

CPF PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Permettre au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de secteur.



DESCRIPTIF

La formation suivie dans le cadre du CPF PTP est **obligatoirement certifiante** c'est-à-dire sanctionnée par une certification enregistrée au RNCP (y compris les blocs de compétences), ou au répertoire spécifique tenu par France Compétences et **doit permettre un changement de métier** ou de profession. Pour cela, Transitions Pro s'appuie sur le code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois).

La formation visée peut se dérouler en partie ou en totalité en dehors du temps de travail.

L'autorisation d'absence de l'employeur est requise lorsque la formation se déroule sur le temps de travail du salarié.



BÉNÉFICIAIRES

Ce dispositif s'adresse aux salariés du secteur privé, en cours de contrat CDI, CDD, aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions. **La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi**, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

La demande de financement doit se réaliser durant la période d'exécution du contrat de travail y compris pour les intérimaires en mission/en vacances.

	Ancienneté minimale en qualité de salarié	Dont
CDI	24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs	12 mois dans l'entreprise actuelle
CDD	24 mois, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années	4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois
Intérimaire en mission ou en CDI intérimaire	24 mois minimum, consécutifs ou non, en qualité de salarié	12 mois dans l'entreprise effectués auprès du même employeur (employeur = entreprise de travail temporaire, et non l'entreprise utilisatrice)
CDD Intermittent	24 mois minimum, consécutifs ou non en qualité de salarié	12 mois dans l'entreprise actuelle, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.
Intermittent du spectacle en CDD, CDD d'usage ou de remplacement	24 mois, consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs au cours des 5 dernières années	4 mois, consécutifs ou non en CCDD au cours des 12 derniers mois.



FINANCEURS

Pour tous les salariés, le financement du CPF Transition professionnelle est assuré par un organisme paritaire agréé par France Compétences : Transition Pro. Il existe une association Transition Pro dans chacune des régions de France. En région Grand Est, il s'agit de **Transition Pro Grand Est**.

A savoir, en cas d'accord du dossier, le salarié cofinance également son projet de formation avec son **Compte Personnel de Formation** : le montant crédité sur le CPF sera automatiquement mobilisé, dans la limite du coût de votre formation, conformément à la législation.



RÉMUNÉRATION ET FRAIS

Si le projet de transition professionnelle est validé par la commission, la prise en charge s'articule autour de :

- De la prise en charge des **coûts pédagogiques** (en totalité ou en partie) selon 2 règles cumulatives :

- Plafonnement du coût pédagogique total : 18 000 HT soit 21 600 TTC
- Plafonnement du coût horaire : 27,45 HT soit 32,94 TTC

- Des **frais annexes** : participation forfaitaire des frais de déplacement, de repas et d'hébergement (barèmes de calcul disponibles sur le site internet)

- La **rémunération** (si la formation s'effectue en partie ou en totalité sur le temps de travail) : elle est calculée à partir d'un salaire moyen de référence et dépend de la durée de la formation visée.

		DURÉE DE LA FORMATION	
		Inférieure ou égale à 1 an ou 1 200 heures	Supérieure à 1 an ou 1 200 heures
SALAIRE DE RÉFÉRENCE	≤ 2 fois le Smic	100% de la rémunération antérieure	
	≥ 2 fois le Smic	90% de la rémunération antérieure Plancher : 2 fois le Smic	90% puis 60% après un an de la rémunération antérieure Plancher : 2 fois le Smic

Depuis le 1er mars 2020, Transition Pro avance la rémunération et les cotisations sociales afférentes aux employeurs de moins de 50 salariés dont un collaborateur s'engage dans un projet de transition professionnelle.

INTER-RÉGIMES

Régime général	Régime agricole	Indépendants	Fonction publique
●	●	-	-

Les agents de la fonction publique qui souhaitent se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois.

