

COMPTE PERSONNEL FORMATION TRANSITION PROFESSIONNELLE

FORMATION

Janvier 2021



LE SAVIEZ-VOUS ?

Une envie de changement de métier ou de reprise d'étude certifiante, pensez au CPF transition professionnelle !



À quoi ça sert ?

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adoptée en septembre 2018 a créé le CPF de Transition Professionnelle.

Il remplace le **Congé individuel de formation (CIF)** et doit permettre à chaque salarié de pouvoir demander la prise en charge d'une action de formation destinée à changer de métier, de profession en bénéficiant d'un congé spécifique si la formation est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail.

Astuce : un accompagnement préalable par un opérateur Conseil en évolution professionnelle est suggéré avant la présentation du projet à la Commission paritaire régionale interprofessionnelle qui décidera ou non de la prise en charge du projet et de ses frais annexes.

Quelle démarche ?

À l'initiative du salarié, le compte personnel formation transition professionnelle est ouvert à tous les salariés qui ont minimum une ancienneté de 24 mois consécutifs dont 12 mois dans l'entreprise.

Cette condition n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (OETH),
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude n'ayant pas suivi de formation entre le licenciement et leur nouvel emploi.

Pour quelle durée de formation ?

La durée est d'au maximum :

- 1 an pour une formation à temps plein
- 1.200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel

À qui dois-je m'adresser ?

Les demandes d'autorisation d'absence devront être adressées à l'employeur en respectant les délais :

• **Si interruption > 6 mois :**

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

• **Si interruption < 6 mois ou temps partiel :**

Le salarié doit adresser une demande 60 jours avant le début de l'action de formation.

Obligation de l'employeur :

L'employeur **devra apporter une réponse dans les 30 jours** suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Peut-il refuser ?

L'employeur peut refuser une demande de congé si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté et demande d'absence.

Il peut proposer un report de congé dans la limite de 9 mois dans les cas suivants :

- Si l'absence a des conséquences préjudiciables à l'activité et au fonctionnement de l'entreprise (avec consultation du CSE).
- Si l'effectif simultanément absent (0,2%).

À qui je m'adresse pour le financement de mon projet professionnel ?

- En 2021, les associations transitions professionnelles et plus précisément, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales examinent les demandes et attribuent le financement du projet.

Comment est calculée la prise en charge de mon salaire ?

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

Quelles conséquences sur mon contrat de travail ?

- le contrat de travail est suspendu mais non-rompu,
- le temps de formation est assimilé au temps de travail effectif pour le calcul de ses congés payés d'ancienneté,
- à la fin de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent,
- l'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi tenant compte de la qualification acquise pendant la formation.

“ Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner. ”

