



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

DELEGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI  
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Paris, le 08 SEP. 2011

SOUS-DIRECTION DES MUTATIONS DE L'EMPLOI  
ET DU DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ

Le Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

7 SQUARE MAX HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

à

**Mission du Fonds National de l'Emploi**

Madame et Messieurs les Préfets

Affaire suivie par : Yves rançon  
Mél : yves.rancon@emploi.gouv.fr

Mesdames et Messieurs les Directeurs  
régionaux des entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du  
travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Téléphone : 01 43 19 29 23  
Télécopie : 01 43 19 28 06  
[www.minife.gouv.fr](http://www.minife.gouv.fr)  
[www.dgefp.bercy.gouv.fr](http://www.dgefp.bercy.gouv.fr)

Messieurs les Directeurs des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi (DIECCTE), des  
départements et régions d'outre-mer

Monsieur le Directeur de la cohésion  
sociale, du travail, de l'emploi et de la  
population de Saint-Pierre-et-Miquelon

Mesdames et messieurs les Préfets de  
département

Copie : Monsieur le Directeur général de  
Pôle emploi

**Objet : Instruction relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**

PJ :

- Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
  - Accord Etat / partenaires sociaux relatif à la mise en œuvre du CSP en date du 27 juin 2011 ;
  - Convention relative au contrat de sécurisation professionnelle signée par les partenaires sociaux le 19 juillet 2011 (en cours d'agrément)
- ⇒ Loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (article 41 à 44) ;

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels institue un dispositif unique d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de mille salariés : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Le CSP a vocation à remplacer la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP), qui s'appliquent aux procédures de licenciement économiques engagées jusqu'au 31 août 2011.

Le CSP s'adresse aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du 1er septembre 2011. Pour la mise en œuvre du dispositif, la date d'engagement de la procédure de licenciement est entendue comme :

- la date de l'entretien préalable visé à l'article L. 1233-11 du code du travail ;
- la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue aux articles L.1233-28 à L.1233-30 du code du travail.

Les mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du CSP sont mises en œuvre par Pôle emploi et les actuels opérateurs externes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires de CRP et de CTP. A l'issue des marchés en cours, soit à la mi-2012 ; Pôle emploi lancera de nouveaux marchés sur les base d'un cahier des charges fixé par l'Etat et les partenaires sociaux.

Sur les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré, Transitio, la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), qui était en charge du contrat de transition professionnelle (CTP), sera chargée de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du CSP jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux marchés de sous-traitance de Pôle emploi.

**Dans une logique d'amélioration de la performance de l'ensemble des opérateurs impliqués dans l'accompagnement des bénéficiaires, l'Etat et les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un pilotage renforcé du dispositif, tant au niveau national qu'au niveau territorial, en s'inspirant des bonnes pratiques observées dans le cadre du CTP et en s'appuyant sur des indicateurs de résultat.**

En effet, le dynamisme du partenariat local sera une clé de la réussite, afin que les actions engagées reposent sur une connaissance approfondie du tissu économique, des besoins des entreprises et des opportunités de développement, de la situation du marché du travail et des interventions respectives des acteurs de la formation et du développement économique.

Compte tenu de l'importance de ce point, l'accord entre l'Etat et les partenaires sociaux précise les modalités de pilotage qui doivent être déclinées aux niveaux national, régional et territorial (cf. pièces jointes) :

- **Au niveau national**

Le suivi du CSP et l'évaluation des résultats en matière de retour à l'emploi sont assurés par un comité de pilotage présidé par le ministre chargé de l'emploi, qui inclut les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord national interprofessionnel et de l'Etat.

Pôle emploi, ainsi que d'autres intervenants, notamment des prestataires externes, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours (FPSPP) et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) finançant des formations dans le cadre du CSP participent aux travaux. Des personnalités qualifiées pourront y être associées.

Le premier comité de pilotage national permettra de valider les orientations du cahier des charges déterminant à la fois les modalités de l'accompagnement par l'ensemble des opérateurs et les modalités de suivi de leur activité par les services de l'Etat.

- **Au niveau régional**

Le pilotage régional du dispositif est réalisé dans le cadre du Service public de l'emploi régional (SPER). Le CSP doit ainsi faire l'objet d'un comité de pilotage spécial, comprenant au moins les représentants de l'Etat et les représentants des partenaires sociaux des instances paritaires régionales au sein de Pôle emploi, un représentant du Conseil régional, le directeur régional de Pôle emploi et les représentants des opérateurs

externes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires, et pourra associer en tant que de besoin les OPCA mobilisés au plan territorial.

