

LES DEUX VOILETS DU DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES

	TRANSITIONS COLLECTIVES-TRANSCO	TRANSCO-CONGÉ DE MOBILITÉ
ENTREPRISES ÉLIGIBLES	Entreprise dans laquelle des « emplois fragilisés » ont été identifiés : - par accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) - ou par une décision unilatérale de l'employeur (entreprise < 300 salariés)	Entreprise ayant conclu un accord portant rupture conventionnelle collective (RCC) ou un accord GEPP listant des emplois fragilisés et prévoyant la possibilité pour les salariés d'entrer dans le dispositif
SALARIÉS ÉLIGIBLES	Salarié volontaire en CDI, en CDD, intérimaire, remplissant des conditions d'ancienneté et occupant un emploi identifié comme fragilisé au sein de son entreprise	Salarié volontaire en CDI qui occupe un emploi fragilisé mentionné dans l'accord RCC ou GEPP Doit avoir choisi le congé de mobilité parmi les mesures proposées dans l'accord
ACTIONS ÉLIGIBLES	> Formation certifiante devant permettre aux salariés occupant un emploi fragilisé de postuler à un « métier porteur » (selon la liste fixée au niveau régional) > L'évaluation CléA peut aussi être prise en charge > Le projet ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité. Seules les actions de développement des compétences qui ne sont pas en lien avec le poste occupé sont éligibles	
SAISINE D'UN OPÉRATEUR DE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	Réunion d'information collective et accompagnement tout au long du parcours obligatoires À noter : l'opérateur ne peut pas être France Travail ni les Missions locales	Réunion et accompagnement non obligatoires
DURÉE DE LA FORMATION OU DU PARCOURS	Jusqu'à 24 mois ou 2400 heures	24 mois maximum La durée doit être inférieure ou égale à la durée du congé de mobilité fixée par accord
DOSSIER DE DEMANDE	Les pièces à communiquer à la Transitions Pro figurent à l'annexe 4 de l'instruction du 7.2.22	Les pièces à communiquer à la Transitions Pro figurent à l'annexe 5 de l'instruction du 7.2.22
CRITÈRES D'EXAMEN DES DEMANDES	> Objectif du projet d'un changement de métier ou de profession > Pertinence du parcours de formation et des modalités de financement > Perspectives d'emploi au vu de la liste des métiers porteurs	
PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION	Rémunération maintenue dans les conditions applicables au projet de transition professionnelle individuelle Prise en charge de la rémunération afférente à l'évaluation préalable à une formation CléA	Allocation (= 79,15 % de la rémunération brute antérieure mensuelle) financée à 65 % par l'employeur et à 14,15 % maximum par l'État Prise en charge de la rémunération afférente à l'évaluation préalable à une formation CléA
PRISE EN CHARGE DES COÛTS PÉDAGOGIQUES	Frais pris en charge : frais pédagogiques et frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation Montant : - entreprise < 300 salariés = 100 % - entreprise 300 à 1000 salariés = 75 % - entreprise > 1000 salariés = 40 % Le reste est à la charge de l'entreprise Prise en charge du coût de l'évaluation préalable à une formation CléA	
PRISE EN CHARGE DES FRAIS ANNEXES	Oui, comme pour le projet de transition professionnelle individuelle	Oui, dans les conditions définies à l'annexe 7 de l'instruction du 7.2.22
REFUS DE PRISE EN CHARGE	Obligation de motivation du refus, recours gracieux devant la Transitions Pro et/ou médiation auprès de la Dreetts	
STATUT DU SALARIÉ EN FORMATION	Suspension du contrat de travail Maintien total ou partiel de la rémunération	Suspension du contrat de travail Allocation égale à 79,15 % de sa rémunération brute antérieure
FIN DE LA FORMATION	Le salarié réintègre son poste (ou poste équivalent) à l'issue du parcours ou intègre une nouvelle entreprise dans le cadre des modalités de rupture existantes dans le Code du travail (démission, rupture conventionnelle, licenciement...)	Rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties