

**Projet d'accord national interprofessionnel relatif à la reconversion
professionnelle et à l'embauche des seniors du X avril 2024**

Préambule

Construire un dispositif de reconversion professionnelle simple et efficace est une priorité pour notre pays, ses salariés et ses entreprises.

Réussir les grands chantiers de réindustrialisation (France 2030) et de transition énergétique requiert des compétences dont notre pays dispose insuffisamment aujourd'hui, et que la formation initiale seule ne pourra fournir. De même, les transitions énergétiques et numériques vont conduire dès les prochaines années des centaines de milliers de salariés à devoir se reconvertir professionnellement. Enfin, les entreprises elles-mêmes font face à une pénurie de compétences inédite qui va durer en raison de la stagnation de la population active : c'est leur intérêt, parfois vital, de participer à la nécessaire reconversion professionnelle des salariés.

Le présent accord vise à créer un nouveau dispositif de reconversion professionnelle, simple et efficace, intitulé « période de reconversion ». Il doit contribuer à répondre, de façon décisive, aux besoins en compétences de notre pays et des entreprises, et sécuriser les reconversions des salariés.

Du point de vue des entreprises, il répond à deux types de situation :

- 1/ Recruter un salarié pour le former à occuper un emploi pour lequel il ne dispose pas des compétences requises au moment de son recrutement.
- 2/ Reconvertir des salariés en interne dans le cadre d'un projet de transformation d'une entreprise.

Du point de vue des salariés, il répond également à deux types de situation :

- 1/ Postuler à un emploi pour lequel le salarié ne dispose pas immédiatement des compétences demandées, mais qu'il entend acquérir au sein de l'entreprise.
- 2/ Evoluer professionnellement au sein de l'entreprise lorsque son poste est supprimé.

Du point de vue de l'intérêt général, il apporte au moins 4 contributions :

- permettre à des demandeurs d'emploi d'être embauché par des entreprises sans avoir acquis au préalable les compétences demandées ;
- permettre à des salariés de se reconvertir professionnellement sans passer par une période de chômage ;
- permettre aux entreprises d'élargir leur vivier de recrutement et de réduire ainsi leurs difficultés de recrutement ;
- accélérer la nécessaire reconversion des salariés et indépendants vers les compétences requises par la transition énergétique et la réindustrialisation.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires, conviennent ainsi des dispositions suivantes :

Article 1

La période de reconversion permet à un salarié employé dans une entreprise de suivre une formation qualifiante ou diplômante. Elle alterne période de formation en entreprise et période de formation dans un organisme de formation.

Elle fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lors de la période de reconversion, le contrat de travail du salarié est maintenu, sans modification, notamment de la rémunération.

Article 2

L'entreprise et le salarié identifient la certification visée par la période de reconversion. Les certifications éligibles sont les mêmes que celles du contrat d'apprentissage, ainsi que les certificats de qualification professionnelle.

Article 3

La période de reconversion fait l'objet d'un financement automatique par l'OPCO compétent de l'entreprise. Comme sur le contrat d'apprentissage, la compétence de l'OPCO est une compétence liée : à partir du moment où les conditions réglementaires sont remplies, le financement est de droit. La subrogation est automatique.

Article 4

La période de reconversion est de 12 mois maximum. Un accord d'entreprise peut porter cette durée à 24 mois maximum. La durée minimum de formation de la période de reconversion est de 150 heures.

Article 5

La période de reconversion est ouverte à tous les salariés, quel que soit leur âge, quelle que soit sa situation professionnelle antérieure et quel que soit son dernier diplôme obtenu.

Article 6

Les salariés qui travaillent dans des métiers exposés à l'usure professionnelle peuvent, lors de la visite médicale à mi carrière (45ans), bénéficier d'un entretien avec un CEP afin d'examiner des possibilités de reconversions.

Dans ce cas, le CEP contribue à la recherche d'une entreprise d'accueil, dans laquelle le salarié peut choisir d'effectuer sa période de reconversion.

Les métiers mentionnés à l'alinéa 1 sont définis par accord de branche professionnelle ou par la CATMP.

Article 7

Afin de lever un frein important à l'embauche de salariés âgés de 55 ans ou plus, en situation de reconversion professionnelle ou non, un mécanisme de mutualisation des indemnités de licenciement pour inaptitude est instauré. Il est financé par la CATMP.

Article 8

Le niveau de prise en charge de la période de reconversion par les OPCO est, pour les certifications inscrites au RNCP, égal à 90% de celui fixé pour les contrats d'apprentissage, sans jamais pouvoir être supérieur à 9000 euros.

Pour les certificats de qualification professionnelle, le niveau de prise en charge est fixé par le conseil d'administration de l'OPCO compétent. Si l'OPCO ne définit pas de niveau de prise en charge, la valeur de prise en charge par défaut est la valeur d'amorçage fixée réglementairement pour le contrat d'apprentissage.

Article 9

Les dispositifs « Transitions collectives » et « Pro-A » sont supprimés. Les financements initialement budgétés sont redéployés sur la période de reconversion professionnelle.

Les 300 millions d'euros du Fonds national pour l'emploi (FNE) portés par le budget de l'Etat sur les programmes 102 et 103 sont prioritairement mobilisés pour financer les périodes de reconversion.

Au total, les périodes de reconversion disposent, par redéploiement, d'un budget d'environ 350 millions d'euros, sans dépenses supplémentaires ni pour les entreprises, ni pour les salariés, ni pour l'Etat.

Article 10

Les parties signataires du présent accord s'engagent à défendre le respect fidèle de l'accord dans le cadre de sa transposition législative et réglementaire.

A cet effet, un comité de suivi de la transposition du présent accord par les pouvoirs publics est constitué jusqu'à publication de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au présent accord.

Son rôle est :

- d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application;

- le cas échéant, de définir une position commune sur des projets d'amendements gouvernementaux dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué.

Il est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires du présent accord.

Il se réunira à l'initiative de l'ensemble des organisations patronales d'une part, ou syndicales d'autre part.

Article 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord est subordonnée à son extension par le Ministère du Travail.

Fait à Paris le XX avril 2024,

Pour la CPME,

Pour la CFDT,

Pour le MEDEF,

Pour la CFE-CGC,

Pour l'U2P,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,

PROJET