L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Guide à l'attention des Services RH et Maîtres d'apprentissage

centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Sommaire

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 5
1 - Qu'est-ce que l'apprentissage ? 5
2 - Qui peut bénéficier de l'apprentissage ? 5
3 – Quels sont les employeurs territoriaux concernés ? 5
4 – Quelle est la nature de ce contrat ? 6
5 - Quelles sont les obligations de l'apprenti(e) et de l'employeur ? 6
5.1 Les engagements de l'apprenti(e) 6
5.2 Les engagements de l'employeur 6
6 - Quelles sont les spécificités du contrat d'apprentissage ? 7
6.1 La durée du contrat 7
6.2 La période d'essai 7
6.3 Les dates du contrat 7
6.4 La discipline 8
6.5 Les apprentis mineurs 8
6.6 Les apprentis en situation de handicap 9
L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE 10
1 – Quel est le temps de travail des apprentis ? 10
1.1 La durée du travail 10
1.2 L'interdiction du travail de nuit 10
1.3 Les pauses et les repos 11
2 – Quels sont les droits à congés des apprentis ? 11
2.1 Les congés maladie 11
2.2 Les accidents de travail, accidents de trajet et la maladie professionnelle 11
2.3 Les congés payés, ARTT et autorisation spéciale d'absence 13
2.4 Les congés pour examen 13
2.5 Les congés maternité et paternité 13
2.6 Les autres congés 14
3 – Quel est le salaire de l'apprenti(e) ? 14
3.1 Le montant du salaire 14
3.2 Le régime indemnitaire 15
3.3 Les cotisations 15
3.4 L'indemnisation chômage 16
4 – Qu'est-ce qu'un maître d'apprentissage ? 16
5 – Qu'est-ce qu'une convention de formation complémentaire ? 18
LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E) 19
1 – Le repérage 19
2 – La délibération 19
3 – La saisine du Comité Social Territorial 19
4 – La fiche de poste et la recherche de candidature 20
5 – Les entretiens de recrutement 20
6 - L'inscription de l'apprenti(e) en CFA 21
7 – Inscrire l'apprenti(e) à la visite médicale 21
8 – Monter le dossier du contrat d'apprentissage 21
9 - Quelles sont les modifications possibles en cours de contrat 24
9.1 Dérogations 24
9.2 Avenant 24
9.3 Résiliations 24
LES AIDES OCTROYEES 26
1 – Les aides pour l'employeur 26
1.1 Prise en charge du CNFPT 26
1.2 Demande de financement au CNFPT 26
1.3 Le FIPHFP (exclusivement en cas d'apprentissage aménagé) 27

2 – Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap 29

AL'ISSUEDUCONTRAT 30

1 – Le recrutement direct 30

2 – Le recrutement par voie de concours 30

3 – La voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap 30

LES SITES UTILES 31

1 - Qu'est-ce que l'apprentissage ?

L'apprentissage est un dispositif **de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé** : tout en travaillant dans une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).
L'apprenti(e) 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).

2 - Qui peut bénéficier de l'apprentissage ?

Les jeunes âgés de 15 à 29 ans révolus à la date de la prise d'effet du contrat (Art.L117-3 du Code du travail et loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).
Si l'apprenti(e) est mineur(e), 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.

3 – Quels sont les employeurs territoriaux concernés ?

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 Syndicats d'agglomérations nouvelles,
- Les Syndicats de communes à vocation multiples : SIVOM,
- Les Syndicats de communes à vocation unique : SIVU,
- Les Syndicats mixtes.

4 – Quelle est la nature de ce contrat ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de droit privé** auquel s'appliquent la plupart des dispositions du code du travail.

Certaines dispositions propres au secteur public ont été instituées en complément du droit commun par la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

5 - Quelles sont les obligations de l'apprenti(e) et de l'employeur ?

5.1 Les engagements de l'apprenti(e)

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat,
- Suivre la formation prévue,
- Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat,
- Respecter les règlements intérieurs de la collectivité territoriale et de l'établissement de formation.

5.2 Les engagements de l'employeur

- Inscrire l'apprenti(e) dans un centre de formation et aux examens prévus,
- Assurer une formation pratique complétant la formation théorique de l'apprenti(e) dispensée en CFA,
- Verser le salaire,
- Suivre et vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti(e) par rapport au diplôme préparé,
- Organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti(e) en lien avec le CFA,
- Signaler les absences de l'apprenti(e) au CFA,
- Accompagner et former si nécessaire le maître d'apprentissage.

6 - Quelles sont les spécificités du contrat d'apprentissage ?

6.1 La durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est à durée déterminée, durée qui doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

En principe, la durée du contrat peut varier de 6 mois à 3 ans (Art. R6222-6 à 8 du Code du travail et loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Sous certaines conditions, la durée du contrat peut être réduite ou allongée à la demande des cocontractants pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti(e), de sa situation d'handicap, de sa réussite ou de son échec à un examen.

En cas de poursuite du parcours de formation, la collectivité peut conclure plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec le/la même apprenti(e) dans la limite de trois.

6.2 La période d'essai

Elle est de 45 jours consécutifs à compter du premier jour de travail de l'apprenti(e) dans la collectivité (hors temps de formation). Cette période ne peut être ni réduite, ni allongée. (Article L622-18 modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16)
Durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnité.

En cas d'absence de l'apprenti(e) pour maladie durant la période d'essai, celle-ci est suspendue et prolongée d'autant.

Cette période ne dispense pas l'employeur de l'obligation de conclure le contrat et de le faire signer par les parties.

6.3 Les dates du contrat

Le contrat peut commencer dans les trois mois avant et jusque dans les trois mois après le début de la formation au CFA.

A titre d'exemple, la période de conclusion des contrats d'apprentissage peut avoir lieu entre le 1er juin et le 30 novembre pour une rentrée en septembre.

Quant à la date de fin, elle doit également figurer sur le contrat. Elle doit être postérieure à la date de l'examen préparé par l'apprenti(e). Le contrat doit s'achever au maximum deux mois après la fin du cycle de formation.

Le conseil du Cdg27
Si les examens se terminent au mois de juin, le contrat d'apprentissage peut prendre fin le 31 août.

6.4 La discipline

L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire, et à ce titre, il peut sanctionner tout comportement qu'il estime fautif.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- Le non-respect des règles définies par un 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 mise 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,
- La fin de contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Pour mettre en place une procédure disciplinaire, la collectivité doit se référer au Code du Travail. (Art. L.1331-1 ; L-1132-1 ; L.1132-2 ; L.1132-3 du code du travail).

Si l'apprenti(e) est mineur(e), les parents doivent être convoqués à l'entretien.

6.5 Les apprentis mineurs

Le contrat d'apprentissage doit être signé en présence des parents ou du tuteur légal de l'apprenti(e).

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou tuteurs légaux en cas d'arrêt pour maladie, d'accident du travail, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti(e) mineur(e) est, en outre, soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention, qui peut prescrire des visites ou des examens complémentaires.

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 (art. 4153-8 et art. D. 4153-37 du code du travail). Cette interdiction concerne tous les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans.

Le décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans précise les modifications concernant la procédure de dérogation. Un état déclaratif doit être transmis à l'inspecteur du travail.

Si l'autorisation d'utilisation de machines dangereuses pour les jeunes travailleurs est très clairement précisée dans le Code du Travail en ce qui concerne les entreprises à caractère privé, un vide juridique subsiste pour les collectivités territoriales.

En effet, seul l'inspecteur du travail a la possibilité d'établir une autorisation d'utilisation de machines dangereuses par un jeune travailleur, après avis favorable du médecin du travail. En revanche, l'inspection du travail n'est pas compétente sur le suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public.

6.6 Les apprentis en situation de handicap

Pour les personnes en situation de handicap, nous parlons de contrat d'apprentissage aménagé. En effet, leur formation peut être aménagée pour être adaptée à leur handicap. Le contrat d'apprentissage aménagé est soumis à une condition, l'apprenti(e) doit être en possession de la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH).
Est également éligible : un(e) apprenti(e) qui n'a pas encore de titre RQTH mais en mesure de justifier d'un dépôt de dossier et provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP, du milieu protégé (ESAT), ou pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH).

Les modalités pratiques du contrat d'apprentissage ne changent pas.

Il existe une formation auprès du CNFPT pour les maîtres d'apprentissage ayant un(e) apprenti(e) en situation de handicap. (Intitulé : La fonction de maîtres d'apprentissage dans le cadre de l'apprentissage aménagé)

Comme tout agent en situation de handicap, les apprentis sont soumis à une visite médicale annuelle auprès du médecin de prévention.

Il est également nécessaire de mettre en place des aménagements pédagogiques au centre de formation (loi du 11 février 2005).
Des aides financières et des dispositifs sont proposés par le FIPHFP (Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour encourager au recours à l'apprentissage dans la FPT (page 27)

Le conseil du Cdg27

Pour vous aider dans le choix du CFA pour votre apprenti(e) en situation de handicap, un chargé de mission apprentissage aménagé est à votre disposition au sein du Cdg27 pour répondre à vos questions.

L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dans le code du travail, l'apprenti(e) est considéré(e) comme un(e) salarié(e) à part entière, ce qui induit le principe d'égalité de traitement. L'apprenti(e) bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres agents de la collectivité.

1 – Quel est le temps de travail des apprentis ?

