

Conserver et développer les compétences de votre entreprise

DERNIÈRE
MISE À JOUR
LE 5 JANVIER
2023

LES DISPOSITIFS DE SOUTIEN AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES :

- Activité partielle de droit commun
- Activité partielle de longue durée
- FNE-Formation
- Prestation Conseil en Ressources Humaines
- Transitions Collectives



Les signataires du « **PACTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉGIONAL** » appellent les **entreprises** à recourir aux nouveaux dispositifs de soutien aux **mutations économiques** et d'accompagnement de la reprise économique.

1 L'activité partielle de droit commun (AP)

L'activité partielle (ex chômage partiel) permet à l'employeur devant faire face à une baisse d'activité de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés confrontés à une baisse de leur temps de travail, voire à l'impossibilité de travailler durant une période donnée.

Un employeur peut faire une demande d'activité partielle si la baisse d'activité de son entreprise est occasionnée par l'un des motifs suivants (l'article R. 5122-1 du code du travail) :

1. La conjoncture économique ;
2. Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3. Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4. La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
5. Toutes autres circonstances exceptionnelles comme par exemple la crise COVID-19 ou les conséquences du conflit en Ukraine.

Activité partielle dans le contexte du conflit en Ukraine ou pour hausse des coûts de l'énergie :

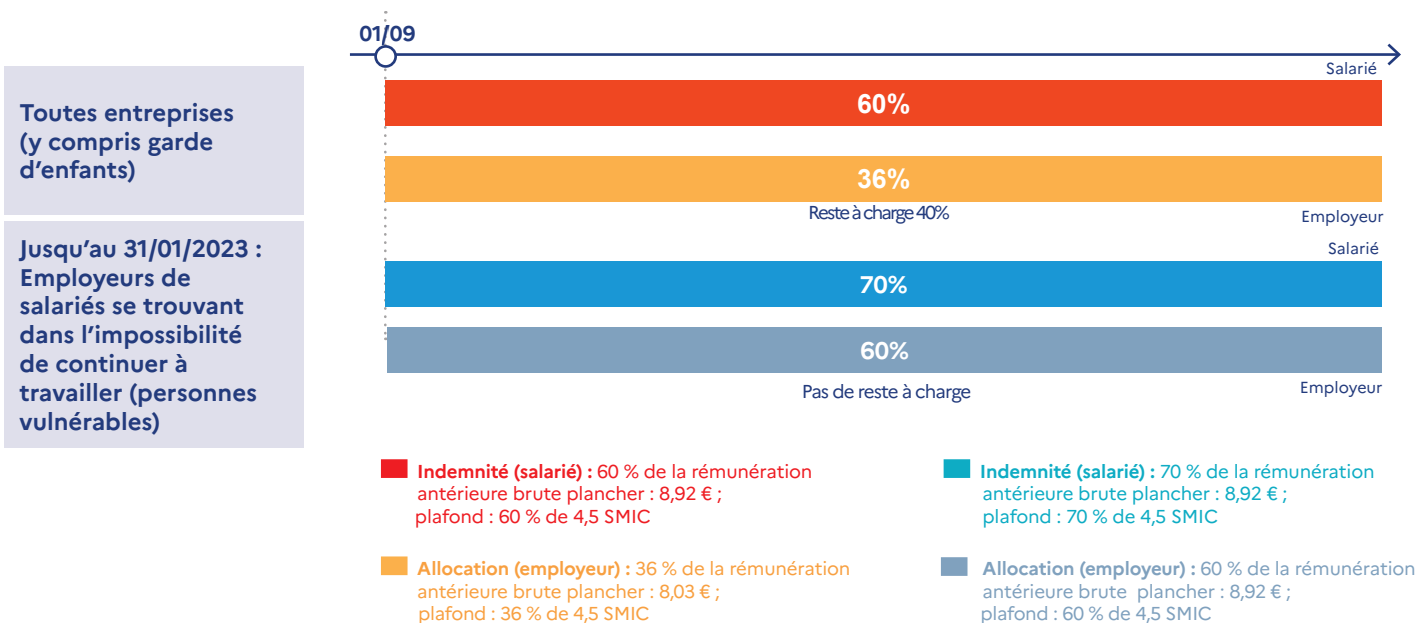
les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine peuvent être éligibles au bénéfice de l'activité partielle aux taux de droit commun et pour le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles ».

