

Le PTP permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession. Il est appelé CPF de transition. Il est ouvert sous conditions et est accordé sur demande à l'employeur.

Le salarié est rémunéré pendant toute la durée de la formation.

La formation suivie dans le cadre du CPF de transition doit permettre :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieure
- de changer de profession ou de secteur d'activité
- d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social, ou se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles
- ou de préparer un examen pour l'obtention d'un titre

### **Qui peut en bénéficier**

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, discontinue ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le CPF de transition est accessible également au salarié en CDD, durant son CDD ou pendant une période de chômage. Le demandeur doit se prévaloir d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois. Attention le demandeur ex-CDD doit débiter sa formation 6 mois maximum après la fin de son dernier contrat en CDD.

Pas de condition d'ancienneté pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), ni pour les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

### **Quelle mise en œuvre**

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit élaborer un projet de formation en respectant un cadre précis. Positionnement du salarié : Il doit au préalable, à l'occasion d'un positionnement réalisé gratuitement par l'organisme de formation choisi, identifier ses acquis professionnels pour définir la durée et le parcours de formation qui sera suivi. Accompagnement : Pour préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre, le salarié a la possibilité de faire appel à un conseiller en évolution professionnelle -CEP- (**voir fiche jointe**)

### **Modalités d'inscription**

En 2019 : c'est le Fongecif/Opacif/CPIR qui assure l'examen des projets et leur financement

En 2020 : C'est la CPIR (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale) qui gèrera et financera.

Le salarié dépose sa demande au Fongecif/Opacif/CPIR qui va instruire la demande et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié doit par ailleurs adresser à son employeur une demande écrite d'absence au plus tard 120 jours avant le début de l'action pour une absence supérieure à 6 mois, au plus tard 60 jours avant le début de l'action pour une absence de moins de 6 mois ou à temps partiel.

L'employeur ne peut refuser la demande si les conditions d'ancienneté et la procédure sont respectées. En revanche, il peut demander son report de 9 mois au maximum s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation du Comité Social et Economique) ou pour effectifs simultanément absents.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours à la réception de la demande. En l'absence de réponse dans les délais, l'autorisation est acquise de plein droit.

### Validation du projet

Le projet de transition professionnelle est examiné par le Fongecif/Opacif/CPIR qui valide la pertinence du projet et du positionnement préalable et instruit la demande de financement.

### Financement

La mobilisation des droits inscrits au Compte personnel de formation -CPF- (**voir fiche jointe**) permet de contribuer au financement de l'action de formation.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la formation sont assurés par le Fongecif/Opacif/CPIR.

La rémunération du salarié est (en partie) maintenue :

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

Dans les entreprises de 50 salariés ou +, c'est l'employeur qui verse directement le salaire au salarié. L'employeur ensuite se fait rembourser par le Fongecif/Opacif/CPIR.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

En 2019 : L'employeur rémunère le salarié, puis le Fongecif/Opacif/CPIR rembourse l'entreprise

En 2020 : C'est la CPIR qui rémunèrera le salarié.

À noter enfin que pendant sa formation, le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale.

Une CPIR sera agréée dans chaque région et sera gérée par une association paritaire, administrée par un Conseil d'Administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.