1.1 La durée du travail

Le temps de travail qui lui est applicable comprend le temps passé en collectivité et les heures de formation en CFA. N'entrent pas dans le temps de travail de l'apprenti(e) les modules complémentaires de formation librement choisis par l'apprenti(e) et acceptés par le CFA.

La durée légale du travail effectif est fixée à **35 heures par semaine**.

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 10 heures. Cependant, la durée journalière du travail des apprentis mineurs est de 8 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

Les possibilités d'effectuer des **heures supplémentaires** diffèrent selon l'âge des apprentis

- **Apprentis de moins de 18 ans** : une dérogation peut être demandée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi pour faire travailler le jeune pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine.
- **Apprentis de plus de 18 ans** : les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite du contingent de 220 heures par an.

Les heures supplémentaires donnent lieu à la majoration du salaire et au repos compensateur.

1.2 L'interdiction du travail de nuit

Il est interdit de faire travailler un jeune (Art. L3163-1 et 2 du Code du travail) :

- entre 22h et 6h s'il a entre 16 et 18 ans,
- entre 20h et 6h s'il a moins de 16 ans.

1.3 Les pauses et les repos

L'apprenti(e) mineur(e) ne peut travailler plus de 4h30 consécutives, au terme desquelles, il doit bénéficier d'une pause de 30 minute consécutive.

La durée minimale du **repos journalier** des apprentis varie selon leur âge (Art. L3164-1 du Code du travail) :

- 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans,
- 12 heures consécutives s'ils ont entre 16 et 18 ans,
- 11heures consécutives s'ils ont plus de 18 ans.

Le **repos hebdomadaire est** de 2 jours pour les apprentis de moins de 18 ans et est de 1 à 2 jours selon l'organisation de la collectivité pour les apprentis de plus de 18 ans.

Les apprentis, quel que soit leur âge, ne peuvent être tenus de travailler les dimanches et les jours de fêtes légales (Art. L3164-5 du Code du travail).

2 – Quels sont les droits à congés des apprentis ?

2.1 Les congés maladie

En cas de congé maladie, l'apprenti(e) 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 toute activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles - reprendre le travail à la date prévue
- Subir 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, l'apprenti(e) perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale. Ils sont soumis à un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt. Les indemnités sont égales au salaire diminué de 11%. L'employeur doit procéder à une retenue de salaire en fonction de la durée du délai de carence. Cependant, les jours susceptibles de faire l'objet de la retenue sur salaire doivent être des jours habituellement travaillés par le salarié.

2.2 Les accidents de travail, accidents de trajet et la maladie professionnelle

Les apprentis ayant un statut de salarié, les règles de droit commun s'appliquent.

Les accidents du 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 (C. sec. soc., art. L. 411-1). L'apprenti(e) doit, dans les 24h suivant son accident, en informer son employeur. Il doit également consulter son médecin traitant afin de faire constater son état de santé. Le médecin doit établir un certificat médical initial en précisant la localisation ainsi que la nature des lésions et symptômes, voire les conséquences éventuelles de l'accident. Si ce dernier entraine un arrêt de travail, le médecin traitant délivre à l'apprenti(e) un certificat d'arrêt de travail, qui est à remettre à l'employeur.

Comme tout agent relevant du droit privé, l'employeur doit réaliser des démarches auprès de la CPAM et l'apprenti(e) pour régulariser le versement des indemnités journalières.

Les accidents de trajet

Est reconnu comme accident de trajet celui qui survient durant le trajet aller-retour (Code de la sécurité sociale, art. L. 411-2) :

- 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.

Pour être considéré comme un accident de trajet, le trajet ne doit pas non plus avoir été interrompu ou détourné pour un motif d'ordre personnel non lié aux nécessités essentielles de la vie courante, ou n'ayant aucun rapport avec le travail du salarié.

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(e).

Les maladies professionnelles

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(e) remplit les conditions présentées par ces tableaux, il pourra se voir indemniser.

Contrairement à l'accident de travail ou de trajet, la déclaration de la maladie professionnelle incombe au salarié.

L'employeur demeure informé de l'avancement de la procédure de reconnaissance par la Caisse d'Assurance Maladie.

2.3 Les congés payés, ARTT et autorisation spéciale 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. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur en dehors des périodes de formation en CFA(S). (Art. L 223-2 du Code du travail)

Les apprentis ont le droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités de RTT que les autres agents. 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.

La durée des temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement est variable. Les apprentis sont tenus de respecter cette durée, même si celle-ci excède la durée du travail applicable au sein du service d'accueil.

Ainsi, pour les apprentis qui suivent une formation dans un CFA ou dans un autre établissement de formation respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans le service d'accueil, à l'exclusion des périodes de formation en centre. Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail dans le service d'accueil.

Des autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées aux apprentis sous réserve de la convention collective de l'établissement et à la discrétion de l'employeur territorial.

Quelques exemples de congé pour évènements familiaux qui peuvent être accordés :

- 4 jours pour le mariage de l'apprenti(e)
- 3 jours pour la naissance d'un enfant de l'apprenti(e)
- 2 jours pour le décès du conjoint ou de l'enfant de l'apprenti(e)
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti(e)

Ces durées sont applicables de droit à tout(e) apprenti(e) sauf dispositions plus favorables au sein de la collectivité d'accueil.

2.4 Les congés pour examen

Pour préparer leur examen, les apprentis ont droit à un congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves.

Si des révisions ou des enseignements spéciaux sont organisés par le CFA, l'apprenti(e) se doit de les suivre. (Art. L6222-35 du Code du travail).

2.5 Les congés maternité et paternité

Au même titre que les autres agents, une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité (Art. L1225-18 et 19 du Code du travail).

Un apprenti peut également bénéficier d'un congé de paternité dans les mêmes conditions que les autres agents.

2.6 Les autres congés

Les apprentis ont le droit à un congé exceptionnel pour s'absenter dans le cadre de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC).

3 – Quel est le salaire de l'apprenti(e) ?

3.1 Le montant du salaire

La rémunération des apprentis est fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation et non plus sur le niveau de diplôme préparé.

Cette mesure, précisent les auteurs de l'amendement précité « ne fait pas obstacle au versement d'une majoration de rémunération, dans des conditions qui seront précisées par décret ».

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 63

L'apprenti(e) perçoit un salaire déterminé en pourcentage du **S**alaire **M**inimum **I**nterprofessionnel de **C**roissance, qui varie en fonction de son âge et de l'ancienneté dans le contrat.

Le temps passé en CFA compte comme du temps de travail rémunéré.

La rémunération est calculée en pourcentage du SMIC brut mensuel

	Année du contrat		
Age	**1ère**	**2ème**	**3ème**
15-17	27%	39%	55%
18-20	43%	51%	67%
21-25	53%	61%	78%
26 et +	100%	100%	100%

« Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation. » (article D6222-28-1)

Les montants des rémunérations sont majorés entre deux tranches d'âge, à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

(Articles D.117-1, D.117-2 et D.811 du Code du travail et Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018. Les majorations sont applicables à compter du début du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti(e) (Art. D117-3 DU Code du travail).

Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.

Lorsqu'un(e) apprenti(e) conclut un nouveau contrat avec le **même** employeur, sa rémunération est au moins égale à laquelle il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf si l'application de la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un(e) apprenti(e) conclut un nouveau contrat avec un **autre** employeur, sa rémunération est au minimum égale 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 (Art. D117-5 du Code du travail).

3.2 Le régime indemnitaire

Les apprentis ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

3.3 Les cotisations

Les apprentis sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents contractuels des collectivités territoriales (IRCANTEC). Il ne paie cependant aucune cotisation. L'apprenti est également exonéré de la CSD et de la RDS.

L'employeur public est exonéré des cotisations patronales suivantes :

- des assurances sociales : (maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse) et des allocations familiales,
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti,
- de la taxe d'apprentissage (sauf cotisations apprentissage du CNFPT de 0.10% sur la masse salariale des collectivités territoriales),
- des cotisations assurance chômage pour les collectivités territoriales adhérentes
- au régime d'assurance chômage

L'employeur de l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle qui sont à sa charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. (Article L6227-8-1 du code du travail)

3.4 L'indemnisation chômage

L'apprenti(e) a le 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 de l'Assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'Assurance chômage.

L'auto-assurance

L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, donc n'y contribue pas.

L'adhésion révocable à l'Assurance chômage

L'accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, pris en application de l'article 11 de la loi 96-376 du 6 mai 1996, prévoit la possibilité pour les employeurs publics d'adhérer pour les seuls apprentis au régime d'assurance chômage.

L'employeur public est alors exonéré de l'ensemble des contributions d'assurance chômage. Cette adhésion spécifique est ouverte à tous les employeurs publics sans exception.

Lorsque l'employeur public adhère à l'assurance chômage, c'est à l'Unedic que revient la charge financière de l'indemnisation, et non à l'employeur public.

Cette indemnisation est versée à l'ex-apprenti demandeur d'emploi par Pôle emploi. L'employeur public n'a pas à rembourser sur son budget les indemnisations versées.

En effet, l'adhésion au régime d'assurance chômage de l'Unedic emporte automatiquement le bénéfice de l'indemnisation par ce régime lorsque les conditions sont remplies par le demandeur d'emploi.

4 – Qu'est-ce qu'un maître d'apprentissage ?

Le Maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti(e) au sein de la collectivité. Il est primordial d'associer le maître d'apprentissage à chaque étape du contrat d'apprentissage (recrutement, choix, accueil apprenti(e), …) afin de favoriser son implication dans le dispositif.

