



Pôle Concours, Emploi,
Santé, Sécurité,
Organisation du Travail
et Maintien dans
l'emploi

Août 2017

NOTE D'INFORMATION



Références :

- Code du travail, *article L.6211-1*
- *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.
- *Décret n°2006-779* du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance : tout en travaillant dans une entreprise ou une collectivité, l'apprenti suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage (Lycées, Universités, Ecoles d'Ingénieurs...).

I Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage dans la fonction publique territoriale ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, conclu entre un apprenti (ou son représentant légal) et un employeur. Il permet aux apprentis d'acquérir une expérience professionnelle au sein d'une entreprise ou d'une collectivité, mais aussi une formation générale et théorique en vue de l'obtention d'un diplôme.

L'apprentissage est un temps d'échanges, en termes d'expériences et de nouveautés, entre l'apprenti qui apporte la nouveauté de ses connaissances théoriques et le maître d'apprentissage qui gagne en compétences pédagogiques. C'est un excellent moyen d'intégrer les jeunes dans le monde professionnel et leur faire connaître la fonction publique territoriale mais aussi un moyen d'intégrer les jeunes handicapés en milieu de travail ordinaire. Pour la collectivité territoriale ou pour l'établissement public, il représente un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et d'anticipation des départs en retraite, notamment dans les secteurs tensions.

C'est un dispositif de formation initiale en alternance permettant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

Le contrat est d'une durée de 1 à 3 ans, en fonction de la durée de formation nécessaire pour préparer le diplôme.

II Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap. Les jeunes de moins de 16 ans peuvent signer un contrat d'apprentissage sous réserve d'avoir accompli la totalité de la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (collège). Les jeunes étrangers peuvent également signer un contrat d'apprentissage sous réserve qu'ils soient titulaires d'une autorisation de travail.

III Employeurs territoriaux concernés

- Les régions
- Les départements
- Les communes
- Les métropoles
- Les communautés urbaines
- Les communautés d'agglomération
- Les communautés de communes
- Les syndicats de communes à vocation multiple (SIVOM)
- Les syndicats de communes à vocation unique (SIVU)
- Les syndicats mixtes - Les centres de gestion - Le CNFPT

IV Les partenaires au contrat d'apprentissage

- L'apprenti s'engage à :
 - Respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise
 - Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé
 - Suivre la totalité de la formation et respecter le règlement intérieur
 - Se présenter à l'examen prévu
- L'organisme de formation s'engage à :
 - Définir les objectifs de la formation
 - Assurer la formation générale et technologique
 - Informer les maîtres d'apprentissage (absences de l'apprenti, entretiens tripartites)
- L'employeur s'engage à :
 - Assurer à l'apprenti une formation complète correspondant au métier choisi
 - Lui désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation dans la collectivité / l'établissement public
 - Faire bénéficier l'apprenti d'un examen médical
 - Lui permettre de suivre sa formation
 - Lui verser un salaire correspondant aux minima sociaux

L'employeur public a la possibilité de conclure une convention avec une autre personne morale de droit public ou un employeur soumis aux dispositions du code du travail afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique. L'employeur public doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti. (Décret n°2017-199 du 16 février 2017).

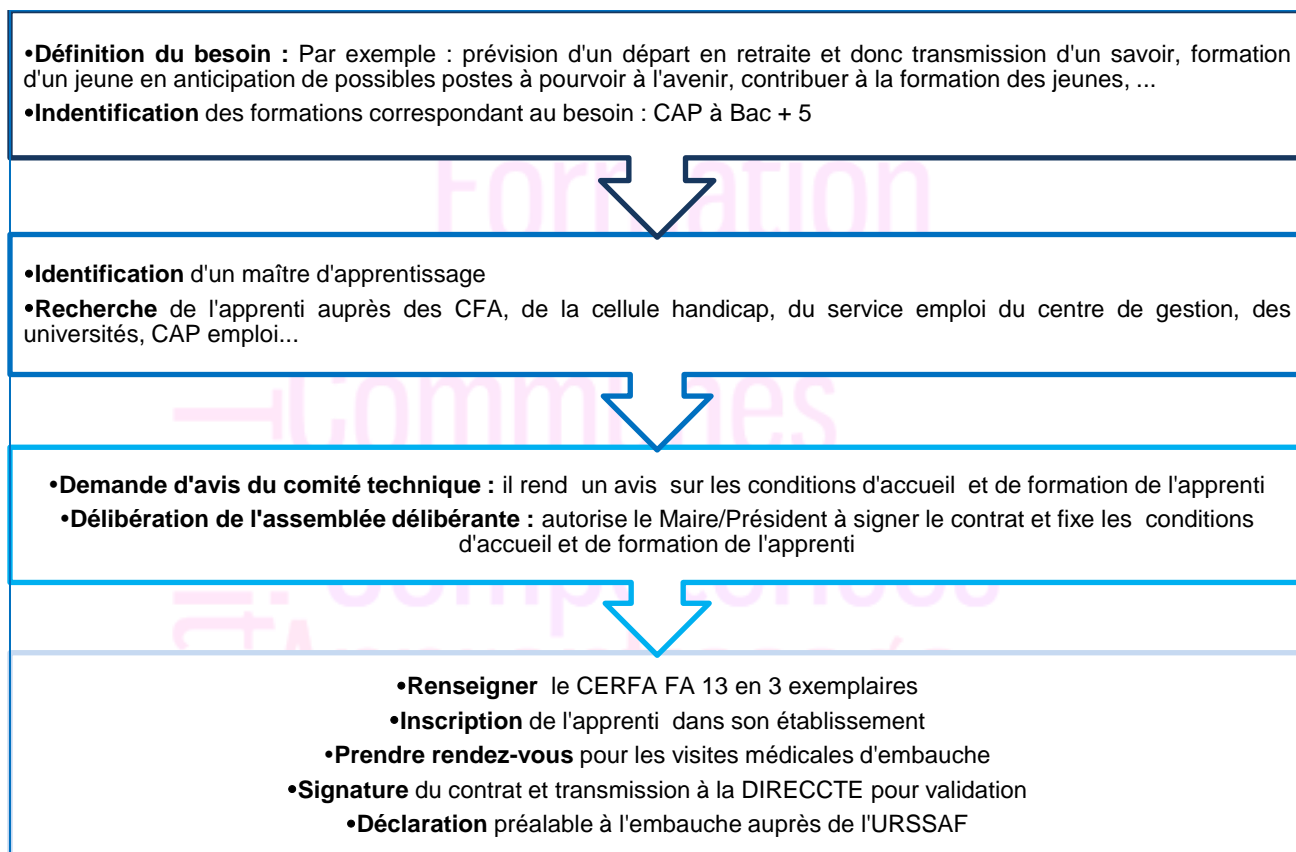
V Le maître d'apprentissage

Il est la personne directement responsable de l'apprenti au sein de la collectivité. Il va accompagner, suivre et former l'apprenti pendant la durée de son contrat.

Il doit aussi posséder un diplôme de niveau au moins égal à celui que l'apprenti prépare, avoir une expérience professionnelle de plus de 3 ans à ce niveau, ou justifier d'une expérience d'au moins 5 ans en rapport avec la qualification visée par la formation de l'apprenti. Il peut suivre un maximum de 3 apprentis à la fois, à condition que le 3^{ème} soit en prolongation du contrat initial.

Pour l'aider dans son rôle, le maître d'apprentissage peut bénéficier de formations proposées par le CNFPT ou l'établissement de formation qui accueille son apprenti.

VI Quelle est la procédure à suivre ?



Le Service emploi et la cellule handicap du Centre de Gestion peuvent vous assister dans ces démarches (si contrat d'apprentissage de travailleur handicapé)

emploi@cdg05.fr

cellulehandicap@cdg05.fr

VII Le contrat d'apprentissage

• **La durée du contrat :**

Le contrat est signé pour période de 1 à 3 ans, en fonction de la durée de formation nécessaire pour préparer le diplôme. Cependant sous certaines conditions, la durée du contrat peut être réduite ou allongée pour tenir compte du niveau initial et de compétences de l'apprenti, de sa situation de handicap, de sa réussite ou de son échec à l'examen.

• **La période d'essai :**

Elle est d'une durée de 2 mois, elle ne pourra être ni réduite ni allongée. Toutefois, en cas de maladie de l'apprenti elle pourra être suspendue. La période d'essai est calculée uniquement sur le temps de présence, consécutif ou non, au sein de la collectivité/l'établissement public. Elle débute donc le premier jour de travail de l'apprenti dans la collectivité/l'établissement public.

- **L'enregistrement du contrat d'apprentissage :**

Le contrat d'apprentissage est établi par écrit au moyen du formulaire cerfa n°10103*05 accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation attestant l'inscription de l'apprenti. L'employeur doit envoyer le formulaire pour le faire enregistrer à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE.

- **La résiliation du contrat d'apprentissage :**

Durant la période d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis ni indemnités. Après la période d'essai, la résiliation du contrat ne peut avoir lieu que dans certains cas : obtention du diplôme, résiliation d'un commun accord, jugement du conseil de prud'hommes. Les documents afférents doivent être communiqués à l'Unité territoriale de la DIRECCTE.

- **Les conditions de travail de l'apprenti :**

Le temps de travail applicable à l'apprenti comprend le temps de travail passé en collectivité et les heures de formations dans l'établissement de formation. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures et la durée journalière de travail est fixée à 10 heures maximum. Les apprentis de plus de 18 ans peuvent effectuer des heures supplémentaires, sous réserve des durées maximales hebdomadaires de travail soit : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines (articles L.3121-1 et suivant du Code du travail).

Pour les apprentis de moins de 18 ans, l'employeur doit veiller à l'application de règles particulières.

- **Les congés payés :**

L'apprenti est soumis à la réglementation de droit commun pour ce qui concerne le régime des congés payés. La notion de congés scolaires n'existe plus pour les apprentis.

- **La rémunération de l'apprenti :**

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du SMIC (sur la base de 151.67h), varie en fonction de son âge, de l'année d'exécution du contrat (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année) et du niveau de diplôme préparé.

| Age | Niveau V préparé (CAP ou BEP) (en année) | | | Niveau IV préparé (BAC) | | | Niveau III (BTS, DUT...) Niveau II (Licence, Master...) Niveau I (Master II...) | | |
|--------------------|--|------------------|------------------|-------------------------|------------------|------------------|---|------------------|------------------|
| | 1 ^{ère} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} | 1 ^{ère} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} | 1 ^{ère} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} |
| 16-17 ans | 25% | 37% | 53% | 35% | 47% | 63% | 45% | 57% | 73% |
| 18-20 ans | 41% | 49% | 65% | 51% | 59% | 75% | 61% | 69% | 85% |
| 21 ans et + | 53% | 61% | 78% | 63% | 71% | 88% | 73% | 81% | 98% |

Exemple du coût d'un apprenti de 17 ans en CAP Jardinier Paysagiste d'une durée de 2 ans :

| Coût | 1 ^{ère} année d'apprentissage (17ans) | 2 ^{ème} année d'apprentissage (18 ans) |
|--|--|---|
| SALAIRE BRUT ANNUEL | 4 440 € | 8 700 € |
| SALAIRE NET ANNUEL | 4 440 € | 8 700 € |
| SALAIRE BRUT ANNUEL + CHARGES PATRONALES | 4 600,1 € | 9 124,30 € |
| COÛT DE LA FORMATION | 5 940 € | 5 940 € |
| COÛT DES HEURES DE TUTORAT | 3 000 € | 3 000 € |
| COÛT TOTAL ANNUEL | 13 540,1 € | 18 064,30 € |

Montant des aides dans le cas où l'apprenti est en situation de handicap :

| | 1 ^{ère} année d'apprentissage | 2 ^{ème} année d'apprentissage |
|--|--|--|
| Montant des aides pouvant être sollicités par l'employeur auprès du FIPHFP | 12 620,10€ | 16 239,40€ |
| Reste à la charge de l'employeur (annuel) | 920 € | 1 824,90 € |
| Coût mensuel sur 2 ans | 114,40 € | |

VIII Quelles sont les aides financières pour l'employeur public ?

Les personnes morales de droit public sont tenues de prendre en charge les coûts de formation des apprentis car ils ne sont pas assujettis à la taxe d'apprentissage.

Dans le cas du recrutement d'un apprenti en situation de handicap, les collectivités peuvent solliciter une aide financière du FIPHFP.

- A destination de l'apprenti :
 - Aide financière pour l'apprenti : aide forfaitaire de 1 525 € par diplôme
- A destination des employeurs publics :
 - Coût salarial à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales par année d'apprentissage
 - Frais de formation dans la limite de 10 000 € par an (y compris les frais d'inscription et les surcoûts) et de déplacement, d'hébergement et de restauration, déduction faite des autres financements dans la limite de 150 € par jour tout compris
 - Rémunération des heures de tuteur (NBI)
 - Dépenses liées à la compensation du handicap (au cas par cas)
 - Prime d'insertion (apprentissage) versée si l'emploi en apprentissage se poursuit par un recrutement permanent.

Liens utiles :

☞ URSSAF de la région PACA

☞ DIRECCTE PACA

☞ Pôle Emploi : 26 Boulevard Georges Pompidou 05000 GAP

☞ Cap emploi : Immeuble Les Rubis – Impasse des Hypothèques 05000 GAP – 04 92 53 21 83

☞ CDG FPT 05 : Les Fauvettes II, 1 rue des Marronniers 05000 GAP – 04 92 53 29 18

**Pour plus d'informations, contacter la Directrice du Pôle et
référente handicap du CDG 05**

Catherine REBOUL au 04 92 53 29 18 - catherine.reboul@cdg05.fr

ou

Cécilia EYRIEY au 04 92 53 29 18 - emploi@cdg05.fr

Formation
Alternance
Communes
Compétences
Apprentissage
Handicap
Maintien
Territoriale
Emploi
Accompagnement