

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS
PRO Grand Est



**TOUT SAVOIR SUR LE DISPOSITIF
TRANSITIONS COLLECTIVES**

Transitions Collectives

ooo Sommaire ooo

| | |
|---|-----------|
| Transitions Collectives | 2 |
| 1. De quoi s'agit-il ?..... | 3 |
| 2. Quelles conditions pour en bénéficier ?..... | 4 |
| Quelles étapes pour lancer la démarche Transitions Collectives? | 6 |
| Quel salarié peut bénéficier de Transitions Collectives ? | 8 |
| 1. Des salariés du secteur privé..... | 8 |
| 2. Des salarié intérimaire sous contrat de travail temporaire ou salarié intérimaire en CDI..... | 9 |
| Comment est examinée la demande de financement Transitions Collectives ? | 10 |
| Rémunération et frais en lien avec le parcours TransCo du salarié : quelle prise en charge ? | 12 |
| 1. Rémunération..... | 12 |
| 2. Frais pédagogiques..... | 13 |
| 3. Aides à la mobilité (frais annexes)..... | 14 |
| 4. Un taux de prise en charge différent selon la taille de l'entreprise..... | 15 |

1 // DE QUOI S'AGIT-IL ?

Lancé en janvier 2021, « Transitions Collectives » est un dispositif de **reconversion professionnelle** pour répondre au contexte économique actuel. Il propose aux salariés dont l'emploi est fragilisé par la crise sanitaire ou par les mutations économiques du marché du travail, de **financer leur reconversion vers un métier « porteur » sur leur territoire**.

Leur rémunération est sécurisée durant le parcours de formation et leur contrat de travail est maintenu.

Ce dispositif permet aux entreprises d'anticiper les conséquences de la crise sanitaire et des mutations auxquelles elles sont confrontées, afin de leur redonner des perspectives. Il vise également à combler des besoins d'entreprises pour recruter sur des métiers porteurs ou en tension.

Toutes les démarches sont gratuites pour les entreprises et les salariés



2 // LES INTÉRÊTS DU DISPOSITIF TRANSCO

POUR L'ENTREPRISE

- Faire face à des mutations économiques
- Retrouver des perspectives et de la trésorerie pour rester compétitif
- Protéger les salariés dont l'emploi est menacé, tout en bénéficiant d'un cadre sécurisé

POUR LE SALARIÉ

- Rester acteur de son parcours professionnel
- Développer ses compétences et son employabilité dans un nouveau domaine
- Formation prise en charge et salaire maintenu, sans mobilisation du CPF

2 // QUELLES CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER?



Occuper un emploi fragilisé

Un salarié ne peut intégrer un parcours TransCo que si son emploi a été préalablement identifié comme fragilisé. Cette identification est réalisée par l'employeur, qui inscrit la liste des emplois fragilisés de l'entreprise dans un accord GEPP⁽¹⁾ (ou type GEPP).

Pour intégrer TransCo, le salarié ne doit pas déjà être concerné par une identification de son poste dans le cadre d'un PSE⁽²⁾.



S'orienter vers un métier porteur

Pour que le parcours de formation du salarié soit finançable, il faut que le métier vers lequel il s'oriente soit identifié comme **porteur sur son bassin de vie**.

Une liste des métiers porteurs en Grand Est a été élaborée et validée par le CREFOP, consultable via le lien suivant :

<https://www.transitionspro-grandest.fr/transitions-collectives/>



Changer de métier

Le métier visé doit être différent de celui exercé par le salarié. À partir des éléments transmis, le métier actuel du salarié et son projet professionnel sont comparés.

Les codes **ROME** (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) ou, à défaut, les code NAF (nomenclature d'activités française) doivent être **strictement différents**.



Être accompagné par un Conseiller en Évolution Professionnel

Le CEP accompagne le salarié tout au long de son parcours TransCo. Il permet au salarié de faire le point sur sa situation, et de construire son projet professionnel. Cet accompagnement est gratuit et personnalisé. Le CEP s'assure également du volontariat du salarié à intégrer le parcours TransCo.



Financer une ou plusieurs formation(s)

L'une des spécificités du dispositif TransCo est qu'il est possible de financer une **ou plusieurs** formations. Les actions de formation éligibles sont :

- Les certifications enregistrées au **Répertoire National des Certifications Professionnelles** (RNCP)
- Les certifications enregistrées au **Répertoire Spécifique** (RS) élaboré par France Compétences*
- Les blocs de compétences des certifications précédemment mentionnées
- La Validation des Acquis par l'Expérience (VAE)

L'organisme de formation doit être reconnu **Qualiopi**.

Les formations sans visée professionnelle, les formations préparatoires à un concours et les congés examens ne peuvent pas être pris en charge.

*Contrairement aux **certifications**, les **habilitations** enregistrées au répertoire ne sont pas éligibles à TransCo.