L'agent désigné doit être choisi en fonction de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

Néanmoins, il faut respecter les conditions suivantes pour être considéré comme maître d'apprentissage : (article R6223-22 du code du travail)

1° Les personnes titulaires 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 d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Il est en liaison avec le centre de formation de son apprenti(e).

Pour l'aider dans son rôle, celui-ci peut bénéficier de formations proposées par le CNFPT.

Un guide est mis à disposition par le CNFPT au lien suivant :
https://www.cdg27.fr/wp-content/uploads/2017/01/guide_maitre_apprentissage.pdf

Sous certaines conditions, la fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (Art. R6223-23 du Code du travail).

S'il a le statut de fonctionnaire, le maître d'apprentissage bénéficie d'une **NBI de 20 points**.

Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte. Le versement de la NBI doit faire l'objet d'un arrêté. L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de transmission de l'arrêté au contrôle de légalité.

Le conseil du Cdg27

La bonne exécution du contrat nécessite une implication constante de la hiérarchie, laquelle doit soutenir le maître d'apprentissage en étant vigilante :

- 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(e) ;
- À la qualité des conditions d'accueil réservées à l'apprenti(e) ;
- 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 ;
- Au suivi de l'évolution de l'apprenti(e) et de son intégration au sein du service d'accueil.

Le moment de l'accueil est particulièrement important pour garantir une bonne intégration de l'apprenti. Il convient donc, non seulement de lui présenter son maître d'apprentissage, mais également de lui expliquer l'environnement professionnel et l'organisation qui en découle.

5 – Qu'est-ce qu'une convention de formation complémentaire ?

Lorsque la collectivité considère que l'apprenti(e) ne pourra pas appréhender, au sein de ses services, l'intégralité des pratiques professionnelles nécessaire à l'obtention de son diplôme, elle peut signer une convention de formation complémentaire avec un autre employeur.

Cette convention permettra à l'apprenti(e) de partir pour une durée déterminée en formation dans une entreprise/collectivité d'accueil autre que celle qui est signataire du contrat. Formulaire disponible sur demande auprès du Cdg27.

LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E)

1 – Le repérage

Préalablement à toute démarche administrative, il est nécessaire d'identifier les besoins et les possibilités d'accueil d'apprentis dans la collectivité ainsi que les maîtres d'apprentissage éventuels.

Il faut définir la fonction qui sera occupée dans la collectivité par le futur apprenti et s'assurer de l'existence de la formation correspondante. Pour vous procurer la liste des CFA, vous pouvez vous adresser au service emploi du CDG27 ou au CNFPT qui s'est associé à France Compétences pour établir une liste de 210 diplômes et titres professionnels pour le secteur public local. (Lien vers le site du CNFPT : https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/national#)

2 – La délibération

Il est impératif de faire valider, par l'instance délibérante, le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité.

La délibération doit porter sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage (**modèle de délibération**).

3 – La saisine du Comité Social Territorial

Le Comité Social Territorial doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti accueilli par la collectivité.

Lors du passage au Comité Social Territorial, il est nécessaire de fournir plusieurs éléments au dossier :

- Formulaire de saisine du Comité Social Territorial
- Organisation du service d'accueil : organigramme, nombres d'agents dans le service et environnement de travail (atelier technique, restaurant, bureaux, espaces verts, …)
- Présentation de la formation (Planning ou calendrier 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 Comité Social Territorial
- 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 Comité Social Territorial est obligatoire si l'apprenti(e) est exposé(e) à des risques particuliers ou interdit par la réglementation. (fiche pratique « Les jeunes travailleurs » : lien)

4 – La fiche de poste et la recherche de candidature

Afin de faciliter la recherche d'un(e) apprenti(e), la collectivité a tout intérêt à élaborer une fiche de poste **(modèle fiche de poste)** ainsi qu'une offre d'emploi.
L'offre pourra être transmise à l'ensemble des partenaires : Pôle emploi, Cap Emploi, Centre de gestion, Missions locales, PLIE, CFA, … et diffusé sur le site « Emploi-Territorial.fr ».

5 – Les entretiens de recrutement

Dans le cadre de la sélection de l'apprenti(e), il convient de :

- Associer le maître d'apprentissage au processus de recrutement afin de favoriser son implication dans le dispositif,
- Vérifier l'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti(e) et le besoin de la collectivité,
- S'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie,
- Ne pas écarter les parcours atypiques,
- S'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments sont pour beaucoup dans la réussite du parcours,
- Vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale, ...) mais aussi le niveau de diplôme du candidat (il ne pourra pas passer un bac pro s'il n'a pas de CAP ou BEP) correspondant,
- S'intéresser au contenu de la formation choisie par l'apprenti(e) afin de s'assurer qu'il (elle) pourra bien mettre en pratique, au sein de la collectivité, l'ensemble du référentiel de compétence lié au diplôme préparé.

