



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

I – OBJECTIFS / MODALITÉS

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance, qui associe une formation pratique en collectivité et une formation théorique dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA), universités (Unités d'apprentissage), lycées, Maisons Familiales et Rurales (MFR), écoles d'ingénieurs, etc.

<p>LES ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE ONT POUR OBJET DE :</p>	Permettre aux titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.		
	Leur dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue dans la collectivité ou l'établissement employeur et qui s'articule avec elle.		
	Contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté.		
	Contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.		
	Les formations par apprentissage s'échelonnent du niveau 3 (Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)) au niveau 7 (master, diplôme d'Ingénieur) et peuvent s'aménager pour s'adapter aux situations des personnes reconnues Travailleur Handicapé (TH). Dans ce cas, l'apprentissage devient apprentissage aménagé.		
	Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau de diplôme (Nouvelle nomenclature 2019)
	-	CAP, BEP	3 (anciennement V)
	Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
Bac+2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)	
Bac+3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)	
Bac+4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)	
Bac+5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)	
Bac+8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)	
LIENS UTILES	<p>Retrouvez ici la liste des formations par apprentissage en Occitanie.</p>		



II – BÉNÉFICIAIRES

LES CONDITIONS D'ÂGE SELON LES SITUATIONS :	Les jeunes de 16 à 29 ans révolus et, s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire, les jeunes ayant au moins 15ans.
	Les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.
	Les personnes handicapées, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau : sans condition d'âge.
	Jusque 34 ans révolus pour conclure un 2nd contrat d'apprentissage pour préparer un niveau supérieur, ou après l'rupture involontaire d'un contrat initial ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire. Le contrat doit alors être souscrit dans les 12 mois suivant l'expiration du 1 ^{er} contrat.
LIENS UTILES	<p>POUR TROUVER UN CANDIDAT :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous rendre sur le site "Apprentissage en Région" en cliquant ici. • ou sur l'application ANIE. • Déposer une offre d'apprentissage sur le site Emploi territorial : www.emploi-territorial.fr, avec vos identifiants du SET • Déposer une offre d'apprentissage sur PASS; la plateforme Place de l'emploi public et des stages

III – MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir les conditions de compétences suivantes :

	être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti OU justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
	Un maître d'apprentissage ne peut pas accueillir simultanément plus de deux apprentis ; plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.
	Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les deux dernières années peut abonder son CPF de 240 € via son compte d'engagement citoyen (CEC) quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés; L'alimentation doit être réalisée par l'employeur.
LIENS UTILES	<p align="center">Allez plus loin sur le CEC.</p> <p align="center">Guide du maitre d'apprentissage du CNFPT et sur la formation de tuteur :</p>



IV – CONVENTION DE FORMATION

Les employeurs publics susceptibles d'accueillir des apprentis sont l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les établissements publics administratifs, les établissements publics locaux d'enseignement ou hospitaliers, sociaux et médico-sociaux, et les EPIC pour leurs activités relevant du service public administratif et employant des personnels régis par le droit public.

Rappel :

- 1 - La collectivité territoriale signe le contrat d'apprentissage avec le CFA et l'apprenti.
- 2 - La collectivité signe avec le CFA une *convention de formation*. Cette convention définit notamment le coût annuel de la formation.

NB : L'employeur public qui ne peut pas proposer des tâches, des équipements ou techniques nécessaires à l'obtention du diplôme ou titre préparé par l'apprenti, peut conclure une convention avec un autre employeur public ou privé. Il s'agira alors d'une convention tripartite.

Dès sa conclusion, cette convention doit être transmise à la DREETS en complément du contrat. Elle doit préciser notamment :

- L'objet de la formation et le titre ou diplôme préparé par l'apprenti,
- Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou du titre,
- Le nom du bénéficiaire,
- La durée de l'action de formation,
- Le coût de la formation et les modalités de prise en charge par le CNFPT (en précisant le reste à charge net)
- Les modalités de règlement par la collectivité
- Les modalités de prise en charge éventuelle par l'établissement d'accueil des frais annexes de transport et d'hébergement, Les clauses suspensives et le règlement des différends éventuels...

LIEN UTILE

Obtenez un modèle de convention de formation sur le site du CNFPT (« ressources et documents utiles ») en cliquant [ici](#)



V – CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (CERFA FA13)

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de droit privé relevant des dispositions du Code du travail**. A ce titre, l'apprenti bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les salariés du secteur privé et notamment, des cinq semaines de congés payés.

Dans le secteur public non industriel et commercial, il doit être conclu à durée limitée (de 6 mois à 3 ans) selon la profession et le niveau de qualification préparé. Cette durée peut être prolongée (notamment après un échec à l'examen ou jusque 4 ans si l'apprenti est handicapé ou sportif de haut niveau) ou réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger (y compris en service civique) par une simple convention annexée au contrat et signée par le CFA l'employeur et l'apprenti.

CALENDRIER	<ul style="list-style-type: none"> Les contrats peuvent être conclus tout au long de l'année. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat. La date de début de formation au CFA doit être mentionnée au contrat. Période d'essai de 45 jours consécutifs ou non de présence chez l'employeur public. Un même employeur public ne peut conclure avec le même apprenti plus de 3 contrats d'apprentissages successifs. S'ils veulent intégrer la fonction publique, les apprentis devront emprunter soit la voie du concours, ou être recruté sur les premiers grades sont prévus sans concours, ou en application de l'art. L 352-4 du CGFP, par dérogation. Les services accomplis par l'apprenti ne peuvent pas être pris en compte comme services effectifs. <p>Autre recrutement dérogatoire : jusqu'au 6/8/2024, titularisation possible à l'issue du contrat d'apprentissage des <u>apprentis en situation de handicap</u>, selon les dispositions prévues par le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020</p>
PROCÉDURE	<p>Le contrat est à transmettre, dans les 5 jours ouvrables qui suivent son début d'exécution à la DREETS du département du lieu d'exécution du contrat. L'employeur doit y joindre la convention de formation avec le CFA, voire la convention tripartite en cas d'adaptation de la durée du contrat. A défaut de réponse de la DREETS dans les 20 jours, le contrat est accepté.</p> <p>NOUVEAU EN 2023 A PRIVILEGIER : transmettez votre contrat et suivez-le sur la plateforme CELIA (Créer votre compte employeur)</p> <p>Si le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur doit notifier sans délai la rupture, et par tout moyen approprié, à l'unité départementale (le cas échéant via la plateforme CELIA à privilégier) et au CNFPT</p>
LIEN UTILE	<p>Tout sur le contrat ICI.</p> <p>Modèle de contrat d'apprentissage CERFA 101103*09</p>



VI – RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS ET COÛT DE FORMATION

Valeur du SMIC au 1er mai 2023

La rémunération minimale versée par l'employeur est calculée selon l'âge du bénéficiaire et l'ancienneté de son contrat (en % du SMIC) :

Âge	1ère année	2ème année	3ème année
16-17 ans	27 % 471.74€	39 % 681.41 €	55 % 960.96 €
18-20 ans	43 % 751.30 €	51 % 891.07 €	67 % 1170.62 €
21-25 ans	53 % 926.02 €	61 % 1065.79 €	78 % 1362.82 €
26 ans et +	100 % 1747.20 €	100 % 1747.20 €	100 % 1747.20 €

**RÉMUNÉRATION DES
APPRENTIS À COMPTER DU
6 AOUT 2019
(LOI °2019- 828)**

L'apprenti préparant **une licence professionnelle en 1 an** bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2e année de contrat.

Majoration de salaire

Le pourcentage de **rémunération de l'apprenti est majoré de 15 points si les 3 conditions suivantes sont remplies :**

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Evolution âge de l'apprenti : Augmentations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prenant effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

À noter : pour les contrats conclus à compter du 27 avril 2020, les employeurs publics ont la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou 20 points.



<p>RÉGIME, RI, COTISATIONS SOCIALES</p>	<p>L'apprenti est affilié au régime complémentaire lrcantec. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs sont exonérés de la part patronale des cotisations de retraite complémentaire. Celle-ci est désormais prise en charge par l'État.</p> <p><u>L'employeur public est exonéré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ; • des contributions CSA, Fnal et VM ; • 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) ; • 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 %. <p><u>Restent dus :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 dès lors : <ul style="list-style-type: none"> ○ que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés ; ○ que 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.
<p>COÛT DE LA FORMATION</p>	<p>Le CNFPT finance les contrats d'apprentissage à hauteur d'un montant maximal de coût de formation fixé par son Conseil d'Administration. 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 la 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.</p> <p>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.</p> <p>À noter que les frais annexes des apprentis (hébergement, restauration, frais de déplacement) ne sont pas pris en charge par le CNFPT. (Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020).</p>
<p>LIENS UTILES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ACCEDER AU SIMULATEUR DE REMUNERATIONS • CONSULTER LE SITE DE L'URSSAF pour connaître le détail des cotisations sociales et des dispositions spécifiques • Et retrouvez tout sur le financement de la formation par la CNFPT ICI.

VII – AIDES OCTROYÉES

L'exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.



**LES AIDES POUR
L'EMPLOYEUR :
CNFPT, FIPHFP**

Pour tous les contrats signés dès 2022, **le coût de la formation en apprentissage sera pris en charge à 100% par le CNFPT dans la limite de montants maximums arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences ;**

En contrepartie, le CNFPT sera attributaire d'une nouvelle cotisation dédiée à l'apprentissage à un taux fixé chaque année, dans la limite de 0,1 % ;

La prise en charge financière par le CNFPT sera soumise à un accord préalable de financement, qui devra intervenir avant la signature du contrat de l'apprenti ;

Les contrats signés avant le 1er janvier 2022 relèveront toujours de l'ancien dispositif de financement (50 % CNFPT, 50 % Collectivité) ;

C'est pourquoi le CNFPT a adopté un taux minoré pour 2022 de 0,05% pour la contribution des collectivités territoriale dédiée à l'apprentissage.

Pour l'année 2023, le CNFPT demande aux collectivités territoriales de manifester leurs prévisions de contrats d'apprentissage avant le 17 mars pour toute signature ou projet (même non-confirmé) d'intégration en 2023, couvrant donc l'année scolaire 2023-2024.

Si elles ne le font pas avant cette date, elles n'auront ni prise en charge CNFPT, ni possibilité de demander le remboursement auprès du FIPHFP dans le cas de recrutement d'une personne en situation de handicap.

La marche à suivre est la suivante pour les demandes de financement des frais de formation au CNFPT :

- **Saisir le recensement obligatoire de vos besoins en apprentissage** sur la plateforme IEL du CNFPT sur le formulaire dédié jusqu'au 17/03/23, sur le site suivant (**Nouveau et obligatoire pour les contrats signés à compter de 2023**)
 - **Saisir la demande d'Accord Préalable au Financement (APF)** sur la plateforme IEL,
 - **Signature du Cerfa et de la convention de formation à signer dans les 3 mois suivant l'accord de l'APF,**
 - **La transmission au CFA du contrat pour validation et dépôt sur la plateforme IEL du CNFPT dans les 30 jours suivant la signature du contrat.**
 - **Une fois signé, vous avez la possibilité de passer par le CFA pour enregistrer le contrat d'apprentissage sur la plateforme [CELIA](#) de la DREETS.**
- Le CNFPT met à disposition des collectivités [un espace ressource](#) pour vous accompagner dans vos démarches,

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) peut intervenir sur de nombreux coûts

L'apprenti(e) recruté(e) doit être préalablement reconnu(e) comme travailleur handicapé(e) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

- L'apprenti(e) est exclu(e) de l'effectif pour le calcul du taux de 6% d'obligation d'emploi. Par exemple, si une collectivité emploie 350 agents dont 2 personnes en contrats d'apprentissage, le quota de 6% est calculé sur la base d'un effectif de 348 agents.

Par ailleurs, au même titre que les autres travailleurs handicapés de la collectivité, l'apprenti(e) est comptabilisé(e) comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Le FIPHFP :

- prend en charge à hauteur de 80% de la rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée, hors repas, plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur
- Prise en charge plafonnée à 10 000 € pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur. (Le FIPHFP prend également en charge :
- la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage sur une base moyenne de 3 à 10 heures par semaine 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage, sous réserve que cet accompagnement soit réalisé par un opérateur externe dans les conditions définies par le Fonds.
- En outre, la collectivité territoriale peut également solliciter, comme pour tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi de la fonction publique, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti(e) handicapé(e).



	<p>Il en est ainsi notamment des aides liées :</p> <ul style="list-style-type: none">• à l'accompagnement socio-pédagogique, afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel dans la limite de 520 fois le SMIC horaire brut.• aux aménagements des postes de travail dans la limite d'un plafond de 10 000 €,• aux aménagements ou adaptations de véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles ou dans le cadre des déplacements domicile-travail à raison d'un plafond de 10 000 €,• à la prise en charge des transports domicile-travail adapté dans la limite annuelle de 12 000 € par apprenti et 52,63 € par jour. <p>Le FIPHFP verse également d'une prime dans l'insertion durable de 4 000€ en cas de de titularisation de l'apprenti intervenant jusqu'au 6/8/2025 prévu par le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020</p>
<p>LES AIDES POUR L'APPRENTI(E) : RÉGION, FIPHFP</p>	<p>LA RÉGION</p> <p>Le dernier règlement d'intervention relatif aux aides versées aux apprenti(e)s, adopté par la région Occitanie prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none">• une aide au transport,• une aide pour les stages à l'étranger• la carte jeune <p>Le FIPHFP peut octroyer à l'apprenti(e), via l'employeur public, une aide au parcours dans l'emploi de 750 € maximum (aide au déménagement, équipement ou aide au parcours prescrite par Pôle Emploi, Cap Emploi ou Mission Locale), versée la première année d'apprentissage à la confirmation de son embauche.</p>
<p>LIEN UTILE</p>	<p>Aller plus loin sur les aides du FIPHFP</p>



VIII – APRES LE CONTRAT

L'apprentissage répond à un double objectif, d'une part acquérir une qualification et s'initier à un métier d'autre part. Mais au-delà, **le but est l'insertion professionnelle de l'apprenti(e)**. Cette insertion doit être, par un accompagnement fort, préparée avant le terme du contrat d'apprentissage.

CET ACCOMPAGNEMENT PEUT PRENDRE LA FORME :	<ul style="list-style-type: none"> d'une aide à l'élaboration du projet professionnel d'un travail de prospective auprès d'entreprises privées locales ou d'autres collectivités quelques mois avant le départ de l'apprenti(e) pour favoriser son placement d'une aide à la recherche d'emploi (techniques CV, lettre de motivation, lieux ou supports de consultation des offres).
SIGNER UN NOUVEAU CONTRAT	Il est également possible de conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec le même apprenti si celui-ci souhaite obtenir un diplôme de niveau supérieur. Ainsi, plusieurs contrats d'apprentissage, dans la limite de trois, peuvent être conclus avec le même apprenti (cf. : Loi n°97-940 du 16 octobre 1997, art. 13).
MODALITÉS D'INTEGRATION DE LA FPT	<p>Les contrats d'apprentissage ne dérogent pas aux règles de recrutement de la Fonction Publique Territoriale. Si la collectivité ou l'établissement public territorial veut recruter l'apprenti(e) à l'issue de son contrat d'apprentissage, il existe plusieurs possibilités.</p> <p>1. Le recrutement direct</p> <p>Ce recrutement est possible sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie c, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> le cadre d'emplois des adjoints administratifs au grade d'adjoint administratif territorial; le cadre d'emplois des adjoints d'animation au grade d'adjoint d'animation territorial; le cadre d'emplois des adjoints techniques au grade d'adjoint technique territorial; le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine au grade d'adjoint du patrimoine territorial; le cadre d'emplois des agents sociaux au grade d'agent social.
	<p>2. Le recrutement par voie de concours</p> <p>Un(e) apprenti(e) ne peut pas être recruté(e) directement si le diplôme qu'il (elle) vient d'acquérir correspond à un grade de recrutement par voie de concours.</p> <p>Il importe donc à la collectivité ou à l'établissement public territorial d'inciter l'apprenti(e) à s'inscrire aux concours externes de la fonction publique territoriale et/ou à une préparation à concours, le coût de cette préparation pouvant être pris en charge par l'employeur ou l'apprenti(e).</p>
	<p>3. La voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap, en application de l'art L 352-4 du CGFP</p> <p>Un(e) apprenti(e) handicapé(e) peut être recruté(e) directement grâce à la voie dérogatoire dans la mesure où il remplit les conditions du recrutement ouvertes aux catégories A, B, C et les conditions de diplômes ou de niveau d'étude.</p> <p>Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévu pour un agent stagiaire, 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.</p>
	<p>4. La voie dérogatoire et temporaire de recrutement des apprentis en situation de handicap :</p> <p>Jusqu'au 6/8/2025 : titularisation possible à l'issue du contrat d'apprentissage des <u>apprentis en situation de handicap</u> selon les dispositions prévues au décret n° 2020-530 du 5 mai 2020</p>



DOCUMENTS OBLIGATOIRES	A l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur doit remettre au salarié les documents ci-dessous.
LIENS UTILES	Les documents obligatoires en un clic : <ul style="list-style-type: none">• Certificat de travail• Attestation Pôle emploi• Solde de tout compte

Vous trouverez les modèles des documents utiles lors du recrutement d'un(e) apprenti(e), à savoir :

- **un formulaire de saisine du Comité Social Territorial**
- **un modèle de délibération portant recours au contrat d'apprentissage**
- **un modèle d'arrêté portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire du maître d'apprentissage.**

en téléchargement sur le site du CDG31 : <https://www.cdg31.fr/content/apprentissage-et-emploi-des-jeunes-dans-la-fpt>

Pour toute question complémentaire, vous pouvez contacter : **Christine DOMINICI**

Tél : 05 81 91 93 48 / Mél : mia@cdg31.fr

Le service Maintien dans l'emploi du CDG 31 se tient également à votre disposition concernant **les aides du FIPHFP pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap.**