



14ème législature

Question N° : 96	De M. Jean-Jacques Candelier (Gauche démocrate et républicaine - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >emploi	Tête d'analyse >contrats de transition professionnelle	Analyse > perspectives.
Question publiée au JO le : 03/07/2012 Réponse publiée au JO le : 15/01/2013 page : 635		

Texte de la question

M. Jean-Jacques Candelier interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la politique qu'il entend mener s'agissant des contrats de transition professionnelle (CTP).

Texte de la réponse

Le contrat de transition professionnelle (CTP) était un dispositif expérimental instauré, depuis 2006, dans certains bassins d'emploi dans lesquels il se substituait à la convention de reclassement personnalisé (CRP). Il s'adressait à tous les salariés dont le licenciement économique était envisagé dans une entreprise de moins de 1000 salariés. Il était alors proposé aux salariés licenciés un contrat d'une durée de 12 mois qui associait aide à la recherche d'emploi, formations et périodes de travail en entreprise. Les personnes bénéficiaires du CTP percevaient une allocation à hauteur de 80 % du salaire brut antérieur. Le CTP a été progressivement étendu. Depuis 2009, le nombre de bassins d'emploi bénéficiant du CTP est passé de 7 à 32. Les bassins éligibles au CTP étaient choisis sur la base de critères socio-économiques tels que l'évolution de l'emploi industriel, le taux de chômage dans la zone d'emploi et dans le département, son évolution, le nombre de salariés dans l'industrie, l'emploi total, l'emploi salarié ainsi que les sinistres intervenus sur le bassin. Le dispositif de la CRP quant à lui était très proche du CTP. Il s'adressait également aux salariés dont le licenciement économique était envisagé par les entreprises de moins de 1000 salariés ainsi que celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, et qui engageaient une procédure de licenciement pour motif économique. Devant la dualité des dispositifs et la nécessité d'en améliorer le pilotage, les partenaires sociaux ont proposé de les unifier dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011 relatif au CSP. Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement. Ce contrat, d'une durée maximale de douze mois, a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CSP perçoit une allocation spécifique de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 80 % du salaire journalier de référence, soit à peu près l'équivalent du salaire net, pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le CSP est mis en oeuvre depuis le 1er septembre 2011. D'après les données disponibles dans l'extranet dédié au dispositif, environ 90 000 personnes ont adhéré au CSP depuis septembre 2011, dont près de 70 000 depuis le début de l'année 2012. Le stock de bénéficiaires à fin juin 2012 s'élève à près de 64 000 personnes. Depuis le démarrage du dispositif, ce sont presque



10 000 personnes qui ont pu engager un parcours de formation dans le cadre du dispositif. Pour 70 % d'entre elles, ce parcours a une durée d'au moins 5 jours. Pour 10 % d'entre elles, cette durée dépasse même les 6 mois. Un peu plus de 3 300 personnes avaient déjà effectué une période de travail en entreprise. La durée moyenne de ces périodes en entreprises s'élève à 2 mois et oe.