6 - L'inscription de l'apprenti(e) en CFA

La collectivité doit inscrire l'apprenti(e) au CFA et doit s'assurer qu'il (elle) y suit les cours dispensés. Le listing des CFA de la région Normandie se trouve dans le lien suivant : https://cad-normandie.fr/cfa/liste.html

Il est important de se renseigner auprès du CFA sur :

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

7 – Inscrire l'apprenti(e) à la visite médicale

L'apprenti(e) devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé *(liste préfectorale)*. Cette visite doit être demandée dans les plus brefs délais puisqu'elle permet de déterminer l'aptitude de l'apprenti(e) (Art. R6222-36 à 40 du Code du travail).
L'employeur doit obligatoirement joindre au contrat la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin agréé :

- Lorsque l'apprenti(e) mineur(e) est soumis(e) à des conditions de travail particulières,
- Lorsque l'apprenti(e) mineur(e) est exposé à des risques pour sa sécurité.

Le conseil du Cdg27
Dans le cas de l'apprentissage aménagé, nous vous conseillons d'organiser une visite médicale par an avec le médecin du travail.

8 – Monter le dossier du contrat d'apprentissage

Se procurer les formulaires du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage pour les employeurs du secteur public revêt la forme d'un Imprimé type, enregistré au **CERFA FA13 N° 10103*06**, avec une notice explicative CERFA FA14 N° 51649#03.

Pour remplir le contrat d'apprentissage, il est nécessaire de se référer à la notice explicative.

Concernant la partie formation, vous trouverez le code UAI de l'établissement, le code formation dans le catalogue des CFA de la Région. Il faut impérativement contacter le CFA pour remplir la partie organisation de la formation.

Vous avez la possibilité de procéder à l'enregistrement de votre contrat d'apprentissage via le formulaire papier ou en effectuant cette démarche en ligne sur le site : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil

Signature du contrat par les parties

Le contrat d'apprentissage (Cerfa) doit être signé par l'apprenti(e), l'employeur. (Art R6222-2 du Code du travail).

Quand l'apprenti(e) est mineur(e), la signature d'un parent ou du représentant légal est obligatoire.

La signature du contrat doit être préalable à l'embauche.

Signature du contrat par le CFA

Une fois l'étape précédente réalisée, vous envoyer les formulaires du contrat au CFA. Il est nécessaire de vérifier auprès du CFA s'ils se chargent d'envoyer les CERFA directement à la DREET ou s'ils vous les retournent.

Faire parvenir le dossier complet à la DREETS pour enregistrement

Si le CFA vous retourne les CERFA, vous devrez faire parvenir le contrat et la convention de formation à la DREETS pour enregistrement avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci. (Art. R6224-1 du Code du travail).

La transmission à la DREETS se fait en ligne :
https://celia.emploi.gouv.fr/

Réglementairement, c'est la collectivité employeur qui enregistre en ligne le CERFA sur la plateforme de la DREETS.

A la réception du dossier par le CFA ou par l'employeur, la DREETS a 15 jours pour enregistrer et valider le contrat.

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.

La non réponse dans le même délai de 15 jours a valeur d'acceptation (Art. R6224-4 du Code du travail).

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(e) peut avoir dans certain cas droit à des dommages et intérêts s'il a subi un préjudice.

Conserver des pièces obligatoires dans un dossier en cas de contrôle de la DREETS

La collectivité doit conserver les éléments suivants :

- Le formulaire CERFA validé employeur,
- Les justificatifs d'expérience et/ou diplôme du maître d'apprentissage
- La validation de l'équipe tutorale (avec justificatifs si besoin),
- La fiche d'aptitude médicale (*Art. R6224-2 du Code du travail*).
- La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Le certificat de scolarité obligatoire ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les moins de 16 ans,

La copie du titre autorisant l'apprenti(e) de nationalité étrangère à travailler en France. Vous devrez remettre à votre apprenti(e) son exemplaire du contrat.

Etablir 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 dans les 8 jours qui précèdent l'embauche. Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé.

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

Inscrire le Maître d'apprentissage aux formations proposées par le CNFPT

Afin d'accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur rôle, le CNFPT propose plusieurs formations.

Pour connaître les dates de ces formations, vous pouvez contacter le CNFPT ou vous rendre sur leur site Internet Rubrique Catalogue de formation : https://www.cnfpt.fr/trouver-formation « La fonction de tuteur d'apprenti »

9 - Quelles sont les modifications possibles en cours de contrat

9.1 Dérogations

Les dérogations doivent être demandées à la DREETS 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 (dans le cas des apprentis en situation de handicap, ayant obtenu leur diplôme au bout de 2 ans au lieu de 3 comme initialement prévu),
- Allongement de la durée du contrat d'apprentissage (en cas de date d'examen postérieure à la date de fin de contrat d'apprentissage par exemple),
- Lorsque l'âge est supérieur à 29 ans selon les cas spécifiques prévus dans le Code du Travail.

9.2 Avenant

Il est nécessaire de réaliser un avenant au contrat d'apprentissage auprès de la DREETS pour réaliser les modifications suivantes :

- Changement de maître d'apprentissage,
- Changement d'intitulé de formation,
- Changement de CFA,
- Valorisation du salaire de l'apprenti ou durée du travail,
- Changement du lieu d'apprentissage occasionnel,
- Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen, l'apprenti peut réaliser une année supplémentaire. La rémunération reste la même que l'année précédente,
- Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé mais aussi en cas de difficultés importante, la formation peut être prolongée. La rémunération pour l'année supplémentaire est majorée de 15 points.

En amont, l'avenant doit être signé par les parties prenantes et le CFA.

9.3 Résiliations

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont très spécifiques et propres à ce type de contrat : on ne parle pas 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 (Art. L6222-18 du Code du travail).

La partie souhaitant résilier le contrat doit informer l'autre partie ainsi que le CFA et la DREETS par courrier.

Dans le cas d'une résiliation de contrat pendant la période d'essai, la collectivité devra régler au CFA le montant réclamé au titre de la formation déjà suivie par celui-ci.

La résiliation après la 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 dans certains cas :

- **Obtention du diplôme préparé** : l'apprenti(e) 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 au CFA et à la DREETS,
- **Jugement du conseil des prud'hommes**, en cas de faute grave, de manquements répétés d'une des parties à ses obligations,
- **Résiliation judiciaire due à l'inaptitude de l'apprenti(e)** à exercer le métier auquel il voulait se préparer (règles particulières à respecter).

LES AIDES OCTROYEES

1 – Les aides pour l'employeur

Un simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs du site du Ministère du Travail est à votre disposition sur :

Simulateur de calcul de rémunération et aides aux employeurs

Vous avez le choix du côté employeur et/ou du côté alternant.

1.1 Prise en charge du CNFPT

Le CNFPT finance les frais de formation de l'apprenti(e) à hauteur de 100%, dans le cadre de montants maximaux[1], sans rétroactivité sur les contrats signés antérieurement à cette date. Pour les apprentis en situation de handicap, la majoration liée au handicap est intégrée dans la prise en charge.

A noter : les diplômes préparant à des métiers en tensions seront prioritaires pour les demandes de financement. Dans le cas où les intentions de recrutement dépasseraient le volume finançable en 2024, les effectifs de la collectivité ou de l'établissement public pourraient entrer en compte dans le calcul du financement. Pour les collectivités et établissements publics souhaitant recruter au moins deux apprentis, une règle de financement d'un contrat sur deux sera appliquée.

1.2 Demande de financement au CNFPT

Pour bénéficier de la prise en charge des frais de formation, la collectivité ou l'établissement public doit **répondre au recensement annuel du CNFPT** concernant leur intention de recruter un apprenti. Suite à cela une demande d'accord préalable de financement doit être faite en ligne sur la plateforme du CNFPT :

https://inscription.cnfpt.fr/

[1] Le montant maximal est fixé individuellement pour 357 diplômes ou titres professionnels. Pour les autres titres ou diplômes le montant de l'aide est forfaitaire selon le niveau de qualification.

Le numéro d'accord préalable devra être indiqué dans la convention individuelle de formation signée entre l'employeur et le CFA.
La demande d'accord préalable est à déposer au maximum 3 mois avant la signature du contrat et est limitée à l'année civile de sa délivrance.
Toutes annulations ou modifications du projet de formation doit être renseigné sur la plateforme « apprentissage » du CNFPT.

Attention : Si le CFA n'a pas une certification QUALIOPI, le financement sera refusé. De plus, pour les collectivités et établissements publics souhaitant recruter au moins deux apprentis, une règle de financement d'un contrat sur deux sera appliquée avec arrondi à l'entier supérieur.

Vous pouvez retrouver plus d'informations sur le site internet du CNFPT via ce lien https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/national
Liste des montants maximaux pour la prise en charge des frais de formation : https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/standalone/1695904282/apprentissage-liste-montants-maximaux.pdf

1.3 Le FIPHFP (exclusivement en cas d'apprentissage aménagé)

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) finance une partie des dépenses relatives à la formation d'un(e) apprenti(e) handicapé(e) dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

T*ous les employeurs, même ceux qui emploient moins de 20 agents et qui par conséquent ne sont pas tributaires des 6%, peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds.*

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

Est également éligible : un(e) apprenti(e) qui n'a pas encore de titre RQTH mais en mesure de justifier d'un dépôt de dossier et provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP, du milieu protégé (ESAT), ou pour lequel la famille percevait une allocation enfant handicapé (AEEH).

