

L'apprentissage

Pourquoi pas vous ?

Les nouveautés 2024



Webinaire - Jeudi 8 février 2024
10h à 11h



« L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation » - *Code du travail L6211-1*

- Votre CDG a parmi ses missions la promotion de l'apprentissage auprès des collectivités et établissements publics. Il est aujourd'hui **un maillon de proximité** pour relayer les mesures et les moyens **en faveur de l'apprentissage**.
- Votre CDG est également **un tiers de confiance** qui vous aide dans les questions concrètes que vous vous posez.
- Le CNFPT mais aussi le FIPHFP dans certains cas, sont vos partenaires pour que la formation de votre futur apprenti puisse être prise en charge.
- La collectivité, outre un contrat de travail signé avec la personne, concourt, aux côtés du CFA, à aider l'apprenti à obtenir son diplôme.

Sommaire

1 - Les avantages à recruter un apprenti

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

3 - Les aides financières

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

5 - Questions posées aux CDG

1 - Les avantages à recruter un apprenti



1 - Les avantages à recruter un apprenti

- Concerne toute personne de moins de 30 ans

Pour toute personne en situation de handicap quelque soit son âge

+ autres situations particulières

- **Permet de préparer la relève** notamment sur les métiers très recherchés
- Aide les jeunes de notre région et les personnes en situation de handicap à trouver leur place dans le monde du travail tout en préparant un diplôme ou un titre professionnel



1 - Les avantages à recruter un apprenti

- Pour quasiment tous les métiers
(avec des réserves pour un contrat au sein d'un service de Police municipale)
- Permet de former aux spécificités de votre collectivité
- La collectivité et l'apprenti sont accompagnés



2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage



2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Les étapes incontournables pour une collectivité

1. Avant ce 22 mars 2024, informer le CNFPT de votre intention de recruter un apprenti via la Plateforme IEL
2. Rechercher votre apprenti : *se rapprocher des CFA proches de la commune et/ou de son CDG, + France Travail et Cap Emploi, placer votre offre sur le site Emploi territorial, place de l'Apprentissage, votre espace entreprise France Travail (ex PE)... etc*
3. Dans le même temps, rechercher puis désigner votre maître d'apprentissage (*compétences et accord écrit de sa part*)
4. Déposer une demande d'accord préalable de financement auprès du CNFPT
5. Saisir le Comité Social Territorial
6. Délibérer sur le cadre général de l'accueil de l'apprenti
7. Signer le contrat avec l'apprenti (*imprimé CERFA*)

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Les étapes incontournables pour une collectivité

8. Signer la convention de formation avec le CFA
9. Envoyer le contrat et la convention à la DDETS/DRETS : *sur la plateforme dématérialisée de saisie des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics CELIA* : <https://celia.emploi.gouv.fr>
10. Déclarer l'embauche à l'URSSAF ou la MSA dans les 8 jours qui précèdent l'embauche de l'apprenti
11. Adhérer à l'assurance chômage spécial apprenti (*exonérée de cotisations - voir sur le CERFA*)
Il s'agit d'un contrat de droit privé donc :
 - ✘ Pas de DVE (Déclaration de Vacance d'Emploi)
 - ✘ Pas de création de poste au tableau des effectifs
12. Visite médicale d'embauche auprès du médecin du travail

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*) qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,47 € et 53% du S.M.C.*	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 766,92 €) et le S.M.C.*
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 689,10 €	51% du Smic, soit 901,13 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82 € et 61% du S.M.C.*	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 766,92 €) et le S.M.C.*
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 971,80 €	67% du Smic, soit 1 183,83 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 378,20 € et 78% du S.M.C.*	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 766,92 €) et le S.M.C.*

***S.M.C.** : salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

- L'apprenti préparant une licence professionnelle ou un Master 2 en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2e année de contrat.
- Les employeurs publics ont la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou 20 points.
- Le pourcentage de rémunération de l'apprenti est obligatoirement majoré de 15 points si les 3 conditions suivantes sont remplies :
 - *Contrat conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an*
 - *Diplôme ou titre préparé par l'apprenti de même niveau que celui précédemment obtenu*
 - *Qualification recherchée en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu*
- Les majorations de salaire : augmentation de salaire liée au passage d'une tranche d'âge à une autre et qui prend effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.
- Charges : uniquement URSSAF AT ; le reste est pris en charge par l'Etat.
- Attention : cocher la case assurance chômage sur le CERFA contrat d'apprentissage
- Cotisation patronale de 0,1% pour la formation sur la masse des rémunérations versées aux agents depuis le 1er janvier 2022 (CNFPT)
- Un simulateur permet d'estimer le montant de rémunération de l'apprenti : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-alternant/etape-1>