Ce pilotage a notamment pour objet :

- d'organiser les opérations de reclassement des salariés concernés par des licenciements économiques collectifs de manière homogène sur un même territoire ;
- de traiter les questions soulevées au plan local dans le cadre du processus d'identification, d'orientation et de suivi des bénéficiaires concernés et la recherche de solutions conformes aux principes fondamentaux du dispositif ( définis par l'ANI du 31/05/11 et la loi du 28/07/11), ce qui signifie que le comité de pilotage régional ne pourra pas fixer des paramètres différents de ceux fixés par l'accord national interprofessionnel ;
- d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des reclassements sur le territoire ;
- d'identifier les dysfonctionnements opérationnels et d'y remédier par des actions correctives adaptées ;
- d'évaluer la qualité des prestations fournies par les différents opérateurs du dispositif et du respect du cahier des charges ;
- de transmettre au comité de pilotage national toute suggestion ou alerte qu'il estime utile.

Ce comité de pilotage régional organise l'examen des dossiers individuels de prise en charge de la formation en lien avec les OPCA participant au financement des formations, Pôle emploi et le Conseil régional, dans les conditions les plus adaptées au contexte territorial, et s'assure des bonnes conditions d'accès à l'offre de formation.

#### • **Au niveau départemental ou infra-départemental**

Au niveau infra-régional, le suivi de la mise en œuvre du nouveau dispositif d'accompagnement est assuré par un comité de pilotage mis en place sur un département ou sur un bassin d'emploi.

Ce comité de pilotage associe les différents partenaires impliqués dont les représentants des partenaires sociaux au sein des instances paritaires régionales ou territoriales, dans le cadre du service public pour l'emploi départemental (SPED) ou du service public de l'emploi local (SPEL), les collectivités territoriales ou locales, et pourra associer en tant que de besoin les OPCA mobilisés au plan territorial. Il est animé par le représentant de l'Etat au niveau territorial pertinent et se réunit chaque mois.

Les missions confiées à ce comité sont notamment :

- le suivi des cohortes de bénéficiaires ;
- le suivi des parcours individuels de sécurisation ;
- l'évaluation de la qualité des prestations des différents opérateurs du dispositif ;
- l'analyse de la situation du marché du travail, et la prise en compte des opportunités économiques et de développement de l'emploi.

**Il vous appartiendra donc, dans le cadre de ces principes, de déterminer, dès réception de la présente circulaire, les modalités de mise en œuvre de ce pilotage au niveau régional et infra-régional.**

Vous devrez notamment :

- fixer le niveau pertinent de pilotage territorial (départemental ou infra-départemental) en fonction de l'importance des flux de licenciements économiques constatés au cours des 12 derniers mois ;
- définir la composition des comités de pilotage régionaux et territoriaux afin de réunir l'ensemble des acteurs utiles au bon déploiement du dispositif ;
- déterminer le rythme adéquat de réunion de ces comités.

Vous informerez la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) des dispositions prises à ce titre dans votre région.

Enfin, je vous indique qu'un responsable de programme CSP est notamment chargé d'assurer le bon déploiement du dispositif sur l'ensemble du territoire et pourra par conséquent vous appuyer dans cette démarche. Pour assurer cette mission, Monsieur Philippe Dole ([philippe.dole@emploi.gouv.fr](mailto:philippe.dole@emploi.gouv.fr) ; 01.43.19.29.44), membre de l'Inspection générale des affaires sociales, est accueilli au sein de la DGEFP pour une période d'un an, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Je vous remercie de bien vouloir me faire part de toutes les initiatives prises pour que ce nouveau dispositif soit rapidement opérationnel sur l'ensemble du territoire national.

Bertrand MARTINOT

  
Délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

**Annexe : Comparaison CSP / CRP / CTP**

<b>Contrat de sécurisation professionnel (CSP)</b>	<b>Convention de reclassement personnalisé (CRP)</b>	<b>Contrat de transition professionnelle (CTP)</b>
<b>Champs d'application</b>		
<p>Le dispositif est ouvert aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1000 salariés ou de groupes de dimension communautaire qui ont des droits suffisants pour prétendre à l'ARE.</p>	<p><i>Le dispositif est ouvert aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1000 salariés ou de groupes de dimension communautaire qui ont des droits suffisants pour prétendre à l'ARE.</i></p>	<p>Le dispositif est ouvert aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1000 salariés ou de groupes de dimension communautaire le CTP est proposé par l'entreprise à tous les salariés licenciés dans le champ territorial concerné quels que soient leurs droits à assurance chômage.</p>
<b>Adhésion</b>		
<p>Délai d'adhésion de 21 jours à compter de la proposition par l'employeur.</p> <p>En cas d'adhésion, le contrat est rompu au terme du délai de réflexion</p> <p>La contestation de la rupture ou du motif de la rupture se prescrit par 12 mois à compter de l'adhésion.</p> <p>L'employeur reverse l'indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois ainsi que la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation.</p> <p>Possibilité d'adhésion en cas de défaut de proposition de l'employeur.</p>	<p><i>Idem.</i></p> <p><i>Idem.</i></p> <p><i>L'employeur reverse l'indemnité de préavis, dans la limite de 2 mois, ainsi que la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation. Pour le calcul de cette somme, la durée de droit est doublée.</i></p> <p><i>Pas de possibilité d'adhésion en cas de défaut de proposition de l'employeur.</i></p>	<p><i>Idem.</i></p> <p><i>Idem.</i></p> <p><i>L'employeur reverse l'indemnité de préavis, dans la limite de 2 mois, ainsi que la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation. Pour le calcul de cette somme, la durée de droit est doublée.</i></p> <p><i>Possibilité d'adhésion en cas de défaut de proposition de l'employeur.</i></p>
<b>Accompagnement / Formation</b>		
<p>Entre 1 référent pour 40 et 60 adhérents, selon la situation du territoire. En moyenne, 1 référent pour 50 bénéficiaires.</p> <p>2 périodes de travail possibles pendant la durée du CSP, pour une durée cumulée de 3 mois maximum.</p> <p>Pas d'allocation différentielle.</p>	<p><i>Au minimum 1 référent pour 50 bénéficiaires, avec au moins un entretien par semaine.</i></p> <p><i>Pas de période de travail possible.</i></p>	<p><i>Un suivi individuel du bénéficiaire par l'intermédiaire d'un référent propre (1 référent pour 30 bénéficiaires) destiné à l'accompagner dans tous les niveaux de son projet professionnel.</i></p> <p><i>Le contrat de transition professionnelle peut comprendre des périodes de travail courtes, sous forme de contrat à durée</i></p>

<p>Le CSP doit favoriser le reclassement ou la reconversion et permet de développer des parcours de formation adaptés au profil des bénéficiaires (le cas échéant formation longues, VAE).</p>	<p><i>Idem.</i></p>	<p>déterminée pour une durée de 9 mois maximum chez plusieurs employeurs, dans des entreprises privées ou des organismes publics. Possibilité de bénéficier d'une allocation différentielle si le salaire est inférieur à l'allocation de transition professionnelle.</p> <p><i>Idem.</i></p>
<b>Indemnisation</b>		
<p>Le bénéficiaire perçoit au minimum 80% de son ancien salaire brut pendant une durée de 12 mois maximum, sous réserve d'avoir au moins 1 ans d'ancienneté dans son entreprise. Bénéfice de l'ARE dans les conditions du droit commun, sinon.</p>	<p><i>Idem, sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans son entreprise. Bénéfice de l'ARE dans les conditions du droit commun, sinon.</i></p>	<p><i>Idem, sans condition de droits à assurance chômage.</i></p>
<p>La durée de l'indemnisation perçue pendant le CTP s'impute sur les droits à l'indemnisation chômage.</p>	<p><i>Idem</i></p>	<p><i>Idem</i></p>
<b>Incitations au retour à l'emploi</b>		
<p>Une indemnité différentielle de reclassement qui compense pendant une durée de 12 mois maximum la perte de rémunération dans un emploi de reclassement.</p> <p>Pas d'aide à la transition.</p> <p>Pas de droit de retour.</p>	<p><i>Idem.</i></p> <p><i>Idem.</i></p> <p><i>Idem..</i></p>	<p><i>Idem.</i></p> <p><i>Une prime (« aide à la transition ») consistant à permettre au bénéficiaire du CTP de capitaliser sous forme de prime plafonnée la moitié des droits restant à courir dans le cadre du CTP dans la limite de 3 mois.</i></p> <p><i>Le droit au retour à l'emploi : en cas d'échec du reclassement avant le terme initialement prévu du CTP, le bénéficiaire du CTP peut reprendre l'exécution de ce dernier pour la période restant à courir.</i></p>
<b>Statut</b>		
<p>Le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.</p>	<p><i>Idem.</i></p>	<p><i>Idem.</i></p>
<p>Maintien de la couverture sociale, y compris la retraite complémentaire.</p>	<p><i>Idem.</i></p>	<p><i>Idem.</i></p>