L'apprenti est exclu de l'effectif total pour le calcul du taux de 6%, mais il est comptabilisé, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.	
La formation de l'apprenti	• Prise en charge des frais de formation de l'apprenti : dans la limite d'un plafond maximum de 10 000 € / an pour un cycle de formation de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (Régions, CNFPT[2], ANFH, etc…)
La rémunération de l'apprenti	• 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage, déduction faite des autres aides financières éventuellement perçues par l'employeur au titre du contrat d'apprentissage (l'employeur peut majorer cette rémunération)
Des aides pour la rémunération et la formation du maître d'apprentissage	• Prise en charge de la rémunération brute hors prime exceptionnelle dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon et charges patronales et à compter du 1er juin 2022 : 20.50€/h dans la limite de 20h/mois. • Participation à la formation du maître d'apprentissage à ses fonctions d'encadrement de l'apprenti dans la limite d'un plafond de 10 000€ par an et dans la limite maximale de 3 ans.
L'accompagnement socio-pédagogique par un organisme externe	• Prise en charge dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut. Ce plafond global comprend les surcoûts pédagogiques chez l'employeur et au CFA. (*suivi individuel renforcé, soutien pédagogique, aide humaine ou technique destinées à compenser le handicap…)*
Des actions spécifiques à l'apprentissage	Prise en charge dans la limite d'un plafond de 10 000€ des surcoûts d'aménagement de l'environnement de travail et de formation (acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement du poste, etc…) *Aide de 750€ maximum pour l'achat de matériel pédagogique nécessaire pour la formation de l'apprenti(e)(exemple : ordinateur, set de couteaux de cuisine …)*
Des aides aux surcoûts des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration	*Aménagement du véhicule personnel (avec accord préalable sur devis) et transport domicile/travail, prise en charge des surcoûts dans la limite d'un plafond global de 52.63€ par jour dans la limite de 12 000€ annuels, déduction faite des autres financements.*
Prime à l'insertion	Versement d'une prime de **4000€** à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur intègre l'apprenti(e) durablement : titularisation Le versement de la prime est conditionné à la présence continue de la personne dans les effectifs avant sa titularisation ou son contrat à durée indéterminée.
Cf. Catalogue des aides : https://www.fiphfp.fr/	

[2] *A compter du 1er janvier 2022, le CNFPT prend également en charge des surcoûts de formation

2 – Expérimentation pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap

La loi du 06 août 2019 sur la transformation de la fonction Publique stipule 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.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation sera présentée au Parlement un an avant son terme. (*Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 91)*

A L'ISSUE DU CONTRAT

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 les possibilités suivantes :

1 – Le recrutement direct

Ce recrutement est possible sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie C qui sont :

- Le cadre d'emplois des adjoints administratifs en qualité d'adjoint administratif
- Le cadre d'emplois des adjoints d'animation en qualité d'adjoint d'animation
- Le cadre d'emplois des adjoints techniques en qualité d'adjoint technique
- Le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine en qualité d'adjoint du patrimoine
- Le cadre d'emplois des agents sociaux en qualité d'agent social

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 FPT et/ou à une préparation à concours, le coût de cette préparation pouvant être pris en charge par l'employeur ou l'apprenti(e).

3 – La voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap

Les apprenti(e)s en situation de handicap peuvent, par voie dérogatoire, être recrutés directement à l'issue de leur contrat d'apprentissage. Il est possible de les intégrer en catégorie A, B ou C sous conditions de diplômes ou de niveau d'étude.

L'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination peut procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé :

1° Au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
2° A défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

La titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier. L'autorité administrative procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

LES SITES UTILES

- Portail de la fonction publique / Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Information générale sur l'apprentissage, lien sur la version dématérialisée du guide pratique, simulateur de salaire.

www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage

- Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

L'exécution du contrat d'apprentissage ; demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

https://celia.emploi.gouv.fr/

- Portail de l'alternance

Pour se renseigner, voir et poser des questions

https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/

- Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Documents utiles pour accueillir un apprenti
https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/lapprentissage-collectivites-territoriales/national

- Centre de Formation d'Apprentis (CFA)

Liste des CFA normands

https://www.lapprenti.com/html/regions/services_region.asp?rg=5&action=2

- Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le développement des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap : http://www.fiphfp.fr/ au service des employeurs

Centre de Gestion

de la fonction publique territoriale de l'Eure

Mis à jour au 22/01/2024

10 Bis rue du Docteur Michel Baudoux — BP 276 —27002 Evreux Cedex
Tel : 02 32 39 23 99 —Mail : info@cdg27.fr — Site internet : www.cdg27.fr

cdg

centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale