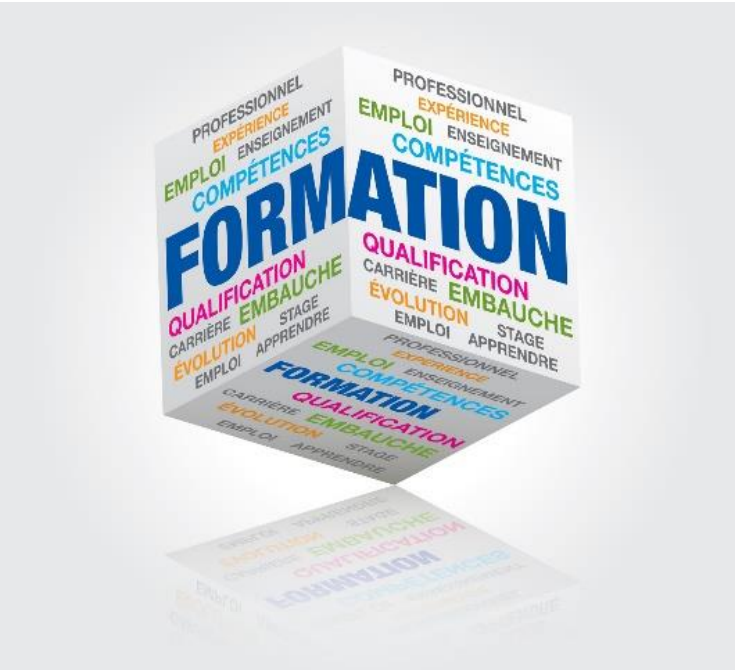
Guide de l'apprentissage public



Avril 2022

CDG 83 – 860 route des avocats 83260 La Crau- 04.94.00.09.46 – emploipublic@cdg83.fr

Préambule

Ce guide pratique de l'Apprentissage Public s'adresse aux employeurs publics varois et à toutes personnes souhaitant intégrer une collectivité locale via un contrat de travail en alternance.

Engagé depuis de nombreuses années dans les politiques publiques de l'emploi, le C.D.G. 83 a contractualisé en 2009, une convention avec le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Les pôles « conseil et emploi territorial » et « prévention des risques professionnels et accompagnement social », sont particulièrement chargés de sa mise en œuvre.

À travers ce guide vous trouverez toutes les informations nécessaires à la mise en place de cette mesure au sein de vos établissements. Ce contrat de travail en alternance devient donc un outil complémentaire de gestion de vos effectifs.

En anticipant les départs à la retraite ou les recrutements structurels, vous pouvez former par cette mesure vos futurs collaborateurs, du Brevet Professionnel (niveau 3) au diplôme universitaire (niveau 6). Ce dispositif vous permettra également de déployer une politique emploi forte en insérant sur le marché du travail des personnes formées et employables.

Pour tout projet relatif à ce dispositif, n'hésitez pas à contacter le pôle Conseil et Emploi Territorial qui vous accompagnera dans la mise en œuvre de vos recrutements.

Table des matières

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 7
Définition de l'apprentissage 7
Les conditions d'âges de l'apprentissage 7
Les employeurs territoriaux 7
L'IDENTIFICATION DU BESOIN ET DE LA FAISABILITE 8
Les enjeux de l'apprentissage 8
Un métier, une formation 9
Organisme 11
Référentiel de formation 11
Coût 11
ACCUEIL 15
Le choix du maître d'apprentissage 15
Le rôle du maître d'apprentissage 15
Les qualités du maître d'apprentissage 16
Le compte d'engagement citoyen (CEC) 18
La fiche de poste 18
Le calendrier 19
Les conditions de travail 19
OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES 21
La demande d'accord préalable du CNFPT 21
La saisine du Comité Social Territorial A compter de 2022 et du cycle des élections professionnelles 22
La délibération 22
GESTION RH 25
Le choix du candidat 25
La recherche de candidatures 25
La publicité de l'offre 26
Les entretiens de recrutement 27
Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap 28
SIGNER LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 30
Le contrat 30
La convention de formation 31
La déclaration préalable à l'embauche 32

Le régime d'assurance chômage 32
L'affiliation au régime de retraite 32
La visite médicale préventive 33
EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE 34
Période d'essai 34
Temps de travail 35
Le temps de formation pratique 35
Les heures supplémentaires 35
Les apprentis de moins de 18 ans 36
Les apprentis de plus de 18 ans 36
Le télétravail 37
Le cumul d'emplois 37
Congés payés 37
Congés pour la préparation à l'examen 38
Journée d'appel de préparation à la défense 38
Les autres congés et autorisations spéciales d'absence 38
Absence/retard 38
Les absences justifiées 39
Les absences non justifiées 39
Le congé maladie 40
L'accident de travail 41
L'accident de trajet 41
La maladie professionnelle 42
Discipline 42
Salaire 43
Les modifications possibles du contrat d'apprentissage 43
Les dérogations 43
L'avenant 44
La résiliation 44
La résiliation durant la "période d'essai" 44
La résiliation hors "période d'essai" 45
Aide 45
L'aide du CNFPT au financement du coût de la formation 45
Les aides du FIPHFP 46

CONCLUSION DU CONTRAT 48
Sans recrutement 48
L'accès à la fonction publique 49
Le recrutement par voie de concours 49
Le recrutement direct de l'apprenti 50
BOITE A OUTILS 52
Tableau d'évaluation aux fonctions de maitre d'apprentissage 52
Modèle d'arrêté d'attribution de la NBI maitre d'apprentissage 53
Modèle de saisine du comité social territorial 54
Modèle de délibération 57
Modèle de convention (source CNFPT) 60
Cerfa 10103*09 64
Livret de suivi d'apprenti 66
Procédure de recrutement et d'exécution du contrat d'apprentissage public aménagé 70

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé.

Ainsi, tout en travaillant dans une collectivité territoriale, l'apprenti suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

L'apprenti est alternativement dans la collectivité sous la conduite d'un maître d'apprentissage et dans le centre de formation avec des formateurs. Le savoir professionnel acquis dans la collectivité d'accueil est complété par des cours de formation générale et technologique en vue de l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Les conditions d'âges de l'apprentissage

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans révolus à la date de la prise d'effet du contrat (Art.L1173 du Code du travail et loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel). Si l'apprenti est mineur, chaque décision nécessite l'accord de son représentant légal. Des dérogations à la limite d'âge (inférieure ou supérieure) sont possibles sous certaines conditions (Art. L. 6222-2 du Code du travail).

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) peuvent conclure un contrat d'apprentissage aménagé sans condition de limite d'âge (Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008).

Les jeunes étrangers peuvent également signer un contrat d'apprentissage sous réserve qu'ils soient titulaires d'une autorisation de travail.

Les employeurs territoriaux

Ce sont les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

La Région, le Département, les communes, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération, Les communautés de communes, les métropoles, les Syndicats d'agglomérations nouvelles, les Syndicats de communes à vocation multiples (SIVOM), les Syndicats de communes à vocation unique (SIVU), les Syndicats mixtes.

L'IDENTIFICATION DU BESOIN ET DE LA FAISABILITE

Les enjeux de l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage représente une réelle opportunité pour les collectivités territoriales.

Dans un objectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'apprentissage peut constituer un levier :

- Pour surmonter des difficultés de recrutement dans des secteurs professionnels dits en tension. Dans les métiers du domaine médico-social par exemple, des employeurs publics comme privés rencontrent des difficultés
- Pour recruter du personnel qualifié. L'accueil d'un apprenti peut permettre de repérer des jeunes, de les former aux méthodes de travail interne et de les fidéliser en vue d'un recrutement à l'issue du contrat d'apprentissage.

L'apprentissage peut permettre aussi d'anticiper des départs à la retraite, il devient alors un dispositif de prérecrutement en facilitant la transmission des savoirs et l'amélioration de la qualité du service public.
L'expérience professionnelle et les savoir-être acquis par les apprentis durant la période d'apprentissage seront de vrais atouts pour préparer et réussir les concours de la fonction publique territoriale.

Le contrat d'apprentissage permet de contribuer au dynamisme des équipes de travail par l'apport de connaissances

- L'apprenti qui bénéficie d'une formation alternée est un trait d'union entre deux univers qui ont plutôt tendance à s'ignorer, celui du travail et celui de l'enseignement.
- L'apprentissage facilite les échanges, les rencontres et l'enrichissement mutuel des acteurs autour de la connaissance et du savoir, il dynamise ainsi les équipes de travail.
- Le maitre d'apprentissage qui est souvent un professionnel territorial aguerri va développer encore davantage de compétences en accompagnant un apprenti pour servir toujours mieux le service public et la collectivité qui l'emploie.

Le choix d'accueillir un apprenti dans une collectivité territoriale est un marqueur de valeur ajoutée sociale et humaine.

La GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences) est une démarche prospective de gestion des ressources humaines.

Elle permet, sur la base d'informations sur les effectifs, les missions et compétences des services, l'évolution de ces missions et des métiers ainsi que des mouvements démographiques, de concevoir et mettre en œuvre une stratégie visant à adapter, de façon anticipée, les besoins et les ressources humaines de la collectivité, en termes d'emplois, d'effectifs et de compétences.

Lorsqu'un employeur public décide d'accueillir un apprenti, il doit s'assurer préalablement des conditions d'accueil et de formation de celui-ci. Un apprenti ne doit en aucun cas être recruté pour occuper un poste vacant.
La tâche confiée à l'apprenti doit s'inscrire dans le cadre des connaissances à acquérir pour obtenir le diplôme ou titre préparé et des missions exercées par l'administration.
Une fiche de poste doit être rédigée. Elle comprendra les éléments utiles aux candidats notamment les informations sur l'employeur, le lieu d'exercice, les missions confiées.
Les services de ressources humaines vérifieront que l'intitulé de l'offre d'apprentissage et son libellé sont cohérents ainsi que le domaine d'activité et le niveau de diplôme à préparer.

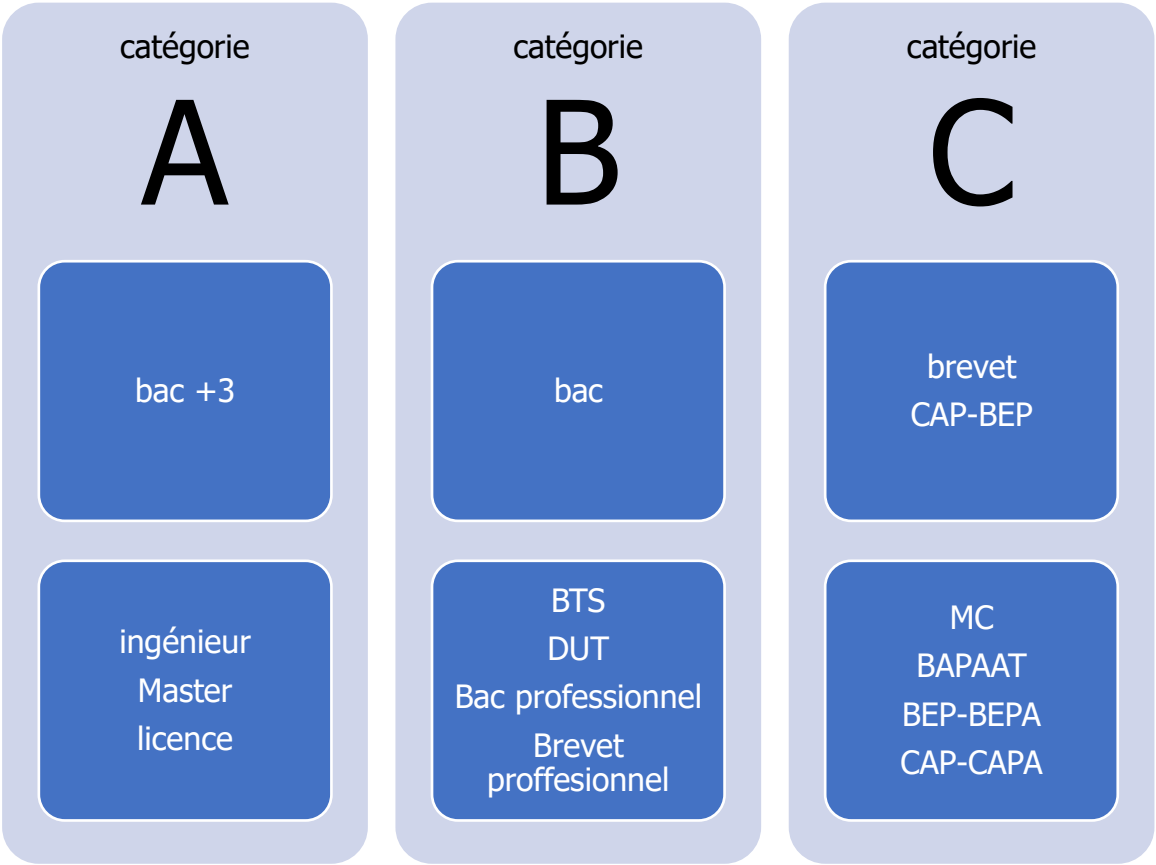
Un métier, une formation

L'apprentissage permet de former à tous les métiers de toutes les filières (technique, administrative, culturelle… à l'exception de la filière police municipale) et à tous les niveaux de qualification, du CAP au diplôme d'ingénieur.
Tous les diplômes et titres professionnels reconnus par l'Etat, que les formations soient dispensées par la formation professionnelle ou l'Education nationale, sont répertoriés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).
La fiche de chaque certification permet d'identifier les activités visées et les compétences attestées par la formation envisagée. Ce document permet ainsi d'évaluer l'adéquation avec le métier exercé et/ou visé.
Il est possible de consulter le RNCP, en ligne, sur le site de France Compétences, https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle/.

