Protocole interprofessionnel pour une expérimentation franc-comtoise en faveur des salariés et des entreprises impactées par la crise

L'Etat, le Conseil régional de Franche-Comté et les Partenaires Sociaux ont décidé de mettre en place une expérimentation en faveur des salariés et des entreprises impactées par la crise économique particulièrement forte en Franche-Comté.

Cette expérimentation vise à apporter des réponses adaptées aux entreprises et aux salariés, qui traversent une baisse d'activité, afin de limiter l'impact économique et social qui pourrait en découler

Cette disposition s'inscrit également dans le cadre du préambule de l'ANI du 7 janvier 2009 qui stipule que les signataires dudit ANI entendent notamment apporter « des réponses permettant une réactivité accrue des acteurs afin de répondre de façon adaptée aux défis structurels et conjoncturels, tant à court terme qu'à moyen terme ».

1) Contexte

La conjoncture économique et les caractéristiques propres à la Franche-Comté en matière économique et d'emploi tout particulièrement, du fait de la forte structure industrielle (filière automobile, métallurgie, micromécanique, plasturgie, horlogerie, notamment) conduisent au constat d'une très grande amplitude des effets négatifs de la crise.

La baisse d'activité pour l'essentiel, risque à court terme d'induire une plus forte augmentation du chômage partiel voire des réductions d'effectifs massives, si des mesures urgentes et spécifiques ne sont pas prises.

2) Objectifs

L'objectif est à la fois d'assurer le maintien de tous les salariés (présent à l'effectif de l'entreprise) dans l'emploi et le maintien du contrat de travail, au minimum pendant la durée d'accompagnement de l'entreprise, dans l'attente d'une reprise économique tout en élargissant leurs compétences favorisant dans tous les cas leur retour en activité dans l'entreprise.

Cela passe par :

- le maintien de l'activité en allégeant les coûts supportés par l'entreprise pendant les périodes de sous activité.
- le maintien du contrat de travail et donc de l'emploi
- le maintien de la rémunération des salariés en diminuant l'impact de la baisse des ressources inhérentes à la baisse d'activité, et ainsi sauvegarder le pouvoir d'achat
- l'expérimentation régionale du développement des compétences au service de la sécurisation des parcours professionnels (en utilisant par exemple le passeport professionnel ou d'autres outils…)

Ainsi, les compétences des entreprises seraient non seulement maintenues à disposition en attendant la reprise, mais aussi confortées par les formations qualifiantes ou indispensables pour permettre aux salariés d'avoir le maximum de compétences utiles à leur emploi et à leur entreprise, et de bénéficier du maintien de leur rémunération.

Il est joint à ce protocole une fiche technique de mise en œuvre opérationnelle.

3) Entreprises et publics cibles

Les Entreprises visées sont des PME et PMI et des établissements industriels qui seront choisies d'un commun accord entre toutes les parties concernées.

- qui adressent (ou ont adressé récemment) une demande de chômage partiel à leur DDTEFP et qui seraient volontaires pour une expérimentation selon les objectifs définis.

- qui sont confrontées à une réduction forte de leur activité et qui souhaitent anticiper tout en préservant leur capacité pour la reprise à l'issue de la crise.

Les salariés visés sont ceux qui seraient directement concernés par des mesures, dans un premier temps, de chômage partiel et qui, pour ceux dont la formation est hors du temps de travail, seraient volontaires pour entrer en formation qualifiante ou d'adaptation tout au long du processus expérimental spécifique à leur entreprise.

Dans le cadre du renforcement du dialogue social, une consultation renforcée des IRP ((Institution Représentative du Personnel) sera mise en œuvre sur le principe et le suivi de l'expérimentation pour les entreprises volontaires, et pour les entreprises n'ayant pas d'IRP, le comité de pilotage dans sa composante partenaires sociaux assurera ce rôle à titre expérimental

4) Financement

Les dispositifs réglementaires existants seront mobilisés y compris le Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels mis en place par le Conseil Régional de Franche Comté sur les coûts pédagogiques (après évaluation de la situation économique, financière et sociale de l'entreprise), ainsi que par un renforcement des moyens financiers que l'Etat consacrera dans la région aux dispositifs mis en œuvre.

La démarche est décrite dans la fiche annexe jointe au présent protocole.

Le fonds d'investissement social mis en œuvre, suite à la réunion des partenaires sociaux du mercredi 18 février 2009, pourra être mobilisé pour participer à ce financement.

Les partenaires mobiliseront au niveau régional et si nécessaire au niveau national les différents réseaux - dont ceux de la formation ou de l'assurance chômage - en capacité d'apporter quelque soutien que ce soit à cette expérimentation.

Les partenaires sociaux, dans le cadre d'accord adapté, pourront négocier la possibilité ouverte par l'article L6323-1 d'accroître le nombre d'heures de formation hors temps de travail.

