



## ■ L'apprentissage pas à pas

Le contrat d'apprentissage.....	4
---------------------------------	---

## 1 Repérer les opportunités et la faisabilité

▪ Pourquoi embaucher un apprenti ?.....	5
La GPEEC.....	6
▪ Quel métier ? Quelle formation ?.....	6
▪ Quel organisme de formation ?.....	7
Certification Qualiopi .....	8
Référentiel de formation.....	8
Accueil des apprentis en situation de handicap .....	9
▪ Quel coût ? .....	9
Grille de rémunération des apprentis .....	9
▪ Quelle durée ? / Calendrier.....	12
▪ Quels engagements ?.....	13

## 2 Définir les missions et les solutions d'accueil

▪ Le maître d'apprentissage .....	15
▪ La fiche de poste de l'apprenti.....	17
▪ Les conditions de travail .....	18
▪ La compensation du handicap.....	18

## 3 Pourvoir aux obligations administratives légales

▪ Recueillir l'avis du Comité Social Territorial.....	20
▪ Adopter une délibération autorisant le recours à l'Apprentissage .....	20
▪ Demander au CNFPT un accord préalable de financement du coût de la formation.....	21
Recensement des projets d'apprentissage par le CNFPT .....	22

## 4 Recruter l'apprenti

▪ Le sourcing .....	23
▪ Les entretiens de recrutement.....	25
La PMSMP .....	26

## 5 Signer le contrat d'apprentissage

▪ Les conventions de formation.....	27
La convention de formation relative au contenu et aux coûts de la formation .....	27
La convention de réduction / allongement de la durée du contrat d'apprentissage .....	27
▪ Le contrat d'apprentissage .....	29
▪ La déclaration unique d'embauche.....	30
▪ Le régime d'assurance chômage.....	30
▪ L'affiliation au régime de retraite.....	31
▪ La visite médicale préventive.....	32
▪ La complémentaire santé.....	33

## 6 Exécuter le contrat d'apprentissage

▪ L'accueil de l'apprenti .....	34
▪ La "période d'essai" .....	36
▪ Le temps de travail .....	37
La durée du travail .....	37
Les heures supplémentaires .....	37
Les astreintes .....	37
Les pauses et repos .....	38
Les absences et retards injustifiés .....	38
▪ Les congés .....	39
Les congés payés et les ARTT .....	39
Les autorisations spéciales d'absence .....	40
Les congés pour examen .....	40
Les congés maternité ou paternité .....	40
La journée d'appel de préparation à la défense .....	40
▪ La maladie .....	40
Le congé maladie .....	40
L'accident de travail .....	41
L'accident de trajet .....	41
La maladie professionnelle .....	42
▪ La discipline .....	42
▪ La rémunération .....	43
Les primes .....	44
▪ Les modifications possibles du contrat d'apprentissage .....	44
Les dérogations .....	44
L'avenant .....	45
La résiliation .....	46

## 7 Synthèse sur l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et aides du FIPHFP

▪ Synthèse .....	47
▪ Les aides du FIPHFP .....	48

## 8 Et après ?

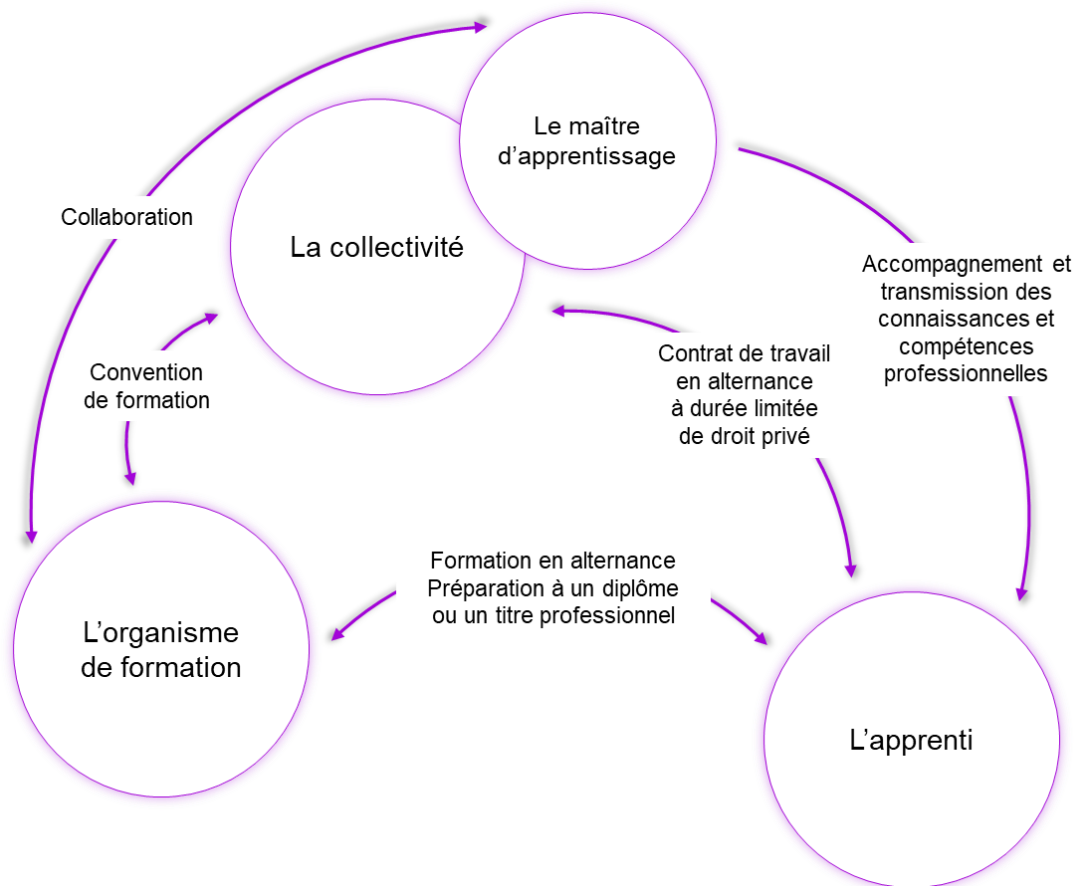
▪ La fin du contrat .....	49
▪ Le recrutement de l'apprenti .....	50
Le recrutement direct .....	50
Le recrutement par voie de concours .....	50
Le recrutement par voie dérogatoire .....	50
La titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage .....	51

Textes de référence .....	52
Annexes .....	55

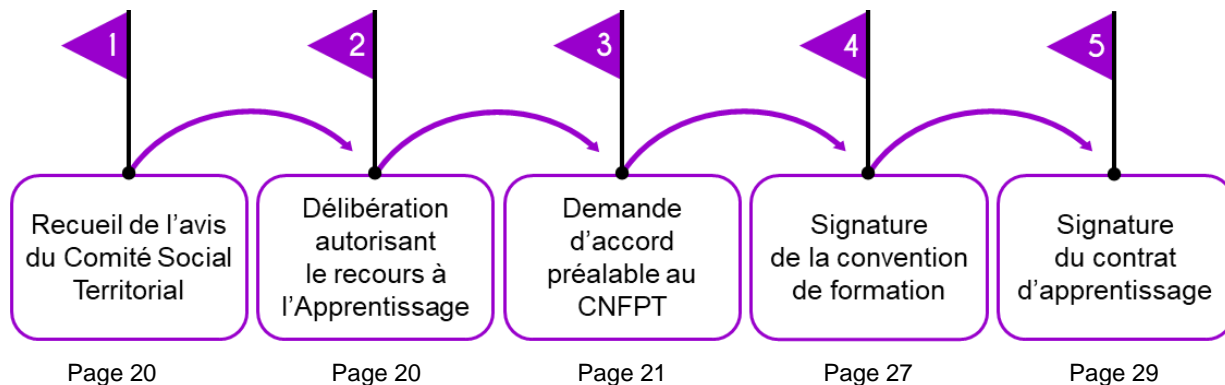
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance qui comprend, pour l'apprenti, des périodes d'emploi au sein de la collectivité ou établissement public territorial et des périodes de formation au sein d'un organisme de formation.

C'est un contrat à durée limitée de droit privé, conclu entre la collectivité ou l'établissement public territorial (l'employeur) et l'apprenti (le salarié / l'agent).

Une convention de formation entre l'employeur et l'organisme de formation qui dispense les enseignements à l'apprenti en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, est annexée au contrat.



Cinq étapes suffisent à la signature d'un contrat d'apprentissage.



# 1. Repérer les opportunités et la faisabilité

## ■ Pourquoi embaucher un apprenti ?

Le contrat d'apprentissage représente une réelle opportunité pour les collectivités territoriales. Il permet de :

- ✓ participer aux actions publiques d'aide à l'insertion professionnelle ;
- ✓ valoriser sa marque employeur, aujourd'hui objectif politique local ;
- ✓ recruter un nouveau collaborateur formé à sa culture propre et à ses méthodes de travail ;
- ✓ développer un service aux administrés ;
- ✓ anticiper le départ à la retraite d'un agent ;
- ✓ satisfaire à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;

### Apprentis en situation de handicap

Les apprentis en situation de handicap peuvent être comptabilisés comme des unités dans le calcul des 6 % du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Pour ce faire, les apprentis concernés doivent avoir cette qualité de BOE, être présents dans les effectifs au 31 décembre N-1 et avoir été rémunérés au moins 6 mois durant cette année N-1.

Source FIPHFP <https://www.fiphfp.fr/faq>

- ✓ accroître les compétences et motivations d'un agent en lui confiant la mission de maître d'apprentissage ;
- ✓ poursuivre la formation et l'accompagnement d'une personne reçue en stage ou en contrat aidé ;
- ✓ vivre une expérience humaine enrichissante...



Même les petites, voire toutes petites, collectivités peuvent accueillir un apprenti !

L'article L 6222-5-1 du Code du Travail prévoit, quand l'activité n'est pas suffisante pour confier à l'apprenti le volume de travail nécessaire à son apprentissage, de le partager avec un autre employeur.

Une convention tripartite est signée par les deux employeurs et l'apprenti, et annexée au contrat d'apprentissage.

Cette convention détermine :

- l'affectation de l'apprenti entre les deux collectivités selon un calendrier prédéfini ;
- l'accompagnement par un maître d'apprentissage dans chacune des collectivités (voir page 15 sur le maître d'apprentissage) ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre des périodes de formation.

Chaque collectivité doit présenter le dossier en CST (Comité Social Territorial - voir page 20) et prendre une délibération autorisant le recours à l'apprentissage et la signature de la convention tripartite (voir délibération autorisant le recours à l'apprentissage page 20).

Par la formation de futurs agents aux emplois actuels et futurs de la collectivité, l'apprentissage a toute sa place dans une démarche de GPEEC.



La GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences) est une démarche prospective de gestion des ressources humaines.

Elle permet, sur la base d'informations sur les effectifs, les missions et compétences des services, l'évolution de ces missions et des métiers ainsi que des mouvements démographiques, de concevoir et mettre en œuvre une stratégie visant à adapter, de façon anticipée, les besoins et les ressources humaines de la collectivité, en termes d'emplois, d'effectifs et de compétences.



Le Centre de gestion de la Gironde propose aux collectivités la mise à disposition d'un outil de GPEEC, précisément du module "Anticipation RH", intégré à l'application "Données sociales" et un accompagnement à son exploitation.

La prestation proposée comprend :

- la mise à disposition du module sur l'application Données sociales ;
- un accompagnement à l'intégration des données nécessaires dans le module et une assistante technique à l'utilisation du module ;
- une ouverture des comptes d'accès nécessaires ;
- la réalisation de synthèses GPEEC, de la collectivité et par services, permettant d'évaluer les moyens humains disponibles, les départs en retraite à 3 et 6 ans ainsi que les métiers, compétences et aptitudes à renouveler ;
- l'accès à l'export de listes dont les compétences et aptitudes sont les plus proches d'un métier pouvant répondre à un besoin de recrutement à court ou à moyen terme ;
- l'accès à l'export de fiches individuelles détaillant les aires d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle, l'objectif étant de repérer des proximités potentielles d'emploi et d'identifier les compétences et savoirs à acquérir.

Renseignements sur le site internet du CDG33, → <https://www.cdg33.fr/Emploi-Concours/Promotion-et-Observation-de-l-emploi-territorial-recrutement/Anticipation-RH>, par téléphone au 05 56 11 93 06 ou par mail à [emploi@cdg33.fr](mailto:emploi@cdg33.fr).

## ■ Quel métier ? Quelle formation ?

L'apprentissage permet de former à **tous les métiers de toutes les filières** (technique, administrative, culturelle... à l'exception de la filière police municipale) et à tous les niveaux de qualification, **du CAP au diplôme d'ingénieur**.

C'est lors des alternances Formation, que l'apprenti prépare un diplôme ou un titre professionnel.



Un diplôme certifie un niveau de connaissances et de compétences, généralement acquis au terme d'études et de réussite à un examen.

Il existe des diplômes :

- nationaux, délivrés par les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur ;
- d'Etat, délivrés au nom de l'Etat par d'autres ministères, et souvent requis pour l'exercice de professions réglementées, notamment dans les champs de la santé, de l'animation et du travail social ;
- universitaires et d'établissements, délivrés par des institutions d'enseignement supérieur en leur nom propre.

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée au nom de l'Etat par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Il s'obtient au terme d'un parcours de formation professionnelle dans un centre de formation agréé et certifie les compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité correspondant à un domaine professionnel.

Tous les diplômes et titres professionnels reconnus par l'Etat, que les formations soient dispensées par la formation professionnelle ou l'Education nationale, sont répertoriés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).



Le RNCP a pour objectif de tenir à disposition une information constamment à jour sur les certifications qui bénéficient d'une reconnaissance officielle.

Cette reconnaissance officielle, par France Compétences, autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, a pour but de garantir la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins de l'économie.

La fiche de chaque certification permet d'identifier les activités visées et les compétences attestées par la formation envisagée. Ce document permet ainsi d'évaluer l'adéquation avec le métier exercé et/ou visé.

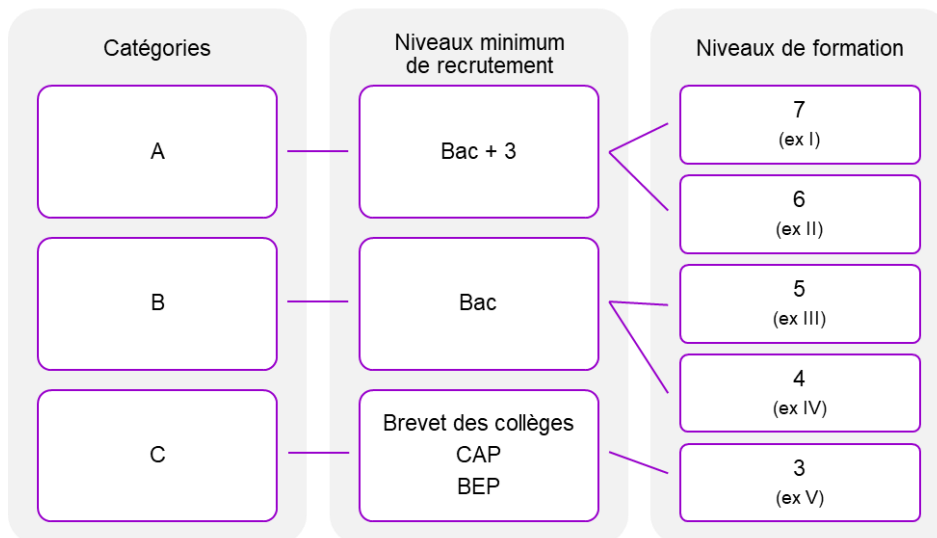
Il est possible de consulter le RNCP, en ligne, sur le site de France Compétences, → [https://www.francecompetences.fr/recherche\\_certificationprofessionnelle/](https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle/).



La CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) propose une nomenclature des diplômes par niveau permettant d'indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un poste dans le monde professionnel.

Elle est utilisée, en particulier, lors des concours de l'administration.

Tableau de correspondance des niveaux de recrutements et des niveaux de diplômes



## ■ Quel organisme de formation ?

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ouvert le champ de l'apprentissage à tout dispensateur de formation.

Les CFA (Centres de Formations d'Apprentis) ne sont plus les seuls organismes de formation à être habilités à proposer de la formation en apprentissage. Désormais, tout organisme de formation est susceptible de pouvoir le faire, sous réserve d'un agrément dans ce sens.

Ainsi, le centre de formation d'un apprenti peut être un CFA (le plus souvent), une Maison Familiale Rurale (MFR), un lycée professionnel, une université...

De plus, même s'il est plus simple de collaborer avec un organisme de formation de proximité, il est possible de le faire avec un organisme de formation d'une autre région.