2 ans de prise en charge ou 2400 heures au maximum

Si le salarié effectue une demande de financement pour un parcours de formation sur plus de 2 ans, il doit apporter des preuves attestant qu'il est en capacité de financer les années suivantes, afin d'obtenir sa certification ou son diplôme.

En effet, la Commission Paritaire doit connaître l'ingénierie financière de la totalité du parcours du salarié avant de se prononcer sur une seule partie de sa formation.

(1) GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (le document type est téléchargeable sur notre site internet)

(2) PSE : Plan de Sauvegarde de l'Emploi

QUEL SALARIÉ PEUT BÉNÉFICIER DE Transitions Collectives ?

1 // DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

EN COURS DE CDI

À la date supposée d'entrée en formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté de :



minimum **24 MOIS**⁽¹⁾ en tant que **salarié**



quelle que soit la nature des contrats successifs



dont **12 MOIS** en CDI dans l'entreprise actuelle

Sauf pour les personnes reconnues travailleur handicapé et pour les personnes ayant été licenciées économiquement.

Le salarié doit toujours être **en cours de CDI** au moment du dépôt de sa demande de prise en charge.

EN COURS DE CDD⁽²⁾

À la date supposée d'entrée en formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté de :



minimum **24 MOIS**⁽¹⁾ en tant que **salarié** au cours des 5 dernières années



quelle que soit la nature des contrats successifs



dont **4 MOIS**⁽¹⁾ en CDD au cours des 12 derniers mois

→ La formation doit débuter dans les **6 MOIS** suivant la fin du dernier contrat ayant ouvert les droits.

→ La formation peut débuter **pendant le CDD** avec une **autorisation d'absence** de l'employeur.

Le salarié doit toujours être **en cours de CDD** au moment du dépôt de sa demande de prise en charge.

⁽¹⁾ consécutifs ou non - ⁽²⁾ CDD particuliers n'ouvrant pas les droits : Contrat d'accompagnement dans l'emploi – Contrat d'apprentissage – Contrat de professionnalisation – Contrat conclu avec un étudiant – CDD qui se poursuit par un CDI.

2 // DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES EN CDI OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

À la date supposée d'entrée en formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté de :



minimum **1600 HEURES*** en travail temporaire



dont **600 HEURES** dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle est déposée la demande du congé spécifique



→ La formation doit débuter dans les **3 MOIS** suivant la fin du dernier contrat.

→ Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge dans les **3 MOIS** suivant la fin de son dernier contrat.

Comment calculer l'ancienneté

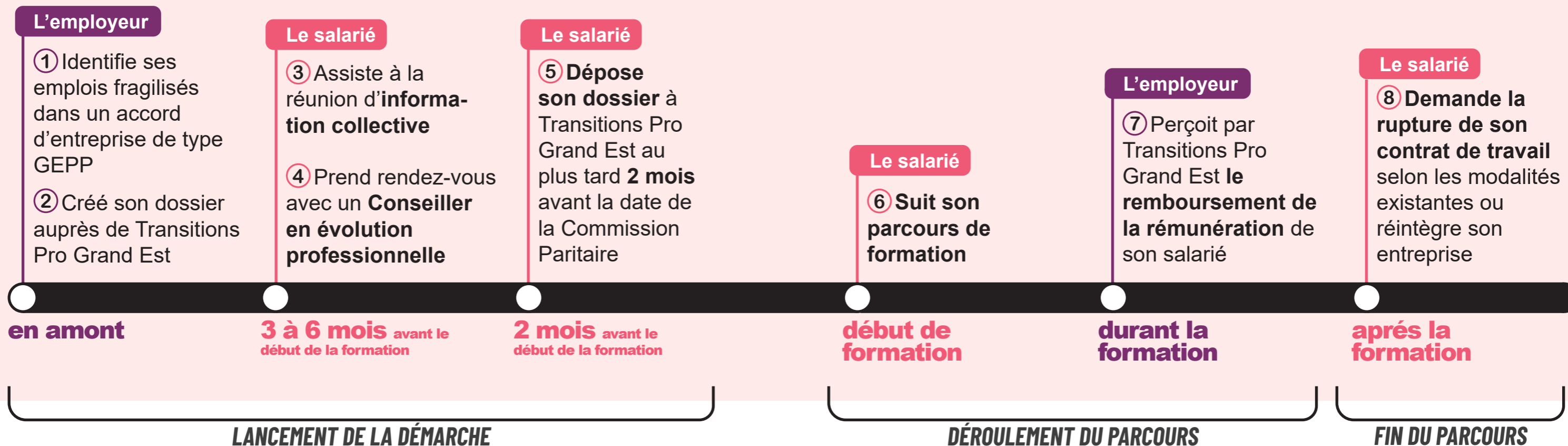
→ Pour les salariés en contrat de travail temporaire : l'ancienneté est calculée sur une **période de référence de 18 mois**, toutes missions confondues.

