

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	Retrouvez ici la liste des formations par apprentissage en Occitanie.		



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 larupture involontaire d'un contrat initial ou suite à 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><u>POUR TROUVER UN CANDIDAT</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • rendez-vous sur le site "Apprentissage en Région" en cliquant ici. • ou sur l'application ANIE. <p>Et DEPOSEZ ICI UNE OFFRE de contrat d'apprentissage et/ou stage dans la fonction publique</p>

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
LIENS UTILES	<p>Allez plus loin sur le CEC.</p> <p>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 DIRECCTE 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 en un [clic](#).



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

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé. 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 probatoire 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'apprentissagesuccessifs. • S'ils veulent intégrer la fonction publique, les apprentis devront emprunter la voie du concours externe. Les services accomplis par l'apprenti ne peuvent pas être pris en compte comme services effectifs.
PROCÉDURE	<p>Le contrat est à transmettre, dans les 5 jours ouvrables qui suivent son début d'exécution à l'Unité Départementale de la DIRECCTE 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 DIRECCTE dans les 20 jours, le contrat est accepté.</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.</p>
LIEN UTILE	<p>Tout sur le contrat ICI.</p>



VI – RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS ET COÛT DE FORMATION

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

RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS À COMPTER DU 6 AOUT 2019 (LOI n°2019- 828)	Âge	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
	16-17 ans	27 % 415.64 €	39 % 600.37 €	55 % 846.68 €
	18-20 ans	43 % 661.95 €	51 % 785.10 €	67 % 1031.41 €
	21-25 ans	53 % 815.89 €	61 % 939.05 €	78 % 1200.75 €
	26 ans et +	100 % 1539.42 €	100 % 1539.42 €	100 % 1539.42 €

Valeur du SMIC au 1^{er} janvier 2020
(Article D. 6222-26 du code du travail et décret n°93-162 du 2 février 1993)

Les apprentis préparant une licence professionnelle ou signant leur 1^{er} contrat d'apprentissage en master II, perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage

RÉGIME, RI, COTISATIONS SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs publics peuvent décider de majorer ces pourcentages de 10 ou 20 points. Redoublement : la rémunération est celle de la dernière année qui précède l'échec à l'examen
	<p>Les apprentis sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public</p> <p>Les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire minorée d'une fraction égale de 11 % par rapport au pourcentage de rémunération versé à l'apprenti(e).</p>

COÛT DE LA FORMATION	<p>Le CNFPT finance les contrats d'apprentissage à hauteur de 50% d'un montant maximal de coût de formation.</p> <p>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'appliquent les 50% pris 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 du 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>
----------------------	---

LIENS UTILES	<p>Simulez le coût/employeur de votre apprenti en un CLIC!</p> <p>Et retrouvez tout sur le financement de la formation par la CNFPT ICI.</p>
--------------	--



VII – AIDES OCTROYÉES

Pour les employeurs du secteur public, l'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versée à l'apprenti(e), la totalité :

- des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur;
- des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis ;
- les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage. Ainsi, aucune cotisation salariale n'est due.

L'État verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

FLASH : Dans le cadre de France Relance, et afin de soutenir l'apprentissage dans un contexte sanitaire particulier, une aide financière exceptionnelle de 3000 € est attribuée aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant, pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Retrouvez [ICI](#) les modalités de demande et de versement de cette aide.

LES AIDES POUR L'EMPLOYEUR : CNFPT, FIPHFP	<ul style="list-style-type: none"> • Pour tous les contrats conclus à compter du 1er janvier 2020, le CNFPT versera aux centres de formation une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les collectivités. (Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020). • L'intervention financière maximale du CNFPT est établie selon la liste des montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis par diplôme ou titre à visée professionnelle. Ce référentiel fixe, pour une formation donnée, le coût annuel maximal sur lequel le CNFPT prendra en charge 50%*. Pour les formations non répertoriées dans le référentiel, une valeur forfaitaire s'applique telle que prévue également dans la liste des montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis par diplôme ou titre à visée professionnelle. <p>*Il convient d'être vigilant à respecter la durée théorique du contrat, (12, 24, ou 36 mois) sans quoi le remboursement des frais de formation sera proratisé.</p>
	<p>Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) (exclusivement en cas d'apprentissage aménagé) intervient sur de nombreux coûts L'apprenti(e) recruté(e) doit être préalablement reconnu(e) comme handicapé(e) par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).</p> <p>L'apprenti(e) est exclu(e) de l'effectif pour le calcul du taux de 6%. 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.</p> <p>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.</p> <p>Le FIPHFP alloue aux employeurs publics une indemnité versée à terme échu représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage.</p> <p>Le FIPHFP prend également en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 des aides liées :</p>



- 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 €,
- au coût des actions de formation continue dans la limite de 150 € par jour avec un plafond de 10 000 €,
- à la prise en charge des transports domicile-travail adapté dans la limite annuelle de 30 800 € par apprenti et 140 € par jour.

Le contrat d'apprentissage reste un contrat de droit privé et n'offre pas de possibilités particulières d'intégration dans la fonction publique. Toutefois, les personnes handicapées peuvent être recrutées dans la fonction publique par la voie contractuelle. Si à l'issue du contrat d'apprentissage la personne handicapée est recrutée pour une durée indéterminée par ladite voie, le FIPHFP versera à l'employeur une prime à l'insertion de 1 600 €. dans la limite de 48 mois, selon le niveau de formation de l'apprenti(e) ;

**LES AIDES POUR
L'APPRENTI(E) :
RÉGION, FIPHFP**

LA RÉGION

Le dernier règlement d'intervention relatif aux aides versées aux apprenti(e)s, adopté par la région Occitanie prévoit :

- une aide au transport, au sport, à la mobilité...
- une aide pour l'hébergement et la restauration
- une aide au premier équipement professionnel

LE FIPHFP

Le FIPHFP peut octroyer à l'apprenti(e), via l'employeur public, une aide à la formation de 1 525 €, versée la première année d'apprentissage à la confirmation de son embauche (destinée à l'acquisition de matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation notamment).

LIEN UTILE

**Aller plus loin sur les aides du [FIPHFP](#)
Et sur les aides [REGION ...](#)**



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 de ce double objectif, 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 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 en qualité d'adjoint administratif territorial ; le cadre d'emplois des adjoints d'animation en qualité d'adjoint d'animation territorial ; le cadre d'emplois des adjoints techniques en qualité d'adjoint technique territorial ; le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine en qualité d'adjoint du patrimoine territorial ; <p>le cadre d'emplois des agents sociaux en qualité d'agent social.</p> <p>2. Le recrutement par voie de concours 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. 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 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. Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un stagiaire (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.</p>
DOCUMENTS OBLIGATOIRES	<p>L'employeur doit remettre au salarié les documents ci-dessous.</p> <p>En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.</p>



LIENS UTILES

Les documents obligatoires en un clic :

- [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 Technique
- 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/recruter-une-apprentie>

Pour toute question complémentaire, vous pouvez contacter : **Sandrine GIMENEZ**, Référente apprentissage

Tél : 06 37 70 19 45 / Mél : mia@cdg31.fr