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Focus sur le maître d'apprentissage

- Maître d'apprentissage diplômé ou titré : le maître d'apprentissage doit avoir un diplôme ou un titre professionnel du même domaine que celui préparé par l'apprenti. Il doit justifier d'1 an de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- Maître d'apprentissage sans diplôme ou titre : le maître d'apprentissage doit justifier de 2 années de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- Aimer transmettre son savoir
- Posséder des aptitudes à l'encadrement, surtout pour un mineur

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Focus sur le maître d'apprentissage

- Être très vigilant sur le respect et l'application des règles de sécurité (exemple : port des équipements de protection individuelle...)
- Le maître d'apprentissage peut laisser une marge d'autonomie à l'apprenti en fonction de l'âge mais aussi des missions confiées
- Peut s'entourer d'une équipe tutorale pour ne pas être seul (très recommandé et à formaliser dans la saisine du CST)
- Peut encadrer au maximum 2 apprentis et un redoublant

3 - Les aides financières



3 - Les aides financières

Les aides pour l'apprenti

- La Région alloue certaines aides aux apprentis :
 - *aides à l'équipement de 200 euros créditées sur la carte génération HDF*
 - *aide au transport de 80 euros (logement en internat, foyer ou logement social)*
- Aides à la restauration de 100 euros par an
- Aide au transport calculée selon un indice kilométrique (*au maximum 200 euros*)
- Fonds de solidarité pour des besoins exceptionnels apprécié au cas par cas
- <https://www.hautsdefrance.fr/categorie/dossiers/apprentissage-dossiers/>
- L'Etat : aide au permis de 500€ (*sous conditions*)

Les aides pour la collectivité

- Une aide aux dépenses de formation : depuis le 1^{er} janvier 2022, le CNFPT prend en charge les dépenses de formation de l'apprenti en apportant directement son financement aux CFA - SOUS CERTAINES RÉSERVES – PARTIE 4 du webinaire
- Aides financières spécifiques versées par le FIPHFP (*Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique*) si l'agent est reconnu en situation de handicap
- L'Etat prend à sa charge sans avance de l'employeur la majorité des cotisations salariales et patronales

3 - Les aides financières

Focus sur les aides financières spécifiques pour les contrats d'apprentissage aménagé

- RQTH (*Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé*) en cours de validité.
- Les aides mobilisable au titre du FIPHFP sont plafonnées à 40 000 € par année civile.
- Les aides doivent être transmises au FIPHFP 6 mois maximum après la fin de chaque année scolaire figurant sur le contrat d'apprentissage

3 - Les aides financières

1 - Aide au parcours dans l'emploi des personnes en situation de handicap (*à solliciter dès le paiement*) :

- Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (*équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation de l'apprenti - exemple : ordinateur, set de couteaux de cuisine...*).
- L'aide doit être demandée dans les 3 premiers mois de scolarité.
- Le FIPHFP verse une aide maximum de 750€.

3 - Les aides financières

2 – Indemnité d'apprentissage représentant 80% du coût salarial chargé annuel de l'apprenti

- Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements la rémunération à **hauteur de 80%** de la rémunération brute et charges patronales (*déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi*) par année d'apprentissage.
- La demande peut être réalisée à la fin de chaque année scolaire ou de manière échelonnée (paiement tous les 3 ou 6 mois) dans la limite de 6 mois après la fin de l'année scolaire.

3 - Les aides financières

3 – Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

- Le FIPHFP finance les heures de tutorat réalisées en interne pour un agent en situation de handicap dans sa prise ou sa reprise de poste en proposant un accompagnement de proximité. Le dédommagement du temps passé par le tuteur à accompagner l'agent permet de valoriser ce temps et de s'assurer d'une disponibilité réelle du tuteur.
- Le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.
- La demande peut être réalisée à la fin de chaque année scolaire ou de manière échelonnée (paiement tous les 3 ou 6 mois) dans la limite de 6 mois après la fin de l'année scolaire.

3 - Les aides financières

4 – Remboursement du coût de la formation dans le cadre de l'apprentissage

- Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, le FIPHFP prend en charge les frais de formation, déduction faite des autres financements (CNFPT), dans la limite de 10 000 € par année de scolarité.
- La demande est à réaliser à la fin de chaque année scolaire figurant sur le contrat d'apprentissage dans la limite de 6 mois après la fin de l'année scolaire.

3 - Les aides financières

5 – Frais de formation du tuteur (maître d'apprentissage)

- Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.
- Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an dans la limite maximale de 3 ans.
- L'aide est à solliciter après le paiement du coût de la formation.

3 - Les aides financières

6 – Prime à l’insertion durable

- Cette aide vise à favoriser l’insertion durable dans l’emploi des apprentis par l’attribution d’une prime lors de la titularisation.
- Le versement de la prime est conditionné à la présence continue de la personne dans les effectifs avant sa titularisation.
- Le FIPHFP verse une prime d’un montant de 4 000 €

Le référent handicap du CDG ou le référent interne de la collectivité est chargé de constituer les dossier auprès du FIPHFP.

3 - Les aides financières

Exemple d'aides financières pour un contrat d'apprentissage

BPA Travaux aménagements paysagers – 2 ans – apprenti > 26 ans

	Charges employeur	Aides financières versées par le FIPHFP
Salaire pour les deux ans	39 136,76 €	31 309,40 €
Tutorat		9 141,80 €
Cout de la formation restant à la charge de la collectivité déduction de l'aide du CNFPT	8 510 €	8 510 €
TOTAL	47 646,76€	48 961,20 €

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024



**QUOI DE
NEUF ?**

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

6 points à retenir

1. Le CNFPT est le partenaire principal pour la prise en charge des frais de formation pour les collectivités territoriales
2. A partir de 2024, des priorités sont décidées à partir d'une liste de 44 métiers en tension
3. Un recrutement à anticiper en déclarant vos intentions avant le 22 mars 2024 puis des étapes à ne pas manquer
4. Des centres de formation (CFA) labellisés répartis sur l'ensemble des Hauts-de-France
5. Un quota de formations financées par collectivité
6. Les contacts au CNFPT

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Des capacités de financement limitées face à une hausse des demandes

- Au regard des intentions de recrutement croissantes des collectivités depuis 2020 (près de 18 000 en 2023), il s'avère nécessaire de définir des critères qualitatifs de régulation dans l'allocation des moyens dédiés à la prise en charge des frais de formation des contrats d'apprentissage.
- Ces critères de régulation ont été approuvés par la Coordination des employeurs territoriaux en novembre 2023 et validés par le Conseil d'administration du CNFPT lors de sa séance du 20 décembre dernier.

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Les critères de régulation

- **La participation au recensement des intentions de recrutement**

Comme en 2023, seront éligibles au financement des frais de formation, les employeurs publics locaux **ayant manifesté leur intention de recruter** au moins un apprenti auprès du CNFPT **dans le cadre de la campagne de recensement 2024** ouverte du :

22 janvier au 22 mars 2024

- **La priorisation des métiers en tension**

Les contrats d'apprentissage qui ciblent un répertoire de **44 métiers considérés en tension** construit sur la base des travaux du CNFPT et des associations d'élus **seront prioritairement financés.**