Les organismes proposant des formations en apprentissage peuvent être identifiés à partir d'un métier ou d'un diplôme, par exemple sur les sites suivants :

- . ONISEP → <https://www.onisep.fr/>
- . Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine → <https://www.cmaformation-na.fr/>
- . Parcoursup (pour les formations post-bac) → <https://www.parcoursup.fr/index.php?desc=formations>



Points à vérifier auprès de l'organisme de formation :

- Certification Qualiopi
- Référentiel de formation
- Coût (voir page 9) → *Demander un devis !*
- Accueil des apprentis en situation de handicap
- Calendrier (voir page 13)

#### ▪ Certification Qualiopi



Qualiopi est la certification unique qui atteste de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences.

Elle est délivrée soit par des organismes certificateurs accrédités par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation), soit par les instances de labellisation reconnues par France compétences, sur la base du Référentiel national qualité.

Depuis le 1er janvier 2022, les organismes de formation doivent obligatoirement détenir la certification Qualiopi pour pouvoir bénéficier de financements publics ou paritaires (par exemple ceux du CNFPT – Centre National de la Fonction Publique Territoriale). Par conséquent, la collectivité doit veiller à ce que l'organisme de formation avec lequel elle envisage de signer une convention de formation pour son ou ses apprenti(s) soit titulaire de cette certification.

+ d'informations sur la certification Qualiopi sur le site du Centre de Gestion de la Gironde → <https://www.cdg33.fr/cdg33/vue/25455/14143/full>

#### ▪ Référentiel de formation

Chaque formation dispensée et diplôme préparé doivent faire l'objet d'un référentiel.

Il s'agit d'un descriptif des compétences visées par la formation, des contenus et de la progression pédagogiques associés, c'est-à-dire des acquis de l'apprenant au fur et à mesure de l'avancée de la formation, et des critères de réussite.

Ce document permet de vérifier que la formation est adaptée aux missions que la collectivité souhaite confier à l'apprenti et d'établir la "feuille de route" de ce dernier comportant le déroulé des tâches qu'il pourra et aura à mener.



## ■ Accueil des apprentis en situation de handicap

### Apprentis en situation de handicap

Conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et à l'article D5211-1 du Code du travail, les organismes de formation sont tenus de :

- accueillir les personnes handicapées en formation sans discrimination,
- garantir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, pour accéder à la formation et à la qualification, mais aussi pour leur permettre de valider leur parcours.



En Nouvelle-Aquitaine, cette obligation des centres de formation est accompagnée par le CRFH (Centre Ressource Formation Handicap) qui propose, entre autres, un label "handi-accueillant" aux organismes de formation ayant signé la charte régionale du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) et engagés dans une démarche de progrès pour développer l'accessibilité de leurs formations (accessibilité des locaux et accessibilité pédagogique).

Informations sur les missions et moyens du CRFH → <https://crfh-handicap.fr/>

Le CRFH peut être sollicité, en amont et pendant la durée du contrat d'apprentissage, sur l'accessibilité et la compensation du handicap en formation.

A noter :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, tous les organismes de formation par apprentissage doivent avoir nommé un référent handicap.

## ■ Quel coût ?

Pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le CNFPT prend en charge jusqu'à 100 % du coût de la formation. Ainsi, le coût d'un contrat d'apprentissage est principalement constitué de la rémunération de l'apprenti qui correspond à un pourcentage du SMIC essentiellement déterminé par son âge, le diplôme préparé et son année de formation.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti au 01/01/2023  
sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

Situation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 % du SMIC 461,51 €	43 % du SMIC 734,99 €	53 % du SMIC 905,92 €	
2 <sup>e</sup> année	39 % du SMIC 666,62 €	51 % du SMIC 871,73 €	61 % du SMIC 1 042,66 €	100 % du SMIC 1 709,28 €
3 <sup>e</sup> année	55 % du SMIC 940,10 €	67 % du SMIC 1 145,22 €	78 % du SMIC 1 333,24 €	

## ▪ Concernant le coût de la formation

Le CNFPT prend entièrement en charge le coût de la formation des contrats d'apprentissage signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, dans la limite des montants plafonds établis conjointement par le CNFPT et France compétences. Seuls d'éventuels frais annexes (hébergement, restauration, équipement pédagogique...) sont exclus de ce financement.

La liste des montants maximaux de prise en charge des coûts de formation par diplôme ou titre professionnel peut être consultée depuis le site du CNFPT → [https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national#nouvelles\\_dispositions\\_financement](https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national#nouvelles_dispositions_financement).

Les formations y sont classées par domaine et famille de politiques publiques et, dans chaque famille, par ordre croissant de niveau de qualification.

Pour les diplômes ou titres professionnels ne figurant pas dans la liste, le CNFPT applique la base de calcul forfaitaire annuelle par niveau de qualification suivante :

- Niveaux de formation inférieurs à 6 (jusqu'à Bac + 2) : 5 800 €
- Niveaux de formation 6 et supérieurs (à partir de Bac + 3) 6 700 €

Attention :

Le coût de la formation, pour un même diplôme ou titre professionnel, peut varier d'un organisme de formation à l'autre du fait, par exemple, de frais supplémentaires. Il ne faut donc pas hésiter à :

- consulter plusieurs organismes de formation proposant une formation identique,
- demander un devis voire à négocier les montants additionnels.

Lors de la signature du contrat d'apprentissage, la convention de formation qui sera établie entre la collectivité et l'organisme de formation, fera apparaître le coût total de la formation.

[ Annexe 1 - Convention de formation proposée par le CNFPT ]

### Apprentis en situation de handicap

Pour encourager et soutenir l'embauche, en apprentissage, des personnes en situation de handicap, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) propose des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Concernant la formation dans le cadre de l'apprentissage, le FIPHFP participe au financement de la formation des apprentis en situation de handicap jusqu'à 10 000 € par année de scolarité.

## ▪ Concernant le coût de la rémunération

- Les alternances en formation sont considérées comme du temps de travail et sont, à ce titre, rémunérées.
- Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat, avec le même employeur ou un nouveau, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent à condition qu'il ait obtenu son diplôme ou titre professionnel et sauf si la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.
- Les apprentis préparant une licence professionnelle ou un master 2 en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

- Une majoration de 15 points doit être appliquée si l'apprenti prépare, avec un contrat d'un an maximum, un diplôme équivalent à celui déjà obtenu, et dont la qualification visée est en lien direct avec le diplôme ou le titre déjà obtenu.

Par exemple, un apprenti titulaire d'un master 2 de droit public concluant un nouveau contrat d'un an pour un master 2 en affaires publiques bénéficiera d'une rémunération majorée de 15 points.

- **Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire.**
- **Les collectivités sont exonérées de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle.**

Précisément (voir sur le site de l'URSSAF - <https://www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/beneficier-dune-exoneration/le-contrat-dapprentissage-dans-l/exoneration.html>), les collectivités sont exonérées :

- des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- des contributions CSA (Contribution Solidarité Autonomie), FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) et VM (Versement Mobilité) ;
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti, dans la limite de 79 % du SMIC (aucune cotisation salariale n'est due et l'apprenti est également exonéré de la CSG-CRDS – Contribution Sociale Généralisée – Contribution au Remboursement de la Dette Sociale) ;
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage ;
- de la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %.

Cotisations et contributions restant dues :

- la cotisation accidents du travail, maladies professionnelles (AT, MP) ;
- le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis si :
  - l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés ;
  - ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire ;
- le forfait social au taux de 20 % dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis.

Simulation  
à titre indicatif au 01/01/2023

	Apprenti 16 - 17 ans	Apprenti 18 - 20 ans	Apprenti 21 - 25 ans	Apprenti 26 ans et plus
Rémunération brute mensuelle 1re année	461,51 €	734,99 €	905,92 €	1 709,28 €
Charges mensuelles URSSAF AT 1,79 %	8,26 €	13,16 €	16,22 €	30,60 €
<b>Total mensuel</b>	<b>469,77 €</b>	<b>748,15 €</b>	<b>922,13 €</b>	<b>1 739,88 €</b>
<b>Total annuel</b>	<b>5 637,20 €</b>	<b>8 977,76 €</b>	<b>11 065,61 €</b>	<b>20 878,51 €</b>

## Apprentis en situation de handicap

Le FIPHFP participe au financement de la rémunération des apprentis en situation de handicap par la prise en charge de 80 % du coût salarial chargé (salaire brut + charges patronales).

Simulation à titre indicatif au 01/01/2023

	Apprenti 16 - 17 ans	Apprenti 18 - 20 ans	Apprenti 21 - 25 ans	Apprenti 26 ans et plus
Rémunération brute mensuelle 1re année	461,51 €	734,99 €	905,92 €	1 709,28 €
Charges mensuelles URSSAF AT 1,79 %	8,26 €	13,16 €	16,22 €	30,60 €
Total mensuel	469,77 €	748,15 €	922,13 €	1 739,88 €
Total annuel	5 637,20 €	8 977,76 €	11 065,61 €	20 878,51 €
<b>Apprenti en situation de handicap</b>				
<b>Aide financière mensuelle FIPHFP (80 %)</b>	<b>-375,81 €</b>	<b>-598,52 €</b>	<b>-737,71 €</b>	<b>-1 391,90 €</b>
<b>Total mensuel</b>	<b>93,95 €</b>	<b>149,63 €</b>	<b>184,43 €</b>	<b>347,98 €</b>
<b>Total annuel</b>	<b>1 127,44 €</b>	<b>1 795,55 €</b>	<b>2 213,12 €</b>	<b>4 175,70 €</b>



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont redevables d'une cotisation patronale instituée au titre du financement des droits de formation des apprentis.

Cette cotisation est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le taux de cette cotisation est fixé à 0,1 %.

Elle est à déclarer sous le CTP 250.

Source URSSAF → <https://www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/calculer-vos-cotisations/les-cotisations-patronales-a-la-la-cotisation-pour-le-financemen.html>

## ■ Quelle durée ? / Calendrier

La durée du contrat d'apprentissage est déterminée par la durée de formation attribuée au diplôme ou titre professionnel préparé. Si la durée de la formation est de 2 ans, le contrat est, approximativement, de 2 ans.

Généralement, les contrats d'apprentissage varient de 1 à 3 ans.

La date de début du contrat peut être fixée à 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le démarrage de la formation.

La date de fin du contrat doit être postérieure à la date de l'examen préparé par l'apprenti et, au maximum, 2 mois après la fin du cycle de formation.

Des dérogations à la durée du contrat d'apprentissage sont possibles en fonction de la situation de l'apprenti :

- La durée de contrat peut être augmentée d'1 an pour une personne en situation de handicap.
- Elle peut être réduite pour prendre en compte un niveau de formation ou de compétences déjà acquises.

Pour ce cas de figure, les organismes de formation sont tenus de procéder à des tests de positionnement permettant de définir la durée nécessaire de la formation en vue de l'obtention du diplôme ou titre professionnel préparé et une convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage est annexée au contrat (voir page 27).

- En cas d'échec à l'examen, un redoublement est permis, prolongeant le contrat d'1 an (dans ce cas, la rémunération de l'apprenti est équivalente à celle de la dernière précédente).

## Calendrier

Se procurer le calendrier de la formation auprès de l'organisme de formation permet, notamment, de connaître la date de démarrage de la formation donc la date possible de début de contrat.

Le calendrier des formations préparant à un diplôme de l'Education Nationale (CAP, Bac pro, BTS...) est souvent calé sur le calendrier scolaire avec un démarrage des formations autour du mois de septembre.

Pour les titres professionnels, en revanche, les formations peuvent être organisées selon un système d'entrées/sorties permanentes et commencer à tout moment de l'année.

En outre, tous les organismes de formation ne fonctionnent pas sur un planning d'alternance unique. Certains peuvent prévoir des alternances par semaine, quinzaine, mois... C'est le planning des alternances qui permet de savoir précisément quand l'apprenti est dans la collectivité et quand il est au centre de formation.

## ■ Quels engagements ?

- Les obligations de l'apprenti
  - travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et exécuter le travail confié,
  - être présent et assidu à la formation prévue,
  - se présenter aux épreuves du diplôme ou titre professionnel prévu par le contrat,
  - respecter les règlements intérieurs de l'employeur et de l'établissement de formation,
  - respecter l'obligation de discrétion professionnelle et de réserve – il est recommandé de faire signer à l'apprenti un engagement à respecter ces obligations,
  - respecter l'obligation de loyauté,
  - respecter l'obligation de ne pas exercer, en plus, une activité susceptible de concurrencer celle de son employeur.
- Les obligations de l'employeur
  - inscrire l'apprenti dans un centre de formation assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat,
  - faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par l'organisme de formation et prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en emploi,
  - veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou titre professionnel prévu par le contrat,
  - assurer une formation pratique complétant la formation théorique dispensée en centre de formation en confiant à l'apprenti des tâches ou missions lui permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à la progression pédagogique annuelle de la formation et au diplôme ou titre professionnel préparé,
  - organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti en lien avec l'organisme de formation,
  - signaler les absences de l'apprenti à l'organisme de formation,
  - accompagner et former, si nécessaire, le maître d'apprentissage,
  - verser le salaire à l'apprenti.

- Les obligations de l'organisme de formation
  - assurer la formation inscrite dans la convention de formation signée avec l'employeur,
  - inscrire l'apprenti aux épreuves du diplôme ou titre professionnel prévu par le contrat,
  - signaler les retards et absences de l'apprenti à l'employeur,
  - informer l'employeur voire le consulter sur d'éventuelles sanctions,
  - rencontrer l'apprenti sur son lieu de travail à l'occasion d'une visite pédagogique au moins annuelle,
  - favoriser les échanges avec le maître d'apprentissage sur la base, entre autres, d'un livret d'apprentissage confié à l'apprenti et permettant une communication bilatérale avec le maître d'apprentissage,
  - transmettre à l'employeur les bulletins scolaires et/ou relevé de notes de l'apprenti,
  - se soumettre, pour les formations diplômantes, à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection/agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et chambres consulaires,
  - répondre aux exigences de la certification Qualiopi :
    1. Conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus.
    2. Identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations.
    3. Adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre.
    4. Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre.
    5. Qualification et développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations.
    6. Inscription et investissement du prestataire dans son environnement professionnel.
    7. Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

## 2. Définir les missions et les solutions d'accueil

### ■ Le maître d'apprentissage

La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire.

Il accompagne l'apprenti pendant ses alternances dans la collectivité en étant responsable de sa professionnalisation.

Pour ce faire, il doit être un professionnel exerçant des missions similaires à celles confiées à l'apprenti et être capable d'aider ce dernier à construire ses compétences, notamment en lui transmettant ses savoir-faire et savoir-être professionnels.

Outre ses connaissances et compétences professionnelles, il doit avoir des compétences relationnelles et pédagogiques (qualités d'écoute, de communication, de patience, d'explications, de reformulation...) tout en étant capable d'évaluer la progression et le travail de l'apprenti de façon objective, positive et constructive.

Le maître d'apprentissage n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique de l'apprenti.

Il peut être choisi sur proposition hiérarchique ou sur la base d'un appel à candidature mais, compte tenu de l'implication nécessaire au succès de sa mission, il doit être volontaire.

#### **Pour être maître d'apprentissage, il faut :**

- Être majeur et remplir toutes les garanties de moralité ;
- Justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti d'une durée minimum de 3 ans (2 ans s'il est titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, hors stages de formation ou périodes d'apprentissage).

A noter :

- Un maître d'apprentissage ne peut pas accompagner plus de 2 apprentis simultanément sauf si l'un des deux apprentis est redoublant, permettant de porter à 3 le nombre d'apprentis accompagnés.
- La fonction tutorale du maître d'apprentissage peut être partagée par plusieurs agents. Cela est utile lorsque l'apprenti est amené à travailler dans plusieurs services, par exemple. Lorsqu'une équipe tutorale est constituée, un maître d'apprentissage est désigné référent.
- Les informations relatives au maître d'apprentissage sont à communiquer :
  - au Comité Social Territorial : identité, grade, poste et fonctions, diplômes et/ou expérience professionnelle, confirmation d'engagement ;
  - sur le contrat d'apprentissage ;
  - à l'organisme de formation avec lequel il sera en relation tout au long du contrat via un "carnet de liaison" et des visites, au moins annuelles, de l'organisme de formation sur le lieu de travail de l'apprenti.



Vis-à-vis du maître d'apprentissage, l'employeur public doit :

- prendre un arrêté de nomination aux fonctions de maître d'apprentissage pour l'agent titulaire (ou rédiger un avenant au contrat de travail pour l'agent contractuel) ;

[ Annexe 2 - Modèle d'arrêté portant désignation en qualité de maître d'apprentissage ]

- aménager son temps de travail de façon à ce qu'il puisse consacrer du temps à l'apprenti et assurer la liaison avec le centre de formation ;
- lui attribuer une bonification indiciaire (NBI) de 20 points pendant la durée de cette mission supplémentaire (seulement s'il est fonctionnaire – titulaire ou stagiaire – et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une NBI plus intéressante) ;

[ Annexe 3 - Modèle d'arrêté portant attribution d'une NBI pour un maître d'apprentissage ]

- déclarer sur sa DSN (Déclaration Sociale Nominative) son activité de maître d'apprentissage pour alimenter son Compte d'Engagement Citoyen (CEC) ;



Institué par la loi du 8 août 2016, le **Compte d'Engagement Citoyen** (CEC) est un dispositif de l'Etat destiné à reconnaître et valoriser l'engagement. Il est inclus dans le CPA (Compte Personnel d'Activité).

Le CEC pour les maîtres d'apprentissage permet d'acquérir jusqu'à 720 € de droits à formation inscrits au Compte Personnel de Formation (CPF)

Les maîtres d'apprentissage bénéficient d'un CEC dès lors qu'ils occupent cette fonction pendant 6 mois sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente.

+ d'informations → <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34030>

- lui permettre de bénéficier de formations favorisant l'exercice de sa mission.



Le CNFPT propose des formations aux maîtres d'apprentissage, généralement avec les objectifs suivants :

- Repérer les mécanismes d'apprentissage.
- Identifier le rôle du maître d'apprentissage.
- Créer les conditions pour transmettre ses connaissances.
- Evaluer le travail de l'apprenti.

- autant que possible, reconnaître et valoriser son engagement dans le cadre de son évaluation individuelle, de son déroulement de carrière, des procédures d'avancement voire de son régime indemnitaire et/ou de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour un concours ou un examen professionnel ;



Dans le cadre du plan de transformation de l'apprentissage du 9 février 2018 et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le ministère du Travail a créé la **certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur** (dite "certification MATU").

Cette certification vise à permettre d'accéder à une reconnaissance et à une valorisation des compétences associées à cette mission.

Elle porte sur les trois domaines de compétences suivants :

- Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant,
- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle,
- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

+ d'informations → <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/certification-matu>



## ■ La fiche de poste de l'apprenti

- Utile pour le recrutement → la fiche de poste servira au "sourcing" et à l'identification du candidat idéal pour le poste proposé.
- Nécessaire pour le Comité Social Territorial → elle sera exigée et permettra de présenter les conditions de l'apprentissage et le profil attendu de l'apprenti.

Le code du travail considère l'apprenti comme un salarié à part entière.

En signant son contrat, il s'engage à travailler pour la collectivité territoriale pendant la durée de celui-ci et à exécuter le travail confié. Cependant, les missions et travaux confiés à l'apprenti doivent être en corrélation avec le contenu et la progression pédagogique de la formation prévue au contrat d'apprentissage.

La fiche de poste doit décrire, le plus précisément possible, le travail et les responsabilités de l'apprenti. Elle doit énoncer les missions et les tâches que l'apprenti devra effectuer ainsi que les compétences, l'expérience et le profil recherchés. Elle doit aussi renseigner sur le service de rattachement et les relations fonctionnelles et hiérarchiques et sur la durée et les conditions de travail (bureau, matériel...).

Éléments à prendre en considération dans la détermination du travail confié à l'apprenti :

- Le temps de travail (voir page 37),
- La sécurité.

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.

Toutefois, pour répondre aux besoins de compétences et aux besoins de la formation professionnelle, un système dérogatoire est prévu. L'autorité territoriale peut prendre une délibération spécifique.

L'Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI) en sera destinataire et le Comité Social Territorial devra être informé.



L'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) propose une information complète sur :

- les travaux interdits à tous les jeunes travailleurs,
- les travaux interdits susceptibles de dérogation pour certains jeunes travailleurs,
- le dispositif de dérogation aux travaux réglementés,
- les procédures d'urgence.

Lien vers l'article : <https://www.inrs.fr/demarche/jeunes-travailleurs/reglementation.html>

Lien vers l'instruction interministérielle du 07/09/2016 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux interdits pour les jeunes âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/41316>

Pour rédiger la fiche de poste, il est possible de s'appuyer sur les fiches métiers proposées par :

- le CNFPT : <https://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers>
- Pôle Emploi : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/decouvrir-le-marche-du-travail/les-fiches-metiers.html#>

Il est intéressant d'associer le maître d'apprentissage à la création de la fiche de poste. Outre le fait d'être valorisé, il pourra apporter son regard "terrain" voire estimer la faisabilité des missions envisagées.

[ Annexe 4 - Proposition de fiche de poste pour un apprenti ]

## ■ Les conditions de travail

Afin d'optimiser les chances de succès et assurer à l'apprenti un accueil bienveillant, si possible, proposer le recours à l'apprentissage à des services volontaires.

Il est important de prévoir et anticiper où l'apprenti sera physiquement installé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses missions (poste informatique, fournitures, outils, équipements de sécurité...).

L'organisation du service qui accueillera l'apprenti devra être communiquée au Comité Social Territorial en fournissant l'organigramme et en spécifiant le nombre d'agents et l'environnement de travail.

## ■ La compensation du handicap

### Apprentis en situation de handicap


Si l'apprenti est une personne en situation de handicap, outre des aménagements de durée du contrat, des aménagements techniques et/ou humains, au titre de la compensation du handicap, existent et doivent être mise en place.



La compensation du handicap consiste à agir pour parvenir à l'autonomie durable des personnes handicapées, dans l'emploi.

Les moyens de compensation sont extrêmement variés et s'adaptent en fonction des types de handicap et de poste. Il peut s'agir d'aides techniques, humaines, organisationnelles ou financières.

90 % des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagement matériel de leur poste (source FIPHFP).

 Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde propose des études d'aménagement de poste de travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi d'un agent à son poste ou d'un recrutement. Pour en bénéficier, contacter la Cellule Maintien dans l'Emploi et Handicap (CMEH) via internet → <https://www.cdg33.fr/Sante-Securite-au-travail/Maintien-dans-l-emploi-Handicap-FIPHFP/Etudes-d-amenagement-de-poste-de-travail>, par téléphone au 05 56 11 14 11 ou par mail à [cmech@cdg33.fr](mailto:cmech@cdg33.fr).

En application de l'article 2 du décret n° 2022-280 du 28 février 2022, le CNFPT a mis en œuvre les dispositions de l'article D. 6332-82 du code du travail qui prévoit une majoration du niveau de prise en charge pour l'accueil d'un apprenti ayant la reconnaissance et la qualification de travailleur handicapé (RQTH).

Cela concerne les organismes de formation qui, pour en bénéficier, doivent présenter un devis détaillant les aménagements à engager et la RQTH de l'apprenti concerné.

Le FIPHFP peut accompagner financièrement les collectivités sur :

- d'éventuels surcoûts socio-pédagogiques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail,
- d'éventuels aménagements techniques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail.

Cap Emploi peut accompagner les employeurs sur l'identification des moyens de compensation à mettre en œuvre. Ne pas hésiter à contacter un conseiller - <https://www.capemploi-33.com/nos-missions/>.

Il est possible de trouver des pistes de mesures pouvant être mises en œuvre dans le Registre Unique Santé Sécurité au Travail (RUSST) – Chapitre 10 "L'indisponibilité, l'inaptitude physique et les situations de handicap" → <https://www.cdc.retraites.fr/outils/RUSST/chapitre10.html>.

A noter :

Article 1 du décret n°2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap : la portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap permet à ces derniers de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail en cas, entre autres, de changement de poste au sein d'une même administration. Ceci, bien sûr, si cette portabilité représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation d'un nouveau poste de travail.

Le FIPHFP accompagne également l'apprenti en situation de handicap par une aide au parcours dans l'emploi (frais de déménagement, équipement pédagogique, aide au parcours prescrite par un conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale) de 750 €.

### 3. Pourvoir aux obligations administratives légales

#### ■ Recueillir l'avis du Comité Social Territorial



Les postes en apprentissage ne sont pas à inscrire au tableau des effectifs et ne font pas l'objet d'une obligation de déclaration de vacance d'emploi.

En revanche, **avant de prendre une délibération**, ils doivent être soumis à l'avis du Comité Social Territorial dans le cadre de ses compétences sur l'organisation et les conditions générales de travail, le fonctionnement des services, aux questions relatives aux effectifs, aux emplois, au plan de formation...


Le dossier de demande d'avis doit comporter :

- les conditions d'accueil,
- les conditions d'hygiène et de sécurité,
- la fiche de poste de l'apprenti précisant ses missions et tâches,
- l'organigramme des services de la collectivité faisant apparaître l'affectation de l'apprenti,
- les informations relatives au maître d'apprentissage,
- la confirmation d'engagement du maître d'apprentissage,
- les informations relatives à l'apprenti s'il est déjà connu à la date de la saisine du CT.

[ Annexe 5 - Modèle de formulaire de saisine du Comité Social Territorial pour l'apprentissage ]

[Annexe 6 – Modèle de lettre d'engagement du maître d'apprentissage ]

[Annexe 7 – Modèle d'autorisation parentale de travail pour les mineurs ]

 Pour les collectivités et les établissements publics dont le Comité Social Territorial est celui du Centre de Gestion de la Gironde, le calendrier des instances est accessible sur le site du CDG33 → <https://www.cdg33.fr/Instances-Carrieres/Instances-statutaires/Instances-statutaires/Calendrier-des-instances>.

#### ■ Adopter une délibération autorisant le recours à l'Apprentissage



Il est impératif de faire valider le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité par l'organe délibérant.

La délibération doit faire apparaître les motifs du recours à l'apprentissage et permettre la mise en œuvre du contrat d'apprentissage et l'engagement financier y afférent.

Idéalement, et de manière à anticiper le plus exhaustivement possible le déroulement du contrat d'apprentissage, la délibération peut faire apparaître chaque élément relatif aux droits et obligations de l'apprenti.

Le principe général est que les apprentis bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents et selon les mêmes modalités mais proratisés selon leur situation particulière.

Ainsi, par exemple, la délibération peut prévoir de préciser :

- Les éléments de fixation de la rémunération (la rémunération réglementaire des apprentis est un minimum légal – voir pages 9 et 43 –, la collectivité peut décider de dispositions plus favorables. Précisément, elle peut décider d'une majoration de 10 ou 20 points) ;
- L'ouverture des droits sociaux aux apprentis (mutuelle, titres restaurants...), au même titre qu'aux agents de la collectivité et au prorata ;
- Les modalités de calcul des RTT, au même titre que pour les agents de la collectivité et au prorata (c'est-à-dire en fonction des jours et heures de travail et en tenant compte des jours et heures en formation) ;
- Les modalités d'organisation du temps de travail comprenant les dispositions relatives au télétravail, aux heures supplémentaires...
- Le choix du régime d'assurance chômage (voir page 30) ...

Il est recommandé de prendre une délibération pour chaque recrutement d'un apprenti. Néanmoins, une seule et même délibération peut être utilisée si plusieurs contrats d'apprentissage sont conclus la même année. La délibération unique pourra préciser, par exemple : « Décide de conclure pour l'année ... » ou « Décide de conclure, pour l'année ..., les contrats d'apprentissage suivants :... »

Service d'accueil	Missions de l'apprenti	Diplôme ou titre professionnel préparé par l'apprenti	Durée de la formation
...	...	...	...
...	...	...	...

[ Annexe 8 - Modèle de délibération autorisant le recours à un contrat d'apprentissage ]

## ■ Demander au CNFPT un accord préalable de financement du coût de la formation



Pour bénéficier de la prise en charge par le CNFPT du coût de la formation, la collectivité doit :

1. Répondre au recensement de ses intentions d'apprentissage,
2. Déposer une demande d'accord préalable de financement (APF).

Cette demande d'accord préalable de financement doit être déposée **dans les 3 mois précédant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage**, et préciser :

- le diplôme ou titre professionnel concerné : intitulé, code diplôme et code RNCP,
- la date de début du contrat et sa durée.

Le recensement et la demande d'accord préalable sont à saisir en ligne sur l'application IEL → <https://inscription.cnfpt.fr/?ql=NjliOGJkMzI> à l'onglet Apprentissage).

Une fois obtenu (sur l'application et par courriel, en principe quelques jours après la demande), le numéro de l'accord préalable de financement doit impérativement être indiqué sur la convention de formation signée entre la collectivité et l'organisme de formation.

La validité de l'accord préalable est limitée à l'année civile de sa délivrance et au délai de 30 jours dont dispose l'organisme de formation, à compter de la date de début du contrat d'apprentissage, pour déposer une demande d'accord de prise en charge (APC) au CNFPT.

En cas d'annulation ou de modification d'un projet de formation déjà validé par le CNFPT (nouvelle durée de formation, autre diplôme envisagé...) la collectivité doit en informer le CNFPT via l'application IEL en modifiant sa demande initiale.

Attention ! Seuls les organismes de formation certifiés Qualiopi peuvent bénéficier de financements du CNFPT (voir page 8).

L'organisme de formation facture ensuite directement au CNFPT le montant pris en charge. Le solde du coût est dû par la collectivité.

Rappel : la collectivité a la possibilité de négocier avec l'organisme de formation le coût restant à sa charge.



### Recensement des intentions de recrutement d'apprentis par le CNFPT

Afin de piloter la mise en œuvre de la prise en charge des coûts de formation des contrats d'apprentissage, le CNFPT procède à un recensement des intentions de recrutement.

A compter de janvier 2023, les collectivités doivent obligatoirement répondre à ce recensement et communiquer au CNFPT le nombre de contrats d'apprentissage qu'elles envisagent de signer sur l'année civile en cours.

Il est vivement recommandé d'opérer ce recensement entre fin-janvier et mi-mars.

Un outil d'aide à la saisie peut être téléchargé depuis le site internet du CNFPT → [https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national#CONTRATS\\_CONCLUS\\_%20A\\_%20PARTIR\\_DE\\_2023\\_%20DEMARCHES](https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national#CONTRATS_CONCLUS_%20A_%20PARTIR_DE_2023_%20DEMARCHES)



### Calendrier de facturation pour l'organisme de formation

L'organisme de formation doit, pour obtenir du CNFPT le financement du coût de la formation qu'il ne facture pas à la collectivité, respecter les deux échéances suivantes :

- Dans les 30 jours suivant la date de début du contrat → dépôt d'une demande de prise en charge (APC).

**Attention !** Si l'organisme de formation ne dépose pas son APC dans le délai de 30 jours, l'APF (Accord Préalable de Financement) obtenu par la collectivité devient caduc et la collectivité est obligée de procéder à une nouvelle demande.

Le dossier de demande de l'APC par l'organisme de formation au CNFPT doit comporter les pièces suivantes :

- Numéro d'APF obtenu par la collectivité
  - Contrat d'apprentissage
  - Convention de formation
  - Coût prévisionnel de l'éventuelle majoration liée à l'accueil d'un apprenti en situation de handicap
- Au plus tard dans les 60 jours suivant le terme de la dernière échéance fournie à l'organisme de formation par le CNFPT → facturation au CNFPT.

### Etapes du financement par le CNFPT des coûts de formation 2023



## 4. Recruter l'apprenti

### ■ Le sourcing

"Sourcing" est un terme utilisé, dans le domaine du recrutement, pour définir l'action de recherche de candidats. Il a pour objectif d'identifier des profils précis répondant à une liste de critères de sélection pour un poste professionnel donné.

La fiche de poste est le point de départ du sourcing puisqu'à partir des missions qui seront confiées à l'apprenti, elle permet de définir le profil des candidats recherchés (niveau d'études, expériences professionnelles, disponibilité, mobilité...).

**Le contrat d'apprentissage est réservé aux jeunes de 16 à 29 ans.**

La loi prévoit toutefois les exceptions suivantes :

- Un jeune âgé de 15 ans peut signer un contrat d'apprentissage s'il atteint cet âge entre la date de rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile et s'il a achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (fin de 3<sup>e</sup> du collège).
- La limite d'âge est portée à 34 ans
  - lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent (il s'agit généralement des poursuites d'études).
  - lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.
  - lorsque le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.
- Il n'y a pas de limite d'âge
  - pour les personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.
  - pour les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### Apprentis en situation de handicap

Les bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) inscrits à l'article L 5212-13 du Code du travail sont :

- les travailleurs titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions



régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- les anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les sapeurs-pompiers volontaires bénéficiaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité ;
- les détenteurs de la Carte mobilité inclusion (CMI) mention « Invalidité » ;
- les bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).

Le saviez-vous ?

80 % des handicaps sont invisibles et 90 % des personnes handicapées n'ont pas besoin d'un aménagement de leur poste de travail !



Les personnes de nationalité hors Union Européenne peuvent signer un contrat d'apprentissage sous réserve de disposer d'un titre de séjour régulier sur le territoire français et d'être titulaires d'une autorisation de travail d'un étranger en France.

La recherche de candidats à l'apprentissage peut être multicanale.

Sur la base de la fiche de poste, une offre d'emploi (attractive mais authentique, précise mais pas trop longue, jolie mais facile à lire...) pourra être rédigée et diffusée,

- au sein de la collectivité – pour une diffusion voire une cooptation par les agents (famille, relations...);
- dans la commune, la communauté de communes... – pour la proposer à ses administrés ;
- à l'organisme de formation – qui dispose souvent d'un vivier de candidats voire se charge du sourcing ;
- aux structures d'accompagnement en orientation et insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, des jeunes, des personnes reconnues travailleurs handicapés – Pôle Emploi, Mission locale, Cap Emploi, associations d'insertion... ;
- sur le site emploi-territorial – le portail de l'emploi de la fonction publique territoriale <https://col.emploi-territorial.fr/page.php> ;
- sur le site du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/> ;
- sur le site CMonAlternance de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine <https://www.cmonalternance-na.fr/> ;
- sur les réseaux sociaux – pour toucher un large public ;
- au CDG33 – pour être accompagné.



## ■ Les entretiens de recrutement

L'entretien d'embauche (ou entretien de recrutement) est une discussion entre un employeur (ici, la collectivité) et un candidat. Son objectif est de vérifier en quoi et comment ce dernier est à même de répondre au poste à pourvoir.

Cet entretien est mené par l'employeur sur la base de questionnements qui, dans le cadre du contrat d'apprentissage, viseront principalement à vérifier :

- la solidité du projet professionnel ;
- l'adéquation entre les représentations de l'apprenti et les conditions réelles d'exercice du métier ;
- la motivation et la capacité de l'apprenti à suivre la formation et à intégrer le dispositif d'alternance (organisation personnelle pour gérer les alternances – cet élément compte pour beaucoup dans la réussite du parcours).

Le contrat d'apprentissage vise l'acquisition de compétences professionnelles. Contrairement, donc, à un entretien d'embauche traditionnel, il n'est pas possible de demander aux candidats de connaître et maîtriser l'emploi proposé au sein de la collectivité.

Pour beaucoup de candidats, il s'agira peut-être même d'une première expérience professionnelle et, de ce fait, d'une première en matière d'entretien d'embauche. Certains sortiront tout juste du système scolaire et ne maîtriseront pas les codes des entretiens de recrutement. Ils pourront se montrer réservés, timides ou avoir une posture non conventionnelle.

De même, le CV et la lettre de motivation pourront être sommaires, réduits au parcours scolaire.

Selon le niveau de diplôme préparé, au regard des besoins de la collectivité, un certain nombre de connaissances et compétences seront cependant, bien sûr, légitimement attendues.

Pour respecter le principe de non-discrimination, certaines questions sont formellement interdites par la loi.



L'article L. 1221-6 du Code du travail stipule que : « Les informations demandées, sous quelques formes que ce soit, au candidat à un entretien ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. ».

Toute question posée en relation avec les critères suivants est considérée comme discriminante donc interdite et punissable par des sanctions civiles et pénales.

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| – L'origine                            | – Le handicap                     |
| – L'âge                                | – Les caractéristiques génétiques |
| – L'apparence physique                 | – Le patronyme                    |
| – L'appartenance ou non à une ethnie   | – Le sexe                         |
| – L'appartenance ou non à une nation   | – Les activités syndicales        |
| – L'appartenance ou non à une race     | – Les opinions politiques         |
| – L'appartenance ou non à une religion | – Les mœurs                       |
| – L'état de santé                      | – L'orientation sexuelle          |
| – La grossesse                         | – L'identité sexuelle             |
| – La situation de famille              |                                   |

L'apprentissage étant réservé aux personnes de moins de 30 ans (sauf exceptions mentionnées page 23), la question de l'âge est ici exceptionnellement autorisée.

## Apprentis en situation de handicap

Lors de l'entretien d'embauche, certaines questions pourront voire devront être abordées mais uniquement si cela est objectif, nécessaire et approprié, sans faire de discrimination, en évitant les maladresses et dans les seuls buts :

- d'évaluer l'adéquation poste / handicap,
- d'anticiper un éventuel aménagement de poste.

Si, au cours de l'entretien, il semble nécessaire de prévoir des aménagements, une rencontre complémentaire peut être proposée aux candidats, sur ces questions, s'ils sont retenus.

[ Annexe 9 - Proposition de questionnaire à un apprenti en situation de handicap ]

L'entretien d'embauche pour un contrat d'apprentissage n'exclut pas l'obligation de discrétion professionnelle. En effet, dès cette première rencontre, des informations concernant l'activité, les missions et le fonctionnement de la collectivité seront échangées.

Certaines collectivités adressent aux candidats, en même temps que le courrier d'invitation à l'entretien, un formulaire d'accord de confidentialité qu'il devra signer.

Si possible :

Associer le maître d'apprentissage aux entretiens afin de favoriser son implication dans le dispositif, de reconnaître sa compétence et de lui permettre de donner son avis sur la personne qu'il accompagnera pendant plusieurs mois.



Afin de :

- répondre à leurs besoins de recrutement en initiant une démarche d'embauche,
- tester la motivation d'un candidat et vérifier la faisabilité de son projet professionnel,
- faciliter l'intégration d'un futur agent, sans se substituer à la période d'essai...

les collectivités territoriales peuvent recourir à une **PMSMP** (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

Il s'agit d'une période d'immersion professionnelle, non rémunérée, de quelques jours à un mois.

La PMSMP fait l'objet d'une convention, matérialisée par un CERFA, entre la structure d'accueil, la structure d'accompagnement du bénéficiaire (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale...) et le bénéficiaire (toute personne en recherche d'emploi faisant l'objet d'un accompagnement personnalisé).

+ d'informations sur la PMSMP sur le site du centre de gestion de la Gironde → <https://www.cdg33.fr/Accueil/Modules/Base-documentaire/Emploi-Concours/POER-Promotion-emploi/Apprentissage/FAQ-Periode-de-Mise-en-Situation-en-Milieu-Professionnel>

## 5. Signer le contrat d'apprentissage

Le recrutement d'un apprenti est très similaire au recrutement d'un agent. Il est, par conséquent, normal de constituer un dossier administratif pour cet apprenti.

Outre les informations relatives à son parcours scolaire et professionnel (dont dépendent la durée de la formation, donc du contrat, et la rémunération), il faut collecter des renseignements sur sa situation personnelle pour lui permettre de bénéficier des mêmes droits et obligations que l'ensemble des agents de la collectivité : adresse, permis de conduire, enfants à charge... jusqu'aux bulletins 2 et 3 du casier judiciaire notamment, évidemment, pour les activités en relation avec des mineurs.

### ■ Les conventions de formation

#### ■ La convention de formation relative au contenu et aux coûts de la formation



La convention de formation est établie et signée par la collectivité et l'organisme de formation dans lequel l'apprenti va suivre les enseignements.

Elle est annexée au contrat d'apprentissage.

Elle contient les éléments suivants :

- **Numéro d'accord préalable de financement du CNFPT,**
- Informations sur les signataires,
- Objet de la convention,
- Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou titre,
- Bénéficiaire de l'action de formation en apprentissage,
- Dispositions financières liées à la convention, par année de formation et faisant apparaître la participation du CNFPT,
- Frais annexes, le cas échéant,
- Modalités de règlement (du reste à charge après prise en charge du CNFPT),
- Clause suspensive (= décision de la DDETS),
- Différends éventuels (= Tribunal compétent le cas échéant).

Il est recommandé de vérifier chaque point de la convention de formation, notamment ceux faisant apparaître des coûts pour la collectivité.

[ Annexe 1 - Convention de formation proposée par le CNFPT ]

#### ■ La convention de réduction / allongement de la durée du contrat d'apprentissage

Le principe général est que la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée de la formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Elle peut cependant être allongée ou réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou, le cas échéant, de compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Pour proposer l'allongement ou la réduction de la durée de la formation, l'organisme de formation doit procéder à une évaluation des compétences de l'apprenti et s'assurer auprès du certificateur que sa proposition est compatible avec l'inscription de l'apprenti à l'examen final.

Pour justifier de sa proposition, l'organisme de formation doit indiquer les motifs de l'aménagement de la durée de la formation en détaillant les outils pédagogiques utilisés (tests de positionnement, diplôme, expérience professionnelle...).

Cette nouvelle durée doit être fixée par une convention tripartite signée par l'organisme de formation, l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur) selon le modèle-type publié par arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage et annexée au contrat d'apprentissage transmis à la DDETS.

[ [Annexe 10 - Modèle-type de convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage](#) ]

A noter :

- La convention de modification de la durée du contrat d'apprentissage n'est pas requise dans les cas suivants :
  - la prolongation du contrat après un échec à l'examen,
  - pour les sportifs de haut niveau,
  - pour les apprentis en situation de handicap.

### Apprentis en situation de handicap

Pour les apprentis en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la durée du contrat peut être portée à 4 ans.

Le contrat peut également comporter une adaptation du temps de travail et du déroulement de la formation afin de faciliter l'acquisition des connaissances et compétences.

- Un contrat peut être prolongé en cours d'exécution lorsque des difficultés dans la progression des apprentissages sont constatées. Dans ce cas, en accord avec l'employeur et l'apprenti, l'organisme de formation propose un avenant au contrat, à la convention de formation et à la convention de durée (voir avenants au contrat d'apprentissage page 45). Ces nouveaux éléments sont à adresser à la DDETS.



Pour les diplômes professionnels relevant de l'Education nationale, les durées de formation applicables sont fixées comme suit :

Formation au diplôme	Nombre d'heures		
	en 1 an	en 2 ans	en 3 ans
CAP	400	800	-
Bac professionnel	675	1 350	1 850
Mention complémentaire	400	-	-
Brevet professionnel	400	800	-
Brevet des métiers d'art	-	1 350	-
BTS	675	1 350	-

## ■ Le contrat d'apprentissage



Le contrat d'apprentissage est formalisé par le CERFA n° 10103\*09.

Depuis le 15 février 2022, il est dématérialisé et doit être complété et télétransmis en ligne via la plateforme digitale dédiée CELIA → <https://contrat.apprentissage.beta.gouv.fr/>

Le CERFA est prérempli (code INSEE, RNCP...) et un contrôle de cohérence et de réglementation est automatisé.

Le document ainsi créé peut être partagé permettant à l'organisme de formation de compléter les éléments le concernant.

La plateforme permet de joindre l'ensemble du dossier directement à la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, ex-DIRECCTE) et de suivre l'avancement de son instruction.



Il n'est plus nécessaire d'envoyer un exemplaire par courriel ou courrier postal.

Une présentation de la dématérialisation peut être visionnée là → [https://youtu.be/\\_sMiEXzUIU](https://youtu.be/_sMiEXzUIU)

Points d'attention relatifs au CERFA :

La dénomination sociale doit être celle de l'établissement dans lequel le contrat s'exécute.

Le SIRET doit être celui de l'établissement dans lequel le contrat s'exécute et il doit être actif au moment de la conclusion du contrat. Il doit correspondre à celui sur lequel la DSN est réalisée.

L'adresse de l'établissement d'exécution du contrat doit correspondre au SIRET renseigné.

1 à durée limitée

Mode contractuel de l'apprentissage	
L'EMPLOYEUR	employeur privé / employeur « public »*
Nom et prénom ou dénomination :	N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :	Type d'employeur :
N° : Voie :	Employeur spécifique :
Complément :	Code activité de l'entreprise (NAF) :
Code postal :	Effectif total salariés de l'entreprise :
Commune :	Convention collective applicable :
Téléphone :	Code IDCC de la convention :
Courriel :	
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :	

L'adresse électronique doit être valide et consultée ; c'est le moyen de contact privilégié de l'ASP avec l'établissement.

8411Z Administration Publique Générale  
8899B Action sociale sans hébergement n.c.a.

9999 pas de convention collective

22 = Commune  
23 = Département  
24 = Région  
28 = Etablissement public administratif local (y compris EPCI)  
29 = Autre employeur public

Choix, pour une collectivité en auto-assurance, d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis (voir page 30).

A noter :

- La paye de l'apprenti doit être réalisée sur le même SIRET que celui mentionné sur le CERFA.
- Les éléments d'identité de l'apprenti doivent être identiques à ceux renseignés sur le CERFA (nom, prénom(s), date de naissance).
- Les dates de début et de fin prévisionnelle du contrat d'apprentissage doivent être identiques à celles mentionnées sur le CERFA.
- La modification d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage (changement de maître d'apprentissage, modification du lieu d'exécution du contrat, modification de la durée du contrat...) doit faire l'objet d'un avenant, complété et transmis dans les mêmes conditions que le dépôt du contrat initial (voir page 45).

## ■ La déclaration unique d'embauche

La DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche) est une procédure de déclaration obligatoire, systématique et nominative pour chaque salarié embauché, y compris les apprentis du secteur public.

Elle constitue les formalités déclaratives liées à l'embauche d'un salarié auprès des organismes sociaux concernés.

Elle est obligatoirement remplie et transmise par l'employeur, **dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.**

La DPAE est à saisir en ligne sur la plateforme net-entreprises.fr → <https://www.net-entreprises.fr/declaration/dpae/>.

Elle comprend :

- L'identification de l'employeur : dénomination, adresse, SIRET...
- L'identification de l'apprenti : identité, n° de Sécurité sociale...
- L'identification du contrat : apprentissage, date d'embauche, durée...



La DPAE représente un moyen de preuve de la date réelle de l'embauche auprès des services de contrôle.

Elle est une mesure de simplification des obligations déclaratives de l'employeur puisqu'elle permet d'effectuer, en une seule déclaration, toutes les formalités suivantes :

- déclaration d'une première embauche dans un établissement,
- demande d'immatriculation d'un salarié au régime général de la Sécurité sociale,
- demande d'affiliation au régime d'assurance chômage,
- demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail pour la visite médicale obligatoire.

## ■ Le régime d'assurance chômage

L'apprenti a 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.

Pour percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE), il faut

- Avoir perdu involontairement son emploi (fin du contrat d'apprentissage, rupture anticipée du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur, rupture conventionnelle, rupture anticipée du contrat d'apprentissage d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur...),
- Avoir travaillé au moins 6 mois (130 jours travaillés ou 910 heures) au cours des 24 derniers mois (pour les personnes de moins de 53 ans),
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- Etre physiquement apte à travailler,
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi,
- Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage mais se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage.

Pour ce faire, si elle n'a pas opté pour l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agents non titulaires et non statutaires, la collectivité peut décider d'une **adhésion spécifique pour les seuls apprentis**.

Cette adhésion au régime d'Assurance chômage pour les seuls apprentis est totalement exonérée de cotisations, les contributions étant mises à la charge de l'Etat.

Le CERFA de contrat d'apprentissage comporte une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'Assurance chômage. Il s'agit d'une case à cocher.

Détail des modalités déclaratives auprès de l'URSSAF →

<https://www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/beneficiaire-dune-exoneration/le-contrat-dapprentissage-dans-l/modalites-declaratives.html>

## ■ L'affiliation au régime de retraite

Bien que le contrat d'apprentissage soit un contrat de travail de droit privé, l'apprenti cotise à l'IRCANTEC si l'employeur relève du secteur public non industriel et commercial.

Les collectivités sont exonérées de la totalité de la part patronale des cotisations dues au titre de l'intégralité de la rémunération versée à l'apprenti. Cette part patronale est prise en charge par l'Etat.

L'apprenti est exonéré de sa part salariale des cotisations dans la limite de 79 % du SMIC.

Les cotisations salariales portant sur ce montant sont dues à l'IRCANTEC et doivent être précomptées et versées par l'employeur.

La 1<sup>re</sup> déclaration annuelle ou DSN remplie par l'employeur rend l'affiliation des apprentis effective à ce régime.

Il n'est pas nécessaire d'envoyer une copie du contrat d'apprentissage à l'IRCANTEC.

A noter :

Le calcul des droits à retraite de l'apprenti s'applique sur l'intégralité de sa rémunération. Il est donc impératif de communiquer le montant total de sa rémunération perçue.

Détail des rubriques à compléter sur le site de l'IRCANTEC

→ <https://www.ircantec.retraites.fr/employeur/calcul-cotisations?param=apprentis#collapse7>.




## ■ La visite médicale préventive

Comme tout nouvel embauché, l'apprenti doit faire l'objet d'une visite médicale d'embauche.

Comme tout nouvel embauché, également, cette visite est à effectuer dans les 2 mois suivant l'embauche.

La visite médicale d'embauche donne lieu à la délivrance d'une attestation qui peut être demandée pour compléter le contrat d'apprentissage ou la convention de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage (page 27).

Médecin compétent : médecin du travail.

 La Direction de la Santé et de la Sécurité au travail du Centre de Gestion de la Gironde met à la disposition des collectivités qui adhèrent au service, une équipe pluridisciplinaire offrant un service adapté à leurs besoins.

Renseignements et prise de rendez-vous → <https://www.cdg33.fr/Sante-Securite-au-travail/Medecine-preventive>, au 05 56 11 94 31 et par courriel à [spst@cdg33.fr](mailto:spst@cdg33.fr).

### Attention !

Pour les apprentis mineurs, une visite médicale d'aptitude à la Fonction publique doit avoir lieu **obligatoirement avant l'embauche**, en présence d'un parent ou tuteur légal.

Médecin compétent : médecin généraliste agréé par l'ARS (Agence Régionale de Santé).

Liste des médecins agréés de la Gironde → <https://www.nouvelle-aquitaine.ars.sante.fr/medecins-agrees-11#:~:text=Les%20m%C3%A9decins%20agr%C3%A9s%20sont%20choisis.une%20dur%C3%A9e%20de%203%20ans.>

Une visite médicale d'aptitude au poste de travail sera ensuite à effectuer, dans les 2 mois suivant l'embauche, avec un médecin du travail, également en présence d'un parent ou tuteur légal.

Conseil :

Prendre rapidement les rendez-vous médicaux à la suite de la signature du contrat d'apprentissage. Les délais peuvent être longs.

### Apprentis en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap sont soumises à :

1. avant l'embauche, une évaluation, par un médecin agréé, de leur aptitude à intégrer la Fonction publique territoriale ;
2. dans les 2 mois suivants l'embauche, une validation, par un médecin du travail, de la compatibilité du poste de travail avec leur état de santé ;

De plus, les apprentis en situation de handicap, comme chaque agent en situation de handicap, font l'objet d'une Surveillance Médicale Particulière (SMP) pour laquelle le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette SMP.

Le médecin du travail précisera dans son compte rendu de visite les aménagements nécessaires et/ou la nécessité de l'intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire pour une étude du poste.



## ■ La complémentaire santé

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui ont choisi d'accorder à leurs agents une participation pour l'un ou l'autre des risques "santé" et "prévoyance" ou pour les deux, doivent l'accorder, dans les mêmes conditions, à leurs apprentis.



Le Centre de Gestion de la Gironde propose aux collectivités un accompagnement sur-mesure en fonction des besoins de chacune.

- Repérage des opportunités et de la faisabilité.
- Obligations administratives légales.
- Sourcing candidats.
- Exécution du contrat.
- Demandes d'aides financières...

Le CDG33 collabore avec l'ensemble des acteurs de l'écosystème de l'apprentissage (organismes de formation, service public de l'emploi, prescripteurs...).

En complémentarité des compétences de chaque structure, le Centre de Gestion apporte son expertise relative aux spécificités de la fonction publique territoriale.

Véronique ESTELLON  
Référente Apprentissage  
t 05 57 11 93 09 - ✉ vestellon@cdg33.fr  
[www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

### L'Apprentissage

*Une réelle opportunité pour les collectivités*

## 6. Exécuter le contrat d'apprentissage

### ■ L'accueil de l'apprenti

Si cela n'a pas été fait au moment de la signature du contrat d'apprentissage, un certain nombre de documents sont à remettre à l'apprenti dont :

- une copie de son contrat d'apprentissage dûment signé ;
- le règlement intérieur de la collectivité ;
- les règles déontologiques de la Fonction publique territoriale dont le devoir de réserve, l'obligation de discrétion professionnelle et l'obligation de secret professionnel, y compris en dehors des heures de travail et sur les réseaux sociaux et, y compris, aussi, dans les rapports et comptes-rendus remis à l'organisme de formation ;
- les règles en matière de santé, d'hygiène et de sécurité établies dans la collectivité ;
- la liste des équipements mis à sa disposition, notamment les équipements de protection (gants, chaussures de sécurité...) et les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions (téléphone portable...).

#### Apprentis en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap qui disposent d'un contrat d'apprentissage peuvent, au terme de ce contrat et jusqu'au 7 août 2025, bénéficier de la titularisation au sein de la Fonction publique (voir page 51).

Lors de leur entrée en apprentissage, les apprentis en situation de handicap doivent être informés de la possibilité qu'ils ont de demander à être titularisés à l'issue de leur contrat.

Même si cette information peut être donnée par tout moyen, éventuellement par le maître d'apprentissage, il est prudent de la notifier par écrit.

Un accueil et une intégration réussis de l'apprenti comptent pour beaucoup dans le succès du contrat d'apprentissage.

Pour accueillir un apprenti dans de bonnes conditions, les étapes suivantes sont souhaitables :

- Informer les agents de la collectivité et, en particulier, ceux du service auquel sera intégré l'apprenti.

Il peut s'agir de l'envoi d'un courriel expliquant l'objectif du contrat d'apprentissage, le but poursuivi par la collectivité, le statut et l'identité de l'apprenti, les missions qui lui sont confiées et qui est son maître d'apprentissage.

- Adresser un courriel de bienvenue à l'apprenti, quelques jours avant son arrivée.

Y indiquer l'heure et le lieu où il est attendu, la personne qu'il doit demander lorsqu'il arrive, les codes d'accès éventuels pour accéder au lieu, les documents et le matériel qu'il doit apporter...

Ne pas hésiter non plus à lui transmettre quelques informations sur le programme de son premier jour : qui il va rencontrer, ce qu'il va faire...

Avec ce message, l'apprenti se sentira attendu et devrait être dans les meilleures dispositions d'esprit pour commencer son alternance.

- Avoir préparé les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions et, le cas échéant, les équipements de sécurité.
- S'assurer de la disponibilité des personnes que l'apprenti doit rencontrer dès son arrivée : son maître d'apprentissage en premier lieu mais également son supérieur hiérarchique, peut-être une personne en charge de la gestion du personnel...
- Recevoir l'apprenti en entretien, à la fois pour lui souhaiter la bienvenue mais aussi pour lui présenter la collectivité, son fonctionnement, l'organigramme... et, surtout, les missions qui lui sont confiées, une feuille de route pour ses premiers jours et premières semaines.

Il pourra être nécessaire de renseigner l'apprenti sur les usages de la collectivité comme, par exemple : l'emploi du vouvoiement ou du tutoiement, quand et comment demander de l'aide, comment procéder pour communiquer avec tel ou tel service, etc. Cela sera d'autant plus important s'il s'agit pour l'apprenti d'une toute première expérience professionnelle et qu'il ne connaît pas les codes comportementaux sur un lieu de travail.

Il ne faudra pas hésiter à l'encourager à poser des questions et à s'assurer qu'il a bien compris les informations données.

- Lui offrir un "welcome pack" contenant à la fois des informations destinées à simplifier ses premiers jours et son intégration (un "livret d'accueil" reprenant les informations communiquées oralement lors de l'entretien) et, si la collectivité en dispose, quelques petits cadeaux tels qu'un stylo ou un tee-shirt à l'effigie de la collectivité.
- Faire visiter les locaux (réfectoire, sanitaires, différents services...) et lui indiquer les codes d'accès aux différentes installations.

La visite des locaux sera sans doute l'occasion de lui présenter plusieurs collègues. Ne pas lui en vouloir s'il ne retient pas le nom de chacun dès ces premières rencontres.

- En cas de nécessité de mettre en place des aménagements du poste de travail et/ou de prévoir avec le centre de formation des aménagements pédagogiques, faire intervenir la médecine de prévention.



Pourquoi pas un rapport d'étonnement ?

Le rapport d'étonnement est un document complété par les nouveaux collaborateurs dans lequel on leur demande de décrire ce qui les a étonnés depuis leur embauche et pendant leur période d'intégration.

*Le rapport d'étonnement vient du Japon. Cet exercice, source de promotion, consiste à ce que chaque collaborateur ouvre l'œil sur ce qu'il voit lors d'une mission à l'étranger, d'une visite dans une entreprise et même en dehors de l'objet de sa mission normale.*

Le rapport d'étonnement peut être intéressant pour :

- mettre en exergue des axes d'amélioration voire remettre en question son fonctionnement,
- bénéficier de la neutralité d'un regard neuf,
- faire émerger des idées nouvelles,
- faciliter l'intégration par la curiosité et l'observation,
- valoriser par la prise en compte des avis.

Pour qu'il soit efficace :

- bien réfléchir aux points abordés et questions posées (des questions ouvertes plutôt que des questions fermées) ;
- confier une trame de ce document à l'apprenti dès son arrivée pour une prise de notes au fur et à mesure ;
- discuter des avis émis lors de l'entretien de fin d'intégration et/ou de période d'essai et en tenir compte.

Passé l'accueil proprement dit, la phase, plus longue, d'intégration permettra à l'apprenti

- de prendre ses repères physiques dans la collectivité,
- de comprendre la structure et le fonctionnement de la collectivité,
- de comprendre ses missions et comment elles s'articulent avec celles d'autres collaborateurs et services.

## ■ La "période d'essai"

Il ne s'agit pas à proprement parler d'une "période d'essai" puisqu'il ne peut pas être exigé de l'apprenti de détenir une compétence dont l'acquisition est le but même du contrat d'apprentissage. En revanche, la loi prévoit une faculté pour l'employeur ou l'apprenti de rompre le contrat, librement et sans motif.

Cette période est de 45 jours au sein de la collectivité. Cela signifie que ces 45 jours sont rarement consécutifs puisqu'ils ne prennent pas en compte les alternances dans l'organisme de formation.

Durant cette période, qui ne peut ni être réduite ni allongée, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties à tout moment, sans préavis, ni indemnité.

Seulement en cas d'absence de l'apprenti pour maladie, la période d'essai est suspendue et prolongée d'autant.

Il est recommandé de consacrer un temps d'évaluation avant l'expiration de cette période probatoire, idéalement en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage, du responsable hiérarchique et, le cas échéant, d'un représentant du service des ressources humaines.

L'objectif est de :

- s'assurer que le contrat d'apprentissage peut se poursuivre dans de bonnes conditions,
- se prémunir contre le risque de rupture abusive, discriminatoire ou irrégulière.

Cet entretien de bilan intermédiaire peut traiter des points suivants :

- les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti,
- l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme ou titre professionnel préparé,
- l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.

Si un rapport d'étonnement a été proposé, cet entretien peut tout à fait être l'occasion de le consulter et commenter.

En cas de doute, tout en étant très vigilant aux discriminations, il peut être prudent d'émettre des réserves sur le compte rendu qui sera rédigé à l'issue de l'entretien.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période probatoire, celle-ci doit être faite par écrit, préférablement par lettre recommandée AR pour prouver l'existence de la rupture du contrat et la date de cette rupture.

Elle doit être notifiée :

- à l'autre partie,
- à l'organisme de formation,
- à la DDETS.

## ■ Le temps de travail

Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé dans la collectivité et le temps passé en formation.

### ■ La durée du travail

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif

- de plus de 4h30 consécutivement ; ils doivent, à cette échéance, effectuer une pause de 30 minutes ;
- de plus de 8 heures par jour et ce dans la limite de la durée hebdomadaire légale du travail (35 heures) ;
- les dimanches et les jours fériés.

Les apprentis de 18 ans et plus sont soumis aux règles applicables à la collectivité. Par conséquent une collectivité qui a adopté un horaire collectif hebdomadaire inférieur à 35 heures, doit l'appliquer aux apprentis.

Le travail de nuit des apprentis est réglementé selon leur âge et des plages horaires définies.

Tranches d'âges	Interdiction de travailler
moins de 16 ans	entre 20h00 et 6h00 du matin
16 à moins de 18 ans	entre 22h00 et 6h00 du matin
18 ans et plus	régime de droit commun

### ■ Les heures supplémentaires

Les apprentis, s'ils sont majeurs, peuvent, exceptionnellement, effectuer des heures supplémentaires aux conditions suivantes :

- que l'amplitude horaire de leur journée de travail ne dépasse pas 10 heures,
- que la durée maximale hebdomadaire de travail ne dépasse pas 48 heures (44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives),
- dans la limite de 220 heures par an.

Si le recours aux heures supplémentaires est récurrent, il est nécessaire de recueillir l'avis du Comité Social Territorial.

Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou compensées par un repos d'une durée équivalente, selon les mêmes modalités que pour les autres agents de la collectivité.

### ■ Les astreintes

L'article L.3221-9 du Code du travail définit ainsi l'astreinte :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. »

Les apprentis, majeurs, peuvent réaliser des astreintes à partir du moment où toutes les conditions légales sont respectées (délibération, après avis du Comité Social Territorial, précisant les emplois concernés, les modalités d'organisation et de compensation...).

Cependant, les éléments suivants sont à prendre en considération :

- Le temps de repos (voir ci-après) qui doit être de minimum 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Si l'astreinte n'a pas donné lieu à une intervention, la question ne se pose pas puisque la période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail.

Si l'astreinte a donné lieu à une intervention, la période de 11 heures de repos consécutives se réinitialise à la suite de cette dernière. Même avant une alternance en formation, les apprentis doivent pouvoir bénéficier de ces 11 heures de repos (le temps en formation étant du temps de travail).

- La présence du maître d'apprentissage.

Pour les apprentis majeurs, la loi ne réclame pas que le maître d'apprentissage soit présent en permanence aux côtés de son apprenti. Toutefois, il a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences.

Si l'apprenti est suffisamment autonome et a acquis les compétences nécessaires à mener seul le travail confié, notamment dans le cadre d'une astreinte, alors celle-ci est possible. Un suivi sera cependant assuré afin de veiller à ce que l'apprenti ne reste pas devant une difficulté sans pouvoir la résoudre.

Si l'apprenti a encore besoin d'un accompagnement renforcé, comme au début du contrat par exemple, il n'est pas judicieux de l'intégrer dans la programmation des astreintes.

La compensation des interventions dans le cadre des astreintes est celle qui s'applique à l'ensemble des agents concernés de la collectivité, conformément à la délibération prise à ce sujet.

### ▪ Les pauses et repos

Le repos journalier des apprentis varie en fonction de leur âge.

Tranches d'âges	Repos journalier
moins de 16 ans	14 heures consécutives au moins
16 à moins de 18 ans	12 heures consécutives au moins
18 ans et plus	11 heures consécutives au moins

Les apprentis ont droit à un repos hebdomadaire :

- de deux jours consécutifs pour les apprentis de moins de 18 ans,
- selon le régime de droit commun pour les apprentis de 18 ans et plus.

### ▪ Les absences et retards injustifiés

L'apprenti est un salarié. Le temps consacré par l'apprenti à sa formation est compris dans le temps de travail, c'est donc un temps qui est rémunéré. De ce fait, toute absence ou retard d'un apprenti, dans l'organisme de formation, comme au sein de la collectivité, doit faire l'objet de justificatifs.

D'ailleurs, toutes les heures sont dues par l'apprenti, y compris en cas d'absence d'un formateur ou de dispense d'éducation physique et sportive. Dans ces cas, l'apprenti est tenu de rester dans l'établissement qui lui proposera sans doute des activités pédagogiques.

Au sein de l'organisme de formation, sont considérées comme justifiées les absences liées aux motifs suivants :

- les arrêts de travail qui doivent être transmis à l'employeur, à la CPAM et à l'organisme de formation, sous 48 heures ou 24 heures en cas d'accident du travail ;
- les événements familiaux justifiés par un certificat tels que définis par le Code du travail ;
- les convocations officielles telles que le permis de conduire, la journée d'appel, les convocations judiciaires ou préfectorales ;
- les grèves totales des transports d'une compagnie publique ayant fait l'objet d'un préavis et justifiées par une attestation.

Tout autre motif ne peut donc justifier une absence, y compris les rendez-vous médicaux ou les retenues en entreprise.

L'employeur de l'apprenti s'engage à faire suivre, par tous les moyens, la formation dispensée par l'organisme de formation à l'apprenti.

Généralement, l'organisme de formation informe l'employeur de l'absence de son apprenti, dans les 48 heures.

Un bilan des absences est également envoyé aux employeurs à la fin de chaque période de formation et, à la fin de chaque semestre, un bilan périodique d'assiduité est envoyé à l'apprenti et à son employeur.

En cas d'absentéisme dépassant le seuil de 70 heures injustifiées ou de 140 heures cumulées (justifiées et injustifiées), l'organisme de formation peut proposer à l'apprenti, en accord avec l'employeur, de revenir sur le temps consacré aux alternances en entreprise afin de rattraper ses absences faute de quoi l'organisme de formation peut demander l'annulation de l'inscription à la session d'examen.

Dans tous les cas, comme au sein de la collectivité, en cas d'absence injustifiée au centre de formation, l'employeur a la possibilité d'effectuer une retenue sur le salaire de ce dernier.

## ■ Les congés

### ▪ Les congés payés et les aménagements et réductions du temps de travail (ARTT)

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.

Les apprentis ont le droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités 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 inclus dans leur formation.

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 de la collectivité.



Ainsi, pour les apprentis qui suivent une formation dans un organisme de formation respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans la collectivité.

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 la collectivité.

#### ■ **Les autorisations spéciales d'absence**

Des autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées aux apprentis selon les mêmes modalités qu'aux agents publics (jours pour mariage, décès d'un membre de la famille...).

#### ■ **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 l'organisme de formation, l'apprenti se doit de les suivre.

#### ■ **Les congés maternité ou paternité**

Au même titre que les autres agents, un(e) apprenti(e) peut bénéficier d'un congé maternité ou paternité.

#### ■ **La journée d'appel de préparation à la défense**

Les apprentis bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée pour participer à la Journée Défense et Citoyenneté (JDC).

## ■ **La maladie**

#### ■ **Le congé maladie**

L'apprenti relève du régime général de la Sécurité sociale.

À ce titre, il bénéficie, pendant toute la durée de son contrat d'apprentissage et jusqu'à 1 an après son terme, des prestations suivantes :

- Remboursement des dépenses de soins en cas de maladie ou de maternité sur la base de la prise en charge de la Sécurité sociale.
- Versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité ou paternité, adoption.
- Versement des prestations des assurances invalidité et décès.
- Prise en charge en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès le premier jour de l'apprentissage.

En cas d'arrêt maladie, l'apprenti 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 ;
- passer une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou encore d'absences répétées pour raisons de santé.

Quand il remplit les conditions, il perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, après un délai de carence de 3 jours.



Pour bénéficier des indemnités journalières (IJ) dans le cas d'un arrêt de travail de moins de 6 mois, il faut :

. avoir travaillé au moins 150 heures sur la période des 3 mois ou 90 jours qui précèdent l'arrêt de travail

ou

. avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.

#### ▪ L'accident de 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.

En cas d'accident de travail, les démarches à effectuer et les conditions de rémunération de l'apprenti relèvent du droit commun des salariés.

L'apprenti doit :

- informer ou faire informer son employeur dans les plus brefs délais (24 heures) des circonstances et du lieu de l'accident et de l'identité des témoins éventuels ;
- faire constater son état de santé par un médecin qui établit un certificat à destination de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

L'employeur doit :

- déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie du lieu de domicile de l'apprenti dans un délai de 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident ;
- fournir à l'apprenti une feuille d'accident du travail qui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des honoraires médicaux.

La déclaration d'accident de travail peut être réalisée en ligne, sur le site net-entreprises.fr, → <https://www.net-entreprises.fr/declaration/dat/#lessentiel>.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur doit transmettre à la CPAM une attestation de salaire qui permettra le calcul des indemnités journalières qui seront versées à l'apprenti dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

#### ▪ L'accident de trajet

Est reconnu comme accident de trajet celui qui survient durant le trajet aller-retour,

- 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.

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 (voir ci-avant).

### ■ La maladie professionnelle

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

Le tableau des maladies professionnelles peut être consulté en ligne sur <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006126943/> ou <https://www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html>.

### ■ 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 sanctions qui peuvent être mises 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,
- le licenciement pour, au minimum, une faute grave.

Attention à la faute grave s'agissant d'un apprenti. En effet, ce dernier étant en apprentissage donc là pour apprendre à travailler, les erreurs au travail ne seront pas retenues comme elles pourraient l'être pour un agent "classique".

Seront reconnus comme faute grave, des faits rendant impossible le maintien de l'apprenti au sein de la collectivité (injures, vol...). Les faits constitutifs de la faute grave retenue contre l'apprenti peuvent ne pas avoir lieu dans la collectivité mais au centre de formation (absences injustifiées, indiscipline, exclusion définitive de l'organisme de formation...).

Procédure de licenciement à respecter :

- convocation de l'apprenti à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge et mentionnant la possibilité qu'a l'apprenti de se faire assister lors de l'entretien ;
- l'entretien ne peut intervenir moins de 5 jours ouvrables après présentation de la convocation à l'apprenti ;
- pendant l'entretien, les motifs du licenciement sont précisés ;
- notification de la décision de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, au minimum 2 jours ouvrables après la date de l'entretien et au maximum un mois après.

Si l'apprenti est mineur, ses parents ou représentants légaux doivent être convoqués et informés.

La gestion des manquements à la discipline lors des alternances en formation relève de la direction de l'organisme de formation. Cependant, le pouvoir décisionnel de sanction à l'encontre d'un apprenti revient à l'employeur dès lors que ces sanctions touchent au bon déroulement du contrat.

Concrètement, pour les fautes de l'apprenti, réalisées au sein de l'organisme de formation, la direction de ce dernier enclenche la procédure disciplinaire telle que prévue par le règlement intérieur et en informe l'employeur qui pourra en tirer les conséquences, jusqu'à la qualification de faute grave.

L'absence injustifiée de l'apprenti en formation équivaut à une absence à son poste de travail.

L'organisme de formation est tenu d'informer l'employeur des absences de son agent au fur et à mesure de celles-ci et un bilan global d'assiduité est envoyé à la fin de chaque période de formation à l'apprenti et à l'employeur.

Lorsque l'apprenti ne se présente pas ou plus à son poste de travail, sans justification légitime, l'employeur peut ne plus lui verser de salaire. Le montant de la retenue sur salaire doit être proportionnel au temps d'absence injustifié.

Dans le cas d'un abandon de poste comme d'absences injustifiées, l'employeur doit mettre en demeure l'apprenti de reprendre le travail et lui demander de justifier ses absences. Faute de retour de l'apprenti au travail ou de justification d'absence, l'employeur peut déclencher une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat d'apprentissage pour faute grave.

## ■ La rémunération

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti au 01/01/2023  
sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

	Apprenti 16 - 17 ans	Apprenti 18 - 20 ans	Apprenti 21 - 25 ans	Apprenti 26 ans et plus
Rémunération brute mensuelle 1re année	461,51 €	734,99 €	905,92 €	1 709,28 €
Charges mensuelles URSSAF AT 1,79 %	8,26 €	13,16 €	16,22 €	30,60 €
<b>Total mensuel</b>	<b>469,77 €</b>	<b>748,15 €</b>	<b>922,13 €</b>	<b>1 739,88 €</b>
<b>Total annuel</b>	<b>5 637,20 €</b>	<b>8 977,76 €</b>	<b>11 065,61 €</b>	<b>20 878,51 €</b>

A noter :

- Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.
- Les majorations sont applicables à compter du début du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti.

En cas d'erreur de rémunération sur le CERFA du contrat d'apprentissage :

- Rémunération trop importante  
↳ Faire un avenant au contrat d'apprentissage (avec l'accord écrit de l'apprenti) indiquant la nouvelle rémunération. Procédure de saisie et d'enregistrement de l'avenant identique à celle du contrat d'apprentissage initial, en ligne via la plateforme digitale dédiée → <https://contrat.apprentissage.beta.gouv.fr/>.
- Rémunération trop basse  
↳ Faire une demande de correction de la rémunération au contrat d'apprentissage par courriel à [ddets-apprentissage@girond.gouv.fr](mailto:ddets-apprentissage@girond.gouv.fr).

Concernant les autres éléments de la rémunération, voir page 10.

## Simulations de bulletins de salaire pour un apprenti au 01/01/2023

### BULLETIN DE PAIE

Apprenti 18-20 ans  
43 % du SMIC

Apprenti inférieur 79% SMIC

Calculé le 27/01/2023

SALAIRE		TYPE DE RÉMUNÉRATION				
Barème A des indices de la F.P.T.		Horaire Régime Général				
TEMPS DE TRAVAIL		STATUT				
Temps complet		Contrats				
TAUX D'EMPLOI		RÉGIME DE COTISATION				
43		Apprenti				
EMPLOI		ÉCHELON				
0		0.0000				
IND. RÉGIM.	NBI	BASE HOR.	TAUX HOR.			
0	0	151.67	0			
CODE	LIBELLE	BASE en NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
140	Rémunération Apprenti	151.67	4.8461	735.01		
1375	Pourcentage du SMIC	43				
1270	Urssaf AT Apprenti	735.01			1.81	13.30
5924	NET A PAYER AVANT IMPOT/REVENU			735.01		
5925	Taux non personnalisé			0.001		
5921	Impôt/rev prélev source : 0.00			0.0001		
<b>DECLARE POUR LE MOIS</b>		<b>NUMBER</b>	<b>TOTAL DES GAINS</b>	<b>TOTAL DES RETENUES</b>	<b>TOTAL DES COTISATIONS</b>	
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE				
735.01		735.01	151.67	735.01		13.30
<b>NET A PAYER</b>			<b>735.01</b>	<b>Euros</b>		

### BULLETIN DE PAIE

Apprenti 26 ans ou plus  
100 % du SMIC

Apprenti\_TC\_26 ans

Calculé le 27/01/2023

SALAIRE		TYPE DE RÉMUNÉRATION				
Barème A des indices de la F.P.T.		Horaire Régime Général				
TEMPS DE TRAVAIL		STATUT				
Temps complet		Contrats				
TAUX D'EMPLOI		RÉGIME DE COTISATION				
100		Apprenti				
EMPLOI		ÉCHELON				
0		0.0000				
IND. RÉGIM.	NBI	BASE HOR.	TAUX HOR.			
0	0	151.67	0			
CODE	LIBELLE	BASE en NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
140	Rémunération Apprenti	151.67	11.27	1 709.32		
1375	Pourcentage du SMIC	100				
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG	359.32	6.9	-24.79		
299	Urssaf Vieillesse Tot RG	359.32	0.4	-1.44		
66	Urssaf AT RG	359.32			1.81	6.50
1270	Urssaf AT Apprenti	1 350			1.81	24.44
67	Retraite IncantéTRA RG	359.32	2.8	-10.06		
5924	NET A PAYER AVANT IMPOT/REVENU			1 673.03		
5925	Taux non personnalisé			0.001		
5921	Impôt/rev prélev source : 0.00			0.0001		
<b>DECLARE POUR LE MOIS</b>		<b>NUMBER</b>	<b>TOTAL DES GAINS</b>	<b>TOTAL DES RETENUES</b>	<b>TOTAL DES COTISATIONS</b>	
BRUT FISCAL	NET FISCAL	AVANTAGE en NATURE				
1 709.32		1 673.03	151.67	1 709.32	36.79	30.94
<b>NET A PAYER</b>			<b>1 673.03</b>	<b>Euros</b>		

## Les primes

Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire. De ce fait, ils ne peuvent pas bénéficier des primes et indemnités constituant ce dernier et réservées aux seuls agents de droit public.

La collectivité peut toutefois leur verser des primes prévues pour les agents publics si un texte le prévoit expressément et dans les conditions réglementaires prévues pour chaque prime.

## ■ Les modifications possibles du contrat d'apprentissage

### ■ Les dérogations

Les dérogations doivent être demandées à la DDETS 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 (par exemple pour des apprentis ayant obtenu leur diplôme au bout de 2 ans au lieu de 3 comme initialement prévu) ;
- Allongement de la durée du contrat d'apprentissage (par exemple pour les apprentis en situation de handicap ou en cas de date d'examen postérieure à la date de fin de contrat) ;
- Lorsque l'âge de l'apprenti est supérieur à 29 ans (voir cas spécifiques page 23).

## ▪ L'avenant

La signature d'un avenant est possible, s'il est signé par les parties prenantes (la collectivité et l'apprenti, et son représentant légal si l'apprenti est mineur à cette date) dans les cas suivants :

- Changement de maître d'apprentissage ;
- Changement d'intitulé de formation ;
- Changement d'organisme de formation ;
- Valorisation du salaire de l'apprenti ou durée du travail ;
- Changement du lieu d'apprentissage occasionnel ;
- Prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen (la rémunération reste la même que l'année précédente) ;
- Prolongation du contrat en cas de difficultés importantes ;
- Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de l'apprenti (la rémunération pour l'année supplémentaire est majorée de 15 points).

En cas de conclusion d'un avenant au contrat d'apprentissage, la collectivité doit informer l'ensemble des parties prenantes à savoir : l'organisme de formation, le CNFPT pour ce qui concerne le financement du coût de la formation et la DDETS pour dépôt, dans les mêmes conditions que le dépôt initial.

A noter :

C'est toujours la date de conclusion du contrat initial qui définit les textes applicables à la relation contractuelle et non la date de conclusion de l'avenant.

Avenant : modification des conditions du contrat

- 31 Modification de la situation juridique de l'employeur
- 32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
- 33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti
- 34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
- 35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti
- 36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, etc ...

LE CONTRAT		
Type de contrat ou d'avenant : ●	Type de dérogation : <input type="checkbox"/> à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat	
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : <input type="text"/>		
Date de conclusion : (Date de signature du présent contrat)	Date de début d'exécution du contrat :	Si avenant, date d'effet : ●
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### Apprentis en situation de handicap

Si un apprenti devient bénéficiaire de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au cours de l'exécution de son contrat d'apprentissage, il est nécessaire d'établir un avenant à ce contrat afin de mentionner la RQTH et les éventuelles conséquences sur son déroulement (prolongation de la durée par exemple).

Un avenant sera également nécessaire à la convention de formation avec l'organisme de formation afin d'y intégrer les éventuelles conséquences financières résultant de la situation de handicap de l'apprenti.

## ▪ La résiliation

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont spécifiques à ce type de contrat – il n'est pas question 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.

La partie souhaitant résilier le contrat doit informer, par écrit, l'autre partie ainsi que l'organisme de formation et la DDETS.

Concernant la résiliation par l'employeur, il est préférable de disposer de justifications rédigées sous forme de réserves à l'occasion d'évaluations périodiques, avec l'apprenti et/ou l'organisme de formation, au cours de la période.

### ▪ La résiliation hors "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 les cas suivants :

- Obtention du diplôme préparé (l'apprenti peut demander à mettre fin à son contrat en respectant un délai de prévenance de 1 mois minimum) ;
- Résiliation d'un commun accord (obligation d'un écrit signé par l'ensemble des parties et communiqué à l'organisme de formation et à la DDETS) ;
- Résiliation par la collectivité en cas de force majeure, de faute grave, de manquements répétés d'une des parties à ses obligations, d'inaptitude de l'apprenti ou d'exclusion définitive de l'apprenti par l'organisme de formation – c'est alors la procédure de licenciement pour motif personnel qui s'applique ;

L'employeur doit, avant toute décision, convoquer son salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et la possibilité pour l'apprenti de se faire assister.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications de l'apprenti.

La lettre de licenciement doit comporter l'énoncé du ou des motifs invoqués.

Elle est notifiée par lettre recommandée avec accusé réception et ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable.

- Résiliation par l'apprenti, sans justification de motif, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement la personne en charge de la médiation au sein du service des ressources humaines puis, après un délai minimal de 5 jours calendaires, d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat – la rupture du contrat ayant lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires.



## 7. Synthèse sur l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et aides du FIPHFP

80 %

80 % des handicaps sont invisibles !



6 %

Les apprentis peuvent être comptabilisés dans le calcul des 6 % du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

90 %

Environ 90 % des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagement de leur poste de travail.

100 %

100 % des organismes de formation par apprentissage disposent d'un référent Handicap.

80 %

Le FIPHFP prend en charge 80 % de la rémunération des apprentis en situation de handicap.

	Apprenti 16 - 17 ans	Apprenti 18 - 20 ans	Apprenti 21 - 25 ans	Apprenti 26 ans et plus
Rémunération brute mensuelle 1re année	461,51 €	734,99 €	905,92 €	1 709,28 €
Charges mensuelles URSSAF AT 1,79 %	8,26 €	13,16 €	16,22 €	30,60 €
Aide financière mensuelle du FIPHFP	- 80 %	- 80 %	- 80 %	- 80 %
<b>Total mensuel</b>	<b>93,95 €</b>	<b>149,63 €</b>	<b>184,43 €</b>	<b>347,98 €</b>



Très souvent, le projet d'apprentissage pour les personnes handicapées correspond à un choix réfléchi et construit.  
Les candidats sont souvent plus motivés, plus engagés, moins absents. Ils peuvent déjà avoir une expérience professionnelle intéressante et ont aussi, très souvent, vérifié par eux-mêmes, la compatibilité du métier visé avec leur handicap.

10 000 €

Le FIPHFP peut prendre en charge les frais de formation des apprentis en situation de handicap jusqu'à 10 000 €.

4 000 €

Le FIPHFP verse une prime à l'insertion durable de 4 000 € aux collectivités qui signent un CDI ou titularisent une personne en situation de handicap à l'issue de son contrat d'apprentissage.





Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Il finance, au cas par cas, des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En matière d'apprentissage, pour encourager et soutenir l'embauche de personnes en situation de handicap, le FIPHFP apporte des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun, dont :

- Aide au parcours vers l'emploi – jusqu'à 750 € pour l'apprenti
- Indemnité d'apprentissage – prise en charge de 80 % de la rémunération de l'apprenti
- Prime à l'insertion durable – 4 000 €
- Aide au tutorat d'accompagnement – prise en charge jusqu'à de 20,50 € / heure dans la limite de 20 heures / mois
- Formation dans le cadre de l'apprentissage – jusqu'à 10 000 €
- Surcoûts liés aux actions de formation


A noter :

Quasiment toutes les autres aides du catalogue du FIPHFP sont accessibles aux collectivités accueillant des apprentis en situation de handicap (étude de poste, prothèse auditive, communication, information et sensibilisation des collaborateurs...).

Le catalogue des aides est consultable et/ou disponible au téléchargement sur le site du FIPHFP → <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>.

L'intervention du FIPHFP est soumise aux principes suivants :

- Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (formations comprises). Chaque employeur est donc invité à solliciter dans un premier temps des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail et à faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.
- Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles "de droit" aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable. En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

 La CMEH (Cellule Maintien dans l'Emploi et Handicap) du Centre de gestion de la Gironde propose, chaque trimestre, un atelier FIPHFP destiné à aider les collectivités dans leurs demandes d'aides et organisé autour des thématiques suivantes :

- Les notions générales de fonctionnement du FIPHFP,
- Les conditions d'éligibilité,
- Les justificatifs obligatoires,
- La saisie des demandes sur la plateforme PEP'S.

+ d'informations et inscriptions → <https://www.cdg33.fr/Sante-Securite-au-travail/Maintien-dans-l-emploi-Handicap-FIPHFP/Ateliers-FIPHFP>

## 8. Et après ?

### ■ La fin du contrat

A la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit remettre à l'apprenti les documents suivants :

- Un certificat de travail ;  
Y figurent :
  - l'identité des parties (employeur et apprenti),
  - les dates d'entrée et de sortie dans la collectivité,
  - la nature de l'emploi ou des emplois occupés par l'apprenti et les périodes correspondantes,
  - la date de remise et de signature de ce document.
- Un état du solde de tout compte ;  
Y figurent :
  - toutes les sommes versées à l'apprenti à la clôture de son contrat (salaire, prime éventuelle...),
  - la précision que l'apprenti dispose de 6 mois à compter de la signature pour contester ce reçu pour solde de tout compte (au-delà de ce délai, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur concernant les sommes y figurant),
  - la précision que ce document est établi en 2 exemplaires,
  - la date de remise et de signature de ce document.
- Une attestation employeur destinée à Pôle Emploi et permettant à l'apprenti de faire valoir ses droits aux allocations chômage.
  - Y figurent, entre autres, le motif exact de fin de contrat et le montant des rémunérations perçues par l'apprenti.

L'attestation peut être générée depuis le logiciel de paie via la DSN ou saisie sur le site de Pôle emploi, → <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vous-etes-un-particulier-employe/vous-cessez-demployer-a-domicile/comment-saisir-en-ligne-lattesta.html>.

L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti n'a pas pris ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il bénéficie alors d'une indemnité compensatrice de congés payés.

A l'instar de l'accueil, le départ de l'apprenti peut être valorisé. Afin que l'expérience de l'apprentissage soit positive et capitalisable, les étapes suivantes sont souhaitables :

- Valider la progression et l'acquisition des compétences de l'apprenti.  
Cela lui permet de valider ses acquis auprès de son organisme de formation et facilite la construction de son projet professionnel à suivre.
- Rédiger une lettre de recommandation et/ou, le cas échéant, l'ajouter sur son profil sur les réseaux sociaux professionnels.  
Cette appréciation peut être déterminante pour lui permettre de décrocher son prochain emploi.
- Lui offrir un "pot de départ" voire un petit cadeau.
- Garder et entretenir le lien.

Un besoin futur en compétences, un besoin ultérieur de prestation de services ou de partenariat... La suite de carrière de l'apprenti peut l'amener à recroiser la route de la collectivité.

De la même manière, garder le lien avec l'organisme de formation peut être intéressant pour faciliter le sourcing de nouveaux apprentis.

## ■ Le recrutement de l'apprenti

Le recrutement pérenne de l'apprenti à l'issue de son contrat d'apprentissage ne déroge pas aux règles de recrutement classiques de la Fonction publique territoriale. Si la collectivité territoriale ou l'établissement public veut recruter l'apprenti à la suite de son contrat d'apprentissage, il existe plusieurs possibilités.

A noter :

Le temps passé en apprentissage n'est pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

### ■ Le recrutement direct

Ce recrutement est possible sur le premier grade ("grade de base") des cadres d'emplois de catégorie C suivants :

- le cadre d'emplois des adjoints administratifs (adjoint administratif),
- le cadre d'emplois des adjoints d'animation (adjoint d'animation),
- le cadre d'emplois des adjoints techniques (adjoint technique),
- le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine (adjoint du patrimoine),
- le cadre d'emplois des agents sociaux (agent social).

### ■ Le recrutement par voie de concours

L'apprenti, à l'issue de son contrat, peut s'inscrire aux concours externes de la Fonction publique territoriale accessibles à son niveau de diplôme.

Il peut également suivre une préparation au concours visé qui peut être prise en charge financièrement par la collectivité.

## Apprentis en situation de handicap

### ■ Le recrutement par voie dérogatoire

Un apprenti reconnu travailleur handicapé peut être recruté directement grâce à la voie dérogatoire.

Cette possibilité est ouverte aux catégories A, B, C sous réserve de répondre aux conditions de diplômes ou de niveau d'étude requises pour passer le concours correspondant au grade de nomination envisagé.

Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévu pour un lauréat de concours (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.

## ■ La titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage

Expérimentation inscrite à l'article 91 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en contrat d'apprentissage ont la possibilité, 3 mois avant la fin de leur contrat, de formuler une demande de titularisation à la collectivité territoriale ou l'établissement public employeur.

Leur dossier de candidature est composé notamment d'un CV, d'un justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) et de la copie de leurs titres professionnels et diplômes

Une commission apprécie l'aptitude des apprentis à être titularisés. Elle tient notamment compte de leurs capacités à exercer les missions dévolues au corps auquel ils ont vocation à accéder, de leur motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de leur parcours professionnel ainsi que de leurs connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de leur candidature.

Au terme de ce premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection des candidats en vue de les auditionner. Dans ce cas, un entretien a lieu au plus tard 1 mois avant le terme de leur contrat d'apprentissage.

Lorsque la collectivité n'est pas en mesure de faire une proposition de poste, elle en informe les candidats dans le même délai.

Cette expérimentation s'applique jusqu'au 7 août 2025.

**Une prime d'insertion durable de 4 000 € peut être versée par le FIPHPH à la collectivité si celle-ci conclut un contrat à durée indéterminée ou procède à la titularisation de l'apprenti en situation de handicap à l'issue de sa période d'apprentissage.**

## Textes de référence

### ■ Les lois

- Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le Code du Travail
- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la Fonction publique
- Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022

### ■ Les décrets

- n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).
- n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale
- n° 2012-627 du 2 mai 2012 relatif à l'accueil des apprentis dans plusieurs entreprises
- 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 18 ans
- n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public
- n° 2018-1347 du 28 septembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis
- n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
- n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 modifié relatif au dépôt du contrat d'apprentissage
- n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

- n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap
- n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- n° 2020-624 du 22 mai 2020 modifiant les dispositions du Code de l'Education relatives aux durées de formation en centre de formation d'apprentis pour la préparation aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle, du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel, du brevet des métiers d'art, de la mention complémentaire et du brevet de technicien supérieur.
- n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant
- n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre nation de l fonction publique territoriale
- n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la Fonction publique territoriale

## ■ Les arrêtés

- Arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage

## ■ Les articles du Code de l'éducation

L 114-1	L 312-19	L 313-7	L 335-5	L 337-3-1	L 352-1	L 401-2-1	L 421-7
L 431-1	L 936-1	D 121-1	D 312-43	D 313-59	D 331-1	D 331-9	D 333-15
D 337-3-1	D 337-6	D 337-9	D 337-11	D 337-13	D 337-14	D 337-19	D 337-60
D 337-66-1	D 337-74	D 337-77	D 337-101	D 337-111	D 337-113	D 337-123	D 337-129
D 337-132	D 337-138	D 337-145	D 337-149	D 337-174	D 612-31	D 642-23	D 643-8
D 643-19	D 643-21	R 337-15	R 337-45	R 431-1	R 431-2	R 431-4	R 431-5
R 431-6	R 431-7	R 481-8					

## ■ Les articles du Code de la fonction publique

L 424-1	L 451-11	L 451-19-1
---------	----------	------------

## Les articles du Code de la sécurité sociale

L 136-1-1	L 241-13	L 411-1	L 411-2	L 413-12	L 754-5	L 842-2	D 351-14-3
D 373-3	D 373-4	D 373-5	D 412-4	R 242-1-4	R 242-1-6	R 412-4	R 433-8
R 742-6	R 754-8	R 912-2					

## ■ Les (principaux) articles du Code du travail

L 323-2	L 1132-1	L 1132-2	L 1132-3	L 1221-6	L 1225-18	L 1225-19	L 1331-1
L 2232	L 4121-3	L 4153-1	L 4153-8	L 4153-9	L 5212-13	L 6211-1	L 6222-1
L 6222-7-1	L 6222-11	L 6222-12	L 6222-18	L 6222-24	L 6222-35	L 6222-5-1	L 6223-2
L 6223-23	L 6223-3	L 6223-4	L 6223-5	L 6223-6	L 6223-8	L 6227-6	D 117-3
D 117-5	D 4153-15	D 4153-37	D 4153-40	D 5211-1	D 5211-2	D 6211-2	D 6222-30
D 6274-1	R 4153-38	R 4153-39	R 4153-40	R 6222-36	R 6222-37	R 6222-38	R 6222-39
R 6222-40	R 6222-6	R 6222-7	R 6222-8	R 6223-24	R 6223-6	R 6223-7	R 6223-11
R 6224-1	R 6224-2	R 6224-4	R 6251-1	R 6252-8			



## Annexes

- [1] Convention de formation proposée par le CNFPT
- [2] Modèle d'arrêté portant désignation en qualité de maître d'apprentissage
- [3] Modèle d'arrêté portant attribution d'une NBI pour un maître d'apprentissage
- [4] Proposition de fiche de poste pour un apprenti
- [5] Modèle de formulaire de saisine du Comité Social Territorial pour un contrat d'apprentissage
- [6] Modèle de lettre d'engagement du maître d'apprentissage
- [7] Modèle d'autorisation parentale de travail pour les mineurs
- [8] Modèle de délibération autorisant le recours à un contrat d'apprentissage
- [9] Proposition de questionnaire pour un apprenti en situation de handicap
- [10] Modèle-type de convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage

# [ 1 ] Modèle de convention de formation proposée par le CNFPT



## MODELE A TITRE INDICATIF CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

**ACCORD PREALABLE de FINANCEMENT du CNFPT n° .....**

Entre les soussignés :

1. **Le CFA** (désignation, adresse, numéro Siret, UAI),.....

.....  
organisme de formation de (Désignation, adresse, Siret) [*à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme*].....

enregistré sous le numéro de déclaration d'activité ..... auprès de la  
préfecture de région de .....

représenté par (Nom du représentant légal) .....

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone .....

.....

2. **L'employeur** (désignation, adresse, numéro Siret) représenté par .....

.....

(nom et qualité du signataire), .....

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone .....

.....

est conclue la convention suivante, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

### Article 1er : Objet de la convention

Le CFA ..... organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du Code du travail.

- Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre [préciser son intitulé + codes – diplôme/RNCP /Code Formation mentionné dans le contrat d'apprentissage]

.....  
.....  
.....

- Contenu de l'action : [à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]  
.....  
.....
- Durée de l'action de formation<sup>1</sup> : [dates de la formation – nombre d'heures].....  
.....
- Lieu principal de la formation: [identification + adresse + UAI le cas / Siret - à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA-] <sup>2</sup> .....  
.....
- Périodes de réalisation: [préciser la période et renvoi vers un calendrier de l'alternance en annexe ou bien transmis ultérieurement] :

L'employeur atteste que ladite formation n'a pas fait l'objet d'un précédent contrat d'apprentissage signé, avant 2022, avec le même apprenti et pour le même diplôme.

## Article 2 : Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou du titre

Modalités de déroulement : [présentiel, à distance, mixte, mobilité européenne et internationale]  
.....

Moyens prévus : [les moyens humains et techniques ainsi que les ressources mobilisées pendant la formation théorique et pratique dans le CFA]

Modalités de suivi : .....

Modalités d'obtention du diplôme ou du titre : [présentation à examen terminal /contrôle continu]  
.....

## Article 3 : Bénéficiaire(s) de l'action de formation en apprentissage

Nom et prénom(s) \_ dates de début et de fin du contrat .....  
.....

**Clause particulière handicap** : Le bénéficiaire de l'action de formation dispose de la reconnaissance de travailleur handicapé et à ce titre, un accompagnement adapté sera mis en œuvre par le CFA selon des modalités présentées dans le devis joint en annexe, respectant les dispositions du décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020.

## Article 4 : Dispositions financières liées à la convention

Rappel : gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal, le cas échéant ; aucune somme ne peut leur être demandée.

<sup>1</sup> Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention

<sup>2</sup> A renseigner uniquement si le lieu de la formation est différent du CFA responsable présent sur le CERFA

Conformément au règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT dans sa séance du 17 mai 2022, le financement de ladite formation a fait l'objet de la délivrance d'un accord préalable de financement n° .....

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

	Prix de la prestation - Net de taxe <sup>3</sup>	Coût plafond annuel CNFPT	Montant de la prise en charge CNFPT	Reste à charge pour la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant Net de taxe
1 <sup>ère</sup> année de financement	_____ €	_____ €	_____ €	_____ €
2 <sup>ème</sup> année de financement	_____ €	_____ €	_____ €	_____ €
3 <sup>ème</sup> année de financement	_____ €	_____ €	_____ €	_____ €

Montant du cout pédagogique de la formation : .....

Montant de la majoration handicap (le cas échéant) :

Montant total pris en charge par le CNFPT :

Montant du reste à charge pour l'employeur :

### Article 5 : Frais annexes -

Les frais annexes ne sont pas pris en charge par le CNFPT.

	Hébergement 6€ / nuit	Restauration 3€ / repas
1 <sup>ère</sup> année de financement	Nombre de nuitées envisagées : Montant :	Nombre de repas envisagés : Montant :
2 <sup>ème</sup> année de financement	Nombre de nuitées envisagées : Montant :	Nombre de repas envisagés : Montant :
3 <sup>ème</sup> année de financement	Nombre de nuitées envisagées : Montant :	Nombre de repas envisagés : Montant :
<b>Total</b>	<b>Total de nuitées envisagées : Montant</b>	<b>Total de repas envisagés Montant</b>

Tableau à adapter en fonction de la durée du contrat

>> **Premier équipement pédagogique** : Oui – Non ;

>> **Frais liés à la mobilité internationale** : Oui – Non ;

### Article 6 : Modalités de règlement [Préciser les modalités de règlement entre le CFA et la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant]

La facturation du CFA au CNFPT est soumise à un accord préalable du CNFPT de la demande de financement selon les dispositions prévues dans le Règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT le 17 mai 2022

<sup>3</sup> Article 261 4, 4° du code général des impôts

**Article 7 : Clause suspensive :**

L'exécution de la présente convention est soumise au dépôt du contrat auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

**Article 8 : Différends éventuels**

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal administratif de ..... sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en double exemplaire, à ..... le .....

Pour l'employeur  
Nom et qualité du signataire  
Cachet de l'employeur

Pour l'organisme  
Nom et qualité du signataire  
Cachet du CFA

## [2] Modèle d'arrêté portant désignation en qualité de maître d'apprentissage



### Modèle d'arrêté portant désignation en qualité de maître d'apprentissage

[Le/La Maire / Président/e] de .....

Vu le Code général de la Fonction publique ;

Vu le Code du travail, notamment les articles L. 6223-5 et suivants, R. 6223-22 et suivants, ainsi que l'article D. 6273-1 ;

Vu la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales et notamment son article 27 ;

Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération de ..... [organe délibérant] ..... en date du ..... autorisant le recours à l'apprentissage ;

Considérant le recrutement prochain d'un.e apprenti.e en ..... [formation /diplôme ou titre professionnel préparé] .....

Considérant que M ..... , classé(e) dans le cadre d'emplois des ..... [cadre d'emplois] ..... , [grade] ..... , remplit la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage en application des articles du Code du travail précités ;

#### ARRÊTE

**ARTICLE 1 -** M ..... , classé(e) dans le cadre d'emploi des ..... [cadre d'emplois] ..... , [grade] ..... est désigné(e) maître d'apprentissage de M ..... [apprenti.e] ..... suivant une formation de ..... [intitulé de la formation] ..... pour la durée de son contrat d'apprentissage à compter du ..... [date] .....

**ARTICLE 2 -** Le présent arrêté sera :  
- notifié à l'agent,  
- transmis au comptable de la collectivité.

[Le/La Maire / Président/e],

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'État et sa publication.

Fait à .....

le .....

NOTIFIÉ À L'AGENT LE :  
(date et signature)

[Le/La Maire / Président/e]

### [3] Modèle d'arrêté portant attribution d'une NBI pour un maître d'apprentissage



#### Modèle d'arrêté portant attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

[Le/La Maire / Président/e] de .....

Vu le Code général de la Fonction publique

Vu le Code du travail

Vu la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales et notamment son article 27 ;

Vu le décret n° 93-863 du 18 juin 1993 modifié relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

Vu la situation de M ..... , classé(e) dans le cadre d'emplois des ..... comme suit :

- grade (ou emploi) : .....

- échelle ..... de rémunération

- échelon : .....

- indice brut : ..... (indice majoré ..... depuis le 1<sup>er</sup> février 2017)

Vu le contrat d'apprentissage conclu avec M .....

à compter du ..... jusqu'au .....

Considérant que M ..... exerce les fonctions de maître d'apprentissage visées au 22° de l'annexe du décret n° 2006-779 susvisé ;

#### ARRÊTE

**ARTICLE 1** - Une bonification indiciaire de 20 points majorés est versée à M ..... à compter du ..... jusqu'au .....

**ARTICLE 2** - Le présent arrêté sera :  
- notifié à l'agent,  
- transmis au comptable de la collectivité.

[Le/La Maire / Président/e],

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'État et sa publication.

Fait à .....

le .....

NOTIFIÉ À L'AGENT LE :  
(date et signature)

[Le/La Maire / Président/e]



## [4] Proposition de fiche de poste pour un apprenti

### Fiche de poste pour un contrat d'apprentissage

**Intitulé du poste :** .....

Filière de référence : .....

Cadre d'emplois de référence : .....

Service d'affectation : .....

Responsable hiérarchique : .....

Maître d'apprentissage : .....

Mission générale du poste : .....

▪ **Activités et tâches du poste :**

▪ **Activité 1 :** .....

.....

▪ **Activité 2 :** .....

.....

▪ **Activité 3 :** .....

.....

Modalités d'exercice des activités et tâches :

Durée du travail : ..... heures / semaine

Horaires de travail :

	Matin	Après-midi	Nb d'heures
Lundi	... - ...	... - ...	...
Mardi	... - ...	... - ...	...
Mercredi	... - ...	... - ...	...
Jeudi	... - ...	... - ...	...
Vendredi	... - ...	... - ...	...
Samedi	... - ...	... - ...	...

Lieu(x) de travail : .....

Déplacements à prévoir : .....

.....

Moyens, matériels et équipements associés au poste :

- Réalisation de travaux dangereux :  oui  non

*Si oui, si l'apprenti à moins de 18 ans, obtenir l'avis du CHSCT et prendre une délibération de dérogation aux travaux réglementés.*

- Emplacement géographique (bureau, casier...) : .....

.....

.....

.....

- Matériel bureautique (ordinateur, téléphone portable, fournitures de bureau...) : .....

.....

.....

.....













- Matériel technique (débroussailleuse, camion, pistoler à peinture...) : .....

.....

.....

.....

- Equipements de sécurité :

					
Casque <input type="checkbox"/>	Protection auditive <input type="checkbox"/>	Lunettes <input type="checkbox"/>	Masque facial <input type="checkbox"/>	Masque anti- poussière <input type="checkbox"/>	Appareil respiratoire isolant <input type="checkbox"/>
					
Gants <input type="checkbox"/>	Chaussures ou bottes <input type="checkbox"/>	Vêtement de travail <input type="checkbox"/>	Tablier de soudure <input type="checkbox"/>	Harnais / Baudrier <input type="checkbox"/>	Equipement Haute visibilité <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Autre :					

Compétences et qualités requises pour le poste :

Savoirs et savoir-faire	Niveau requis		
	Notions	Autonomie	Maîtrise
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Savoir-être	Niveau requis		
	Notions	Autonomie	Maîtrise
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Langues étrangères	Niveau requis		
	Notions	Intermédiaire	Courant
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Permis de conduire nécessaire :

Permis A				Permis B			Permis C				Permis D			
AM	A1	A2	A	B1	B	BE	C1	C	C1E	CE	D1	D	D1E	DE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Autre (bateau...) : ...														

Durée du contrat : .....

Diplôme(s) envisagé(s)/souhaité(s) : .....

ou : .....

ou : .....

## [5] Modèle de formulaire de saisine du Comité Social Territorial pour un contrat d'apprentissage



### Comité Social Territorial Formulaire de saisine pour avis sur le recours au contrat d'apprentissage

#### RENSEIGNEMENTS SUR LA COLLECTIVITE :

Dénomination : .....

Adresse : .....

Téléphone : .....

Courriel : .....

Nombre d'agents permanents : ..... Nombre d'habitants : .....

Contact pour ce dossier : .....

Courriel : .....

#### PRINCIPE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

Le contrat d'apprentissage constitue un dispositif de formation alternée. Il a pour but de dispenser une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Un contrat est conclu entre un.e apprenti.e et un employeur.

Il associe une formation en entreprise ou en collectivité publique et un enseignement dispensé dans un centre de formation.

Il prend la forme d'un contrat à durée limitée de droit privé régi par le Code du travail.

Les apprentis sont des salariés à part entière.

Une partie des frais de la formation de l'apprenti.e peut être à la charge de l'employeur.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans et aux personnes en situation de handicap, sans limite d'âge ainsi que

- aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau, sans limite d'âge ;
- aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie, sans limite d'âge ;
- aux jeunes de 15 à 16 ans s'ils atteignent l'âge de 15 ans entre la date de début de la formation et le 31 décembre de l'année civile et s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire ;
- à des personnes jusqu'à 34 ans dans certaines conditions particulières.

Pendant toute la durée de son contrat, l'apprenti.e est accompagné.e par un Maître d'apprentissage.

### PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE :

- Code général de la Fonction publique
- Code du travail
- Code de l'Education
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel

### CONDITIONS D'ACCUEIL :

Service accueillant : .....

Nombre d'agents dans le service : .....

Nombre d'apprentis.es actuellement dans le service : .....

Missions du service : .....

.....

Environnement de travail : .....

.....

Organisation du temps de travail :

	Matin	Après-midi	Nb d'heures
Lundi	... - ...	... - ...	...
Mardi	... - ...	... - ...	...
Mercredi	... - ...	... - ...	...
Jeudi	... - ...	... - ...	...
Vendredi	... - ...	... - ...	...
Samedi	... - ...	... - ...	...

Equipements, outils et matériels utilisés dans le service : .....

.....

Organigramme en annexe

### CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE :

Installations sanitaires :  toilettes  douches  lavabos  évier  armoires/vestaire

Trousse de secours :  oui  non

Désignation d'un Agent ou Conseiller de Prévention dans la collectivité :  oui  non

**MISSIONS ET TACHES CONFIEES A L'APPRENTI :**

Intitulé du poste : .....

Missions générales du poste : .....

.....

.....

Fiche de poste en annexe

**MAITRE D'APPRENTISSAGE :**

Prénom et Nom de l'agent : .....

Statut de l'agent : .....

Grade : .....

Fonction dans le service : .....

.....

Durée hebdomadaire de service : .....

Ancienneté dans le métier

▪ dans la Fonction publique : .....

▪ dans le secteur privé : .....

Diplômes : .....

.....

Autres apprentis en cours d'accompagnement :  oui – nombre : .....  non

Expérience sur des missions de Maître d'apprentissage :  oui  non

Moyens mis à disposition du maître d'apprentissage : .....

.....

Lettre d'engagement du maître d'apprentissage en annexe

**L'APPRENTI.E (si connu.e à la date de la saisine du Comité Social Territorial) :**

Prénom et nom de l'apprenti.e : .....

Date de naissance : ..... / ..... / ..... Age : .....

Si l'apprenti.e est mineur.e :  autorisation parentale de travail

L'apprenti.e est-il.elle titulaire d'une RQTH :  oui  non  en cours

Ville de résidence de l'apprenti.e : .....

Diplôme préparé : .....

Organisme de formation : .....

Adresse de l'organisme de formation : .....

Période de l'apprentissage : du ..... au : .....

**ELEMENTS D'INFORMATION COMPLEMENTAIRES :**

.....  
.....  
.....

Fait à .....

Le .....

Signature  
Qualité du déclarant .....

Cachet



## [6] Modèle de lettre d'engagement du maître d'apprentissage



### Modèle de lettre d'engagement du maître d'apprentissage

[Prénom] [Nom]  
[Adresse]  
[Code postal] [Commune]  
[Adresse électronique]  
[N° de téléphone]

[Lieu de rédaction du courrier], le [Date]

Objet : Engagement du maître d'apprentissage

Je soussigné(e) ....., ai l'honneur de vous part de mon accord pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage pendant toute la durée de la formation de l'apprenti(e) recruté(e) par la collectivité.

En tant que ..... [fonction] ....., mes missions et mon expérience professionnelle me permettent de remplir les conditions nécessaires à cette fonction.

Je m'engage à :

- Contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou titre professionnel préparé, en liaison avec l'organisme de formation. J'assurerai à ce titre la formation pratique et organiserai son travail en conséquence ;
- Confier à l'apprenti(e) des tâches permettant l'exécution de travaux conformes à la progression annuelle de la formation dispensée par l'organisme de formation ;
- Garantir le suivi de l'apprenti(e) et du développement de ses compétences.

Fait à .....

Le .....

..... [Prénom et Nom du maître d'apprentissage] .....

Signature

## [7] Modèle d'autorisation parentale de travail pour les mineurs



### Modèle d'autorisation parentale de travail pour un mineur

[Prénom] [Nom]

[Adresse]

[Code postal] [Commune]

[Adresse électronique]

[N° de téléphone]

[Nom de la Collectivité qui accueille le mineur]

[Nom du destinataire]

[Service]

[Adresse]

[Code postal] [Commune]

[Lieu de rédaction du courrier], le [Date]

Objet : Autorisation parentale de travail pour un mineur

[Madame/Monsieur],

Je soussigné(e) [Prénom] [Nom], parent de [Prénom] [Nom], né(e) le [Date de naissance], disposant du plein exercice de l'autorité parentale sur cet enfant, autorise la Collectivité [Nom de la Collectivité qui accueille le mineur] à l'embaucher du [Date de prise de poste] au [Date de fin d'occupation du poste], en tant que [Nature du poste], dans le respect des dispositions du code du travail relatives au travail des mineurs (articles L. 4153-1 à L. 4153-7, article L. 6221-1, article L. 7124-1 et articles D. 4153-1 à D. 4153-7).

[Formule de politesse]

[Signature]

## [8] Modèle de délibération autorisant le recours à un contrat d'apprentissage



### Modèle de délibération portant recours à un contrat d'apprentissage

Le ..... / ..... / ..... à ..... h ....., à .....  
se sont réunis les membres ..... [du Conseil municipal/de l'établissement public...] .....  
dûment convoqués le ..... / ..... / ..... sous la présidence de .....

Etaient présents : .....  
.....  
.....

Etaient absents excusés : .....  
.....  
.....

Secrétaire de séance : .....

[Monsieur/Madame le/la Maire / le/la Président/e] expose :

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment son article L 424-1 relatif à l'apprentissage ;

Vu le Code du travail et en particulier le chapitre VII du titre II du livre II de la sixième partie (articles L 6227-1 à L 6227-12) ainsi que les articles L 6211-1 et suivants, D 6222-1 et suivants et D 6271-1 à D 6275-5 ;

Vu le Code de l'Education

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 modifiée pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 ;

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) ;

Vu le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial portant sur les conditions générales d'accueil et de formation d'un apprenti en date du ..... ;

- Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation ;
- Considérant que l'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;
- Considérant que l'apprentissage permet à des personnes de 16 à 29 ans révolus, aux personnes en situation de handicap, sans limite d'âge, aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau, sans limite d'âge, aux jeunes de 15 à 16 ans s'ils atteignent l'âge de 15 ans entre la date de début de la formation et le 31 décembre de l'année civile et s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire, à des personnes jusqu'à 34 ans dans certaines conditions particulières, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration et que cette formation en alternance est sanctionnée d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;
- Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge, de son niveau d'études et de son année de formation ;
- Considérant qu'un maître d'apprentissage répondant aux exigences de qualification et d'expérience professionnelle en lien avec le diplôme ou le titre professionnel préparé par l'apprenti établies par la réglementation sera nommé au sein du personnel, qu'il disposera, pour exercer sa mission, du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec l'organisme de formation et, s'il est titulaire et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une NBI plus intéressante, qu'il bénéficiera d'une NBI de 20 points ;
- Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour la personne accueillie que pour la collectivité ;
- Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Après avoir délibéré, l'organe délibérant, à [la majorité / l'unanimité] :

Décide le recours au contrat d'apprentissage ;

Décide d'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti conformément ;

Décide que les crédits nécessaires seront inscrits au budget ;

Autorise [le/la Maire / le/la Président/e] ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment le contrat d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec l'organisme de formation.

Fait et délibéré en séance le [Date]

[Le/La Maire / Le/La Président/e]

[Signature]

Publiée le : .....

Transmise au Représentant de l'Etat le : .....

[Monsieur/Madame le/la Maire / le/la Président/e] certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'Etat.

## [9] Proposition de questionnement pour un apprenti en situation de handicap

### Questionnement à un apprenti en situation de handicap en vue d'assurer sa bonne intégration

RQTH :  oui  en cours

Diplôme préparé : .....

Organisme de formation : .....

Intitulé du poste : .....

Service : .....

#### Exemples de questions :

Pour faire parler le candidat sur les conséquences de son handicap sur sa motivation :

- ✓ Votre handicap a-t-il eu une incidence sur le choix de votre formation, sur votre parcours professionnel, sur vos activités professionnelles actuelles et/ou à venir ?

Pour faire parler le candidat sur son acceptation du handicap et de sa perception par ses collègues :

- ✓ Quand votre maître d'apprentissage communiquera sur votre arrivée dans son service, que devra-t-il dire à vos collègues ? Qu'est-ce que vous n'aimeriez pas qu'il dise ?
- ✓ Pensez-vous utile d'informer et de sensibiliser vos collègues de travail sur la notion de handicap ? Si oui et dans le cas où une telle information serait donnée, souhaiteriez-vous y participer ?

Pour faire parler le candidat sur ses besoins d'aménagement :

- ✓ A la lecture de la description du poste et de ses contraintes, y voyez-vous des difficultés particulières ?
- ✓ Quelles seraient les conditions optimales de votre intégration ?
- ✓ Lors de vos précédentes expériences professionnelles, quels aménagements avaient été mis en place ?
- ✓ Y-a-t-il des aménagements techniques ou organisationnels qu'il vous semble utiles/nécessaires de prévoir ?

Pour valider la faisabilité du projet :

- ✓ Souhaitez-vous que nous organisions une période d'immersion dans la collectivité, préalable à la signature du contrat d'apprentissage ?

# [ 10] Modèle-type de convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage

## CONVENTION DE RÉDUCTION / ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE Article L6222-7-1

(Annexée au contrat d'apprentissage)

Entre les parties suivantes :

1. Le CFA
2. L'apprenti(e)
3. L'employeur l'ayant recruté

### Article 1 : Objet de la convention

Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction / un allongement de la durée de la formation.

La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de X heures.

Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

### Article 2 : Situation prise en compte dans le cadre de l'aménagement de durée

- niveau initial de l'apprenti (e)
- compétences acquises dans le cadre :
  - mobilité à l'étranger
  - activité militaire dans la réserve opérationnelle
  - service civique
  - volontariat militaire
  - engagement comme sapeur-pompier volontaire

### Article 3 : Proposition d'aménagement de la durée de formation

Le CFA propose une réduction / un allongement de la durée du cycle de formation de :

- durée réduite de X heures (X mois)
- durée rallongée de X heures (X mois)

### Article 4 : Justification de cet aménagement

Explicitez précisément les motifs ayant conduits à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue ...):

---

---

---

---

---

### Article 5 : Accord des parties

L'aménagement de la durée de formation proposée par le CFA a fait l'objet d'un accord de l'apprenti(e) et de son représentant légal s'il est mineur, et de l'employeur l'ayant recruté.

Fait en trois exemplaires, à..... le .....

Pour l'apprenti(e)  
et le représentant légal  
Nom et signature

Pour l'entreprise  
Nom et qualité du signataire  
Cachet de l'entreprise cliente

Pour l'organisme  
Nom et qualité du signataire  
Cachet du CFA



## Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde

*Des compétences et une expertise RH  
au service des collectivités*

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde exerce, pour les collectivités du département, les compétences liées à la régulation des mécanismes statutaires.

Répondant à des besoins exprimés par les élus du département, le CDG33 propose également des activités de conseil et d'accompagnement relatives à la gestion des ressources humaines.

### ■ Contacter le service Apprentissage

Véronique ESTELLON, Référente Apprentissage

☎ 05 56 11 93 09

✉ vestellon@cdg33.fr

### ■ Le CDG33, c'est aussi :

- Anticipation RH / GPEEC – ☎ 05 56 11 93 06 – ✉ emploi@cdg33.fr
- Conseil en recrutement – ☎ 05 56 11 94 34 – ✉ emploi@cdg33.fr
- Remplacement et renfort – ☎ 05 56 11 16 52 – ✉ remplacement@cdg33.fr
- Mobilités – ☎ 05 56 11 93 07 – ✉ mobilites@cdg33.fr

...

### ■ Retrouver toutes nos informations sur le site internet

[www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)





**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde**

Immeuble HORIOPOLIS – 25 rue du Cardinal Richaud – CS 10019

33049 Bordeaux cedex

Téléphone : 05 56 11 94 30

cdg33@cdg33.fr – [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)