→ Pour les salariés intérimaires en CDI : les **périodes sans exécution de mission** sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

*consécutives ou non

LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

Transitions Collectives



ZOOM SUR LES ÉTAPES DE LANCEMENT DE LA DÉMARCHE

Transitions Collectives

L'employeur identifie ses emplois fragilisés dans un accord d'entreprise de type GEPP

Pour que les salariés d'une entreprise puissent bénéficier d'une prise en charge dans le cadre de TransCo, l'entreprise doit **inscrire la liste des emplois identifiés comme fragilisés dans un accord de type GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) ou GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).



Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont exclues du dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

→ Si l'entreprise dispose déjà d'un accord GEPP

Cet accord GEPP pourra être pris en compte sans nécessité d'engager une nouvelle négociation, à condition qu'il comporte une liste des emplois fragilisés.

→ Si l'entreprise ne dispose pas d'un accord GEPP

Afin d'établir la liste des emplois fragilisés, l'entreprise qui souhaite s'inscrire dans le dispositif TransCo peut solliciter l'appui de la DREETS⁽¹⁾ ou de l'OPCO⁽²⁾ dont elle dépend.

Ces structures pourront l'accompagner dans la réalisation d'un diagnostic RH, la construction d'une GEPP (entreprises de plus de 300 salariés) et l'identification des métiers fragilisés, au regard des mutations économiques et techniques du secteur d'activité.

1

L'employeur crée son dossier auprès de Transitions Pro Grand Est

Dès réception du récépissé de dépôt d'accord GEPP, l'entreprise se connecte sur www.transitionspro-grandest.fr et crée son **espace personnel**.

2

Le salarié concerné assiste à une réunion d'information collective

Le salarié dont l'emploi est considéré comme fragilisé au terme de l'accord de type GEPP bénéficie d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et l'association de Transitions Pro de son territoire.

Les différentes informations liées au dispositif Transitions Collectives y sont présentées.

L'engagement définitif dans une démarche de Transitions Collectives repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de l'entreprise.

3

Le salarié prend rendez-vous avec un Conseiller en Évolution Professionnelle

Pour bénéficier de TransCo, le salarié volontaire au sein de l'entreprise doivent bénéficier d'un service de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) auprès de l'opérateur dont ils dépendent.

Le CEP assure le suivi du salarié pendant toute la durée de construction et de réalisation de son projet de transition professionnelle. Il l'accompagne dans l'élaboration de son dossier jusqu'au dépôt de sa demande de financement.

4

Le salarié dépose son dossier à Transitions Pro Grand Est

La demande de financement du salarié est examinée par la Commission d'Instruction de Transitions Pro.

5

(1) DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

(2) OPCO : OPérateur de COmpétences // www.transopco.info

RÉMUNÉRATION ET FRAIS EN LIEN AVEC LE PARCOURS **TransCo** DU SALARIÉ : QUELLE PRISE EN CHARGE ?

1 // PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION



Le salaire moyen de référence du salarié est **inférieur ou égal à 2 fois le SMIC**

Rémunération pendant la formation : sur la base de **100%** du salaire moyen de référence



→ pendant **2 ans** maximum pour une formation à temps plein



→ ou **2400 heures** maximum pour une formation discontinuée ou à temps partiel



Le salaire moyen de référence du salarié est **supérieur à 2 fois le SMIC**

Rémunération pendant la formation : sur la base de **90%** du salaire moyen de référence

→ La prise en charge comprend également :

- Les congés payés
- Les cotisations de sécurité sociale
- Les charges légales et conventionnelles

→ **Salariés intérimaires**

→ La rémunération est versée par l'entreprise de travail temporaire et remboursée par Transitions Pro.
→ Les indemnités de fin de mission ne sont pas comptabilisées.

→ **Salarié d'un employeur particulier**

La rémunération est versée au salarié directement par Transitions Pro.

PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION : EXCEPTIONS DURANT LA PÉRIODE D'APPLICATION EN ENTREPRISE (PAE)

→ Le référentiel de certification précise la durée du stage :

Si la durée de la période d'application en entreprise est précisée dans le référentiel de certification, c'est sur la base de ce nombre d'heures que le salaire sera maintenu.

→ Le référentiel de certification ne précise pas la durée du stage

ou la durée du stage excède la durée donnée dans le référentiel :

Le stage sera rémunéré à hauteur de 30% du nombre d'heures effectuées en centre de formation (période d'examen incluse).

PROTECTION SOCIALE

Le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale, durant la période de formation financée dans le cadre de Transitions Collectives.



2 // PRISE EN CHARGE DES FRAIS PÉDAGOGIQUES

Les frais pédagogiques peuvent être pris en charge en tout ou partie par Transitions Pro, selon 2 règles cumulatives :

Plafonnement du coût pédagogique total :
36 000 € HT
soit 43 200 € TTC

Plafonnement du coût horaire :
27,45 € HT
soit 32,94 € TTC

CONSERVATION DU CPF

Les droits inscrits sur le Compte Personnel de Formation (CPF) ne sont pas mobilisés dans le cadre d'un parcours TransCo.



3 // PRISE EN CHARGE DES AIDES À LA MOBILITÉ (FRAIS ANNEXES)

L'aide à la mobilité (frais annexes) est un forfait de prise en charge des frais de déplacement. Elle peut être octroyée selon les conditions suivantes :



Pour les périodes de présence en organisme de formation



Pour les périodes d'application en entreprise (stage)



Calcul de la différence entre les trajets* :

- domicile → lieu de travail - domicile → lieu de formation
- domicile → lieu de travail - domicile → lieu de stage

*Le calcul du nombre de kilomètres s'effectue via le site Mappy en sélectionnant l'option « itinéraire le plus court » et de ville à ville.



| Barème | Distance | Indemnité par jour réel de présence |
|--------|---------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 20 km < distance < 49 km | 8€ |
| 2 | 50 km < distance < 299 km | 16€ |
| 3 | distance > 300 km | 19€ |
| 3 bis | distance > 300 km | 25€ |

3 bis : villes de plus de 200 000 habitants. Paris, Lyon, Marseille, Toulouse, Nice, Nantes, Strasbourg, Montpellier, Bordeaux, Lille et Rennes.

→ Cas particulier 1

Pour les personnes dont le salaire est inférieur à 1 000€ brut par mois, le versement de l'aide à la mobilité est systématique et sans condition de distance, sur la base minimale du barème 1.

→ Cas particulier 2

Pour les personnes ayant choisi un organisme de formation hors région Grand Est, alors qu'un centre de formation en Grand Est est en capacité de dispenser cette même formation, la distance se calcule par rapport au centre de formation en Grand Est.

4 // UN TAUX DE PRISE EN CHARGE DIFFÉRENT SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



Pour une entreprise de moins de 300 salariés :
100% des frais sont pris en charge



Pour une entreprise de 300 à 1000 salariés :
75% des frais sont pris en charge



Pour une entreprise de plus de 1000 salariés :
40% des frais sont pris en charge

COMMENT EST EXAMINÉE LA DEMANDE DE FINANCEMENT *Transitions Collectives ?*



La **COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE**

a pour mission d'examiner les demandes de prise en charge financière dans le cadre de TransCo.

Les dates de commissions paritaires régionales sont fixées en début d'année. Le calendrier est disponible sur : **www.transitionspro-grandest.fr**
Transitions Pro Grand Est s'engage à organiser une gestion fluide afin de traiter les dossiers le plus rapidement possible.

→ Qui siège à la Commission Paritaire ?

La Commission regroupe des représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Pour le Grand Est :

Organisations d'employeurs

- MEDEF : Mouvement des Entreprises de France
- CPME : Confédération des Petites et Moyennes Entreprises
- U2P : Union des entreprises de Proximité

Organisations de salariés

- CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail
- CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
- CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres
- CGT : Confédération Générale du Travail
- CGT-FO : Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière

RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE

→ Elle contrôle le respect des conditions d'ancienneté et d'accès ainsi que la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

→ Elle apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des critères cumulatifs suivants :



→ **La cohérence du projet** de Transitions Collectives qui permettra de changer de métier



→ **La pertinence du parcours de formation** et des modalités de financement



→ **Les perspectives d'emploi** à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région

3 POSSIBILITÉS À L'ISSUE DU PASSAGE EN COMMISSION PARITAIRE

→ **Le dossier du salarié est accepté**
Il entre en formation.

→ **Le dossier du salarié est refusé**
Le salarié peut alors formuler un **recours gracieux** dans les 2 mois suivant la date d'envoi de la notification de refus.

Il doit alors **proposer des éléments nouveaux** qui répondent directement au motif du refus. Le dossier pourra ainsi être réexaminé par la Commission.

En cas d'un nouveau refus, le salarié pourra adresser un recours auprès de France Compétences.

→ **Le dossier du salarié est accepté mais il est contraint de modifier son parcours** par exemple :

- Session décalée à l'initiative de l'organisme de formation (un seul décalage autorisé sur toute la durée de la formation)
- Fermeture de l'organisme de formation (liquidation judiciaire)

Le salarié demande un réexamen du dossier.

TRANSITIONS PRO GRAND EST

6 rue Cyfflé
54000 Nancy

www.transitionspro-grandest.fr
transco@transitionspro-grandest.fr

03 26 782 782