Par ailleurs, les entreprises qui sont fortement affectées par la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité peuvent être éligibles **à titre dérogatoire** à l'activité partielle de droit commun sur le **motif « autres circonstances exceptionnelles - conséquences du conflit en Ukraine »**, à la condition :

- d'avoir des achats de gaz et/ou d'électricité atteignant au moins 3 % de son chiffre d'affaires ;
- à la date de dépôt de la demande, de subir une baisse d'excédent brut d'exploitation (EBE) par rapport à 2021

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/article/questions-reponses-ap-apld-dans-le-contexte-du-conflit-en-ukraine>

Taux de prise en charge par l'Etat de la rémunération des salariés placés en activité partielle



2 L'activité partielle de longue durée (APLD)

L'APLD donne la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs.

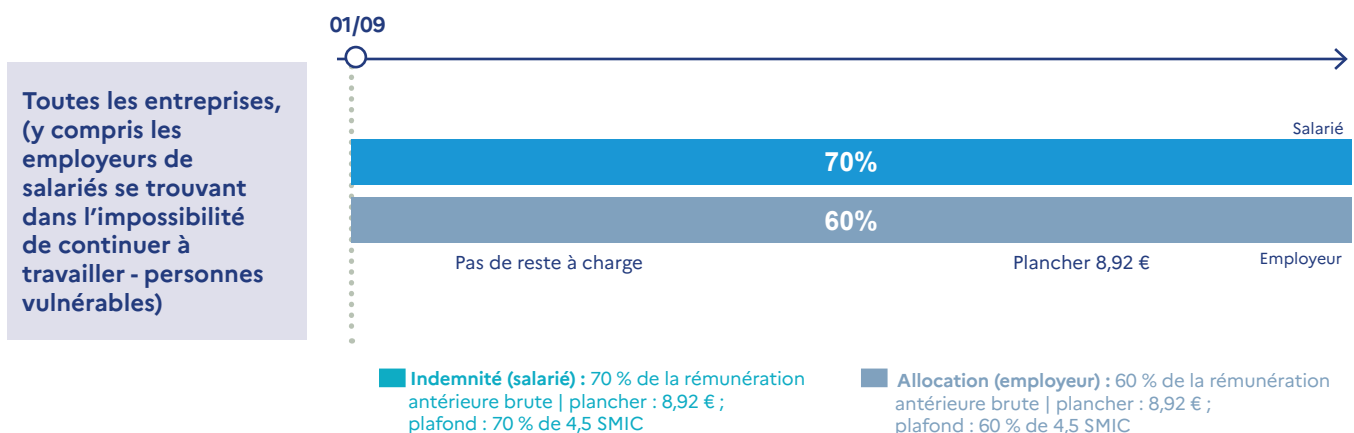
Activité Partielle de Longue Durée dans le contexte du conflit en Ukraine ou pour hausse des coûts de l'énergie :

Les entreprises dont les activités sont affectées ou temporairement arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine sont éligibles au bénéfice de l'APLD.

Par ailleurs, les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou temporairement arrêtées du fait de la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité sont éligibles au bénéfice de l'APLD.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/article/questions-reponses-ap-apld-dans-le-contexte-du-conflit-en-ukraine>

Taux de prise en charge par l'Etat de la rémunération des salariés placés en activité partielle de longue durée



COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'APLD ?

- > Par accord de branche étendu, mis en œuvre dans l'entreprise par un document unilatéral soumis au CSE
- > Par accord d'entreprise/établissement/groupe.

Pour tenir compte du contexte économique actuel, des aménagements du dispositif d'APLD sont prévus, notamment :

- la possibilité de négocier des accords APLD ou d'établir des documents unilatéraux jusqu'au 31 décembre 2022 ;
- la possibilité d'adapter les termes d'un accord ou d'un document unilatéral APLD pendant toute sa durée afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise pendant la crise.