Pour les diplômes professionnels relevant de l'Education nationale, les durées de formation applicables sont fixées comme suit :

Formation/diplôme	Nombre d'heures		
	En 1 an	En 2 ans	En 3 ans
CAP	400h	800h	
Bac professionnel	675h	1 350h	1 850h
Brevet professionnel	400h	800h	
BTS	675h	1 350h	

Tableau de correspondance des niveaux de recrutements et des niveaux de diplôme



BAPAAT = Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien
BEP = Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPA = Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles
BTS = Brevet de Technicien Supérieur
CAP = Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPA = Certification d'Aptitude Professionnelle Agricole
DUT = Diplôme Universitaire Technologique
MC = Mention Complémentaire

Organisme

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ouvert le champ de l'apprentissage à toute personne dispensant une formation. Les CFA ne sont plus les seuls organismes de formation à être habilités à proposer de la formation en apprentissage. Désormais, tout organisme de formation est susceptible de pouvoir le faire, sous réserve d'un agrément dans ce sens.

Ainsi, le centre de formation d'un apprenti peut être un CFA (le plus souvent), une Maison Familiale Rurale (MFR), un lycée professionnel, une université… De plus, même s'il est plus simple de collaborer avec un organisme de formation de proximité, il est possible de le faire avec un organisme de formation d'une autre région.

Les organismes proposant des formations en apprentissage peuvent être identifiés à partir d'un métier ou d'un diplôme, par exemple sur les sites suivants :

- Portail de l'Alternance https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil
- Parcoursup https://dossier.parcoursup.fr/Candidat/carte
- ONISEP https://www.onisep.fr/

Référentiel de formation

Outre la fiche de la certification consultable au RNCP, chaque formation dispensée et diplôme préparé, doivent faire l'objet d'un référentiel.

Il s'agit d'un descriptif, plus ou moins précis, des objectifs visés et de la progression pédagogique, c'est-à-dire des compétences acquises par l'apprenant au fur et à mesure de l'avancée de la formation.

Ce document permet de vérifier que la formation est adaptée aux missions que la collectivité souhaite confier à l'apprenti et d'établir le déroulé des tâches qu'il aura à mener.

Coût

Le coût de la formation, pour un même diplôme, peut varier d'un organisme de formation à l'autre. Or, les aides financières à l'apprentissage sont systématiquement calculées sur une base conventionnée ne prenant pas en compte d'éventuels frais supplémentaires. Il ne faut donc pas hésiter à demander un devis voire à négocier les montants additionnels.

Lors de la signature du contrat d'apprentissage, la convention de formation qui sera établie entre la collectivité et l'organisme de formation, fera apparaître le coût total de la formation. Le coût d'un contrat d'apprentissage est principalement constitué ainsi :

Coût de l'Apprentissage = Coût de la formation + Rémunération de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti, pendant son contrat d'apprentissage, correspond à un pourcentage du SMIC essentiellement déterminé en fonction de son âge, du diplôme préparé et de son année de formation.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti au 01/01/2022 sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

<table>
<tr><th>Situation</th><th>16 - 17 ans</th><th>18 - 20 ans</th><th>21 - 25 ans</th><th>26 ans et plus</th></tr>
<tr><td>1re année</td><td>27 % du SMIC</td><td>43 % du SMIC</td><td>53 % du SMIC</td><td rowspan="3">100 % du SMIC</td></tr>
<tr><td>2e année</td><td>39 % du SMIC</td><td>51 % du SMIC</td><td>61 % du SMIC</td></tr>
<tr><td>3e année</td><td>55 % du SMIC</td><td>67 % du SMIC</td><td>78 % du SMIC</td></tr>
</table>

Les alternances en formation sont considérées comme du temps de travail et sont, à ce titre, rémunérées.

Une majoration de 15 % du salaire doit être appliquée si l'apprenti prépare, avec un contrat d'apprentissage d'un an maximum, un diplôme équivalent à celui déjà obtenu, et dont la qualification recherchée est en lien direct avec le diplôme ou le titre déjà obtenu.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec un autre employeur, sa rémunération est au minimum égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année de son précédent contrat, sauf si la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsque le nouveau contrat est d'une durée d'un an et aboutit à un diplôme de même niveau et en rapport direct avec la qualification qui résulte du dernier diplôme déjà obtenu, la rémunération est majorée de 15 points.

Par exemple, un apprenti âgé de 22 ans titulaire d'un master 2 de droit public concluant un nouveau contrat d'un an pour un master 2 en affaires publiques bénéficiera d'une rémunération majorée de 15 points.

Les apprentis préparant une licence professionnelle en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire.

Les collectivités sont exonérées de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle.

Précisément (voir sur le site de l'URSSAF) les collectivités sont exonérées :

- Des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- Des contributions CSA (Contribution Solidarité Autonomie), FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) et VM (Versement Mobilité) ;
- De la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti, dans la limite de 79 % du SMIC (aucune cotisation salariale n'est due et l'apprenti est également exonéré de la CSG-CRDS – Contribution Sociale Généralisée – Contribution au Remboursement de la Dette Sociale) ;
- Des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage ;
- De la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %.

Cotisations et contributions restant dues :

- La cotisation accidents du travail, maladies professionnelles (AT, MP) ;
- Le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis si :
    - L'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés ;
    - Ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire ;
    - Le forfait social au taux de 20 % dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis.

Simulation

à titre indicatif au 01/01/2022 pour une 1ere année

	Apprenti moins de 16 ans	Apprenti 18 - 20 ans	Apprenti 21 - 25 ans	Apprenti 26 ans et plus
Rémunération brute mensuelle	432,84 €	689,34 €	849,65 €	1 603,12 €
Charges mensuelles URSSAF AT 1,80 %	7,79 €	12,41 €	15,29 €	28,86 €
Total mensuel	440,63 €	701,75 €	864,94 €	1 631,98 €
Total annuel	5 287,57 €	8 420,98 €	10 379,32 €	19 583,71 €

Apprentis en situation de handicap

Pour encourager et soutenir l'embauche, en apprentissage, des personnes en situation de handicap, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) propose des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun. Il permet ainsi aux employeurs publics d'intégrer des apprentis sur tous les profils et catégories de poste.

Rappel des aides financières du FIPHFP visant à favoriser le recrutement d'apprentis par les employeurs publics et à améliorer leur intégration dans l'environnement professionnel :

. Versement à l'employeur d'une indemnité représentant 80% de la prise en charge du coût salarial annuel (rémunération + charges patronales résiduelles), déduction faite des autres subventions pouvant être obtenues par l'employeur (CNFPT, ANFH, Régions).

. Frais de formation de l'apprenti jusqu'à 10 000 € (Reste à charge après la prise en charge du CNFPT)

. Remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité…) ;

. Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis ;

. Versement d'une prime à l'insertion de 4000 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti ou le titularise en application de l'article 38 ;

. Versement, à l'apprenti via l'employeur public, d'une aide pour l'équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation de 750€, versée au début de la formation.

ACCUEIL

Le choix du maître d'apprentissage

Un maitre d'apprentissage est désigné pour accompagner l'apprenti tout au long de sa formation pratique. Il en est directement responsable.
Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences pratiques et techniques correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en lien avec le programme pédagogique et théorique de son CFA.
Il doit pouvoir bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement cette mission. L'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.
Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'un an d'exercice d'une activité professionnelle dans ce domaine ;

OU

- Justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- Il doit obligatoirement relever de la structure employant l'apprenti.

La fonction de maître d'apprentissage doit s'inscrire dans une continuité tout au long de la formation du jeune. Il convient d'éviter de désigner comme maître d'apprentissage une personne qui envisage de quitter son poste avant l'échéance du contrat d'apprentissage.
Il peut néanmoins être désigné plusieurs maîtres d'apprentissage, lesquels coordonnent leur travail auprès de l'apprenti.

Le rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé.
A ce titre, il :

- Accueille et guide l'apprenti dans le service : présente le personnel et les activités du service à l'apprenti ;
- Informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes du service et répond à ses interrogations ;
- Accomplit un point d'étape avec l'apprenti, la hiérarchie et le service RH avant la fin de la période probatoire des 45 premiers jours ;

- Accompagne l'apprenti dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel ;
- Organise et planifie le travail de l'apprenti, en prenant en compte la progression requise de l'apprenti ;
- Permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- Veille à la bonne intégration de l'apprenti dans le service en impliquant les personnels, autant que nécessaire, à la transmission des savoirs professionnels et en précisant bien à chacun le statut de l'apprenti et ce que l'on peut ou non attendre de lui ;
- S'informe du parcours de formation de l'apprenti au sein du centre ou lieu d'enseignement en lien avec le formateur référent du CFA ;
- S'assure que l'apprenti passe ses examens et s'informe des résultats obtenus ;
- Accueille le formateur responsable du suivi de l'apprenti et assure avec lui le lien pédagogique, au moyen des outils prévus à cet effet (livret pédagogique, carnet de liaison…). Il participe à ce titre dans les 45 premiers jours de l'accueil à un premier entretien pédagogique avec le formateur et l'apprenti (et son représentant légal en cas de minorité) ;
- Évalue régulièrement l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti et ajuste le parcours en cas de besoin. Il organise avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle.

Il doit à ce dernier titre, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA ou lieu d'enseignement. Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit connaître l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice.
Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux. Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.
La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation. Cette organisation peut être pertinente pour garantir une continuité dans le suivi de l'apprenti.
En aucun cas, l'apprenti, qu'il soit mineur ou majeur, ne doit être en situation isolée, sans la présence de son maître d'apprentissage. Dans le cas où celui-ci est en congé à une période différente de celle de son apprenti, il est nécessaire d'avoir prévu un second maître d'apprentissage.

Les qualités du maître d'apprentissage

Pour assurer pleinement son rôle, le maître d'apprentissage doit être capable de transmettre son savoir par des capacités d'écoute, de communication, de pédagogie, d'organisation et de planification ,d'adaptation et de remise en question des pratiques

(construire le parcours de l'apprenti avec l'intéressé et le responsable de formation, varier les approches permettant la transmission du savoir par l'explication, l'exemple, la mise en situation…), dans le but constant de faire gagner l'apprenti en autonomie. Être capable d'évaluer la progression de l'apprenti en faisant preuve d'objectivité, d'esprit d'analyse, d'une démarche positive et constructive.

Les débuts de la période d'apprentissage sont particulièrement importants. Le maître d'apprentissage doit se familiariser avec le programme de formation de l'apprenti, son contenu comme sa progression, et adapter les missions qu'il lui confie.

Vis-à-vis du maître d'apprentissage, l'employeur public doit :

- Prendre un arrêté de nomination aux missions de maître d'apprentissage pour l'agent titulaire (ou rédiger un avenant au contrat de travail pour l'agent contractuel) et informer ce dernier que l'arrêté sera versé à son dossier administratif ;
- Aménager son temps de travail de façon à ce qu'il puisse consacrer du temps à l'apprenti et assurer la liaison avec le centre de formation ;
- Lui attribuer une bonification indiciaire (NBI) de 20 points pendant la durée de cette mission supplémentaire (seulement s'il est titulaire et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une NBI plus intéressante) ;
- Déclarer sur sa DSN (Déclaration Sociale Nominative) son activité de maître d'apprentissage pour alimenter son compte d'engagement citoyen (CEC) ;
- Autant que possible, reconnaître et valoriser son engagement dans le cadre de son évaluation individuelle, de son déroulement de carrière, des procédures d'avancement voire de son régime indemnitaire et/ou de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour un concours ou un examen professionnel ;
- Lui permettre de bénéficier de formations favorisant l'exercice de sa mission.

Le CNFPT propose des formations aux maîtres d'apprentissage, généralement avec les objectifs suivants :

- Repérer les mécanismes d'apprentissage.
- Identifier le rôle du maître d'apprentissage.
- Créer les conditions pour transmettre ses connaissances.
- Evaluer le travail de l'apprenti.

Le compte d'engagement citoyen (CEC)

L'activité de maître d'apprentissage, pour une durée de six mois minimum quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés permet aux agents publics d'acquérir 240 € par an au titre du CEC dans la limite maximale de 720 euros :
Les modalités de mise en œuvre de ce compte sont précisées par le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.
Les droits acquis sont visibles sur le site www.moncompteformation.gouv.fr .
Les droits CEC sont utilisables pour suivre des formations éligibles au Compte Formation, les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent alors compléter les droits acquis au titre des droits formation.

