



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Transitions collectives : une occasion manquée de créer un véritable dispositif de sécurité sociale professionnelle pour sécuriser les parcours de salariés

Dès le mois de juin, la CGT a mis au débat la réactualisation d'un dispositif type « Contrats de Transition professionnelle » qui avait été expérimenté après la crise de 2008 sous son impulsion. Nous avons proposé qu'il soit adapté pour répondre aux enjeux de maintien dans l'emploi des salariés, aujourd'hui face à la crise économique et sociale ou demain face aux transformations des outils de production liées aux transitions écologiques.

Parallèlement, nous avons abouti à une proposition paritaire sur un dispositif de transitions professionnelles collectives avec pour objectif, pour la CGT, qu'elles soient des outils aux mains des salariés pour anticiper les transformations du travail et des emplois. Dans la période, un tel dispositif peut être une opportunité pour les salariés de ne pas passer par la case chômage.

La Ministre du travail officialise, aujourd'hui, le lancement du dispositif « Transitions collectives ». Si la CGT a contribué à la réflexion autour de sa création, elle porte aujourd'hui, encore, un certain nombre de réserves à son sujet.

Le dispositif sera soumis à un simple accord de Gestion des Emplois et Parcours Professionnels. La CGT avait porté la revendication qu'un véritable accord négocié avec les organisations syndicales soit la base du dispositif, afin de permettre une véritable analyse et un état des lieux des outils de production basés sur le travail et l'expertise des salariés.

La consultation du CSE n'est, quant à elle, pas suffisante pour les entreprises de plus de 300 salariés. Pour celles qui ne disposent pas de CSE, nous avons proposé un droit d'entrée et de négociation des organisations syndicales dans les entreprises, à l'instar de ce qui avait été organisé au moment des 35 heures.

Enfin, la responsabilité des donneurs d'ordres sur les sous-traitants n'apparaît pas dans le texte alors que nous avons proposé que les entreprises sous-traitantes de moins de 300 salariés puissent bénéficier de l'accord de filière.

Concernant l'Appel à Manifestation d'Intérêt lancé par le ministère du Travail, une centaine de dossiers ont aujourd'hui été reçus. Il s'avère qu'ils sont majoritairement portés par le Medef ou l'UIMM !

L'ouverture aux plus grandes entreprises est le problème majeur du dispositif et appelle à la plus grande vigilance afin qu'elles n'en tirent pas profit en se dérochant à leurs obligations envers les salariés, que ce soit en matière de formation professionnelle, reclassement ou de licenciement économique. Les conditions de sortie de formation ne sont, aujourd'hui, pas suffisamment encadrées ou protectrices pour les salariés.

Ce dispositif devrait permettre de financer environ 20 000 projets en 2021. Pour l'heure, il n'est pas officiellement prévu qu'il soit pérennisé. Si tel devait être le cas, nous repartirons à la bataille pour gagner des dispositions permettant de gagner des éléments de sécurité sociale professionnelle reposant sur une véritable négociation dans l'entreprise et des formations qualifiantes permettant de ne pas répondre seulement aux politiques adéquationnistes emploi / formation.

Pour améliorer le dispositif, nous devons également obtenir des garanties collectives fortes pour les salariés à leur sortie du dispositif ainsi qu'à leur entrée dans un nouvel emploi (salaires, ancienneté, garanties collectives, etc.) Nous devons, enfin, gagner la possibilité de limiter, conditionner et contrôler les fonds publics finançant un tel dispositif.

Montreuil, le 1^{er} février 2021