut reporter les effets de cette annulation. La Cour de cassation apporte des précisions sur cette règle.

P : Le juge a la possibilité de reporter dans le temps les effets de sa décision d'annuler un accord s'il lui apparaît que « l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets... ».

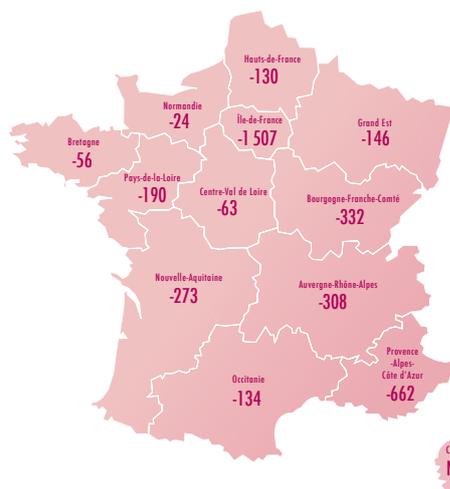
Cass. Soc. 13 janv. 2021, n° 19-13.977

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois en Février 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Février 2021
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

36 500

ruptures conventionnelles homologuées en décembre 2020, soit -1,9% en un mois et -2,5% sur un an

(Source : Dares, ministère du Travail, 15/02/2021)

Vu pour vous...

CE QU'IL FAUT RETENIR DE NOTRE WEBINAR

Plus encore en 2021, il est nécessaire de bien **comprendre** pour mieux **anticiper**

Pour ce faire, avoir une vision fiable et complète de la **situation économique, financière et sociale** de votre entreprise est indispensable

Pensez à vous faire **accompagner** pour établir et partager le diagnostic

Toutes les évolutions auxquelles votre entreprise est confrontée depuis plusieurs mois obligeront à **requestionner le plan stratégique : le CSE devra y être associé**

Les conséquences de la situation économique et de la révision du plan stratégique sur **l'emploi et les compétences** seront **au cœur du dialogue social en 2021**

Merci à toutes et à tous pour votre participation à nos événements ainsi qu'à nos experts.

 **REVOIR LE WEBINAR**

 **SECAFI**
Groupe ALPHA

NOS FORMATIONS DISTANCIELLES

Retrouvez notre agenda de nos prochaines sessions, toujours plus adaptées à vos besoins :

Ce mois-ci, la formation est consacrée au **rôle et aux missions du Référent du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes.**

VOUS INSCRIRE

La e-letter de Secafi
Mars 2021 - N° 119

Directrice de la publication :
Estelle Sauvat, Directrice générale
Groupe ALPHA & SECAFI
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>