La fiche de poste

Le code du travail considère l'apprenti comme un salarié à part entière.
En signant son contrat, il s'engage à travailler pour la collectivité territoriale pendant la durée de celui-ci et à exécuter le travail confié.
Cependant, les missions et travaux confiés à l'apprenti doivent être en corrélation avec le contenu et la progression pédagogique de la formation prévue au contrat d'apprentissage.

La fiche de poste doit décrire, le plus précisément possible, le travail et les responsabilités de l'apprenti. Elle doit énoncer les missions et les tâches que l'apprenti devra effectuer ainsi que les compétences, l'expérience et le profil recherchés. Elle doit aussi renseigner sur le service de rattachement et les relations fonctionnelles et hiérarchiques et sur la durée et les conditions de travail (bureau, matériel…).

Utile pour le recrutement, la fiche de poste servira au "sourcing" et à l'identification du candidat idéal pour le poste proposé.
Nécessaire pour le Comité technique, elle sera exigée et permettra de présenter les conditions de l'apprentissage et le profil attendu de l'apprenti.

Pour rédiger la fiche de poste, il peut être utile de s'appuyer sur les fiches métiers proposées par :
le CNFPT : https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers
Pôle Emploi : https://www.pole-emploi.fr/candidat/decouvrir-le-marche-du-travail/les-fichesmetiers.html#

Le CDG83 peut aider à l'élaboration des fiches de poste.

Il est intéressant d'associer le maître d'apprentissage à la création de la fiche de poste. Outre le fait d'être valorisé, il pourra apporter son regard "terrain" voire estimer la faisabilité des missions envisagées.

Le calendrier

La durée du contrat d'apprentissage est déterminée par la durée de formation légale attribuée au diplôme. Si la durée de formation au diplôme est de 2 ans, le contrat est, approximativement de 2 ans. En effet, la date de fin du contrat doit être postérieure à la date de l'examen préparé par l'apprenti et, au maximum, 2 mois après la fin du cycle de formation. Les dates de début et de fin figurent sur le contrat.

Généralement, les contrats d'apprentissage varient de 1 à 3 ans.

Des dérogations à la durée du contrat d'apprentissage sont possibles en fonction de la situation de l'apprenti :

- La durée de contrat peut être augmentée d'1 an pour une personne en situation de handicap.
- Elle peut être réduite pour prendre en compte un niveau de formation ou de compétences déjà acquises. Pour ce cas de figure, les organismes de formation sont tenus de procéder à des tests de positionnement permettant de définir la durée nécessaire de la formation en vue de l'obtention du diplôme et une convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage est annexée au contrat.
- En cas d'échec à l'examen, un redoublement est permis, prolongeant le contrat d'1 an.

Rappel : Un décalage de 3 mois, avant ou après le début du cycle de formation auquel l'apprenti est inscrit, est autorisé

Dates à retenir

- Dates du Comité technique (date dépôt du dossier et date de la réunion du CT)
  Le comité technique sera remplacé par le comité social territorial à compter de 2023.
- Date de la délibération
- Date de signature du contrat
- Date de démarrage de la formation
- Date de début du contrat
- Dates des alternances
- Dates d'examens

Les conditions de travail

Pour optimiser les chances de succès et assurer à l'apprenti un accueil bienveillant, si possible, proposer le recours à l'apprentissage à des services volontaires.
Il est important de prévoir et anticiper où l'apprenti sera physiquement installé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses missions (poste informatique, fournitures, outils, équipements de sécurité…).

L'organisation du service qui accueillera l'apprenti devra être communiquée au Comité Social Territorial en spécifiant l'organigramme, le nombre d'agents, l'environnement de travail.
Eléments déterminant le travail confié à l'apprenti :

- Le temps de travail
- Les temps de pauses et repos
- La sécurité

Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le code du travail interdit de les affecter à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux. Toutefois, pour répondre aux besoins de compétences et aux besoins de la formation professionnelle, un système dérogatoire est prévu. L'autorité territoriale peut prendre une délibération spécifique.
L'Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI) en sera destinataire.
Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) – ou le CT-CHSCT du Centre de Gestion pour les collectivités de moins de 50 agents – devra être informé.
Dès 2023 il conviendra d'informer le Comité Social Territorial.

L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) propose une information complète sur :
-Les travaux interdits à tous les jeunes travailleurs,
-Les travaux interdits susceptibles de dérogation pour certains jeunes travailleurs,
-Le dispositif de dérogation aux travaux réglementés,
-Les procédures d'urgence.

OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES

La demande d'accord préalable du CNFPT

Le CNFPT finance les contrats d'apprentissage signés entre le 2 janvier 2020 et le 31 décembre 2021 à hauteur de 50% d'un montant maximal de coût de formation. Pour les contrats, le CNFPT finance les contrats d'apprentissage signés à partir du 1er janvier 2022 à hauteur de **100%** de ce montant maximal.

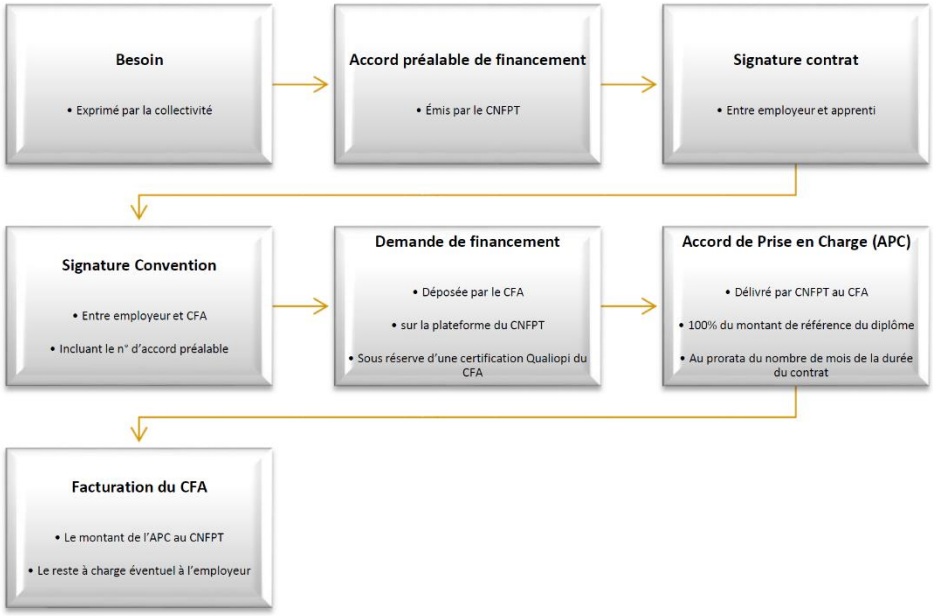
Le financement du CNFPT s'appuie sur un référentiel spécifique pour le secteur public local. Celui-ci fixe, pour une formation donnée, le coût annuel maximal sur lequel s'applique la quotité de prise en charge par le CNFPT. Pour les titres et diplômes non répertoriés dans le référentiel c'est une valeur forfaitaire adossée au niveau de qualification du diplôme ou du titre préparé qui permet la prise en charge.

Le CFA peut s'affranchir des montants indiqués dans le référentiel. Il revient alors à la collectivité d'échanger sur le montant proposé par le CFA en amont de la signature de la convention de formation. Dans l'hypothèse d'un dépassement de ce montant maximal, il revient à la collectivité de le prendre en charge, y compris pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022.

A noter que les **frais annexes** des apprentis (hébergement, restauration, frais de déplacement, premier équipement, mobilité européenne, …) ne sont pas pris en charge par le CNFPT.

La contribution du CNFPT s'effectue à l'issue de trois procédures distinctes :

- La demande d'accord préalable. A faire par



  la collectivité
- La constitution du dossier d'identification du CFA. A faire par le CFA

- La demande individualisée de financement de formation. A faire par le CFA

La saisine du Comité Social Territorial A compter de 2022 et du cycle des élections professionnelles

Le Comité Social Territorial doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis accueillis par la collectivité. Lors du passage au Comité Social Territorial, il est nécessaire de fournir plusieurs éléments au dossier :

- Formulaire de saisine du CST
- Organisation du service d'accueil : organigramme, nombres d'agents et environnement de travail (atelier, restaurant, bureaux, espaces verts, …)
- Présentation de la formation (Planning prévisionnel, convention, programme de formation, …)
- Le contrat d'apprentissage
- La fiche de poste de l'apprenti
- La fiche de poste du maitre d'apprentissage et le CV ou tout autre document permettant aux membres du CST de prendre connaissance du niveau d'études, des diplômes obtenus, de l'expérience professionnelle et du grade détenu

Pour les apprentis(e)s mineurs une saisine du CST est obligatoire si l'apprenti est exposé à des risques particuliers ou interdit par la réglementation.

La délibération

Il est impératif de faire valider le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité par l'organe délibérant. La délibération doit faire apparaître les motifs du recours à l'apprentissage et permettre la mise en œuvre du contrat d'apprentissage et l'engagement financier y afférent.

Idéalement, et de manière à anticiper le plus exhaustivement possible le déroulement du contrat d'apprentissage, la délibération peut faire apparaître chaque élément relatif aux droits et obligations de l'apprenti. Le principe général est que les apprentis bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents et selon les mêmes modalités mais proratisés selon leur situation particulière.

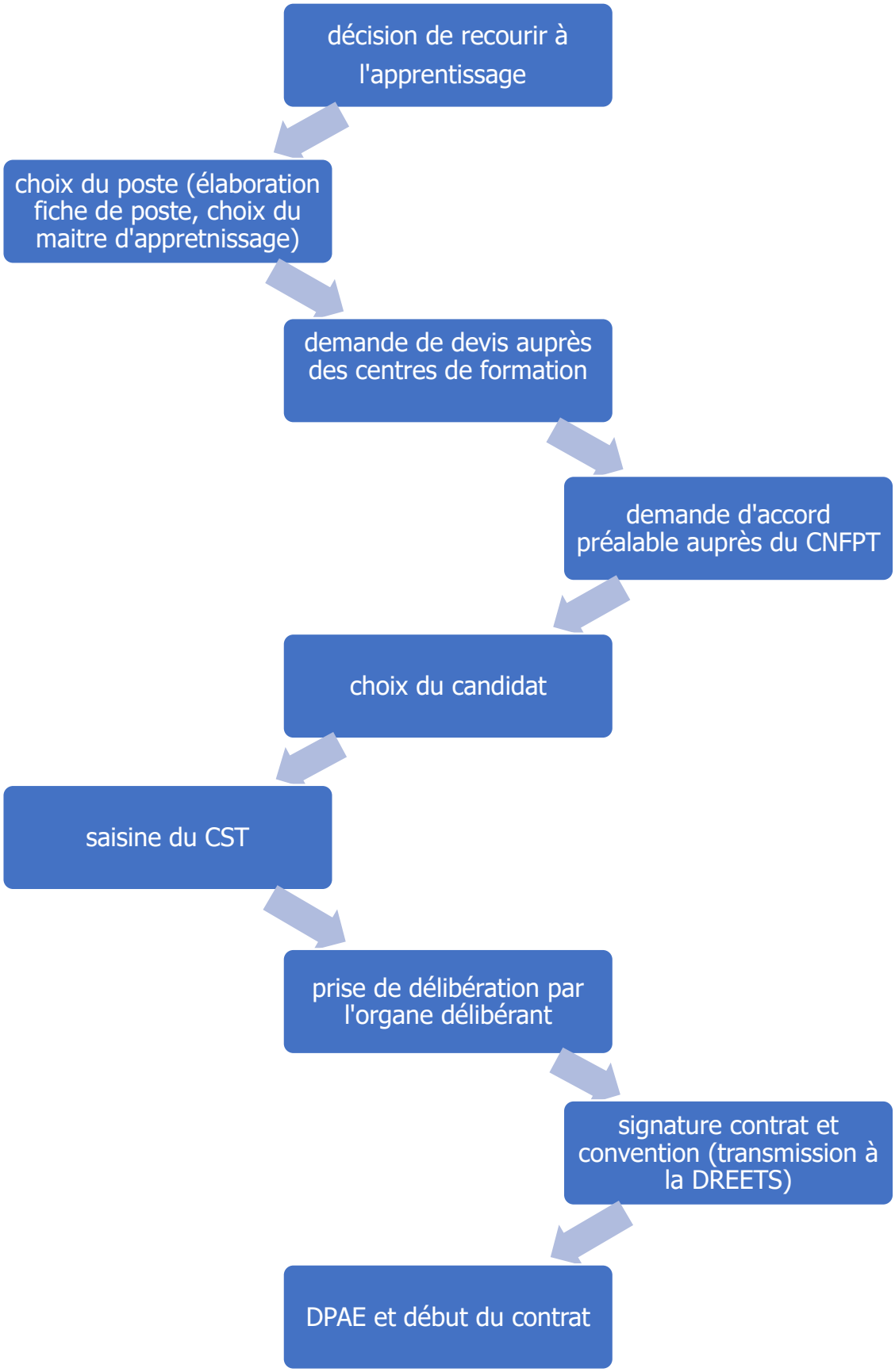
Ainsi, par exemple, la délibération peut prévoir de préciser :

- Les éléments de fixation de la rémunération (la rémunération réglementaire des apprentis est un minimum légal, la collectivité peut décider de dispositions plus favorables) ;
- L'ouverture des droits sociaux aux apprentis (mutuelle, tickets restaurants…);
- Les modalités de calcul des RTT, au même titre que pour les agents de la collectivité et au prorata ;
- Les modalités d'organisation du temps de travail comprenant les dispositions relatives au télétravail, aux heures supplémentaires… …

- Le choix du régime d’assurance chômage

Il n’est pas nécessaire de délibérer pour chaque recrutement d’apprenti si une délibération globale a été prise.

Schéma de mise en place d’un contrat d’apprentissage


décision de recourir à l'apprentissage
choix du poste (élaboration fiche de poste, choix du maitre d'appretnissage)
demande de devis auprès des centres de formation
demande d'accord préalable auprès du CNFPT
choix du candidat
saisine du CST
prise de délibération par l'organe délibérant
signature contrat et convention (transmission à la DREETS)
DPAE et début du contrat

GESTION RH

Le choix du candidat

Lors du choix du candidat, il convient d'être particulièrement vigilant à certains éléments :

- L'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti et le besoin de l'employeur public
- Le contenu de la formation choisie par l'apprenti afin de s'assurer qu'il pourra bien mettre en pratique l'ensemble du référentiel « compétences » lié au diplôme préparé
- L'âge du candidat : les apprentis de moins de dix-huit ans ne sont pas autorisés à utiliser les machines ou appareils à caractère dangereux (articles R234-20 et R234-21 du Code du travail)
- Les modalités de mobilité de l'apprenti…

La recherche de candidatures

Le sourcing
"Sourcing" est un terme utilisé, dans le domaine du recrutement, pour définir l'action de recherche de candidats. Il a pour objectif d'identifier des profils précis répondant à une liste de critères de sélection pour un poste professionnel donné.
La fiche de poste est le point de départ du sourcing puisqu'à partir des missions qui seront confiées à l'apprenti, elle identifie le profil des candidats (niveau d'études, expériences professionnelles, disponibilité, mobilité…).

Le contrat d'apprentissage est réservé aux jeunes de 16 à 29 ans. La loi prévoit toutefois les exceptions suivantes :

- Un jeune âgé de 15 ans peut signer un contrat d'apprentissage s'il atteint cet âge entre la date de rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile et s'il a achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (fin de 3e du collège).
- La limite d'âge portée à 34 ans - lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent (il s'agit généralement des poursuites d'études). - lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. - lorsque le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.
- Il n'y a pas de limite d'âge - pour les personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.
- Pour les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) inscrits à l'article L 5212-13 du Code du travail sont :
-les travailleurs titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
-les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
-les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions 16 régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
-Les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
-les sapeurs-pompiers volontaires bénéficiaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
-les détenteurs de la Carte mobilité inclusion (CMI) mention « Invalidité » ;
-les bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Le saviez-vous ? 80 % des handicaps sont invisibles !

La publicité de l'offre

La publication d'une offre de contrat d'apprentissage s'effectue par :

- La mise en ligne de l'offre d'apprentissage sur le site PASS. L'offre publiée sur PASS est automatiquement publiée sur le portail de l'alternance afin d'accroître le vivier des candidats potentiels, et depuis 2021 également sur le site de pôle emploi ;
- La mise en ligne de l'offre d'apprentissage sur le site Internet de l'entité qui recrute ;
- Sur le site Emploi Territorial.

Tout autre moyen de communication et de diffusion des offres, auprès des CFA, de Cap Emploi 83, lors de salon dédié à l'apprentissage, d'interventions dans les établissements d'enseignement secondaires ou supérieurs, dans la presse locale ou spécialisée, les réseaux sociaux, pôle emploi.

Le centre de gestion du Var est votre interlocuteur privilégié.
Le pôle conseil et emploi territorial accompagne les collectivités dans la recherche de candidature.

Il est conseillé de publier les offres d'accueil d'apprentis dès le mois d'avril afin de réaliser les entretiens de recrutement préalablement à une prise de poste – ces dernières s'étalant généralement de la rentrée en septembre et jusqu'en décembre, afin de proposer des solutions aux jeunes n'ayant pas encore trouvé d'employeur ou ayant connu une rupture de contrat pendant la période d'essai.
Il est également possible de proposer des offres et d'accueillir des apprentis tout au long de l'année. En effet, les CFA peuvent faire désormais démarrer leur formation selon leur propre calendrier. Un apprenti bénéficie d'une période de 3 mois avant ou après l'entrée en formation théorique pour débuter sa période de formation pratique auprès d'un employeur.

Les entretiens de recrutement

L'entretien d'embauche (ou entretien de recrutement) est une discussion entre un employeur (ici, la collectivité) et un candidat. Son objectif est de vérifier en quoi et comment ce dernier est à même de répondre au poste à pourvoir.
Cet entretien est mené par l'employeur sur la base de questionnements qui, dans le cadre du contrat d'apprentissage, viseront principalement à vérifier :

- La solidité du projet professionnel ;
- L'adéquation entre les représentations de l'apprenti et les conditions réelles d'exercice du métier ;
- La motivation et la capacité de l'apprenti à suivre la formation et à intégrer le dispositif d'alternance (organisation personnelle pour gérer les alternances – cet élément compte pour beaucoup dans la réussite du parcours).
- Vérifier son niveau de diplôme et son inscription auprès d'un CFA ;
- S'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, moyens et temps de transport de son domicile au CFA et sur son lieu d'apprentissage pratique) ;
- Vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale…) ;

Le contrat d'apprentissage vise l'acquisition de compétences professionnelles. Contrairement, donc, à un entretien d'embauche traditionnel, il n'est pas possible de demander aux candidats de connaître et maîtriser l'emploi proposé au sein de la collectivité. Pour beaucoup de candidats, il s'agira peut-être même d'une première expérience professionnelle et, de ce fait, d'une première en matière d'entretien d'embauche. Certains sortiront tout juste du système scolaire et ne maîtriseront pas les codes des entretiens de recrutement. Ils pourront se montrer réservés, timides ou avoir une posture non conventionnelle.
De même, le CV et la lettre de motivation pourront être sommaires, réduits au parcours scolaire. Selon le niveau de diplôme préparé, au regard des besoins de la collectivité, un certain nombre de connaissances et compétences seront cependant, bien sûr, légitimement attendues.

Pour respecter le principe de non-discrimination, certaines questions sont formellement interdites par la loi. L'article L. 1221-6 du Code du travail stipule que : « Les informations demandées, sous quelques formes que ce soit, au candidat à un entretien ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou l'évaluation des aptitudes professionnelles. ».

Apprentis en situation de handicap Lors de l'entretien d'embauche, certaines questions pourront, voire devront être abordées mais uniquement si cela est objectif, nécessaire et approprié, sans faire de discrimination, en évitant les maladresses et dans les seuls buts :
- d'évaluer l'adéquation poste / handicap,
- d'anticiper un éventuel aménagement de poste. Si, au cours de l'entretien, il semble nécessaire de prévoir des aménagements, une rencontre complémentaire peut être proposée aux candidats, sur ces questions, s'ils sont retenus.

L'entretien d'embauche pour un contrat d'apprentissage n'exclut pas l'obligation de discrétion professionnelle. En effet, dès cette première rencontre, des informations concernant l'activité, les missions et le fonctionnement de la collectivité seront échangées. Pour tous les entretiens d'embauche, il est important de mettre le candidat à l'aise, d'utiliser un langage simple et de reformuler les questions si besoin. Si possible, associer le maître d'apprentissage aux entretiens afin de favoriser son implication dans le dispositif, de reconnaître sa compétence et de lui permettre de donner son avis sur la personne qu'il accompagnera pendant plusieurs mois.

Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap

Le développement de l'apprentissage représente non seulement un levier majeur d'augmentation du niveau de qualification et de développement des compétences des personnes en situation de handicap mais également un vecteur de recrutement venant en appui de la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap.
Le recrutement d'apprentis en situation de handicap, fait l'objet d'un accompagnement par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).
En complément de la publication de l'offre d'apprentissage sur le site PASS, une communication de la fiche de poste correspondante est recommandée auprès du réseau des Cap Emploi, organismes de placement spécialisés en charge de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi qu'auprès des CFA spécialisés (CFAS).
La personne recrutée comme apprenti doit disposer de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) constituée au sein de chaque Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Chaque CFA dispose d'un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap et perçoit une aide supplémentaire pour adapter les enseignements et postes de travail. Le référent handicap est notamment chargé d'accompagner la personne en situation de handicap dans sa recherche d'un employeur et de faciliter son intégration dans le CFA.
L'apprenti en situation de handicap peut également bénéficier d'un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans son CFA. Cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.
Il peut être ainsi autorisé à suivre la formation à distance ou une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalent à celui dispensé en CFA.
L'accueil d'apprentis en situation de handicap présente des caractéristiques propres :

- Il n'y a pas de limite d'âge maximale ;
- La rémunération est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap ;
- Le contrat d'apprentissage peut être conclu à temps non complet ;
- La durée maximale du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans ou augmentée d'un an de plus que la durée habituelle de formation du diplôme ou titre préparé.

L'apprenti en situation de handicap, tout comme son maitre d'apprentissage, a la possibilité de prendre l'attache du référent handicap de son employeur public afin de mettre en œuvre les aménagements appropriés permettant à l'exercice des missions qui lui sont confiées.

SIGNER LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le recrutement d'un apprenti est très similaire au recrutement d'un agent. Il est, par conséquent, normal de constituer un dossier administratif pour cet apprenti.
Outre les informations relatives à son parcours scolaire et professionnel, il faut collecter des renseignements sur sa situation personnelle pour lui permettre de bénéficier des mêmes droits et obligations que l'ensemble des agents de la collectivité : adresse, permis de conduire, enfants à charge… jusqu'aux bulletins 2 et 3 du casier judiciaire notamment, évidemment, pour les activités en relation avec des mineurs.

Le contrat

Le contrat d'apprentissage est formalisé par le CERFA n° 10103*09. Une notice l'accompagne pour aider la collectivité à le compléter.
L'établissement de formation doit compléter les éléments le concernant (ou fournir les informations pour la partie formation) et y apposer son cachet.
Le contrat d'apprentissage conclu dans une administration est un contrat de droit privé à durée limitée (CDL).
Dans les 5 jours ouvrables l'employeur transmet le contrat à la DRETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).
Cette transmission se fait par voie dématérialisée en utilisant la plate-forme de dématérialisation des contrats d'apprentissage de la fonction publique.
Cette plate-forme permet aux employeurs publics de saisir et générer le cerfa, puis de transmettre directement le contrat à la DRETS.
Le contrat est à établir en 3 exemplaires originaux, signés par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal si ce dernier est mineur).
Un exemplaire du contrat sera conservé par l'employeur, un exemplaire le sera par l'apprenti et le 3e sera adressé à l'organisme d'enregistrement, la DDETS.

Ce document est généré et transmis sur le site :
Contrat apprentissage employeur public - Accueil (beta.gouv.fr)

Des pièces complémentaires pourront éventuellement vous être réclamées par la DRETS dans le cadre de la procédure d'enregistrement du contrat :

- Le certificat de scolarité obligatoire ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les apprentis de moins de 16 ans,
- La copie du titre autorisant l'apprenti de nationalité étrangère à travailler en France,
- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) spécifiant l'orientation en apprentissage aménagé si l'apprenti est inscrit en CFAS ;
- Les justificatifs d'expérience et/ou de diplôme du maître d'apprentissage ;
- La fiche d'aptitude médicale de votre apprenti.

À la réception du dossier complet, la DREETS à 20 jours pour enregistrer le contrat. La non-réponse dans le même délai de 20 jours à valeur d'acceptation.
Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, la DREETS doit dans un délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires.
Une fois le contrat enregistré, la DREETS renvoie à l'employeur public deux exemplaires CERFA FA 13 sur lesquels sera mentionné le numéro d'enregistrement du contrat. Il conserve un exemplaire et en remet un à l'apprenti.

Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation, il peut être refusé par la DREETS pour non-conformité. Le contrat est alors considéré comme nul et l'apprenti peut avoir dans certain cas droit à des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice.

La convention de formation

La convention de formation est établie et signée par la collectivité et l'organisme de formation dans lequel l'apprenti va suivre les enseignements.
Elle est annexée au contrat d'apprentissage. Elle contient les éléments suivants :

- Objet de la convention,
- Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou titre,
- Bénéficiaire de l'action de formation en apprentissage,
- Dispositions financières liées à la convention, par année de formation et faisant apparaître la participation du CNFPT,
- Frais annexes, le cas échéant,
- Modalités de règlement (du reste à charge après prise en charge du CNFPT),
- Clause suspensive (= décision de la DDETS),
- Différends éventuels (= Prud'hommes).

Il est recommandé de vérifier chaque point de la convention de formation, notamment ceux faisant apparaître des coûts pour la collectivité.