Liste des métiers en tension

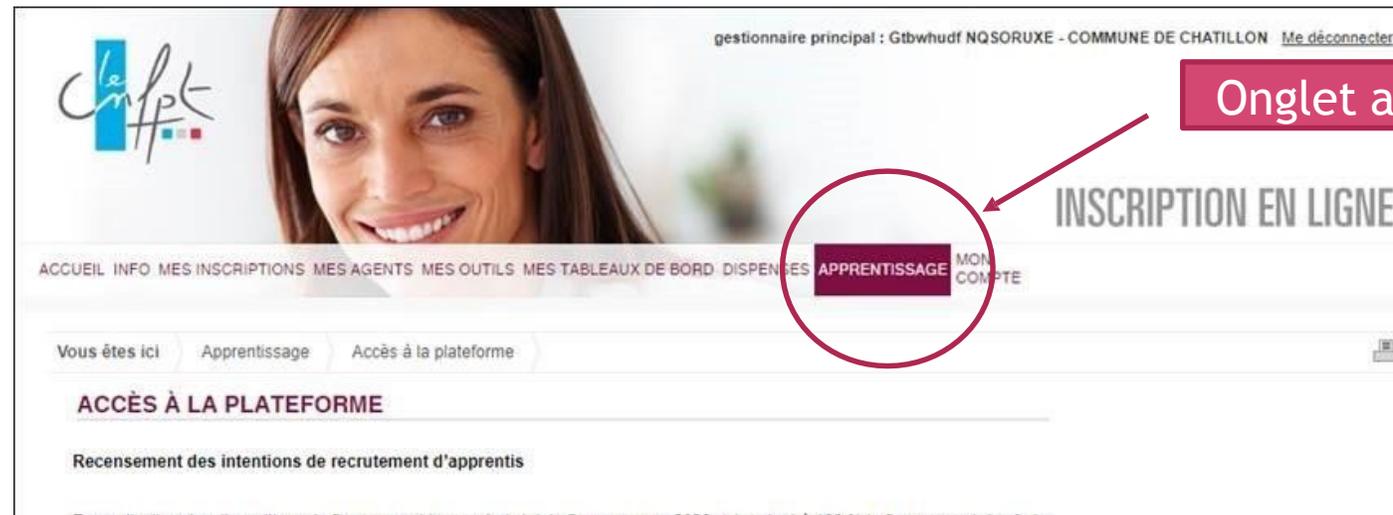
CHAMPS D'ACTION PUBLIQUE LOCALE	METIERS EN TENSION AU SEIN DE LA FPT
SOCIAL, SANTE PUBLIQUE	Aide à domicile
	Assistant éducatif petite enfance
	Assistant familial en protection de l'enfance
	Educateur de jeunes enfants
	Educateur spécialisé
	Conseiller en économie sociale et familiale
	Assistant de service social
	Aide-soignant
	Infirmier
	Assistant de gestion administrative
ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES	Assistant de gestion des ressources humaines
	Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
	Instructeur gestionnaire des marchés publics
	Contrôleur de gestion
	Auditeur interne
	Responsable des affaires juridiques
	Responsable de la gestion administrative du personnel
	Responsable de gestion budgétaire, financière ou comptable.
	Conseiller en organisation
	Conseiller en prévention des risques professionnels
	Chargé de communication
	Chef de projet développement territorial
	Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme
	Technicien informatique
	Responsable sécurité des systèmes d'information
	Chef de projet technique des systèmes d'information
	Administrateurs réseaux et télécommunications
CITOYENNETE, EDUCATION, CULTURE ET SPORT	Animateur éducatif accompagnement périscolaire
	Animateur enfance-jeunesse
	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
	Chargé d'accueil
	Secrétaire de mairie
SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX	Agent de collecte
	Agent de propreté des espaces publics
	Agent de restauration
	Agent de services polyvalent en milieu rural
	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
	Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration
	Chargé de propreté des locaux
	Operateur en maintenance des véhicules et matériels roulants
	Ouvrier de maintenance des bâtiments
	Responsable des services techniques
	Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
	Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Le recensement des intentions de recrutement

Comment procéder au recensement des intentions de recrutement d'apprentis ?

En se connectant depuis IEL sur la plateforme apprentissage du 22 janvier au 22 mars 2024.



4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Le recensement des intentions de recrutement Sur la plateforme apprentissage

L'onglet recensement ne sera disponible aux collectivités que durant la période d'ouverture, entre le 22 janvier et le 22 mars 2024.

Espace COLLECTIVITÉ
CCAS DE BOULOGNE BILLANCOUF
Gestionnaire collectivité

Tableau de bord

Compteurs des accords préalables de financement (APF) / le nombre de contrat(s) recensé(s)

Compteurs des : financement (Af alloué(s))

Recensement

Recensement 2024

Nombre de demandes d'accord préalable de financement

Déposée	Accordée
n	n

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Le recensement des intentions de recrutement

Saisie du nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement public

The screenshot shows a web form titled "Identité de la collectivité". It contains the following fields:

- Nom ***: CCAS DE BOULOGNE BILLANCOURT
- Siret ***: 26920027500023 (Composé de 14 caractères)
- Code postal ***: 92104 (Composé de 5 caractères)
- Nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des effectifs des emplois permanents mentionné par l'article L.2313-1 du Code général des collectivités territoriales ***: This field is circled in red.

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Le recensement des intentions de recrutement Le métier en tension et le niveau de diplôme

Intention de recrutement d'apprentis pour l'année (2024)

Niveau 3 : Niveau Infra-bac
Niveau 4 : Niveau Bac
Niveau 5 : Niveau Bac + 2
Niveau 6 : Niveau Bac + 3
Niveau 7 : Niveau Master et au-delà

Catégories cibles * Nb d'intentions de recrutement *

Agent de restauration Niveau 3 Niveau 4 Niveau 5 Niveau 6 Niveau 7

Total 0

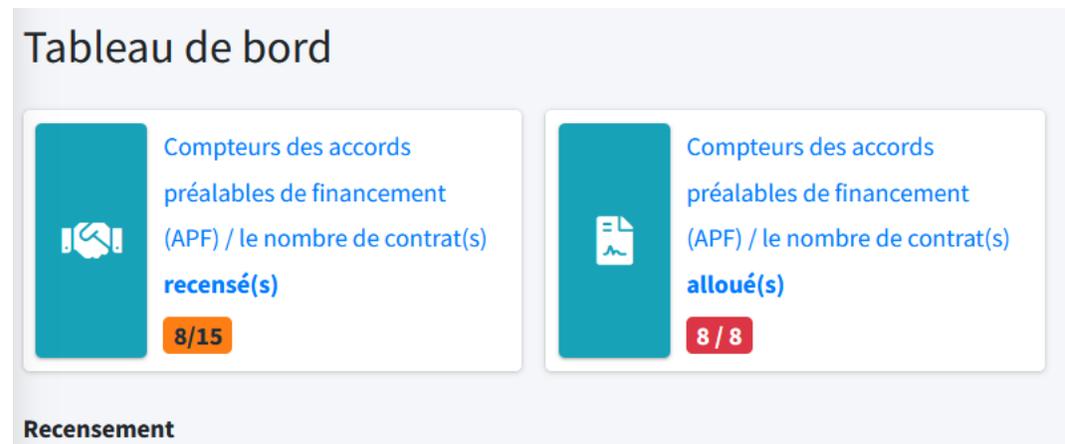
[Ajouter une catégorie cible](#)

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

L'allocation

A l'issue du recensement, courant avril 2024, chaque collectivité recensée se verra notifier le nombre de contrats finançables par le CNFPT :

- Par mail
- Sur la plateforme apprentissage (*tableau de bord de la collectivité*)



4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

La demande d'accord préalable de financement

La demande d'accord préalable de financement (APF) doit s'effectuer sur la plateforme apprentissage dans les 3 mois au plus tôt qui précèdent le début d'exécution du contrat.

Le nombre de demandes ne pourra excéder l'enveloppe allouée à la collectivité.

Contrat

Date de debut du contrat *

RNCP & DIPLÔMES

Code RNCP *

RNCP

Rechercher par code ou libellé et sélectionner le résultat sur la liste.

Intitulé précis du RNCP *

L'intitulé du RNCP se complète automatiquement si le code du RNCP est référencé

Code/Libellé du diplôme *

Composé de 8 chiffres (le 1er chiffre est compris entre 0 et 6)

Intitulé précis du diplôme *

L'intitulé du diplôme se complète automatiquement si le code du diplôme est référencé

▲ Montant plafond annuel : 0 €

▲ Montant pris en charge hors majoration handicap demandée par le CFA au CNFPT pour la durée déclarée : 0 €

Pour que l'APF soit accordé, le code diplôme saisi sur la demande d'APF devra être en concordance avec le métier en tension ciblé et le niveau de diplôme choisi lors du recensement.