Bon à savoir



Pour les salariés en CDD, la demande de prise en charge financière doit se faire en cours de contrat CDD, mais la **formation visée peut débuter maximum dans les 6 mois** suivant la fin de votre dernier contrat ayant ouvert vos droits.

Pour les intérimaires, la demande d'autorisation d'absence est à adresser à l'entreprise de travail temporaire, et un contrat de mission formation est conclu (couvrant toute la durée de la formation) – même en cas de formation prévue après la fin du contrat de mission intérimaire.

Le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale, durant la période de formation financée dans le cadre du PTP. Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

L'Agefiph intervient en région Grand Est pour apporter un cofinancement de projet de transition professionnelle au bénéfice de personnes reconnues travailleurs handicapés qui doivent fournir la preuve du risque de licenciement pour inaptitude. Un document est à ce titre disponible sur le site de Transition Pro Grand Est afin de justifier l'avis médical faisant état de ce risque. Aucune démarche n'est à réaliser auprès de l'Agefiph par le salarié pour bénéficier de ce cofinancement.

PROCÉDURE

RÉALISABLE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

1

OBTENTION DU DOSSIER DE DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

- Contactez Transition Pro Grand Est :
- Par téléphone au 03 26 03 10 10
 - Sur le site de Nancy au 6 rue Cyfflé
 - Sur internet via la création d'un espace personnel : <https://www.transitionspro-grandest.fr/>

3

POSITIONNEMENT DE L'ORGANISME DE FORMATION

Obligatoire, le bilan de positionnement est assuré gratuitement par l'organisme de formation. A l'issue du bilan de positionnement, l'organisme de formation notifie ses conclusions et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée et y joint un devis détaillé.

1

2

2

DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE (si formation sur le temps de travail)

Envoi d'une demande écrite à l'employeur en respectant les délais suivants

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois,
- 60 jours avant si la formation dure moins de 6 mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

Pour les salariés en CDD, la demande est à formuler à l'employeur uniquement si la formation débute avant la fin du CDD.

A savoir, cette demande doit indiquer la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur a 30 jours pour y répondre. Il peut refuser l'autorisation d'absence si le délai de la demande n'a pas été respecté ou si votre ancienneté n'est pas suffisante.

Cependant, le report est possible – des conditions sont prévues par la loi –.

4

4

DÉPÔT DU DOSSIER

Le dossier de demande de prise en charge est à transmettre à l'association Transition Pro de la région du lieu de travail du salarié ou de son domicile.

Attention, un calendrier définit la date limite de transmission du dossier de prise en charge en fonction de la date de démarrage de la formation.

5

EXAMEN DE LA DEMANDE

La demande de prise en charge est examinée par la commission paritaire après vérification du respect des critères d'accès au dispositif (ancienneté, procédure d'autorisation d'absence, certification qualité de l'organisme de formation, réalisation d'un positionnement), et elle apprécie la pertinence du projet professionnel. Des critères de priorité sont appliqués en raison de la limite des financements.

En cas de refus, un recours gracieux dans les 2 mois est possible avec ajout d'éléments nouveaux au dossier. Le dossier est réexaminé en commission. En cas de nouveau refus, un recours est possible auprès de France Compétences.

CRITÈRES DE PRIORITÉ	Catégorie socio-professionnelle	Priorité aux salariés de CSP : ouvrier et employé
	Taille de l'entreprise	Priorité aux salariés travaillant dans des entreprises de petite taille
	Niveau de qualification	Priorité aux salariés ayant les plus bas niveaux de qualification
	Risque d'inaptitude	Priorité aux salariés ayant une inaptitude avérée ou un risque d'inaptitude
	Âge et ancienneté professionnelle	Priorité aux salariés de plus de 45 ans Priorité aux salariés en fonction de l'importance de l'ancienneté professionnelle
	Projet à l'extérieur de l'entreprise	Priorité aux salariés dont le projet professionnel se situe en dehors de l'entreprise
	Priorité territoriale	Priorité aux salariés en CDD