La convention de modification de la durée du contrat d'apprentissage n'est pas requise dans les cas suivants :
-La prolongation du contrat après un échec à l'examen,
-Pour les sportifs de haut niveau,
-Pour les apprentis en situation de handicap.

Apprentis en situation de handicap

Pour les apprentis en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la durée du contrat peut être portée à 4 ans.
Le contrat peut également comporter une adaptation du temps de travail et du déroulement de la formation afin de faciliter l'acquisition des connaissances et compétences.

La déclaration préalable à l'embauche

La DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche) est une procédure de déclaration obligatoire, systématique et nominative pour chaque salarié embauché, y compris les apprentis du secteur public.

Elle constitue les formalités déclaratives liées à l'embauche d'un salarié auprès des organismes sociaux concernés.
Elle est obligatoirement remplie et transmise par l'employeur, au maximum 8 jours avant l'embauche.

Elle comprend :

- L'identification de l'employeur : dénomination, adresse…
- L'identification de l'apprenti : identité, n° de Sécurité sociale…
- L'identification du contrat : apprentissage, date d'embauche, durée…

Le régime d'assurance chômage

L'apprenti a droit, à l'issue de sa période d'apprentissage, au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage mais se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage. Pour ce faire, deux options sont possibles : l'auto-assurance ou l'adhésion spécifique à Pôle Emploi.

- L'auto-assurance

La collectivité assure elle-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis.
Elle n'est pas affiliée à l'Assurance chômage (et, donc, n'y contribue pas).

- L'adhésion spécifique à Pôle Emploi

Cette adhésion permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'Assurance chômage pour leurs seuls apprentis, à l'exclusion de tout autre salarié.
Cette adhésion est totalement exonérée de cotisations, l'Etat prenant en charge la part patronale et la part salariale.
Le CERFA de contrat d'apprentissage comporte une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'Assurance chômage.

L'affiliation au régime de retraite

Bien que le contrat d'apprentissage soit un contrat de travail de droit privé, l'apprenti cotise à l'IRCANTEC si l'employeur relève du secteur public non industriel et commercial.

L'employeur du secteur public non industriel et commercial est exonéré de la totalité de la part patronale des cotisations dues au titre de l'intégralité de la rémunération versée à l'apprenti. Cette part patronale est prise en charge par l'Etat.
Il n'est pas nécessaire d'envoyer une copie du contrat d'apprentissage à l'IRCANTEC.

L'apprenti est exonéré de sa part salariale des cotisations dans la limite de 79 % du SMIC. Les cotisations salariales portant sur ce montant sont dues à l'IRCANTEC et doivent être précomptées et versées par l'employeur.

La 1re déclaration annuelle remplie par l'employeur, pour un salarié relevant du champ d'application de l'IRCANTEC, rendra l'affiliation de ce salarié effective à ce régime.

Le calcul des droits à retraite de l'apprenti s'applique sur l'intégralité de sa rémunération. Il est donc impératif de communiquer le montant total de sa rémunération perçue.

Pour établir cette déclaration annuelle des apprentis, il faut utiliser les codes contrat de travail spécifiques, le détail des rubriques à compléter sont disponible sur le site de l'IRCANTEC.

La visite médicale préventive

Comme tout nouvel embauché, l'apprenti doit faire l'objet d'une visite médicale d'embauche auprès d'un médecin agréé.
Cette visite est à effectuer dans les 2 mois suivant l'embauche mais il est préférable de la demander dans les plus brefs délais puisqu'elle permet de déterminer l'aptitude de l'apprenti.
Attention d'ailleurs : **si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention doit obligatoirement avoir lieu avant son embauche**.
La visite médicale d'embauche donne lieu à la délivrance d'une attestation qui peut être demandée pour compléter le contrat d'apprentissage ou la convention de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage.

Apprentis en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap sont soumises à :

- Une évaluation de leur aptitude à intégrer la Fonction publique territoriale par le médecin agréé (liste des médecins généralistes agréés dans le département du Var).
Le médecin précisera dans son compte rendu de visite les aménagements nécessaires et/ou la nécessité de l'intervention d'un ergonome pour une étude du poste.
- Une visite médicale annuelle auprès du médecin de prévention (comme tout agent en situation de handicap).

EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le moment de l'accueil est particulièrement important pour garantir une bonne intégration de l'apprenti. Il convient donc, en lien avec son maître d'apprentissage de lui expliquer l'environnement professionnel et l'organisation qui en découle. Les interlocuteurs à contacter en cas de difficultés doivent lui être signalés, en particulier l'agent chargé de la médiation.
Il appartient au service qui accueille un apprenti de veiller à la bonne exécution du contrat. Maîtriser les droits et obligations des apprentis et les missions du maître d'apprentissage sont à cet égard des impératifs. La bonne exécution du contrat nécessite également une **implication constante de la chaîne hiérarchique** du service dans lequel est affecté l'apprenti. Elle doit soutenir le maître d'apprentissage et être vigilante :

- À la qualité des conditions d'accueil de l'apprenti ;
- Au suivi de l'évolution de l'apprenti et de son intégration au sein du service d'accueil ;
- À l'organisation du travail mise en place, notamment dans le but de permettre au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti ;
- À l'accompagnement du maître d'apprentissage afin de lui apporter le soutien et l'aide dont il peut avoir besoin tout au long de sa mission.

L'article L. 6222-23 du code du travail précise que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

Période d'essai

La période probatoire : les 45 premiers jours

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.

Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'administration d'accueil. Chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.

Par présence effective dans l'organisme public, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'organisme (par exemple, chantiers, stage interne, déplacements professionnels, etc.).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DDETS.

Il est conseillé d'effectuer un bilan préalable à l'issue de la période probatoire, idéalement après 30 jours, avec l'apprenti, son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.

Cet entretien doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période. Les points abordés concerneront notamment :

- Les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;
- L'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé ;
- L'organisation et le rythme des périodes d'alternance.

Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées.

Temps de travail

Le temps de formation pratique

Le temps de « travail » de l'apprenti est identique à celui des autres agents. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents pour les seules périodes de formation pratique auprès de l'employeur. La mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés.

Les heures supplémentaires

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail de 35 heures ou l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être rémunérées.

La rémunération des heures supplémentaires est définie au regard du code du travail. Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36e à la 43e heure incluse), puis de 50 % à partir de la 44e heure.

Il est nécessaire de prendre comme base le salaire horaire effectif de l'apprenti concerné après l'avoir reconstitué au regard de sa propre rémunération (multiplication de la rémunération mensuelle par 12, puis division par 52 pour connaître la base hebdomadaire de rémunération qu'il faudra diviser par le nombre d'heures hebdomadaire contractuel, en portant les pourcentages de majoration précités sur ce dernier chiffre).

A cet effet, il est important de vérifier que cela n'induit pas une modification substantielle des horaires contractuels. Si tel était le cas, il faudrait s'assurer de l'accord écrit de l'apprenti, de vérifier que l'amplitude d'une journée de travail, c'est-à-dire entre son début et sa fin, pauses comprises (dans la limite quotidienne précitée), ne peut jamais dépasser 13 heures.

Les apprentis de moins de 18 ans

Ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (35 heures par semaine). Une dérogation peut être demandée à la DRETS pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis d'un médecin agréé ;

- Ne peuvent travailler plus de 4 h 30 consécutivement. Ils doivent à cette échéance effectuer une pause de 30 minutes ;
- Ne sont tenus à aucun travail les dimanches ou les jours de fêtes légales ;
- Ne peuvent effectuer de travail « de nuit » - soit entre 22 heures et 6 heures ;
- Ont droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives et à 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.

Les apprentis de plus de 18 ans

Ils ne doivent pas travailler plus de 10 heures par jour (à titre exceptionnel, la durée de travail hebdomadaire peut être de 48 heures, mais cette durée en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ne doit pas dépasser 44 heures).

L'astreinte : elle implique d'être à disposition de l'employeur pour une éventuelle prestation de « travail », alors que l'apprenti est là pour se former ; donc il n'est pas possible d'imposer une astreinte à l'apprenti même si ce dernier est volontaire ;

Les missions ponctuelles : elles sont possibles tant qu'elles n'ont pas pour conséquence de dépasser le temps de travail autorisé, soit 10 heures par jour ou 48 heures par semaine (voire 44 heures hebdomadaires sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

Le télétravail

Ce mode de travail n'est pas immédiatement compatible avec l'objectif du contrat qui est de former et d'accompagner l'apprenti au sein de l'administration avec un maître d'apprentissage dédié, dès lors que, conformément à l'article L.6222-23 du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des agents dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Néanmoins, en cas de situation de crise exceptionnelle, et suivant les directives propres au service dans lequel l'apprenti est affecté, le télétravail peut être proposé, sinon même imposé, lorsque la nature des tâches le permet, en lien avec la visée de professionnalisation de la période d'apprentissage, dans un souci de préservation de la santé et de la sécurité de l'apprenti.

Le cumul d'emplois

Le cumul d'emploi salarié est autorisé de droit, dans les limites suivantes :

Si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour ET 48 heures par semaine ;

Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine ;

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail. L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement. Son refus ou son inaction constituent une faute grave justifiant la rupture de son contrat.

Il est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'auto-entrepreneur. L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'autoentrepreneur doit en informer par écrit sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- Ne pas travailler pour le compte de son activité d'auto-entrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- Ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;
- Informer l'employeur de sa création d'activité auto-entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur.

Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation directe de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Il doit néanmoins suivre les enseignements spécialement dispensés dans son CFA dès lors que celui-ci prévoit une semaine de révision.
Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Les autres congés et autorisations spéciales d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et chômés.
Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence, selon les mêmes modalités que les agents publics.
S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Absence/retard

L'apprenti est un salarié. Le temps consacré par l'apprenti à sa formation est compris dans le temps de travail, c'est donc un temps qui est rémunéré. De ce fait, toute absence ou retard d'un apprenti, dans l'organisme de formation, comme au sein de la collectivité, doit faire l'objet de justificatifs.

D'ailleurs, toutes les heures sont dues par l'apprenti, y compris en cas d'absence d'un formateur ou de dispense d'éducation physique et sportive. Dans ces cas, l'apprenti est tenu de rester dans l'établissement ; il lui sera sans doute proposé des activités pédagogiques.

Les absences justifiées

Au sein de l'organisme de formation, sont considérées comme justifiées les absences liées aux motifs suivants :

- Les arrêts de travail : qui doivent être transmis à l'employeur, à la CPAM et à l'organisme de formation, sous 48 heures ou 24 heures en cas d'accident du travail ;
- Les évènements familiaux : justifiés par un certificat tels que définis par le Code du travail ;
- Les convocations officielles : telles que le permis de conduire, la journée d'appel, les convocations judiciaires ou préfectorales ;
- Les grèves totales des transports d'une compagnie publique ayant fait l'objet d'un préavis et justifiées par une attestation.

Tout autre motif ne peut donc justifier une absence, y compris les rendez-vous médicaux ou les retenues en collectivités.

L'employeur de l'apprenti s'engage à faire suivre, par tous les moyens, la formation dispensée par l'organisme de formation à l'apprenti. Généralement, l'organisme de formation informe l'employeur de l'absence de son apprenti, dans les 48 heures.

Un bilan des absences est également envoyé aux employeurs à la fin de chaque période de formation et à la fin de chaque semestre, un bilan périodique d'assiduité est envoyé à l'apprenti et à son employeur.

En cas d'absentéisme dépassant le seuil de 70 heures injustifiées ou de 140 heures cumulées (justifiées et injustifiées), l'organisme de formation peut, selon le cas, proposer à l'apprenti, en accord avec la collectivité, de revenir sur le temps consacré aux alternances en entreprise afin de rattraper ses absences faute de quoi l'organisme de formation peut demander l'annulation de l'inscription à la session d'examen.

Dans tous les cas, comme au sein de la collectivité, en cas d'absence injustifiée au centre de formation, l'employeur a la possibilité d'effectuer une retenue sur le salaire de ce dernier.

Les absences non justifiées

La présence de l'apprenti au sein de l'administration qui l'emploie et au CFA est obligatoire. L'apprenti doit dès lors justifier toutes ses absences. Avant de mettre en œuvre la retenue sur salaire, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger l'apprenti à respecter ses engagements. Ainsi, il est nécessaire d'écrire à l'apprenti afin de lui faire part du constat de son absence et de lui en demander la raison, et de l'informer des conséquences possibles sur l'absence de justification de ladite absence (avertissement, retenue sur salaire).

L'écrit peut prendre la forme d'un message électronique ou d'un courrier recommandé adressé à l'apprenti ou à son représentant légal, s'il est mineur. Le montant de la retenue doit être proportionnel au temps d'absence non justifié de l'apprenti

Le congé maladie

L'apprenti relève du régime général de la Sécurité sociale.

En cas d'arrêt maladie, l'apprenti doit :

- Informer son employeur dans les plus brefs délais ;
- Adresser à la CPAM (volet 1 et 2) et à l'employeur (volet 3) l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures ;
- S'abstenir d'exercer une activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles ;
- Reprendre le travail à la date prévue ;
- Passer une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, d'absence de plus de 21 jours ou d'absences répétées pour raisons de santé.