La mobilisation devra aboutir à trouver - au cas par cas - dans chaque entreprise, une solution satisfaisante, basée d'une part sur le chaînage et l'assemblage de dispositifs existants ou à venir, et exceptionnellement, à des mesures spécifiques et dérogatoires des règles habituelles d'éligibilité.

Cette dernière hypothèse ne pouvant éventuellement intervenir qu'en cas de constat de points de blocage, ce protocole interprofessionnel pourra faire l'objet, pour celles qui le souhaitent d'accord de branche ou d'entreprise.

5) Suivi et pilotage

Le comité de pilotage est composé, de représentants des signataires de ce dispositif. Il suivra la mise en place de l'expérimentation tant dans les choix des entreprises que des actions de formation, ainsi que son déroulement. Pour préparer le comité de pilotage, un comité technique composé des services de l'Etat, de Pôle Emploi, des services du Conseil régional et des représentants des OPCA, instruit le choix des actions et leur éligibilité aux dispositifs (voir fiche annexe).

Les signataires conviennent de mener cette expérimentation sur six mois à compter de la date de mise en œuvre. A ce terme, un bilan sera effectué et sa reconduction réexaminée.

Fait à Besançon le : 5 mai 2009

Le Préfet

Jacques Barthélémy

Le Conseil régional

Marie-Guite Dufay

Le MEDEF

Nicole Guillot

La CGPME

Michel Bergeret

L'UPA

Le vice président

Joël Roux

La CGT

Jacques Bauquier

La CFDT

Alain Mischler

La CGT-FO

Philippe Maitre

La CFE-CGC

Pierre Gueritte

La CFTC

Françoise Vallat

ANNEXE
DEMARCHE ET ENGAGEMENT DES PARTENAIRES

I- Deux types de réponse seront mobilisées pour optimiser les périodes de sous activité par la formation, tout en maintenant le contrat de travail et le niveau de rémunération du salarié :

1. *Mettre en place des actions de formation en lieu et place du chômage partiel pendant le temps de sous activité et le temps de travail.*

Il s'agit de mettre en place des actions de formation pendant la période de sous activité sans recourir à l'indemnisation du chômage partiel.

La prise en charge de la rémunération et des coûts pédagogiques est assurée par l'Etat, le Conseil régional et les OPCA dans le cadre des dispositifs de financement adapté. Le FSE peut intervenir en complément des financements nationaux

2. *Faire de la formation pendant le temps de chômage partiel*

Dans certains cas de figure, la nature des coûts exposés par les entreprises peut conduire à une prise en charge dont le niveau amène l'entreprise à privilégier le chômage partiel seul.

Dans ce cas, les partenaires mettront en place un dispositif combinant la prise en charge optimale de la rémunération dans le cadre du chômage partiel avec de la formation hors temps de travail en mobilisant notamment le plan de formation hors temps de travail, la période de professionnalisation et le droit individuel à la formation à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur.

3. Un guichet unique est mis en place qui se réunit le vendredi de chaque semaine. Il rassemble les représentants opérationnels de l'Etat, des OPCA concernés et du Conseil régional. Les demandes y sont examinées, et en fonction de la situation de l'entreprise, une proposition adaptée est faite à celle-ci. Quelque soit donc la porte à laquelle frappe l'entreprise elle est assurée que son dossier sera examiné par l'ensemble des financeurs concernés et obtiendra une réponse rapide.

II- Engagement des partenaires :

L'ETAT mobilisera

- le FNE formation dont les règles viennent d'être assoupli pour permettre la prise en charge de la rémunération et dont les taux de participation viennent d'être accru

- les crédits afférents aux EDEC mis en place dans les filières stratégiques de la région

- l'indemnisation du chômage partiel soit dans le cadre de l'allocation spécifique, soit dans le cadre de conventions comme dans le cas de la filière automobile

- le FSE (Fonds social européen) en complément des actions de formation mises en œuvre pour les salariés.

Le Conseil régional mobilisera

En plus des crédits de formation pour les demandeurs d'emploi, le Conseil régional accompagnera cette expérimentation par les crédits votés du Fonds de sécurisation des parcours professionnels.

Les crédits votés afférents à l'EDEC Automobile.

Le Conseil régional participera à la mobilisation du Fonds social européen (FSE) en lien avec l'autorité de gestion Etat.

Les Partenaires sociaux mobiliseront :

-les entreprises (employeurs et partenaires sociaux) concernées pour les inciter à faire de la formation pendant la période de sous activités, dans le cadre :

- du plan de formation,

- du plan de formation hors temps de travail, du droit individuel à la formation ou de la période de professionnalisation

- la mise en place du passeport professionnel outil de certification des compétences acquises des salariés et de validation des formations professionnelles qualifiantes.

-les organismes paritaires pour les inciter à cofinancer les dispositifs mis en place

-les possibilités d'ores et déjà ouvertes par certains OPCA, de prendre en charge la rémunération des salariés