Guide de RECRUTEMENT d'un(e) apprenti(e)











le cnfpt

la Région Languedoc Roussillon

1. Pourquoi recruter un apprenti ?

L'apprentissage peut vous permettre d'intégrer de nouvelles compétences dans votre collectivité tout en développant celles qui existent. Recruter un apprenti, c'est aussi contribuer à la formation d'un jeune (16 à 25 ans), ou d'une personne en situation de handicap (sans limite d'âge) en faisant évoluer l'organisation de votre collectivité.

L'apprentissage est un moyen pour la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains domaines professionnels, l'apprentissage peut constituer une réponse à ces besoins de compétences spécifiques.

L'apprentisage permet à la collectivité de participer directement à l'insertion professionnelle des jeunes en désignant un maître d'apprentissage pour les accompagner et leur transmettre des compétences selon des objectifs clairement définis.

2. Comment choisir un maître d'apprentissage ?

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Pour organiser la formation professionnelle de l'apprenti, une ou plusieurs personnes l'encadrent. Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans la collectivité.

Le maître d'apprentissage joue un rôle déterminant. Il accompagne et encadre l'apprenti, dans sa formation, le conseille et lui transmet ses savoirs. Il facilite également les échanges entre les différents acteurs : apprenti, employeur, établissement de formation.

Il doit posséder :

- soit trois ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti,
- soit un titre ou un diplôme de la spécialité (au moins équivalent à la qualification préparée par le jeune) et deux ans d'activité professionnelle en relation avec cette qualification.

Une collectivité peut, au maximum, accueillir simultanément deux apprentis pour chaque maître d'apprentissage.
Les maîtres d'apprentissage assurant cette fonction au sein d'une collectivité territoriale, bénéficient d'une NBI. (20 points).
La fonction de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes afin de constituer une équipe tutorale ou au sein de laquelle doit être désignée un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe et de la liaison avec le CFA.

3. Les frais de formation

L'apprenti ne supporte pas lui-même le coût de sa scolarité.

Le Conseil Régional contribue largement au financement des formations par la voie de l'apprentissage en apportant différentes subventions aux Centres de Formation d' Apprentis. L'employeur public participe aussi au financement du CFA par le versement d'une contribution qui varie selon le niveau de diplôme préparé par l' apprenti.

- **Diplômes de niveau V (CAP)** : 1500 euros par année de formation
- **Diplômes de niveau IV (BP, Bac Pro) et DEAP et DEAS :** 2000 euros par année de formation
- **Diplômes de niveau III (BTS) : 2500 euros par année de formation**

En cas de recrutement d'un apprenti en situation d'handicap, des aides spécifiques du FIPHFP peuvent être mobilisées.
(FIPHFP = Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique)

4. Le salaire de l'apprenti

Salarié, l'apprenti perçoit une rémunération. Le montant minimum du salaire est fixé par décret et correspond à un pourcentage du SMIC, il est versé par l'employeur.

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale. Il a droit à l'assurance vieillesse.

Age	1ère année du contrat	2ème année du contrat	3ème année du contrat
16-17 ans	25% du SMIC	37% du SMIC	53% du SMIC
18-20 ans	41% du SMIC	49% du SMIC	65% du SMIC
21-25 ans	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC

Dans la fonction publique, ces pourcentages sont en vigueur pour les formations de niveau V (CAP), ils sont majorés de :
+10 points : formations de niveau IV (Bac Pro, Brevet Pro) : *35% mini / 88% maxi*
+20 points : formations de niveau III (BTS) : *45% mini / 98% maxi*

5. Les exonérations de charges sociales

L'apprenti ne paie aucune cotisation, c'est l'État qui les prend en charge, sans que la collectivité n'ait à en faire l'avance. Il est exonéré de CSG et de CRDS. Il perçoit donc le salaire brut.

La collectivité est exonérée de la plupart des cotisations sociales imposées par la loi (assurances sociales et allocations familiales…).

Restent dues les cotisations patronales suivantes :

- cotisation au Fonds national d'aide au logement (FNAL),
- cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC),
- versement de la taxe de transport,
- contribution solidarité à l'autonomie,
- cotisation accidents de travail et maladies professionnelles.

6. La convention de partenariat

Signée entre le CFA et la collectivité, la convention de partenariat a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage sur le plan pédagogique : organisation de la formation et du tutorat. Elle précise également les engagements financiers prévus entre la collectivité et le CFA.





7. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, relevant du Code du travail, qui permet à l'apprenti d'acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme technique ou professionnel, ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.
Le contrat d'apprentissage du secteur public fait l'objet d'un imprimé type (FA 13 en trois exemplaires) avec une notice explicative que l'on peut se procurer auprès du CFA ou des DIRECCTE ou télécharger sur : www.alternance.emploi.gouv.fr cf. page 6

Les engagements

Le contrat de travail repose sur les engagements des signataires : l'employeur et l'apprenti.

L'employeur s'engage à :

- inscrire l'apprenti au CFA ,
- lui faire suivre tous les enseignements inscrits dans la convention passée avec le CFA,
- autoriser l'apprenti à présenter les épreuves de l'examen.
- assurer la formation pratique de l'apprenti,
- verser un salaire à l'apprenti, pourcentage du SMIC défini par le code du travail
- respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti.

L'apprenti s'engage à :

- effectuer le travail confié par l'employeur,
- suivre les cours du CFA,
- respecter le règlement intérieur du CFA.

Les signataires du contrat

Le contrat est signé entre l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur), il est visé par le CFA.

La durée du contrat

C'est un contrat à durée déterminée, égale à la durée du cycle de formation et peut varié de 1 à 3 ans pour les diplômes préparés par le CFA des métiers territoriaux.

Les modalités de signature

Le contrat peut être signé dans une période allant de trois mois avant le début du cycle de formation à trois mois après. La date légale du début d'apprentissage est celle à laquelle le jeune a réellement commencé à travailler. Des dérogations existent.

Le contrat, complété du certificat de fin de scolarité, de la photocopie CNI, de la fiche d'aptitude médicale de l'apprenti délivrée par le médecin du travail, est signé par l'employeur, l'apprenti et transmis au CFA pour visa.
Le CFA se charge de faire enregistrer le contrat auprès de l'administration compétente (la DIRECCTE).
La collectivité doit contacter l'URSSAF pour effectuer la déclaration unique d'embauche (DUE) qui permet l'immatriculation de l'apprenti à la caisse de sécurité sociale.

La période d'essai

Les deux premiers mois du contrat d'apprentissage constituent une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu sans préavis par l'une ou l'autre des deux parties : la collectivité ou l'apprenti.

La résiliation du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut-être rompu par accord des deux parties (apprenti et employeur), par décision du Conseil des prud'hommes ou par l'apprenti .

L'apprenti dans la collectivité

L'apprenti bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.

Le temps de formation

Sur son temps de travail, l'apprenti suit une formation générale et technologique dans un centre de formation d'apprentis. La durée et le rytme de l'alternance varie en fonction de la formation.

Le temps de travail dans la collectivité

Le temps de travail de l'apprenti s'inscrit dans le droit commun défini par la collectivité pour l'ensemble de ses salariés. Il bénéficie des mêmes modalités de RTT que les autres agents.

En ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, les apprentis de plus de 18 ans sont soumis aux règles applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Le temps de travail pour les apprentis mineurs ne peut exeder 35h par semaine.

NB : la durée de la formation en CFA est prise en compte dans le temps de travail.

Pour toute information complémentaire, le Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, édité par le CNFPT, peut vous être envoyé par le CFA à votre demande et est téléchargeable en ligne à partir du lien suivant :

http://www.cnfpt.frdocuments/042010/2604101730238289Guideapprenti. pdf

Les congés

L'apprenti dispose de congés annuels selon les règles applicables dans la collectivité.
Il bénéficie également, à sa demande, d'un congé rémunéré de 5 jours pour la préparation des épreuves du diplôme si l'organisation a été prévue par le CFA. Les congés annuels de l'apprenti ne peuvent être pris sur les temps de formation prévus par le CFA.

Au même titre que les autres salariés, l'apprenti peut bénéficier d'un congé maternité pris en charge par la CPAM. Des congés pour événements familiaux sont également accordés selon les règles applicables dans la collectivité.

L'indemnisation du chômage

Les collectivités auront à verser les allocations de chômage selon les mêmes modalités que pour les agents publics privés d'emploi si elles n'ont pas volontairement adhéré à l'UNEDIC pour la couverture du risque chômage des agents non titulaires.
À noter cependant que la collectivité peut adhérer au régime d'assurance chômage en limitant cette adhésion aux seuls apprentis.



8. A l'issue du contrat

L'apprentissage répond à un double objectif, acquérir une qualification et se former à un métier . Mais au delà de ce double objectif, le but est l'insertion professionnelle de l'apprenti.

- Un accompagnenement fort se prépare avant le terme du contrat d'apprentissage par une aide à l'élaboration d'un projet professionnel, une aide à la recherche d'emploi ...

Toutefois l'employeur peut proposer à l'apprenti:

une embauche dans le cadre d'un contrat de travail: l'apprenti dont le contrat a pris fin peut être recruté par l'employeur dans le cadre d'une intégration directe (catégorie C) ou aprés la réussite à un concours externe.



- Une poursuite de la formation professionnelle:
  - en cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus,
  - l'apprenti peut aussi choisir de renforcer sa formation par la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un diplôme supérieur.



QUELQUES SITES POUR VOUS AIDER

Le Livre I du Code du travail comprend l'ensemble des textes régissant le contrat d'apprentissage : *www.travail.gouv.fr*

Le Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale édité par le CNFPT : *http://www.cnfpt.fr*

Les Fiches pratiques du Ministère du Travail sur l'apprentissage : *http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr*

Pour calculer la rémunération de l'apprenti:
https://www.alternance.emploi.gouv.fr

Pour calculer la charge financiere d'un apprenti :
http://www.cnfpt.fr "Languedoc-roussillon" cliquez sur l'onglet se former : CFA des métiers territoriaux

Pour télécharger les formulaires du contrat d'apprentissage dans le secteur public :
https://www.alternance.emploi.gouv.fr



Pour les apprentis en situation de handicap : *http://capemploi.net/*
http://www.fiphfp.fr/



Démarches de la collectivité

► **Demande d'avis au Comité Technique Paritaire de la collectivité pour l'accueil d'apprentis.**

► **Adoption d'une délibération de l'organe délibérant: Mise en œuvre de l'apprentissage, engagement financier.**

Le recours à l'apprentissage doit faire l'objet d'une délibération, qui en fixera les modalités d'organisation et de fonctionnement dans la collectivité. Cette délibération fixera, en outre, le nombre maximum de contrats d'apprentissage en cours simultanément, et en autorisera la signature par l'exécutif.

► **Identification du candidat**

Respect des conditions d'âge de 16 à 25 ans *(jusqu'à la veille de son 26ème anniversaire)*.
Sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap

► **Identification du Maître d'apprentissage**

Vérification des compétences et des règles de cumul.

► **Aptitude médicale**

La visite doit être effectuée par le médecin de la médecine du travail ou préventive et non le médecin dit « agréé ». Certificat médical d'aptitude au travail joint au contrat, avant l'embauche.

► **Signature du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut débuter au plus tôt 3 mois avant le début de la formation et au plus tard 3 mois aprés à l'aide des imprimés CERFA n°10103*05 (FA13).

► **Transmission des documents au CFA des métiers territoriaux**

- Envoi du contrat d'apprentissage cerfa n° 10103*05 (FA13)
- Certificat d'aptitude au travail
- Photocopie de la CNI
- Dernier certificat de scolarité ou diplôme le cas échéant ou la dérogation à l'obligation scolaire pour les moins de 16 ans,

**+Attestation de capacité pour les maîtres d'apprentissage (pour la DIRECCTE Gard et Aude).*
**+Copie de la délibération d'accueil d'apprentis (pour la DIRECCTE Gard)*

► **URSSAF La déclaration préalable à l'embauche, au + tôt 8 jours avant l'embauche (http://www.due.fr/).**

Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé.
L'immatriculation de l'apprenti à la sécurité sociale, au plus tard le 1er jour de l'embauche.