Quand il remplit les conditions, il perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, après un délai de carence de 3 jours.

Pour bénéficier des indemnités journalières (IJ) dans le cas d'un arrêt de travail de moins de 6 mois, il faut :

Avoir travaillé au moins 150 heures sur la période des 3 mois ou 90 jours qui précèdent l'arrêt de travail

Ou

Avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.

L’accident de travail

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée.

En cas d’accident de travail, les démarches à effectuer et les conditions de rémunération de l’apprenti relèvent du droit commun des salariés.

L’apprenti doit :

- Informer ou faire informer son employeur dans les plus brefs délais (24 heures) des circonstances et du lieu de l’accident et de l’identité des témoins éventuels ;
- Faire constater son état de santé par un médecin qui établit un certificat à destination de la Caisse primaire d’assurance maladie (CPAM).

L’employeur doit :

- Déclarer l’accident à la caisse d’assurance maladie du lieu de domicile de l’apprenti dans un délai de 48 heures après avoir eu connaissance de l’accident ;
- Fournir à l’apprenti une feuille d’accident du travail qui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des honoraires médicaux.

En cas d’arrêt de travail, l’employeur doit transmettre à la CPAM une attestation de salaire qui permettra le calcul des indemnités journalières qui seront versées à l’apprenti dès le 1er jour d’arrêt.

L’accident de trajet

Est reconnu comme accident de trajet celui qui survient durant le trajet aller-retour,

- Entre le lieu de travail et le lieu de résidence principale ;
- Entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail en ce qui concerne la procédure de déclaration ainsi que l'indemnisation durant l'éventuel arrêt de travail. De ce fait l'employeur devra procéder aux formalités auprès de la CPAM et l’apprenti (voir ci-avant).

La maladie professionnelle

Il n'existe pas de définition légale de la maladie professionnelle. Les affections reconnues comme maladies professionnelles sont recensées dans un tableau spécifique et si l'apprenti remplit les conditions présentées par ces tableaux, il pourra se voir indemniser. Le tableau des maladies professionnelles peut être consulté en ligne sur :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006126943/

https://www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html.

Discipline

Les apprentis peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire. L'article L.1331-1 du code du travail dispose que « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

Constitue une sanction disciplinaire dans l'entreprise toute décision de l'employeur qui affecte le déroulement du contrat de travail immédiatement ou à terme, et qui est justifiée par le comportement fautif et volontaire du salarié manquant aux obligations fixées dans le contrat de travail et/ou le règlement intérieur. La sanction disciplinaire doit être proportionnelle à la faute commise.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- Le non-respect des règles définies par le règlement intérieur ou une note de service ;
- Le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- Le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- Les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- Les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Les sanctions qui peuvent être mises en place sont :

- L'avertissement ou le blâme qui peuvent être oraux ou écrits (par lettre recommandée),
- La mise à pied (sans rémunération) qui doit être proportionnelle à la faute et inférieure à une semaine,
- Le licenciement pour, au minimum une faute grave. Dans ce dernier cas, le contrat d'apprentissage étant un contrat de droit privé, l'employeur doit saisir le Conseil des Prud'hommes.

Si l'apprenti est mineur, ses parents ou représentants légaux doivent être convoqués et informés.

Salaire

Simulation de la rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti au 01/01/2022 sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

	- de 16 ans	18 - 20 ans	21 -25 ans	26 ans et +
Rémunération brute mensuelle	432,84 €	689,34 €	849,65 €	1 603,12 €
Charges mensuelles URSSAF AT 1,80 %	7,79 €	12,41 €	15,29 €	28,86 €
Total mensuel	440,63 €	701,75 €	864,94 €	1 631,98 €
Total annuel	5 287,57 €	8 420,98 €	10 379,32 €	19 583,71 €

A noter :

- Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.
- Les majorations sont applicables à compter du début du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti.

Les modifications possibles du contrat d'apprentissage

Les dérogations

Les dérogations doivent être demandées à la DRETS dans les situations suivantes :

- Signature du contrat d'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date du début du cycle de formation) ;
- Réduction du contrat d'apprentissage (par exemple pour des apprentis ayant obtenu leur diplôme au bout de 2 ans au lieu de 3 comme prévu) ;
- Allongement de la durée du contrat d'apprentissage (par exemple pour les apprentis en situation de handicap ou en cas de date d'examen postérieure à la date de fin de contrat) ;
- Lorsque l'âge de l'apprenti est supérieur à 29 ans.

L'avenant

La signature d'un avenant est possible, s'il est signé par les parties prenantes (la collectivité, l'apprenti et l'organisme de formation) et adressé pour validation à la DDETS, dans les cas suivants :

- Changement de maître d'apprentissage ;
- Changement d'intitulé de formation ;
- Changement d'organisme de formation ;
- Valorisation du salaire de l'apprenti ou durée du travail ;
- Changement du lieu d'apprentissage occasionnel ;
- Prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen (la rémunération reste la même que l'année précédente) ;
- Prolongation du contrat en cas de difficultés importantes ;
- Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de l'apprenti (la rémunération pour l'année supplémentaire est majorée de 15 points).

La résiliation

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont très spécifiques et propres à ce type de contrat – il n'est pas question de licenciement mais de résiliation.

La résiliation durant la "période d'essai"

Pendant cette période, le contrat peut être résilié de façon unilatérale, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. La partie souhaitant résilier le contrat doit informer l'autre partie ainsi que l'organisme de formation et la DRETS par courrier avec AR.

Concernant la résiliation par l'employeur, il est préférable de disposer de justifications rédigées sous forme de réserves à l'occasion d'évaluations périodiques, avec l'apprenti et/ou l'organisme de formation, au cours de la période.

Dans le cas d'une résiliation de contrat pendant la "période d'essai", la collectivité devra régler à l'organisme de formation le montant réclamé au titre de la formation déjà suivie par l'apprenti.

La résiliation hors "période d'essai"

A l'issue des 45 jours passés par l'apprenti dans la collectivité, la résiliation anticipée du contrat ne peut avoir lieu que les cas suivants :

- Obtention du diplôme préparé (l'apprenti peut demander à mettre fin à son contrat en respectant un délai de prévenance de 2 mois minimum) ;
- Résiliation d'un commun accord (obligation d'un écrit signé par l'ensemble des parties et communiqué à l'organisme de formation et à la DDETS) ;
- Résiliation par la collectivité en cas de force majeure, de faute grave, de manquements répétés d'une des parties à ses obligations, d'inaptitude de l'apprenti ou d'exclusion définitive de l'apprenti par l'organisme de formation ;
- Résiliation par l'apprenti (démission par exemple) ;
- Résiliation judiciaire (c'est-à-dire par le Conseil de prud'hommes qui statue en la forme les référés) due à l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il se préparait (situation très particulière).

Aide

L'aide du CNFPT au financement du coût de la formation

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2022, le CNFPT prend en charge la totalité des coûts conventionnés de la formation des apprentis. Ils seront directement versés aux organismes de formation ces frais de formation.

Les contrats qui ont été conclus avant 2022 restent financés par le versement d'une contribution fixée à 50 % des frais de formation.

Pour ces contrats, la collectivité n'a pas de démarche à faire. L'organisme de formation facture directement au CNFPT le montant correspondant aux 50 % pris en charge. Il facture à la collectivité le solde du coût.

La liste des montants maximaux de prise en charge des frais de formation par diplôme ou titre professionnel est consultable sur le site du CNFPT, https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vosagents/accueillir-apprenti/documents-utiles/national.

Rappel : la collectivité a la possibilité de négocier avec l'organisme de formation le coût restant à sa charge.

Les aides du FIPHFP

En matière d'apprentissage, pour encourager et soutenir l'embauche de personnes en situation de handicap, le FIPHFP apporte des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun.

L'intervention du FIPHFP est soumise aux principes suivants :

- Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (formations comprises). Chaque employeur est donc invité à solliciter dans un premier temps des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail et à faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.

- Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable. En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

Le Centre de Gestion du Var accompagne les collectivités sur les démarches de demandes d'aides.

Exemple de simulation à titre indicatif au 01/01/2022

	- de 16 ans	18 - 20 ans	21 -25 ans	26 ans et +
Rémunération brute mensuelle	432,84 €	689,34 €	849,65 €	1 603,12 €
Charges mensuelles URSSAF AT 1,80 %	7,79 €	12,41 €	15,29 €	28,86 €
Total mensuel	440,63 €	701,75 €	864,94 €	1 631,98 €
Total annuel	5 287,57 €	8 420,98 €	10 379,32 €	19 583,71 €
Aide financière FIPHFP 80% du salaire brut	-352,50€	-561,40€	-691,95€	1305,58€
Total mensuel	88,13€	140,35€	172 ,99€	326,40€
Total annuel	1057,51€	1684,20€	2075,86€	3916,74€

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Il finance, au cas par cas, des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

CONCLUSION DU CONTRAT

Sans recrutement

A la fin de son contrat il est remis à l'apprenti un état du solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation employeur établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de pôle emploi.

Cette attestation doit porter la mention de l'adhésion au régime d'assurance spécifique dans la rubrique employeur. L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti n'a pas pris ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il bénéficie alors d'une indemnité compensatrice de congés payés. L'indemnité est également due en cas de rupture avant le terme du contrat, que celle-ci résulte du fait de l'apprenti ou du fait de l'employeur.

- Un certificat de travail :
  - L'identité des parties (employeur et apprenti),
  - Les dates d'entrée et de sortie dans la collectivité,
  - La nature de l'emploi ou des emplois occupés par l'apprenti et les périodes correspondantes,
  - La date de remise et de signature de ce document.

- Un état du solde de tout compte
  - Toutes les sommes versées à l'apprenti à la clôture de son contrat (salaire, prime éventuelle…),
  - La précision que l'apprenti dispose de 6 mois à compter de la signature pour contester ce reçu pour solde de tout compte (au-delà de ce délai, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur concernant les sommes y figurant)
  - La précision que ce document est établi en 2 exemplaires,
  - La date de remise et de signature de ce document.

- Une attestation employeur destinée à Pôle Emploi et permettant à l'apprenti de faire valoir ses droits aux allocations chômage.
  - Le motif exact de fin de contrat
  - Le montant des rémunérations perçues par l'apprenti

L'attestation peut être générée depuis le logiciel de paie via la DSN ou saisie sur le site de Pôle emploi.

A l'instar de l'accueil, le départ de l'apprenti peut être valorisé.

Pour que l'expérience de l'apprentissage soit positive et capitalisable, les étapes suivantes sont souhaitables :

- Valider la progression et l'acquisition des compétences de l'apprenti.

Cela lui permet de valider ses acquis auprès de son organisme de formation et facilite la construction de son projet professionnel à suivre.

- Rédiger une lettre de recommandation et/ou, le cas échéant, l'ajouter sur son profil sur les réseaux sociaux professionnels.

Cette appréciation peut être déterminante pour lui permettre de décrocher son prochain emploi.

- Lui offrir un moment convivial, de partage.
- Garder et entretenir le lien.

Un besoin futur en compétences, un besoin ultérieur de prestation de services ou de partenariat… La suite de carrière de l'apprenti peut l'amener à recroiser la route de la collectivité.

De la même manière, garder le lien avec l'organisme de formation peut être intéressant pour faciliter le sourcing de nouveaux apprentis.

L'accès à la fonction publique

Le recrutement par voie de concours

L'accès à la fonction publique à l'issue de la période d'apprentissage doit s'inscrire dans le respect du **principe de constitutionnalité d'égal accès aux emplois publics, lequel se traduit par un recrutement par voie de concours**.

La période d'apprentissage peut ainsi être mise à profit par l'apprenti pour s'acculturer et bénéficier d'une immersion dans le monde professionnel public, ce qui constitue un avantage comparatif indéniable au moment du concours, par rapport à d'autres profils de candidats.

Afin de renforcer l'accompagnement des apprentis qui envisagent d'intégrer le secteur public après l'obtention de leur diplôme il est demandé aux administrations de proposer systématiquement à tous les apprentis de suivre des modules de préparation aux concours pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire.

Une expérience de terrain associée à une immersion dans l'environnement professionnel public et à un accompagnement vers l'emploi titulaire, permettront aux apprentis de préparer dans les meilleures conditions les concours d'accès à la fonction publique (externes et/ou troisième concours).

En revanche, les apprentis ne peuvent faire valoir leurs années d'apprentissage comme des années d'expérience professionnelle au sens des durées d'expérience requises (services effectifs) pour se présenter à un concours interne.

Le recrutement direct de l'apprenti

Les apprentis peuvent également être recrutés par voie de contrat, dans les conditions prévues par le code général de la Fonction Publique.

Ce recrutement est possible sur le premier grade ("grade de base") des cadres d'emplois de catégorie C suivants :

- Le cadre d'emplois des adjoints administratifs (adjoint administratif),
- Le cadre d'emplois des adjoints d'animation (adjoint d'animation),
- Le cadre d'emplois des adjoints techniques (adjoint technique),
- Le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine (adjoint du patrimoine),
- Le cadre d'emplois des agents sociaux (agent social).