Contenu de l'accord d'entreprise ou de la décision unilatérale valant accord

CHAMP DE L'ACCORD

- > Groupe / Entreprise / ou Établissement.

1 PRÉAMBULE

- > Diagnostic sur la situation économique du groupe/entreprise/ou établissement
- > Perspectives d'activité.

2 CLAUSES OBLIGATOIRES

- > Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif
- > Date de début et durée d'application,
- > Réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale,
- > Engagements en matière d'emploi (*)
- > Engagements en matière de formation professionnelle
- > Modalités d'information des organisations syndicales signataires de l'accord et des institutions représentatives du personnel (au moins trimestrielle).

3 CLAUSES FACULTATIVES

- > Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif,
- > Conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation (CPF).
- > Modalités de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

(*) Sauf stipulation contraire de l'accord, les engagements en matière d'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail

L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées (maxi 40 % de la durée légale de travail) ; dérogation exceptionnelle possible jusqu'à 50 %

- > Le volume est apprécié salarié par salarié
- > Il est modulable tout au long de la période fixée par l'accord (maximum 3 ans)
- > Suspension temporaire d'activité possible

Procédure à mettre en œuvre pour faire une demande

- L'accord d'établissement (d'entreprise ou de groupe) ou la décision unilatérale de l'employeur valant accord doivent être **transmis par l'entreprise à la DDETS(PP)** de son territoire (voir INFRA).

Un dépôt est possible en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La DDETS(PP) dispose d'un délai de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer une décision unilatérale de l'employeur valant accord.

- L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit également faire l'objet d'un **dépôt sur la plateforme TéléAccords**, indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la DDETS(PP) dans l'application APART.



Fiches pratiques et conseils méthodologiques pour conclure un accord APLD

La DREETS Centre-Val de Loire met à la disposition des employeurs et des représentants du personnel 3 fiches pratiques et 2 modèles types d'accords pour faciliter la conclusion d'accords APLD.

Ces documents sont téléchargeables sur la **page dédiée** du site de la DREETS : <https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr>

Rubrique : COVID19 > Activité partielle > Activité partielle longue durée

Les acteurs de la négociation collective dans l'entreprise

- 1 Dans les entreprises où sont représentées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives : les accords collectifs sont négociés avec **les délégués syndicaux**.
- 2 Dans les entreprises dépourvues de représentations syndicales représentatives, les accords collectifs peuvent être négociés avec un ou plusieurs **salariés mandatés**, un ou plusieurs **membres du CSE**, ou peuvent résulter d'un **accord soumis à validation de la majorité du personnel**. Pour une présentation schématique voir INFRA.

Entreprises de moins de 11 salariés
(L2232-21 et s. CT)

Entreprises de 11 à 20 salariés sans élus
(PV de carence)
(L2232-23 CT)

Entreprises de 11 à 49 salariés avec ou sans élus (PV de carence)
(L2232-23-1 CT)

Proposition par l'employeur d'un projet d'accord aux salariés conforme à l'accord de branche étendu

Négociation avec les élus titulaires du CSE, mandatés ou non par une OS

OU

Négociation avec un ou des salariés mandatés par une OS

Tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise

Tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise

Ratification de l'accord à la majorité des 2/3 du personnel
= ACCORD VALIDÉ
Articles L2232-22 CT

Signature par le(s) membre(s) élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections
= ACCORD VALIDÉ
Article 2232-23-1 CT

Approbation de l'accord par référendum à la majorité des suffrages exprimés
= ACCORD VALIDÉ
L2232-23-1 CT
R2232-4

Liste des accords de branche conclus à ce jour

- > L'extension de ces accords permet aux entreprises relevant de ces branches de déposer des documents unilatéraux en application des accords pour leur homologation auprès des DDETS(PP).
- > La liste des accords de branche relatifs à l'APLD est régulièrement mise à jour sur la page dédiée du site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : **CLIQUEZ ICI**

Pour une information, un conseil, un accompagnement sur une demande :

Dans les services des DDETS(PP), un référent AP/APLD répond à vos questions :

- **DDETSPP CHER**

(service MUTEKO)

Ghislaine DAMOUR - 02 36 78 37 09
ghislaine.damour@cher.gouv.fr

- **DDETSPP EURE-ET-LOIR**

(service MUTEKO)

Anthony DENNE - 02 37 20 51 83
ddetspp-activite-partielle@eure-et-loir.gouv.fr

- **DDETSPP INDRE**

(service MUTEKO)

Elizabeth DEBURE - 02 54 53 80 30 • 07 60 19 47 62
elizabeth.debure@indre.gouv.fr

- **DDETS INDRE-ET-LOIRE**

(service MUTEKO)

Alexandra CURIAL - 02 47 31 57 22
alexandra.curial@indre-et-loire.gouv.fr

- **DDETSPP LOIR-ET CHER**

(service MUTEKO)

Aude STEVIGNON - 02 54 55 85 72 • 02 54 55 85 81
aude.stevignon@loir-et-cher.gouv.fr

- **DDETS LOIRET**

(service MUTEKO)

Eric BERTON - 02 38 78 98 16
eric.berton@loiret.gouv.fr

3 Le FNE Formation : développer les compétences de vos salariés

L'aide à la formation du FNE est un dispositif qui a pour objet la mise en oeuvre d'actions de formation afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Il accompagne les entreprises proposant des actions de formation concourant au développement des compétences de leurs salariés et structurées sous la forme de parcours par la prise en charge.

Dans le cadre des conséquences économiques liées à la crise sanitaire du Covid-19, le dispositif FNE-Formation a été repensé et largement élargi. Depuis le 1er juillet 2021, un élargissement du public éligible permet de prendre en charge également les demandes des entreprises en mutation, transition et/ou en reprise d'activité.

Le dispositif est désormais ouvert pour tous les secteurs :

- aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée) ;
- aux entreprises en difficulté au sens de l'article L.1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité) ;
- aux entreprises en mutation* et/ou reprise d'activité**

* Les «entreprises en mutation» sont celles faisant face à des mutations économiques ou technologiques importantes (transition écologique, énergétique, numérique nécessitant de revoir leur organisation et d'accompagner leurs salariés par des formations adaptées.

** Les «entreprises en reprise d'activité» sont celles ayant connu une baisse de leur activité durant la crise Covid-19 et qui connaissent une reprise.

L'ensemble des salariés (en activité partielle / APLD ou hors activité partielle) sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, quelle que soit leur catégorie professionnelle ou leur niveau de diplôme.

Les entreprises éligibles peuvent mobiliser le dispositif dans les conditions prévues par le régime général d'exemption par catégorie (« RGEC »). Les règles prévues par le régime d'encadrement temporaire des aides d'État mis en place dans le cadre de la crise sanitaire ne sont plus applicables depuis le 1er juillet 2022.

Dans le cadre du RGEC, les taux d'intensité s'établissent comme suit :

Modalités de financement (conditions de prise en charge) par le « FNE formation » des coûts pédagogiques

Taille de l'entreprise	Taux d'intensité
Petite entreprise (1)	70%
Moyenne entreprise (2)	60%
Grande entreprise (3)	50%

(1) Entreprise qui emploie moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions €.

(2) Entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions EUR ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions €.

(3) Entreprises n'entrant pas dans les catégories (1) et (2).

NB: « L'aide FNE ne peut excéder 2 millions d'euros par projet de formation. »

Pour obtenir cette aide, contactez votre OPCO !

Pour identifier votre OPCO et ses coordonnées en fonction de votre branche, cliquez ici :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

Retrouvez plus d'informations sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire :

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Consequences-economiques-dues-au-COVID-19-mobilisations-du-FNE-Formation-pour>

4 La Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH)

La Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH) est un dispositif qui permet à une entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat.

La prestation permet de :

- réaliser un diagnostic RH et adapter votre gestion des ressources humaines aux nouvelles conditions d'activité ;
- améliorer votre stratégie RH et le dialogue social dans l'entreprise ;
- réorganiser votre entreprise ;
- intégrer les salariés en favorisant la diversité et l'égalité professionnelle ;

- élaborer un plan de développement des compétences pour vos salariés ;
- vous outiller pour le processus de recrutement ;
- professionnaliser la fonction RH dans votre entreprise.

Ce dispositif peut aussi être intéressant pour se former au dialogue social dans l'objectif de négocier un accord APLD.

Le contenu de la prestation :

Le contenu de la prestation est totalement personnalisable. L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins exprimés par votre entreprise sur toute question RH, par un prestataire extérieur spécialisé dans ce domaine.

La durée de l'accompagnement :

L'accompagnement est modulable et s'adapte à vos besoins.

Vous pouvez bénéficier d'une prestation conseil sur une durée de 12 mois ne dépassant pas un maximum total de 30 jours d'intervention.

Le nombre de jours est fixé en lien avec la DREETS (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou par l'OPCO sur proposition du consultant. La réalisation de cet accompagnement doit être réalisée dans les 12 mois qui suivent la signature du bon de commande.

Le montant de l'aide :

L'aide de l'État est fixée à un montant maximum de 15 000 € HT de financement public par entreprise ou pour un collectif d'entreprises quel que soit le nombre d'entreprises concernées.

Le montant global des aides de l'Etat est plafonné à 50 % du coût total de la prestation.

En complément, quasiment tous les OPCO participent en Centre-Val de Loire à hauteur de 50 %, ce qui permet de ne laisser aucun reste à charge pour les entreprises.

Pour obtenir cette aide, contactez votre OPCO !

Pour identifier votre OPCO et ses coordonnées en fonction de votre branche, cliquez ici :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

Retrouvez toutes ces informations sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire :

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/LEtat-finance-les-prestations-conseil-en-ressources-humaines-PCRH-pour-les-TPE>



5 Les transitions collectives

Le dispositif «Transitions Collectives» s'adresse aux salariés dont l'emploi est fragilisé et qui souhaitent se reconvertir vers un emploi porteur au niveau local.

L'objectif est d'éviter des licenciements en organisant une reconversion vers un autre métier en demande. Pour les employeurs, il s'agit d'anticiper les mutations économiques de leur secteur pour faire face aux difficultés à court et moyen terme et à l'évolution de leur modèle économique.

Ce dispositif peut faire partie intégrante de la stratégie de gestion du personnel dans le cadre d'un accord APLD. Il peut notamment aider à la réorientation du personnel qui sent son emploi menacé.

Quelle prise en charge des transitions collectives ?

L'État prend en charge la rémunération de vos salarié(e)s (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) **et le coût pédagogique des formations certifiantes** d'une durée maximale de 24 mois. La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.

Selon la taille de votre entreprise, vous devrez vous engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes :

Pour les parcours n'excédant pas 12 mois ou 1200 heures de formation	Financement FNE Relance	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de plus de 1 000 salariés	40 %	60 %

Pour les parcours excédant 12 mois ou 1200 heures de formation	Financement FNE Relance	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	90 %	10 %
Entreprises de plus de 1 000 salariés	70 %	30 %

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent être dispensées de produire un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels.

Transco – Congé mobilité

Le soutien public aux reconversions professionnelles s'étend aux salariés bénéficiant d'un congé de mobilité, en contrat à durée indéterminée et sans condition d'ancienneté.

La mise en place du dispositif peut s'établir soit avec un accord portant rupture conventionnelle collective, soit un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels pour les salariés volontaires à l'entrée dans le dispositif et occupant un emploi identifié comme fragilisé.

Les salariés concernés peuvent bénéficier d'une réunion d'information collective et d'un service de conseil en évolution professionnelle.

À NOTER :

Vous continuez à verser la rémunération de vos salarié(e)s et vous serez remboursé dans un délai d'un mois par l'association Transitions Pro.



Contactez votre OPCO ou Transitions pro : 02 38 49 35 49
transco@transitionspro-cvl.fr

<https://transco.travail-emploi.gouv.fr/>

Le réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles se tient également à votre disposition pour vous renseigner et vous orienter.

LES PARTENAIRES DU « PACTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉGIONAL »