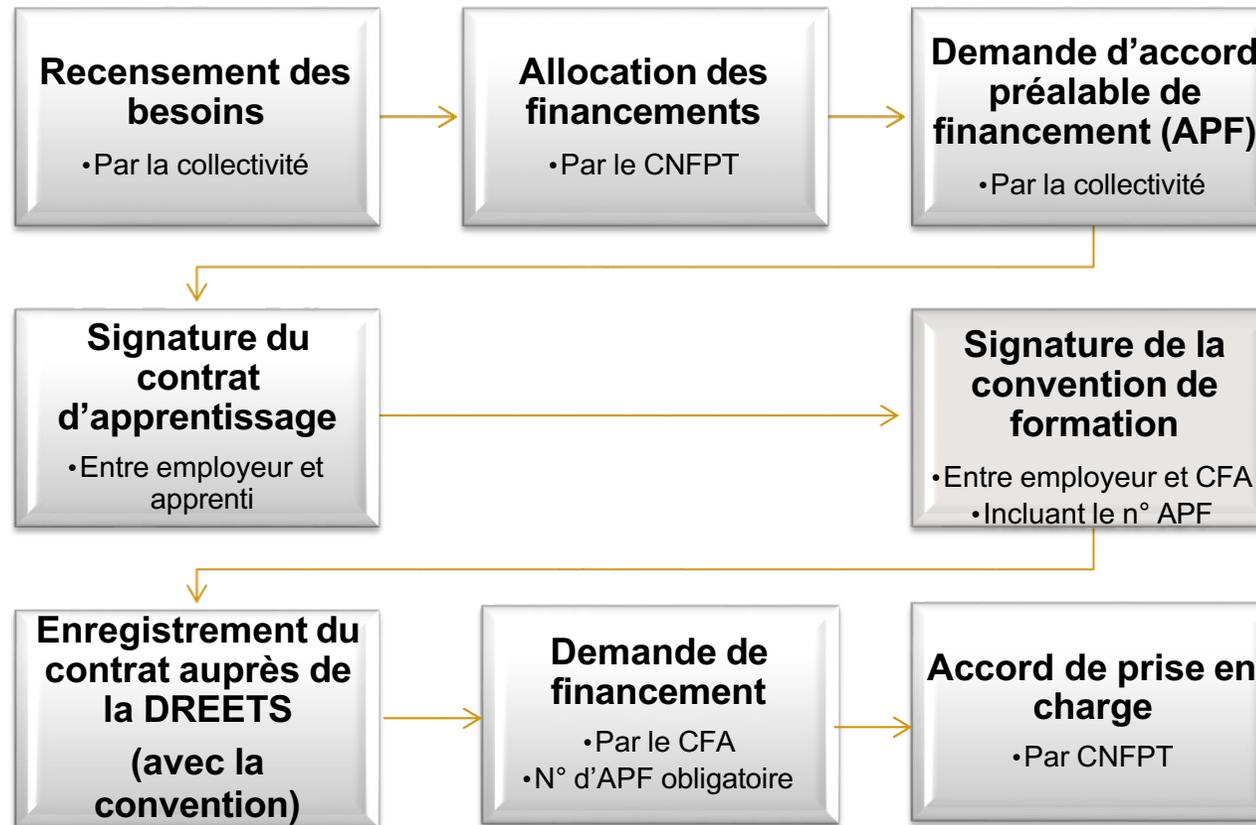
4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

La demande d'accord préalable de financement

- La demande d'accord de prise en charge (APC) devra être présentée par le CFA jusqu'au dernier jour du mois qui suit celui de début d'exécution du contrat d'apprentissage. **A défaut, l'APF délivré à la collectivité deviendra caduc.**
- Une fois la demande accordée, **le numéro d'APF devra être indiqué dans la convention individuelle de formation** signée entre l'employeur et le CFA qui la transmettra au CNFPT lors de sa demande de financement.

4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Le processus de financement des frais de formation des apprentis



4 - Les frais de formation : nouveautés 2024

Vos contacts

Interlocuteurs INSTRUCTION DEMANDES DE FINANCEMENT	Coordonnées	Régions
Cédric LOUVRY – Assistant administratif apprentissage	02 35 98 86 20 cedric.louvry@cnfpt.fr	Normandie Hauts- de-France
Sandrine CABIN – Coordinatrice régionale apprentissage	02 35 98 45 74 sandrine.cabin@cnfpt.fr	Normandie Hauts-de-France
Michel JEGOU – Directeur adjoint chargé de l'action territoriale	02 31 46 20 55 michel.jegou@cnfpt.fr	Normandie Hauts- de-France

SERVICE FINANCES – Pour toutes questions COMPTABILITE FACTURATION

- **Meggy Jean-Baptiste** – 02 35 89 17 47 - meggy.jeanbaptiste@cnfpt.fr
- **Pauline Verdière** - 02 35 89 17 63 – pauline.verdiere@cnfpt.fr
- **François Aubertot** – Responsable du Service Finances – 02 31 46 20 69 – francois.aubertot@cnfpt.fr

5 - Questions posées aux CDG



5 - Questions posées aux CDG

Un contractuel peut-il être maître d'apprentissage ? Et un élu ?

Oui, un contractuel peut être maître d'apprentissage mais il ne peut pas bénéficier de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) ; dans ce cas l'IFSE (Indemnité Fonctions Sujétions Expertise) est possible selon 3 critères (l'encadrement, la technicité, le degré d'exposition au poste) et bien noter sur la fiche de poste qu'il est maître d'apprentissage. Ainsi, le jour où l'apprenti part, cette part IFSE pourra être retirée.

- Rappel : les 20 points de NBI pour un maître d'apprentissage fonctionnaire est obligatoire. En revanche, pas possible de la cumuler avec une autre NBI pré-existante ; seule la plus élevée sera prise en compte.

Enfin, un agent fonctionnaire ou contractuel doit être volontaire pour devenir maître d'apprentissage.

Un élu ne peut en aucun cas être maître d'apprentissage même si celui-ci a par exemple les qualifications ou l'expérience requises ou a été enseignant (contrairement aux Parcours Emploi Compétence avec le Contrat Unique d'Insertion).

5 - Questions posées aux CDG

Comment s'organise l'alternance ?

- *Est-ce que l'alternance c'est obligatoirement 15 jours en CFA / 15 jours en collectivité ?*

Chaque CFA propose un rythme d'alternance par formation adapté aux rythmes pédagogiques et de travail chez l'employeur.

Penser à bien regarder ce qui est proposé comme alternance avant d'engager la collectivité.

- *Est-ce que le contrat d'apprentissage doit absolument être signé le jour de la rentrée scolaire ?*

Non, le contrat peut commencer jusqu'à 3 mois avant et 2 mois après le cycle de formation et de toutes les façons après l'examen. Voir en détail avec le CFA. Il est possible, sous réserve de l'accord du CFA, de signer un contrat en cours d'année scolaire.

La durée des contrats peut aller de 6 mois à 3 ans + 1 an possible pour une personne en situation de handicap ; peut-être également réduite dans un cas de compétences déjà acquises

5 - Questions posées aux CDG

Quel est le temps de travail d'un apprenti ?

- Durée légale de travail 35h et horaire collectif en vigueur dans l'établissement
- Les heures effectuées au-delà de 35h sont considérées comme des heures supplémentaires

Les règles relèvent du Code du travail avec une double limite : 48h maxi à la semaine ET pas plus de 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives avec majoration de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} : +25% puis à partir de la 44^{ème} heure : +50%

- Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (une dérogation peut être demandée à la DEETS pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine après avis d'un médecin agréé / cas des hôtels-restaurants ou de l'agriculture)
Cirulaire DGEFP 2000-26 du 17/10/2000

Un apprenti peut-il être assermenté ?

Non, il ne peut pas être assermenté.

Un apprenti peut-il faire des astreintes ?

Oui un apprenti majeur peut faire des astreintes mais attention ; il faut le prévoir dans la délibération après avis du CST. *Article L3221-9 du Code du Travail*. Plutôt pas d'accord en début de contrat

5 - Questions posées aux CDG

Si cela se passe mal, peut-on résilier le contrat ?

Oui. Les conditions varient selon la durée déjà passée au service de l'employeur public.

- Pendant les 45 premiers jours de formation pratique : rupture possible à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur, par écrit + notification CFA + DEETS
- Après les 45 premiers jours de formation pratique, la rupture est possible :
 - A l'initiative de l'apprenti, en accord avec l'employeur
 - A l'initiative de l'apprenti, après avoir saisi le médiateur désigné par l'employeur public et informé l'employeur
 - A l'initiative de l'apprenti, si obtention du diplôme et à condition d'informer l'employeur par écrit au moins 1 mois avant la fin du contrat
 - Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

L'employeur informe, par tout moyen, le CFA et la DDETS, de la rupture du contrat d'apprentissage avant son terme.

* Si manquement grave de la part de la collectivité, l'autorité académique sollicite le Préfet pour mettre fin au contrat.

5 - Questions posées aux CDG

Quelles sont les règles de sécurité pour un apprenti ?

- Vérifier l'aptitude au poste et au matériel utilisé / le médecin du travail
- S'assurer que l'apprenti possède les formations obligatoires requises pour l'utilisation des équipements de travail (*par exemple : formation à la conduite d'engins (tracteurs, nacelle...), habilitation électrique, ...*)
 - Pas d'habilitation pour du petit matériel MAIS les consignes de sécurité ainsi que les EPI (*Equipements de protection Individuelles*) adaptés doivent être donnés par l'employeur
 - Dispositions spécifiques pour les jeunes de 15 à 18 ans : dérogation avec avis du CST (*avec Document Unique fait + aptitude reconnue par le médecin du travail + présence du maître d'apprentissage*) pour les travaux réglementés et interdits aux jeunes travailleurs.

Le CFA concerné et/ou le Pôle Prévention Santé du CDG vous apportent les réponses au cas par cas.

5 - Questions posées aux CDG

Quelles charges doivent figurer sur le bulletin de salaire ?

L'Etat prend directement à sa charge, **sans avance de l'employeur**, la majorité des cotisations salariales et patronales.

La rémunération de l'apprenti n'est pas assujettie à la CSG (*Contribution Sociale Généralisée*) ni à la CRDS (*Contribution pour le remboursement de la dette Sociale*)

Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse sont totalement exonérées.

Les cotisations salariales d'assurance chômage sont exonérées.

Les cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles restent dues.

5 - Questions posées aux CDG

Y a-t-il un modèle pour le contrat de travail ?

Oui il s'agit du modèle CERFA 10103*10

À télécharger sur le site de l'Etat :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

5 - Questions posées aux CDG

Qui peut m'aider pour faire mes demandes FIPHFP ?

Dans chaque CDG, un référent Handicap est nommé ; il est compétent pour :

- Faire le point avec vous sur les accompagnements possibles (chaque situation est particulière)
- Vous aider au montage des dossiers de demande de subvention sur la plate-forme dédiée

Si vous avez le projet d'accueillir une personne en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou si vous savez que votre futur apprenti est une personne en situation de handicap ou si vous l'apprenez a posteriori, prévenez le référent Handicap de votre CDG.

5 - Questions posées aux CDG

Qui contacter en premier quand vous envisagez de recruter un apprenti ?

Votre centre de gestion



CDG 02 : Virginie FONSECA directionpreventionsante@cdg02.fr

CDG 59 : Anne POTTIER pottier.a@cdg59.fr - Thomas CABAREZ cabarez.t@cdg59.fr

CDG 60 : Murielle FAU m.fau@cdg60.com – Virginie GORIN referent-handicap@cdg60.com

CDG 62 : Judith JENE j.jene@cdg62.fr - Jenny GUILLUY j.guilluy@cdg62.fr

CDG 80 : Chantal CARTON c.carton@cdg80.fr - Julie FOURNET j.fournet@cdg80.fr

5 - Questions posées aux CDG

En conclusion, un dernier conseil ?

AN-TI-CI-PER



Sources juridiques

- Lois n°92-675 du 17 juillet 1992/ 97-940 du 16 octobre 1997/ n°2005-102 du 11 février 2005/ n°2009-1437 du 24 novembre 2009/ n°2014-288 du 5 mars 2014/ n°2015-994 du 17 août 2015/ n°2016-1088 du 8 août 2019/ n°2021-199 du 30 décembre 2021.
- Décrets 2006-501/2006-779/2012-627/2015-443/2017-199/2018-1347/2019-1489/2020-478/2020-523/2020-530/2020-624/2020-786/2021-571/ 2022-280/ 2022-551
- Arrêté du 14 septembre 2020
- Code du travail
- Code de l'éducation
- Code de la Fonction Publique
- Code de la Sécurité sociale
- Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public

- <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr>
- <https://www.education.gouv.fr/se-former-par-l-apprentissage-2216>
- <https://www.hautsdefrance.fr/categorie/dossiers/apprentissage-dossiers/>
- <https://www.cdg02.fr>
- <https://www.cdg59.fr>
- <https://www.cdg60.com>
- <https://www.cdg62.fr>
- <https://cdg80.fr>



Merci

de votre attention



Webinaire - Jeudi 8 février 2024
10h à 11h