Apprentis en situation de handicap

Le recrutement par voie dérogatoire

Un apprenti reconnu travailleur handicapé peut être recruté directement grâce à la voie dérogatoire.

Cette possibilité est ouverte aux catégories A, B, C sous réserve de répondre aux conditions de diplômes ou de niveau d'étude requises pour passer le concours correspondant au grade de nomination envisagé.

Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévu pour un lauréat de concours (en général 1 an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement et médicalement aptes à exercer les fonctions occupées pendant la durée du contrat.

Titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage

Expérimentation inscrite à l'article 91 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en contrat d'apprentissage ont la possibilité, 3 mois avant la fin de leur contrat, de formuler une demande de titularisation à la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur.

Leur dossier de candidature est composé notamment d'un CV, d'un justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) et de la copie de leurs titres professionnels et diplômes

Une commission apprécie l'aptitude des apprentis à être titularisés. Elle tient notamment compte de leurs capacités à exercer les missions dévolues au corps auquel ils ont vocation à accéder, de leur motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de leur parcours professionnel ainsi que de leurs connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de leur candidature.

Au terme de ce premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection des candidats en vue de les auditionner. Dans ce cas, un entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme de leur contrat d'apprentissage.

Lorsque la collectivité n'est pas en mesure de faire une proposition de poste, elle en informe les candidats dans le même délai.

Cette expérimentation s'applique jusqu'au 7 août 2025.

Une prime d'insertion durable de 4 000 € peut être versée par le FIPHPH à la collectivité si celle-ci conclut un contrat à durée indéterminée ou procède à la titularisation de l'apprenti en situation de handicap à l'issue de sa période d'apprentissage.

BOITE A OUTILS

Tableau d'évaluation aux fonctions de maitre d'apprentissage

	NA	EVA	C	PF	E
Compétences relationnelles					
Établir un climat favorable à la communication					
Conduire un entretien avec l'apprenti					
Compétences pédagogiques					
Avoir une vue globale de son métier et être capable de le présenter à une personne non encore initiée					
Avoir une vue globale de l'organisation du travail/production dans la collectivité et être capable d'en faire une présentation					
Définir les objectifs de formation les plus pertinents dans une situation de travail					
Varier les méthodes d'intervention : expliquer, montrer, mettre en situation					
Analyser une séquence de travail en termes de démarche et de résultats					
Organiser avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle					
Compétences managériales					
Identifier, dans le contexte du travail, les différents interlocuteurs, avec leurs fonctions, leurs attentes, leurs enjeux					
Intégrer l'apprenti dans un collectif professionnel					
Apprendre à un apprenti à comprendre une organisation du travail et à s'inscrire dans une ligne hiérarchique					
Élaborer et négocier un parcours de formation pour l'apprenti					
Associer la collectivité, le service et l'équipe à la mission confiée					
Exercer un rôle d'évaluation dans la limite de sa fonction					
NA : non acquis EVA : en voie d'acquisition C : conforme PF : point fort E : expert					

Modèle d'arrêté d'attribution de la NBI maitre d'apprentissage

Arrêté portant attribution d'une bonification indiciaire de M. …….
en raison des fonctions de maitre d'apprentissage

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président de……..,

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu le code général de la fonction publique,
Vu le décret n°93-863 du 18 juin 1993, relatif aux conditions de mise en service de la nouvelle bonification indiciaire de la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale,
Considérant que M. ..... exerce les fonctions de maître d'apprentissage au sens de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail, à compter du (date de début du contrat d'apprentissage) .....,
Considérant que M..... réunit les conditions statutaires d'octroi de la nouvelle bonification indiciaire.

Arrête

Article 1
À compter du ..../..../.... (date de début du contrat d'apprentissage), M .....d'une bonification indiciaire de 20 points majorés.

Article 2
Cette bonification indiciaire cessera d'être versée lorsque M ..... n'exercera plus les fonctions au titre desquelles elle est perçue.

Article 3
Le présent arrêté sera transmis à la présidente du centre de gestion, au comptable de la collectivité, et notifié à l'intéressé(e).

Fait à ....., le ..../..../....

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président,
(nom, prénom et qualité lisible)

Notifié le :

Signature :

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulon dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

2. Les Conditions Générales de Fonctionnement

Objet :	**CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Texte de référence :

Article L.6227-4 du Code du Travail

Principe :

Le contrat d'apprentissage constitue une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur. Un contrat est conclu entre l'apprenti et un employeur. Il associe une formation en entreprise ou en collectivité publique et un enseignement dispensé dans un centre de formation d'apprentis.

Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique.

Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

NOM et coordonnées de la Collectivité ou de L'Etablissement public :

dsds

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Non titulaires	Stagiaires
dfsfds	sfssssssssssssssssssss	sfsdfsfsdfs	sdfsdfs

Coordonnées de la personne en charge du dossier :

Nom : sfsd

Téléphone : sdfsd

Mail : sdfsf @ sfsdf

1 / 3

Nombre d'apprentis dans la collectivité et dans quels services : sdfsdf

sdfsf

Diplôme à préparer : sfsf

Contenu de la formation : sfsdf

Durée de l'apprentissage : sdfsdf

Périodes de formation en école : sdfsd

CONDITIONS D'ACCUEIL ET DE FORMATION DE L'APPRENTI :

sdfsdf

sdfsf

Horaires de travail : sdfsf

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE :

Formation/Diplômes : sfsdf

- **Moyen mis à disposition par la collectivité pour le maître d'apprentissage** :

sdfsdf

sdfsf

Pièce à joindre :

- courrier du Maître d'apprentissage
-

ELEMENTS D'INFORMATION SUPPLEMENTAIRES :

sdfsd _____

sdfsf _____

sdfsdf _____

Fait à sdfsdf _____,

Le sdfsdf _____,

Signature de l'autorité territoriale

Cadre réservé au Centre de Gestion

AVIS DU COMITE TECHNIQUE

Date de la séance: / /	
Collège des représentants des collectivités	Collège des représentants du personnel
☐ Avis favorable à l'unanimité	☐ Avis favorable à l'unanimité
☐ Avis favorable à la majorité	☐ Avis favorable à la majorité
☐ Avis défavorable à l'unanimité	☐ Avis défavorable à l'unanimité
☐ Avis défavorable à la majorité	☐ Avis défavorable à la majorité
☐ Autre :	☐ Autre :

Fait à la Crau, le

MERCI DE NOUS RETOURNER CETTE FICHE DE RENSEIGNEMENTS DES QUE POSSIBLE POUR LA BONNE INSTRUCTION DE VOTRE DOSSIER

Modèle de délibération

Délibération relative aux contrats d'apprentissage

Le ……(date), à ……(heure), en ……(lieu), se sont réunis les membres du Conseil Municipal (ou autre assemblée), sous la présidence de ……,

Etaient présents : ……

Etaient absent(s) excusé(s) : ……

Le secrétariat a été assuré par : ……

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code du travail, et en particulier les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants ;

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;

Vu le décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

VU le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale

Vu l'avis du comité technique en date du ……

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle

complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit ;

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

En cas d'apprentissage aménagé :

Considérant que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique accompagnent sur les plans financier, administratif et technique, les collectivités/établissements territoriaux dans l'intégration d'apprentis bénéficiant de la reconnaissance travailleur handicapé ;

Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Le Conseil Municipal (ou autre assemblée : conseil syndical, …….), sur le rapport de Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président et après en avoir délibéré,

Décide :

Article 1 : décide de recourir au contrat d'apprentissage.

Article 2 : décide d'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un (ou indiquer le nombre) apprenti(s) conformément au tableau suivant :

Service d'accueil de l'apprenti	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti	Durée de la formation

Article 3 : précise que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Article 4 : autorise Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

Adopté à ..... des membres présents

Fait à ....., le ..../..../....

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président,

(nom, prénom et qualité lisible)

Madame la Maire / Monsieur le Maire / Madame la Présidente / Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication, par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : http://www.telerecours.fr.

Modèle de convention (source CNFPT)

MODELE A TITRE INDICATIF
CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Entre les soussignés :

1. **Le CFA** (désignation, adresse, numéro Siret, UAI),
.....
.....

.....

organisme de formation de (Désignation, adresse, Siret) [*à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme]*
.....
.....
.....
, enregistré sous le numéro de déclaration d'activité ..... auprès de la préfecture de région de
.....
, représenté par (Nom du représentant légal)
.....

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone
.....

.....

.....

2. **L'employeur** (désignation, adresse, numéro Siret) représenté par
.....
.....

.....
(nom et qualité du signataire),
.....

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone
.....

.....

.....

est conclue la convention suivante, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

Article 1er : Objet de la convention

Le CFA ..... organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du Code du travail.

- Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre [préciser son intitulé + codes – diplôme/RNCP /Code Formation mentionné dans le contrat d'apprentissage]
  .....
  .....
  .....
- Contenu de l'action : [à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]

  ……

  ……

- Durée de l'action de formation[1] : [dates de la formation – nombre d'heures].....

  ……

- Lieu principal de la formation: [identification + adresse + UAI le cas / Siret - à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA-] [2] .....

.....

- Périodes de réalisation: [préciser la période et renvoi vers un calendrier de l'alternance en annexe ou bien transmis ultérieurement] :

Article 2 : Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou du titre

Modalités de déroulement : [présentiel, à distance, mixte, mobilité européenne et internationale]

……

Moyens prévus : [les moyens humains et techniques ainsi que les ressources mobilisées pendant la formation théorique et pratique dans le CFA]

Modalités de suivi : .....

Modalités d'obtention du diplôme ou du titre : [présentation à examen terminal /contrôle continu]

.....

Article 3 : Bénéficiaire(s) de l'action de formation en apprentissage

Nom et prénom(s) _ dates de début et de fin du contrat .....

.....

[1] Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention

[2] A renseigner uniquement si le lieu de la formation est différent du CFA responsable présent sur le CERFA

Article 4 : Dispositions financières liées à la convention

Rappel : gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal, le cas échéant ; aucune somme ne peut leur être demandée.

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

	Prix de la prestation - Net de taxe[3]	*Coût plafond annuel CNFPT*	*Montant de la prise en prise en charge CNFPT*	*Reste à charge pour la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant Net de taxe*
1ère année de financement	_____ ____€	_____ _€	_____ ____€	_____ ____€
2ème année de financement	_____ ____€	_____ _€	_____ ____€	_____ ____€
3ème année de financement	_____ ____€	_____ _€	_____ ____€	_____ ____€

Article 5 : Frais annexes -

Les frais annexes ne sont pas pris en charge par le CNFPT.

	Hébergement 6€/ nuit	***Restauration 3€ / repas***
1ère année de financement	*Nombre de nuitées envisagées :* *Montant :*	*Nombre de repas envisagés :* *Montant :*
2ème année de financement	*Nombre de nuitées envisagées :* *Montant :*	*Nombre de repas envisagés :* *Montant :*
3ème année de financement	*Nombre de nuitées envisagées :* *Montant :*	*Nombre de repas envisagés :* *Montant :*
Total	*Total de nuitées envisagées :* *Montant*	*Total de repas envisagés* *Montant*

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

>> Premier équipement pédagogique : Oui – Non ;

>> Frais liés à la mobilité internationale : Oui – Non ;

Article 6 : Modalités de règlement [Préciser les modalités de règlement entre le CFA et la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant)

La facturation du CFA au CNFPT est soumise à un accord préalable du CNFPT de la demande de financement selon les dispositions prévues dans le Règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT 24 juin 2020.

Article 7 : Clause suspensive :

L'exécution de la présente convention est soumise au dépôt du contrat auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

Article 8 : Différends éventuels

[3] *Article 261 4, 4° du code général des impôts*

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal administratif de ..... sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en double exemplaire, à ..... le .....

