



Webinaire à destination des acteurs de l'offre RH en IDF

L'accord de GEPP dans le dispositif TRANSCO

Comment convaincre et conseiller les PME ?



Crédit photo freepik.com / Yanalya

L'ARACT ILE DE FRANCE

Promouvoir et contribuer à l'amélioration des conditions de travail, en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles

L'Aract IDF :

- **Structure associative, administrée de façon paritaire**
- **Membre du réseau national de l'Anact-Aract (17 Aract) , piloté par l'ANACT** - Agence nationale sous la tutelle du Ministère en charge du travail
- **Des financeurs publics** : DRIETS, Anact, FSE, ...
- **Une cible prioritaire** : les TPE / PME Franciliennes
- **Une équipe pluridisciplinaire** : ergonomes, psychologues du travail, experts organisation du travail, RH, ...
- **Des partenaires territoriaux** (institutionnels, socio-économiques)



www.aractidf.org

- Les enjeux de la négociation de l'accord GEPP-TRANSCO
 - ✓ Enjeux génériques
 - ✓ Argumentaires dirigeant / salariés
- Le contenu d'un accord GEPP-TRANSCO
 - ✓ Pour les 300 et +
 - ✓ Pour les Moins de 300
- Les acteurs de la négociation et les modalités de négociation/consultation
 - ✓ Les acteurs
 - ✓ Référendum et mandatement
- Le déroulement de la négociation GEPP en PME
 - ✓ Comment se déroule une négociation, concrètement, en PME ?
 - ✓ Les questions à poser aux dirigeants en amont
 - ✓ Les étapes
 - ✓ Repérer les évolutions des emplois dans ma TPME
 - ✓ Quels résultats ? Illustrations avec un accord GEPP
- Appui ARACT pour le déploiement
- Echanges/questions

Les enjeux de la négociation de l'accord GEPP pour les TPME



Les enjeux généraux de la GEPP

- Identifier les besoins RH actuels et futurs de l'entreprise
- Anticiper l'évolution des emplois (quantitativement et qualitativement)
- Adapter les compétences des salariés
- Favoriser les mobilités des salariés (internes et externes)

Fiche-outil n°1 – Argumentaire dirigeant de TPE-PME

Sur la GEPP

- ❑ Négocier un accord GEPP est obligatoire pour bénéficier du dispositif Transco
- ❑ Négocier un accord GEPP, cela peut faire peur mais d'autres y sont arrivés ! (cf : exemple de l'entreprise avec 1 seul salarié !)
- ❑ La GEPP, ce n'est pas prédire l'avenir mais le construire... (Négocier un accord GEPP est d'autant plus utile dans un environnement incertain/instable)
- ❑ L'accord GEPP-TRANSCO pour les moins de 300 salariés est adapté aux TPE-PME (cf modèle annexe instruction)

Sur la négociation/consultation

- ❑ Aboutir à un accord GEPP avec vos DS/votre CSE/vos salariés sécurise son contenu en se fondant sur le travail réel (« *c'est ceux qui font qui savent* »)
- ❑ Négocier un accord GEPP avec vos DS/votre CSE/vos salariés va vous permettre d'enrichir et d'élargir les solutions trouvées (décision unilatérale ≠ solutions collectives)
- ❑ Aboutir à un accord GEPP négocié par vos DS/votre CSE/vos salariés peut rassurer vos salariés : il ne s'agit pas d'une décision unilatérale « *qui vient d'en haut* »
- ❑ Impliquer les DS/CSE/ salariés dans la négociation de l'accord GEPP, c'est d'ores et déjà les mobiliser pour la suite du dispositif TRANSCO

Fiche-outil n°2 – Argumentaire élus / salariés de TPE-PME

(à transmettre aux dirigeants qui ont parfois du mal à trouver des partenaires de négociation !)

Sur la GEPP

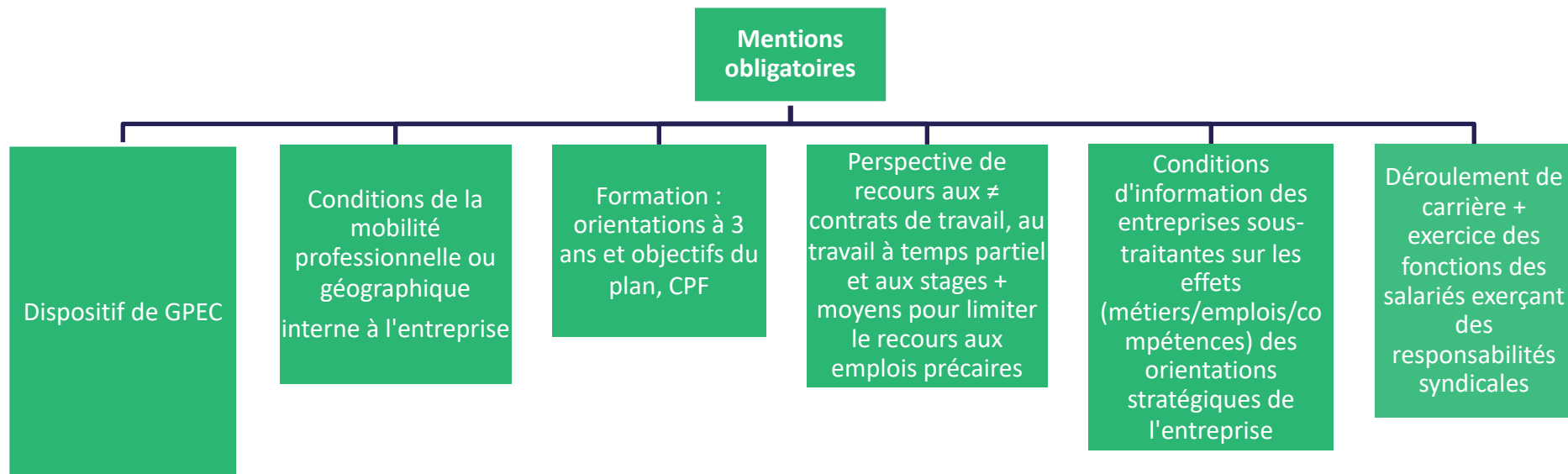
- ❑ Négocier un accord GEPP est obligatoire pour bénéficier du dispositif Transco
- ❑ Négocier un accord GEPP, cela peut faire peur mais d'autres y sont arrivés ! (cf : exemple de l'entreprise avec 1 seul salarié !)
- ❑ La GEPP, ce n'est pas prédire l'avenir mais le construire... (Négocier un accord GEPP est d'autant plus utile dans un environnement incertain/instable)
- ❑ L'accord GEPP-TRANSCO pour les moins de 300 salariés est adapté aux TPE-PME (cf modèle annexe instruction)

Sur la négociation/consultation

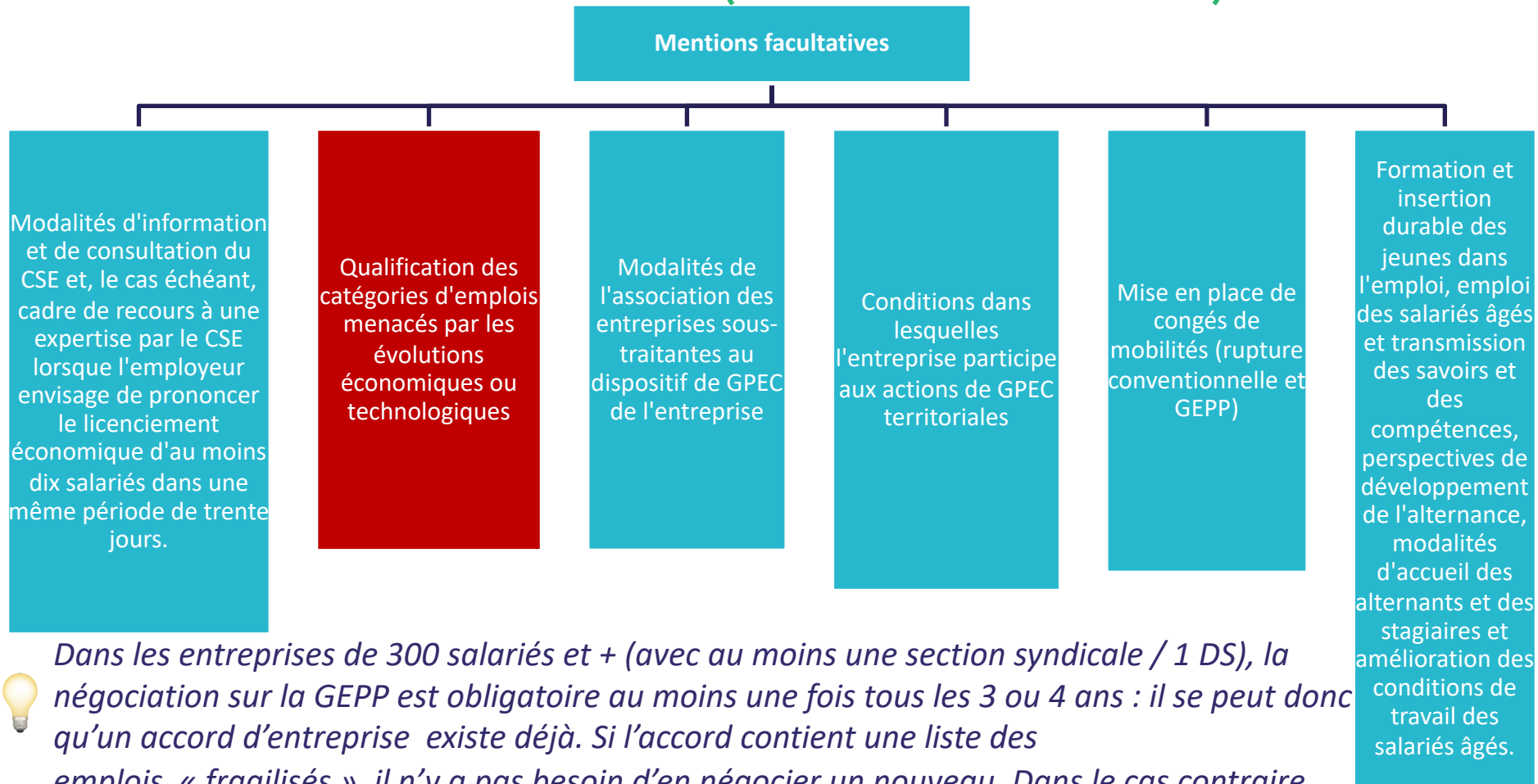
- ❑ Négocier un accord GEPP avec votre employeur sécurise son contenu en se fondant sur le travail réel (« *c'est ceux qui font qui savent* »).
- ❑ Négocier un accord GEPP avec votre employeur va vous permettre d'enrichir et d'élargir les solutions trouvées (décision unilatérale ≠ solutions collectives)
- ❑ Aboutir à un accord GEPP pourra rassurer vos collègues : il ne s'agit pas d'une décision unilatérale « *qui vient d'en haut* »
- ❑ Etre impliqué dans la négociation de l'accord GEPP, c'est d'ores et déjà se mobiliser pour la suite du dispositif TRANSCO
- ❑ **Les CSE de PME qui ont déjà eu à négocier trouvent beaucoup plus d'intérêt à leurs fonctions...**

Le contenu d'un accord GEPP

Le contenu standard d'un accord GEPP dans une entreprise de 300 salariés et + (*L.2242-20 code trav*)

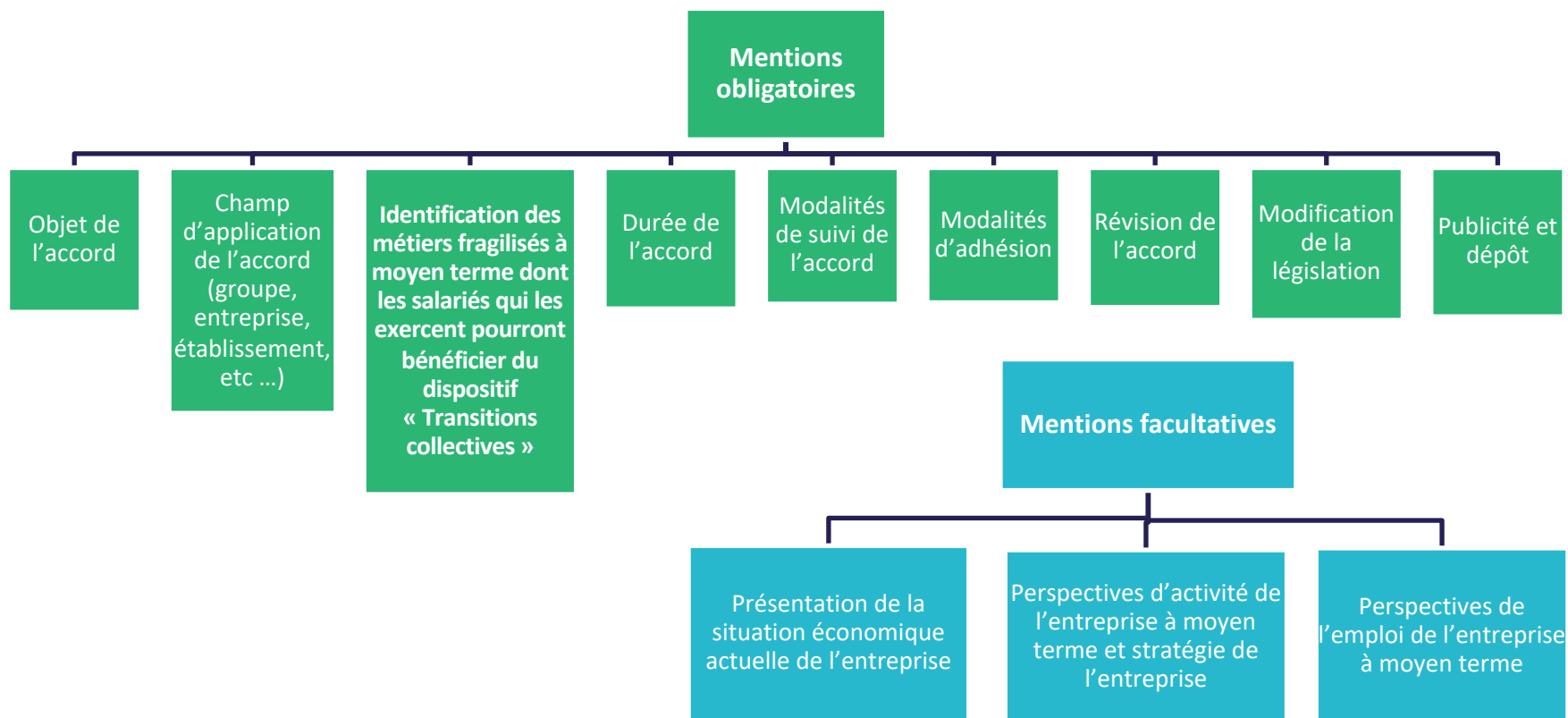


Le contenu standard d'un accord GEPP dans une entreprise de 300 salariés et + (*L.2242-21 code trav*)



 Dans les entreprises de 300 salariés et + (avec au moins une section syndicale / 1 DS), la négociation sur la GEPP est obligatoire au moins une fois tous les 3 ou 4 ans : il se peut donc qu'un accord d'entreprise existe déjà. Si l'accord contient une liste des emplois « fragilisés », il n'y a pas besoin d'en négocier un nouveau. Dans le cas contraire, une nouvelle négociation doit avoir lieu (avenant).⁵

L'accord GEPP Transco dans les entreprises de - de 300 salariés



Dans les entreprises de moins de 300, l'accord de GEPP peut se résumer à la liste des emplois fragilisés. Il n'est pas nécessaire de couvrir toutes les thématiques normalement incluses dans les accords GEPP (article L2242-40 du code du travail)

Le bon niveau de maille

Quid de l'utilisation d'accords de Branche, de Filière ou de Territoire ?

- Il n'existe pas de tels accords pour le moment
- Néanmoins, la question est en cours d'instruction au ministère
- L'éventuelle existence d'un accord de filière, de branche ou de territoire ne dédouane aucunement d'une concertation et d'un dialogue en entreprise avec les salariés ou leurs représentants.

Quel niveau pour mon accord GEPP ?

- La négociation peut avoir lieu au niveau du groupe, de l'entreprise ou des établissements.
- En revanche, **il est indispensable de préciser dans l'accord le périmètre précis auquel s'applique l'accord GEPP-TRANSCO.**

Les acteurs du dialogue social et leur rôle

Fiche-outil n°3

LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION

le 1er juin 2018

Direccte Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi
Ile-de-France
Unité Départementale du Val d'Oise

ENTREPRISES AVEC DÉLÉGUÉ SYNDICAL

ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉ SYNDICAL

SITUATION



Monopole des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement pourvu de délégués syndicaux

Toutes entreprises de moins de 11 salariés
ou
entreprises de moins de 20 sans représentation du personnel

Entreprises de 11 à 49 salariés

Entreprises d'au moins 50 salariés

QUI NÉGOCIE ?



L'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord sous forme de consultation

Salariés non élus mandatés par une OS

ou

Elus du personnel (membres du CSE) mandatés ou non

Ordre de priorité :

1 Élus du personnel mandatés par une organisation syndicale

2 Élus non mandatés

3 Salariés mandatés si aucun élus

Représentant de la section syndicale (sous certaines conditions)

QUELS THÈMES ?



Tous les thèmes ouverts à la négociation dont négociations obligatoires

Tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise

Tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise

Tous thèmes ouverts à la négociation

« Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode sur les modalités d'information et de consultation du CSE en cas de licenciements économiques »

VALIDITÉ DE L'ACCORD



Les syndicats signataires doivent avoir recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.
À défaut, les organisations syndicales signataires doivent avoir recueilli plus de 30% des suffrages exprimés aux dernières élections et l'accord devra être validé par plus de 50% des salariés (consultation)

Accord valide si le projet est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel (consultation)

Accord valide si approbation à la majorité des suffrages exprimés (consultation)

Accord valide si signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

Accord valide si approbation à la majorité des suffrages exprimés (consultation)

Accord valide si signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

Fiche- outil n°4 – Organiser un référendum avec ses salariés

(Entreprises de moins de 20 salariés sans CSE)

Quand procéder au vote ?

- Dans les 2 mois suivant la conclusion de l'accord
- Au minimum 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord

Comment se déroule le vote?

- A bulletin secret
- Obligatoirement pendant le temps de travail
- En l'absence de l'employeur (secret de la consultation)
- Par enveloppe ou bulletin électronique

Information aux salariés, au moins 15 jours avant le vote (C. trav., art. R. 2232-12).

- Lieu, date et heure du scrutin
- Contenu du texte sur lequel porte la consultation (accord GEPP)
- Question qui sera posée lors du referendum (par exemple : approuvez-vous l'accord GEPP proposé ?)
- Modalités du scrutin (déterminées par et sous la responsabilité de l'employeur)
- Publication de la liste des personnes appelées à voter (conseillée)

Résultats du vote

- Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;
- Le résultat de la consultation doit faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.
- Ce procès-verbal devant être annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt.

Fiche-outil n°5 - Le mandatement d'un salarié

Par qui ?

- OS reconnue représentative au niveau de la branche ou, à défaut d'arrêté concernant la branche, au niveau national interprofessionnel

A qui ?

- 1 seul salarié mandaté/OSR
- Salarié non assimilé à l'employeur, en raison de ses pouvoirs, ni apparenté à lui*

Comment ?

- L'employeur doit informer les syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, de sa décision d'engager des négociations
- Si l'entreprise dispose d'un CSE, il fait également connaître par tout moyen son intention de négocier aux membres du CSE qui lui font savoir dans le mois s'ils veulent négocier et indiquent s'ils sont mandatés.
- Mandat donné par écrit par l'OS (l'identité du mandaté, l'objet et la durée du mandat, les obligations des parties et la fin du mandat).

Règles de négociation à respecter

- Indépendance vis-à-vis de l'employeur
- Accord avec l'employeur sur les informations que l'employeur leur remettra avant la négociation
- Communication effective de ces informations
- Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs
- Concertation avec les salariés
- Faculté de prendre l'attache des OSR de la branche

Temps nécessaire à l'exercice des fonctions du salarié mandaté

- 10 h / mois
- Heures payées comme temps de travail à échéance normale
- Heures s'ajoutant aux heures de délégation pour les élus du CSE
- Possibilité de contestation de leur utilisation devant le juge judiciaire

Fiche- outil n°6 – Organiser un référendum avec ses salariés

(lorsque les accords sont négociés avec des salariés non élus mandatés)

Quand procéder au vote ?

- Dans les 2 mois suivant la conclusion de l'accord
- Au minimum 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord

Comment se déroule le vote?

- A bulletin secret
- Obligatoirement pendant le temps de travail
- En l'absence de l'employeur (secret de la consultation)
- Par enveloppe ou bulletin électronique
- **Consultation préalable des salariés mandatés sur l'organisation du vote**

Information aux salariés, au moins 15 jours avant le vote (C. trav., art. R. 2232-12).

- Lieu, date et heure du scrutin
- Contenu du texte sur lequel porte la consultation (accord GEPP)
- Question qui sera posée lors du referendum (par exemple : approuvez-vous l'accord GEPP proposé ?)
- Modalités du scrutin (déterminées par et sous la responsabilité de l'employeur)
- Publication de la liste des personnes appelées à voter (conseillée)
- **Faculté de prendre l'attache des OSR de la branche**

Résultats du vote

- Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;
- Le résultat de la consultation doit faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.
- **PV adressé aux OSR des salariés mandatés**
- Ce procès-verbal devant être annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt.

Fiche-outil n°7

Effectif à prendre en compte pour les négociations

Calcul au moment de la conclusion de l'accord, incluant

- Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et travailleurs à domicile
- Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, Salariés titulaires d'un contrat intermittent, Salariés mis à disposition travaillant dans l'entreprise depuis au moins 12 mois (sauf en cas de remplacement d'un salarié absent)
- Salariés temporaires à due proportion de leur présence au cours des 12 derniers mois
- Salariés à temps partiel à due proportion de leur présence au cours des 12 derniers mois



Sur cette base, les effectifs à prendre en compte sont les effectifs habituels de l'entreprise, c'est-à-dire l'effectif stable en dehors des variations ponctuelles

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_qr_negociation_collective_juillet_2020.pdf

Le déroulement de la négociation d'un accord GEPP en PME

Comment se passe la négociation d'un accord en PME, en général ?

- Dans la majeure partie des cas, la direction fournit, dès la première réunion, une proposition de texte qui est ensuite discutée avec les délégués syndicaux, le CSE ou éventuellement les salariés.

(mais il y a d'autres façons de procéder !)

- La phase de diagnostic/état des lieux est souvent très réduite, alors que c'est l'étape la plus importante.
- 3 à 6 réunions sont en général nécessaires à la production d'un accord (4 en majorité, mais 2 sont suffisantes dans les TPE)

Fiche-outil n°8 – Les questions à poser au dirigeant pour l'aider à préparer la négociation de l'accord

Quel est le niveau "d'urgence" de la situation ?

Quelles démarches/actions en lien avec la GEPP/TRANSCO ont déjà été conduites ?

Existe-t-il des représentants du personnel au CSE, des délégués syndicaux ?

Quelle est la nature des relations avec eux ? Eventuellement, entre eux ?

Quel est, plus globalement, le climat social dans l'entreprise ?

Est-ce que les acteurs sont en confiance mutuelle ?

Est-ce que le CSE/les DS sont proches du terrain et en capacité de faire « remonter » les préoccupations des salariés ?

Est-ce que les salariés se sentent bien « représentés » ?

Est-ce que le CSE/les DS accepteraient – si besoin – d'intégrer des salariés non élus pour contribuer aux travaux de GEPP ?

Est-il possible d'aborder avec le CSE/les DS tous les sujets autour d'un accord GEPP (mutations, stratégie, évolution des métiers....) ?

Quels pourraient être les freins à la négociation d'un accord GEPP dans l'entreprise ?

Quelles seraient les conditions de réussite ?

Fiche-outil n°9 les étapes de la négociation GEPP-TRANSCO en TPE- PME

1- Identifier au sein de l'entreprise les acteurs de la négociation



2- Se mettre d'accord sur le cadre de la négociation (PQQCOQ)



3- Poser un diagnostic partagé (en utilisant les 3 mentions facultatives)



4- Co-produire l'évolution des différents métiers



5- Lister les emplois fragilisés (toujours en concertation)



6- Rédiger votre accord GEPP (cf modèle)



7- Le proposer pour signature et/ou consultation selon la situation de votre entreprise (taille, DS, CSE, mandatement, etc.)



8- Après validation de l'accord, télétransmettre l'accord GEPP à la Drieets sur la plateforme de téléprocédure



9- Réceptionner la confirmation de dépôt



10- Transmettre l'accord GEPP et le récépissé de dépôt à Transitions Pro Ile de France

Fiche-outil n°10 – les conditions de réussite d'une GEPP dans une TPE-PME

- Impliquer les salariés/le CSE/les DS dès la phase de diagnostic (a minima, lors de la phase d'identification des métiers fragilisés).
- Se saisir de cette « obligation » pour conduire une vraie (mais simple) GEPP pour tous les métiers de l'entreprise (et pas seulement les métiers fragilisés)
- Se fixer des horizons de prévision réalistes à 2 ans maximum (mais pas trop courts non plus, afin de laisser le temps de l'action)
- S'appuyer sur les 3 mentions « facultatives » des accords pour conduire sa GEPP :
 - Présentation de la situation **économique** actuelle de l'entreprise
 - Perspectives **d'activité** de l'entreprise à moyen terme et **stratégie** de l'entreprise
 - Perspectives de **l'emploi** de l'entreprise à moyen terme
- Définir les évolutions des métiers sur la base des orientations stratégiques de l'entreprise (**implication de la DG**)
- Définir les évolutions des métiers sur la base de la connaissance du terrain (**implication des représentants du personnel et des salariés**)
- S'appuyer sur ses salariés pour **construire** le projet d'accord afin de faciliter son **approbation** lors des phases de consultation/signature.

Fiche-outil n°11 – Repérer l'évolution des emplois dans ma TPE/PME

Au regard :

- 1/ des mutations économiques, environnementales, digitales,... auxquelles est/sera confrontée votre entreprise,
- 2/ de la stratégie de l'entreprise,
- 3/ des ressources humaines actuelles de l'entreprise,

indiquer a priori les évolutions des emplois actuels voire l'apparition de nouveaux emplois dans le tableau suivant :

	2021	2022					
Emplois	Effectifs actuels (personnes physiques)	Départs à la retraite + autres départs prévisibles à 1 an	Effectifs projetés à 1 an (personnes physiques)	Besoins en effectifs à 1 an (personnes physiques)	Ecart entre besoins et ressources à 1 an (personnes physiques)	Compétences nouvelles à développer / compétences clés à recruter / compétences sensibles à transférer/ <u>compétences amenées à disparaître</u>	Solutions (recrutement, formation, tutorat, mobilité interne, TRANSKO ...)
Emploi 1							
Emploi 2							
Création Emploi 3							

Fiche-outil n°11bis – repérer l'évolution des emplois dans ma TPE/PME

Au regard :

- 1/ des mutations économiques, environnementales, digitales,... auxquelles est/sera confrontée votre entreprise,
- 2/ de la stratégie de l'entreprise,
- 3/ des ressources humaines actuelles de l'entreprise,

indiquer a *priori* les évolutions des emplois actuels voire l'apparition de nouveaux emplois dans le tableau suivant :

	2021	2022					
Emplois	Effectifs actuels	Départs à la retraite + autres départs à 1 an	Effectifs projetés à 1 an	Besoins en effectifs à 1 an	Ecart entre besoins et ressources à 1 an	Compétences nouvelles à développer / compétences clés à recruter / compétences sensibles à transférer	Solutions (recrutement, formation, tutorat, mobilité interne, sous-traitance...)
Directeur	1	0	1	1	0	Compta/ Droit	Formation
Comptable	1	1	0	1	- 1	Droit/RH	Sous-traitance?
Aide à domicile	10	1	9	15	- 6	Garde d'enfant (à détailler dans fiche de poste spécifique)	- Mobilité + formation pour les AD qui souhaiteraient s'orienter vers la garde d'enfant - Recrutement

Fiche-outil n°11 ter – repérer l'évolution des emplois dans ma TPE/PME

Au regard :

- 1/ des mutations économiques, environnementales, digitales,... auxquelles est/sera confrontée votre entreprise,
- 2/ de la stratégie de l'entreprise,
- 3/ des ressources humaines actuelles de l'entreprise,

indiquer a priori les évolutions des emplois actuels voire l'apparition de nouveaux emplois dans le tableau suivant :

	2021	2022					
Emplois	Effectifs actuels	Départs à la retraite + autres départs anticipés à 1 an	Effectifs projetés à 1 an	Besoins en effectifs à 1 an	Ecart entre besoins et ressources à 1 an	Compétences nouvelles à développer / compétences clés à recruter / compétences sensibles à transférer/compétences amenées à disparaître	Solutions (recrutement, formation, tutorat, mobilité interne, sous-traitance...)
Médecins généralistes	4	2	2	4	- 2	spé-pédiatrie	Recrutement
Secrétaires médicales	3	0	3	1	+ 2	(impact des évolutions digitales : utilisation de plateformes de rdv médicaux)	Dispositif TRANSCO ? Mobilité externe
...							

Exemple d'accord GEPP-TRANSCO déposé par une entreprise de 1 salarié

Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif « Transitions collectives »

ENTRE

La SASU V2G PROD CONSULTING
au capital de 3000 euros, immatriculée au RCS Pontoise sous le numéro 82322451400013, code NAF 9002Z, dont le siège social est situé 163 rue du Général de Gaulle 95320 Saint-Leu-La-Forêt, représentée par

Et

M, demeurant 163 rue du Général de Gaulle 95320 Saint-Leu-La-Forêt, salariée de la SASU V2G PROD CONSULTING depuis le 01/06/2017 en tant qu'Assistante commerciale, n° sécurité sociale 269069941904152

Ci-après dénommées ensemble « les parties »

Préambule

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

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

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

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

Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise V2G PROD CONSULTING et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident, par la signature du présent accord, d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de recourir à « Transitions collectives ».

Article 1 (obligatoire) – Objet de l'accord

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

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

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

Le présent accord s'applique aux salariés de l'entreprise dont l'effectif, à ce jour, est de 1.

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

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

La société V2G PROD CONSULTING, créée en Octobre 2016, exerce son activité dans le secteur de l'événementiel, un secteur durement touché par la crise sanitaire Covid-19 qui perdure depuis Mars 2020.

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

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

Compte tenu de la situation économique actuelle et malgré le recours aux aides de l'Etat, l'entreprise est confrontée à une situation désastreuse, la mettant grandement en péril.

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

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

Aucune perspective d'emploi à moyen terme n'est envisagée, compte tenu d'une reprise d'activité quasi inexistant.

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

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

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

Liste des métiers fragilisés à moyen terme au sein de l'entreprise :

- Assistante commerciale

Article 7 (obligatoire) – Durée de l'accord

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

Il est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

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

Article 8 (obligatoire) – Suivi de l'accord

[Dans les entreprises de moins de 11 salariés]

L'employeur informe, au moins une fois par an, les salariés de la mise en œuvre du présent accord. A l'issue de l'accord, un bilan sera présenté aux salariés à la date d'expiration de celui-ci. Par la suite, une information sur ce bilan sera faite aux salariés.

Article 9 (obligatoire) – Adhésion

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

Article 10 (obligatoire) – Révision de l'accord

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

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise ou des parties prenantes, signataires du présent accord et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

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

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

Article 11 (obligatoire) – Modification de la législation

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

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

Article 12 (obligatoire) – Publicité et dépôt

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

A ST LEU-LA-FORET, le 21 Mai 2021

Modèle de texte organisation de la consultation

Modalités d'organisation de la consultation

La société (ou) l'entreprise ..., dépourvue de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés (option ≤ à 20 salariés en l'absence de représentation élue du personnel) souhaite négocier un accord d'entreprise.

Le texte du projet d'accord porte sur la GEPP.

L'objet de ce document est de prévoir les modalités selon lesquelles, en application de l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'entreprise va organiser la consultation des salariés sur le projet d'accord qu'elle a rédigé.

Article 1. Modalités de transmission du texte de l'accord

Le projet d'accord sera remis en main propre contre décharge à chaque salarié de l'entreprise, titulaire d'un contrat de travail, au moins 15 jours avant la date prévue pour la consultation.

La liste nominative des salariés consultés sera établie par la direction et affichée dans l'entreprise.

Article 2. Lieu, date et heure de la consultation

La consultation des salariés aura lieu à ... (lieu), le ... (date), à ... (heure).

Article 3. Organisation et déroulement de la consultation

Le projet d'accord sur lequel porte la consultation acquerra valeur d'accord d'entreprise s'il est validé, à l'issue de la consultation, par les deux tiers des salariés. La consultation est organisée par l'entreprise selon les modalités suivantes, hors la présence l'employeur

- Des bulletins de vote et enveloppes seront mis à disposition par l'entreprise à proximité de l'isoloir et de l'urne ;
- Les bulletins seront pré-imprimés avec la mention OUI ou NON ou « BLANC »
- Dans l'isoloir, les salariés mettront dans une enveloppe un bulletin de leur choix.

Conformément aux principes du droit électoral, seront notamment réputés nuls les bulletins portant des inscriptions, les bulletins déchirés.

Il est constitué un bureau de vote, composé de deux salariés, le plus âgé et le plus jeune de l'entreprise, à condition qu'ils l'acceptent ; la présidence appartient au plus âgé. Le bureau de vote s'assure de la régularité et du secret du vote et proclame les résultats. À l'issue du vote, le bureau de vote procède au dépouillement, proclame les résultats, en informe l'employeur et signe le procès-verbal. Le procès-verbal du vote est affiché dans l'entreprise.

Article 4. Texte de la question relative à l'approbation de l'accord

La question qui sera posée aux salariés, lors de la consultation, est la suivante : « Approuvez-vous le projet d'accord d'entreprise relatif à la GEPP ? ».

Modèle de PV de référendum

[...] à remplir par vos soins

PROCES-VERBAL DE REFERENDUM

Projet d'accord GEPP soumis au personnel pour référendum, par l'entreprise : ...

Personne désignée par les votants pour assurer le secrétariat du vote et la signature du procès-verbal :

Monsieur ou Madame : ...

Date du vote : ...

Lieu du vote : ...

Heures du vote (pendant le temps de travail) : de ... à ...

Ont été mis à disposition en nombre suffisant :

- une liste d'émargement des votants
- des bulletins de vote « oui », « non », « blanc ».
- des enveloppes
- une urne
- un isoloir ou espace confidentiel

Résultats du vote à bulletin secret après dépouillement de l'urne :

Nombre de voix « pour » :

Nombre de voix « contre » :

Nombre de votes blancs ou nuls :

Le projet est adopté à la majorité des 2/3 : [COCHER LA CASE OUI ou NON]

☒ Oui

☐ Non

Signature : ...

modèle de récépissé de dépôt



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi

Ville et date

Affaire suivie par :
Courriel :

Nom et adresse de l'entreprise

Récépissé de dépôt N° T0+N°département+2 derniers chiffres de l'année +N° d'ordre

Le directeur régional certifie qu'en application des articles L.2231-6, L.2231-7, L.2232-28, L.2232-29, L.2261-1, L.2261-8, L.2524-5, L.3313-3, L.3315-5, L.3323-4, L.3323-6, L.3332-9, L.3345-1, L.3345-2, D.2231-2 à 8, D.3313-1 à 3, D.3313-6, D.3313-7-1, D.3323-1, D.3323-2, D.3323-8, D.3345-1 à 5, R.2231-9, R.3332-4, R.2242-1, R.5121-29 et R.5121-32 du code du travail, il a été déposé le :

Accord : thème de l'accord

Conclu le

Entre :

Nom et SIRET de l'entreprise

Et

Les signataires côté salariés : OS, CSE,...

En foi de quoi, il délivre le présent récépissé pour servir et valoir ce que de droit.

Pour le Directeur Régional et par délégation

Le présent récépissé ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du contenu du texte déposé au regard des dispositions légales et conventionnelles ; ni même une reconnaissance de sa conformité au regard des dispositions légales qui président à ses modalités de conclusion.
La validité de tout texte peut être contestée devant le juge judiciaire

— Unité Territoriale d
Adresse - Téléphone Standard :
www.travail-emploi.gouv.fr



LE RÉSEAU

Appui ARACT pour le déploiement



Appui aux TPE-PME

En complément des accompagnements des OPCO (notamment la PCRH) et des acteurs du réseau de l'offre RH francilienne, l'ARACT Ile-de-France se propose de :

- ☐ accompagner *en appui flash* les premières TPE-PME qui souhaiteraient produire un accord GEPP-TRANSCO (*selon évolution du flux*)
- ☐ animer des web-échanges avec dirigeants, délégués syndicaux et représentants du personnel au CSE sur la négociation des accords de GEPP (lorsque le dispositif sera monté en puissance)
- ☐ poursuivre l'étude des accords GEPP-TRANSCO déposés en IDF afin d'enrichir ses recommandations aux TPE-PME
- ☐ Assurer une « hotline » par mail auprès des acteurs du réseau de l'offre RH francilienne pour répondre à leurs questions sur cette thématique (pour les questions juridiques, contacter : lien vers la liste des référents TRANSCO DRIETS)
- ☐ Réaliser un retour d'expériences qualitatif auprès des premières TPE-PME bénéficiaires du dispositif TRANSCO. L'objectif serait ainsi d'alimenter les recommandations aux TPE-PME et de promouvoir le dispositif.

Les principes d'un web-échanges

*Cet atelier est une véritable
bulle d'oxygène !
Sylvie S. IRP*

QU'EST-CE QU'UN WEB-ÉCHANGES ?

*Je ne pensais pas que
les témoignages de d'autres
secteurs pourraient
autant m'inspirer !
Lionel G. DRH*

Un MOMENT CONVIVIAL

.....

Un PETIT GROUPE
de 12 personnes maximum

.....

Un TEMPS LIMITÉ à 1h30
pour l'inscrire facilement
dans votre journée de travail



Un ATELIER PARTICIPATIF
où chacun peut
s'exprimer, témoigner

.....

Un FORMAT INSPIRANT
en échangeant
avec des pairs sur des
problématiques similaires

LA PRÉSENCE DE TOUS LES PARTICIPANTS EST DONC INDISPENSABLE POUR QUE LES ÉCHANGES SOIENT FRUCTUEUX

En cas de désistement, prévenir au plus vite l'organisateur afin de libérer votre place pour un autre participant

NB : il n'y aura pas de replay des web-échanges afin de favoriser la libre expression de chacun et de respecter la confidentialité des échanges

Transitions collectives

**Pour contacter les Services Enregistrement des accords
de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en Île-de-France**

Dans les départements :

DRIEETS :

- 75 : _ldf-ut75.accord-entreprise@drieets.gouv.fr
- 92 : idf-ut92.accord-entreprise@drieets.gouv.fr
- 93 : idf-ut93.accord-entreprise@drieets.gouv.fr
- 94 : idf-ut94.sct@drieets.gouv.fr

DDETS 77 : ddets77-pit-accord-entreprise@seine-et-marne.gouv.fr

DDETS 78 : ddets-accord-entreprise@yvelines.gouv.fr

DDETS 91 : ddets-accord-entreprise@essonne.gouv.fr

DDETS 95 : ddets-accord-entreprise@val-doise.gouv.fr

DRIEETS (niveau régional) : Nelly Chauvin (Pôle travail / Service des relations du travail) :
nelly.chauvin@drieets.gouv.fr Tel : 01 70 96 14 27 / 06 58 73 82 14

Echanges/questions

Merci de votre attention

Maroussia KRAWEC

Chargée de mission Aract IDF

m.krawec@anact.fr

06 75 04 89 15

Espace REGUS, 3 B Rue Taylor 75010 PARIS

www.aractidf.org