► L'apprenti ne figure pas au tableau des effectifs crée par l'organe délibérant.

Le CFA des métiers territoriaux adresse à la DIRECCTE les contrats d'apprentissage et pièces complémentaires.
Le CFA des métiers territoriaux procède à l'inscription de l'apprenti au centre de formation.
Le CFA assure la formation de l'apprenti selon le référentiel du diplôme préparé.

www.cnfpt.fr sélectionner «Languedoc-Roussillon» et cliquer sur l'onglet «se former».
cfa.metiersterritoriauxlr**@cnfpt.fr**
Téléphone : 04 67 61 77 15

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DÉLÉGATION RÉGIONALE DU LANGUEDOC-ROUSSILLON
337 RUE DES APOTHICAIRES
34196 MONTPELLIER CEDEX

Fiche n° 9 - Simulateur de la charge financière d'un apprenti

SMIC	Valeur mensuelle du point	Temps de travail hebdo	**Quotité temps partiel**
1 457,52 €	4,6303 €	35	100%

Base forfaitaire			Montant mensuel des cotisations patronales						Total cotisations	NBI maitre d'apprentissage (si fonctionnaire) (5)	Cotisations employeur sur NBI (fonctionnaire CNRACL) (6)	Charge financière mensuelle	Charge financière annuelle
% SMIC	Montant brut	Assiette cotisations	FNAL (1)	FNAL (2)	CSA	IRCANTEC	Accident du travail (3)	Versement transport (4)					
			0,10%	0,50%	0,30%	3,96%	1,70%	1,80%		20 points	46,95%		
25	364,38 €	204,05 €	0,20 €	1,02 €	0,61 €	8,08 €	3,47 €	3,67 €	17,05 €	92,61 €	43,48 €	517,52 €	6 210,24 €
35	510,13 €	349,80 €	0,35 €	1,75 €	1,05 €	13,85 €	5,95 €	6,30 €	29,25 €	92,61 €	43,48 €	675,47 €	8 105,64 €
37	539,28 €	378,96 €	0,38 €	1,89 €	1,14 €	15,01 €	6,44 €	6,82 €	31,68 €	92,61 €	43,48 €	707,05 €	8 484,60 €
41	597,58 €	437,26 €	0,44 €	2,19 €	1,31 €	17,32 €	7,43 €	7,87 €	36,56 €	92,61 €	43,48 €	770,23 €	9 242,76 €
45	655,88 €	495,56 €	0,50 €	2,48 €	1,49 €	19,62 €	8,42 €	8,92 €	41,43 €	92,61 €	43,48 €	833,40 €	10 000,80 €
47	685,03 €	524,71 €	0,52 €	2,62 €	1,57 €	20,78 €	8,92 €	9,44 €	43,85 €	92,61 €	43,48 €	864,97 €	10 379,64 €
49	714,18 €	553,86 €	0,55 €	2,77 €	1,66 €	21,93 €	9,42 €	9,97 €	46,30 €	92,61 €	43,48 €	896,57 €	10 758,84 €
51	743,34 €	583,01 €	0,58 €	2,92 €	1,75 €	23,09 €	9,91 €	10,49 €	48,74 €	92,61 €	43,48 €	928,17 €	11 138,04 €
53	772,49 €	612,16 €	0,61 €	3,06 €	1,84 €	24,24 €	10,41 €	11,02 €	51,18 €	92,61 €	43,48 €	959,76 €	11 517,12 €
57	830,79 €	670,46 €	0,67 €	3,35 €	2,01 €	26,55 €	11,40 €	12,07 €	56,05 €	92,61 €	43,48 €	1 022,93 €	12 275,16 €
59	859,94 €	699,61 €	0,70 €	3,50 €	2,10 €	27,70 €	11,89 €	12,59 €	58,48 €	92,61 €	43,48 €	1 054,51 €	12 654,12 €
61	889,09 €	728,76 €	0,73 €	3,64 €	2,19 €	28,86 €	12,39 €	13,12 €	60,93 €	92,61 €	43,48 €	1 086,11 €	13 033,32 €
63	918,24 €	757,91 €	0,76 €	3,79 €	2,27 €	30,01 €	12,88 €	13,64 €	63,35 €	92,61 €	43,48 €	1 117,68 €	13 412,16 €
65	947,39 €	787,06 €	0,79 €	3,94 €	2,36 €	31,17 €	13,38 €	14,17 €	65,81 €	92,61 €	43,48 €	1 149,29 €	13 791,48 €
69	1 005,69 €	845,36 €	0,85 €	4,23 €	2,54 €	33,48 €	14,37 €	15,22 €	70,69 €	92,61 €	43,48 €	1 212,47 €	14 549,64 €
71	1 034,84 €	874,51 €	0,87 €	4,37 €	2,62 €	34,63 €	14,87 €	15,74 €	73,10 €	92,61 €	43,48 €	1 244,03 €	14 928,36 €
73	1 063,99 €	903,66 €	0,90 €	4,52 €	2,71 €	35,78 €	15,36 €	16,27 €	75,54 €	92,61 €	43,48 €	1 275,62 €	15 307,44 €
75	1 093,14 €	932,81 €	0,93 €	4,66 €	2,80 €	36,94 €	15,86 €	16,79 €	77,98 €	92,61 €	43,48 €	1 307,21 €	15 686,52 €
78	1 136,87 €	976,54 €	0,98 €	4,88 €	2,93 €	38,67 €	16,60 €	17,58 €	81,64 €	92,61 €	43,48 €	1 354,60 €	16 255,20 €

81	1 180,59 €	1 020,26 €	1,02 €	5,10 €	3,06 €	40,40 €	17,34 €	18,36 €	85,28 €	92,61 €	43,48 €	1 401,96 €	16 823,52 €
85	1 238,89 €	1 078,56 €	1,08 €	5,39 €	3,24 €	42,71 €	18,34 €	19,41 €	90,17 €	92,61 €	43,48 €	1 465,15 €	17 581,80 €
88	1 282,62 €	1 122,29 €	1,12 €	5,61 €	3,37 €	44,44 €	19,08 €	20,20 €	93,82 €	92,61 €	43,48 €	1 512,53 €	18 150,36 €
98	1 428,37 €	1 268,04 €	1,27 €	6,34 €	3,80 €	50,21 €	21,56 €	22,82 €	106,00 €	92,61 €	43,48 €	1 670,46 €	20 045,52 €

(1) Pour les collectivités employant moins de 20 salariés, apprentis non compris, au 31/12 de l'année n-1 (voir site URSSAF pour décompte des effectifs)

(2) Pour les collectivités employant au moins 20 salariés, apprentis non compris, au 31/12 de l'année n-1 (voir site URSSAF pour décompte des effectifs)

(3) le taux peut varier selon les collectivités (à adapter)

(4) pour les collectivités situées dans une zone couverte par un réseau de transport en commun qui emploient plus de 9 salariés, apprentis non compris, au 31/12 de l'année n-1 (voir site URSSAF pour les règles de décompte des effectifs)

(5) les agents non titulaires ne peuvent pas bénéficier de la NBI - Pour les fonctionnaires employés à temps non complet ou bénéficiant d'un temps partiel, le montant est proratisé par rapport au temps de travail

(6) Pour un fonctionnaire régime général (moins de 28 h de travail par semaine) le taux de cotisation est de 34,08%

N.B : les collectivités auront à verser les allocations de chômage selon les mêmes modalités que pour les agents publics privés d'emploi si elles n'ont pas volontairement adhéré à l'UNEDIC pour la couverture du risque chômage des agents non titulaires.
Les collectivités ayant adhéré au régime d'assurance chômage sont exonérées des cotisations patronales d'assurance chômage. A noter que les collectivités peuvent adhérer au régime d'assurance chômage en limitant cette adhésion aux seuls apprentis.