Pour l'employeur	Pour l'organisme
Nom et qualité du signataire	Nom et qualité du signataire
Cachet de l'employeur	Cachet du CFA

Cerfa 10103*09

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Contrat d'apprentissage
(art. L6211-1 et suivants du code du travail)

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa de remplir ce document)

cerfa
N° 10103*09

Mode contractuel de l'apprentissage ☐

L'EMPLOYEUR	☐ **employeur privé** ☐ **employeur « public »***
Nom et prénom ou dénomination :	**N°SIRET** de l'établissement d'exécution du contrat :
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :	Type d'employeur :
N° : Voie :	Employeur spécifique :
Complément :	Code activité de l'entreprise (NAF) :
Code postal :	Effectif total salariés de l'entreprise :
Commune :	
Téléphone :	Convention collective applicable :
Courriel : @	Code IDCC de la convention :

***Pour les employeurs du secteur public,** adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : ☐

L'APPRENTI(E)	
Nom de naissance de l'apprenti(e) :	
Prénom de l'apprenti(e) :	
NIR de l'apprenti(e)* : **Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre L.6353-10 du code du travail*	Date de naissance : / /
	Sexe : ☐ M ☐ F
Adresse de l'apprenti(e) :	Département de naissance :
N° Voie :	Commune de naissance :
Complément :	
Code postal :	Nationalité : Régime social :
Commune :	Déclare être inscrit sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau : ☐ oui ☐ non
Téléphone :	
Courriel : @	Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : ☐ oui ☐ non
Représentant légal *(à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)*	Situation avant ce contrat :
Nom de naissance et prénom :	Dernier diplôme ou titre préparé :
	Dernière classe / année suivie :
Adresse du représentant légal :	Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :
N° Voie :	
Complément :	
Code postal :	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Commune :	

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	
Maître d'apprentissage n°1	**Maître d'apprentissage n°2**
Nom de naissance :	**Nom de naissance :**
Prénom :	**Prénom :**
Date de naissance : / /	Date de naissance : / /

☐ ***L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.***

LE CONTRAT		
Type de contrat ou d'avenant :	Type de dérogation : *à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat*	
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :		
Date de conclusion : (Date de signature du présent contrat)	Date de début d'exécution du contrat :	Si avenant, date d'effet :
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage :	Durée hebdomadaire du travail : heures minutes	
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non		
Rémunération	** Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)*	
1re année, du au : % du * ; du au : % du *		
2ème année, du au : % du * ; du au : % du *		
3ème année, du au : % du * ; du au : % du *		
4èmeannée, du au : % du * ; du au : % du *		
Salaire brut mensuel à l'embauche : , €	Caisse de retraite complémentaire :	
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : , € / repas Logement : , € / mois Autre :		
LA FORMATION		
CFA d'entreprise : oui non Dénomination du CFA responsable : N° UAI du CFA : N° SIRET CFA :	Diplôme ou titre visé par l'apprenti : Intitulé précis : Code du diplôme : Code RNCP :	
Adresse du CFA responsable : N°Voie : Complément : Code postal : Commune :	**Organisation de la formation en CFA :** Date de début du cycle de formation : Date prévue de fin des épreuves ou examens : Durée de la formation : heures	
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) :		
L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat Fait à :		
Signature de l'employeur	***Signature de l'apprenti(e)***	***Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)***
CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT		
Nom de l'organisme : Date de réception du dossier complet : N° de dépôt :	**N° SIRET de l'organisme :** Date de la décision : Numéro d'avenant :	
Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice FA 14		

contrat d'apprentissage

Code	Dénomination de l'action	Date	Remarques
1	L'identification du besoin, des possibilités d'accueil et du maitre d'apprentissage Obtention de l'accord préalable du CNFPT		
2	Le choix du candidat		
3	La recherche de candidatures		
4	L'avis du comité technique		
5	La délibération de l'organe délibérant		
6	L'inscription de l'apprenti en CFA(s) ou en établissement de formation		
7	La visite médicale de l'apprenti auprès d'un medecin agréé		
8	L'enregistrement du contrat par la DREETS (ex-DIRECCTE)		
9	La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)		

Code	Dénomination de l'action	Date	Remarques
10	Les demandes d'aides nationales et locales		
11	La visite auprès du médecin de prévention pour un éventuel aménagement de poste		
12	La demande d'aides auprès du FIPHFP en faveur des employeurs et des apprentis en situation de handicap (liste non exhaustive)		
13	Le suivi de l'apprenti par le centre de formation et le CDG 83		
14	La démarche à réaliser 1 mois avant la fin du contrat d'apprentissage		

Code	Dénomination de l’action	Date	Remarques
15	La fin du contrat sans recrutement		
16	De l’apprentissage à la contractualisation		
17	De l’apprentissage à la titularisation		
18	Dispositif PrAB (préparation aux concours de catégorie a et b)		

Procédure de recrutement et d'exécution du contrat d'apprentissage public aménagé

Les 9 étapes préalables à l'embauche d'un apprenti handicapé

1. L'identification du besoin et des possibilités d'accueil

Préalablement à toute démarche administrative, il est nécessaire d'identifier les besoins et les possibilités d'accueil d'apprentis dans la collectivité / l'établissement public, notamment :

- Définir la fonction qui sera occupée par le futur apprenti ;
- S'assurer de l'existence de la formation correspondante.
- Identifier les maîtres d'apprentissage éventuels.
- Faire une demande d'accord préalable sur l'IEL du CNFPT

Pour vous procurer la liste des Centres de Formation des Apprentis (CFA)/Centres de Formation des Apprentis Spécialisés (CFAS), écoles ou autres établissements proposant une formation en alternance, vous pouvez vous adresser au pôle conseil et emploi territorial du CDG 83.

2. Le choix du candidat

Lors du choix du candidat, il convient d'être particulièrement vigilant à certains éléments :

- L'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti et le besoin de l'employeur public
- Le contenu de la formation choisie par l'apprenti afin de s'assurer qu'il pourra bien mettre en pratique l'ensemble du référentiel « compétences » lié au diplôme préparé
- L'âge du candidat : les apprentis de moins de dix-huit ans ne sont pas autorisés à utiliser les machines ou appareils à caractère dangereux (articles R234-20 et R234-21 du Code du travail)
- Les modalités de mobilité de l'apprenti…

3. La recherche de candidatures

Afin de faciliter la recherche d'un apprenti, l'employeur public a tout intérêt à élaborer une offre d'emploi. L'offre pourra être transmise à l'ensemble des partenaires (Pôle emploi, Cap Emploi, CDG 83, Missions locales, CFA/CFAS, etc.).

4. L'avis du Comité Technique

Le Comité Technique doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis accueillis par la collectivité / l'établissement public. En effet, le Comité Technique est compétent sur toutes les questions liées aux conditions générales de fonctionnement des administrations, notamment en matière d'apprentissage. Il reçoit une communication de rapports sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

5. La délibération de l'organe délibérant

Il est impératif de faire valider, par l'assemblée délibérante, le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité / l'établissement public. La délibération doit porter sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage.

6. L'inscription de l'apprenti en CFA(s) ou en établissement de formation

L'employeur public doit inscrire l'apprenti au CFA/CFAS ou en établissement de formation et devra ensuite s'assurer qu'il y suivra les cours dispensés. Il est important de se renseigner auprès du CFA/CFAS ou de l'établissement de formation sur :

- les dates de début et de fin de la formation, le calendrier des cours, les périodes d'examen
- la personne à contacter en cas de nécessité
- le coût de formation de l'apprenti à la charge de l'employeur.

7. La visite médicale de l'apprenti

L'apprenti devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé (liste préfectorale).

8. L'enregistrement du contrat par la DREETS (ex-DIRECCTE)

Avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, le contrat d'apprentissage doit être transmis à l'Unité Territoriale de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) du lieu d'exécution du contrat. L'unique document à transmettre pour l'enregistrement du contrat est le formulaire CERFA FA 13 en trois exemplaires originaux (un exemplaire pour l'employeur public, un pour l'apprenti et un pour la

DREETS). Ce document est généré et transmis : Contrat apprentissage employeur public - Accueil (beta.gouv.fr)

Des pièces complémentaires pourront éventuellement vous être réclamées par la DREETS dans le cadre de la procédure d'enregistrement du contrat :

- le certificat de scolarité obligatoire ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les apprentis de moins de 16 ans,
- la copie du titre autorisant l'apprenti de nationalité étrangère à travailler en France,
- la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) spécifiant l'orientation en apprentissage aménagé si l'apprenti est inscrit en CFAS ;
- les justificatifs d'expérience et/ou de diplôme du maître d'apprentissage ;
- la fiche d'aptitude médicale de votre apprenti.

À la réception du dossier complet, la DREETS à 15 jours pour enregistrer le contrat. La non-réponse dans le même délai de 15 jours à valeur d'acceptation. Si le dossier est incomplet ou mal renseigné, la DREETS doit dans un délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires. Une fois le contrat enregistré, la DREETS renvoie à l'employeur public deux exemplaires CERFA FA 13 sur lesquels sera mentionné le numéro d'enregistrement du contrat. Il conserve un exemplaire et en remet un à l'apprenti.

Si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation, il peut être refusé par la DREETS pour non-conformité. Le contrat est alors considéré comme nul et l'apprenti peut avoir dans certains cas droit à des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice.

9. La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

La DPAE est obligatoire pour tout salarié y compris les apprentis du secteur public.

Elle s'effectue par courrier ou via Internet (https://www.net-entreprises.fr/) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé.

Cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti auprès de la sécurité sociale.

Les 5 points d'étapes pendant l'exécution du contrat d'apprentissage

1. Les demandes d'aides nationales et locales

Certaines années, le gouvernement d'une part et le Conseil régional PACA d'autre part mettent en place des aides à destination des employeurs publics d'apprentis. Au moment de votre recrutement, il faudra donc penser à vous renseigner sur l'existence ou non de ces aides et les modalités pour pouvoir en bénéficier.

2. La visite auprès du médecin de prévention

Si l'apprenti a besoin d'un aménagement d'ordre technique, organisationnel ou humain de son poste de travail (stage) ou pendant sa formation (école), il devra passer une visite de compatibilité au poste de travail auprès du médecin de prévention afin qu'il évalue et prescrive les mesures de compensation du fait de son handicap.

3. La demande d'aides auprès du FIPHFP en faveur des employeurs et des apprentis en situation de handicap (liste non exhaustive) :

- prise en charge de la rémunération de l'apprenti : *80 % du salaire brut et charges patronales pendant toute la durée du contrat ;*
- prise en charge des frais de formation de l'apprenti : *montant plafond de 10 000 € / an de formation ;*
- prise en charge des aménagements techniques sur le lieu de formation (CFA) et/ou sur le lieu de travail (employeur) : *montant plafond de 10 000 € sur 3 ans ;*

4. Le suivi de l'apprenti par le centre de formation et le CDG 83

Le référent contrat d'apprentissage du CDG 83 est compétent pour accompagner les collectivités et établissements publics affiliés et participer au suivi de l'apprenti tout au long de son contrat. Le référent contrat d'apprentissage du CDG 83 peut, sur demande de l'employeur public, l'assister dans :

- la demande des aides auprès du FIPHFP ;
- la démarche d'aménagement de poste, en relation avec le médecin de prévention ;
- la prescription et le suivi de prestations spécifiques en faveur de l'apprenti handicapé (étude ergonomique complexe, accompagnement spécifique par un professionnel du handicap visé…).

Les situations de handicap étant singulières, il conviendra de contacter le référent contrat d'apprentissage du CDG 83 dès l'identification de difficultés ou en amont de toute action afin qu'il évalue la prestation la plus adéquate pour accompagner l'apprenti.

5. La démarche à réaliser 1 mois avant la fin du contrat d'apprentissage

Un mois avant la fin du contrat, il est fortement conseillé à l'apprenti de s'inscrire sur le site de recherche d'emploi public « www.emploi-territorial.fr » et d'intégrer le vivier de remplacement du CDG 83 en s'inscrivant sur l'adresse emploipublic@cdg83.fr . Cette démarche a plusieurs objectifs :

- site emploi-territorial.fr : rechercher et le cas échéant postuler aux offres déposées par les collectivités :
- emploipublic@cdg83.fr :proposer des missions de remplacement au sein de collectivités / établissements publics qui en font la demande. Cela permet de maintenir l'ancien apprenti dans l'emploi public et d'acquérir de l'expérience jusqu'à bénéficier d'un emploi durable au sien de la Fonction Publique.

À l'issue du contrat d'apprentissage

Plusieurs cas de figures sont possibles.

1. La fin du contrat sans recrutement

L'apprenti en situation de handicap doit s'inscrire à Pôle emploi. Il peut ensuite bénéficier d'un accompagnement par Cap emploi 83 pour toutes les démarches relatives à la recherche d'emploi. Enfin, en intégrant le vivier de remplacement du Pôle emploi territorial du CDG 83, il peut se voir confier des missions de remplacement plus ou moins courtes en lien avec son expérience professionnelle et ses qualifications.

2. De l'apprentissage à la contractualisation

L'apprenti en situation de handicap peut être recruté par voie contractuelle sans concours via la voie dérogatoire à l'issue d'un CDD de 1 an sur le modèle de l'année de stage du fonctionnaire (décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le décret n° 2020-530 du 05 mai 2020 issu de l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique dispose qu'à titre expérimental pour une durée de 5 ans, tout apprenti en situation de handicap pourra être titularisé dans la fonction publique immédiatement à la fin de son contrat d'apprentissage, sans application de la voie dérogatoire. en définit les modalités d'application.

3. De l'apprentissage à la titularisation

La loi permet aux apprentis, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, de se présenter aux troisièmes voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun », que celle-ci ait eu lieu auprès d'un employeur public ou privé.

Certaines administrations proposent à leurs apprentis de bénéficier d'actions de préparation aux épreuves d'admissibilité et d'admission dans le cadre de leur apprentissage afin de les encourager à passer les concours de la fonction publique et de leur fournir des chances supplémentaires de réussite.

4. Dispositif PrAB (préparation aux concours de catégorie a et b)

Le dispositif PrAB mis en place par le décret 2017-1471 issu de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté s'adresse à tous les employeurs des 3 versants de la fonction publique. Il instaure, dans le cadre d'une expérimentation d'une durée de six ans, un contrat à durée déterminée de droit public permettant à son titulaire recruté sur un emploi de catégorie A ou B de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé.

Les anciens apprentis, sans emploi, peuvent bénéficier d'une nouvelle chance d'intégrer l'administration.