

# 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 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 Pôle emploi ou 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

# SYNTHÈSE

## LES DEUX VOILETS DU DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES (SUITE)

### TRANSITIONS COLLECTIVES-TRANSCO

### TRANSCO – CONGÉ DE MOBILITÉ

#### 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 Dreets

#### 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