

REFERENCES

Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiée
Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009
Loi n° 2018-771 du 05 septembre 2018
Loi n° 2019-828 du 06 août 2019
Loi de financement de Sécurité Sociale pour 2025
Code du Travail Livre II 6^{ème} partie
Décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 modifié

Décret n° 93-162 du 2 février 1993
Décret n° 98-888 du 5 octobre 1998, art. 1 à 3
Décret n° 2011-1358 du 25 octobre 2011
Décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011
Décret n° 2014-1514 du 16 décembre 2014
Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018
Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018

CIRCONSTANCE

Accueillir un apprenti en collectivité c'est offrir à un jeune de 16 à 29 ans (sauf dérogations) une formation en alternance qui lui permet d'acquérir des connaissances théoriques au sein d'un centre de formation et de mettre celles-ci en pratique dans la collectivité territoriale. Le but étant d'obtenir un titre ou diplôme tout en étant rémunéré.

LES ETAPES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1 – Identifier les besoins, les postes disponibles et les possibilités d'accueil

2 – Rédiger la fiche de poste et engager le recrutement

3 – Identifier le maître d'apprentissage -Modèle de lettre d'engagement du maître d'apprentissage

4 – Présenter le projet pour avis au Comité Social Territorial – cf formulaire saisine CST sur site du cdg

5 – Délibérer sur les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprenti dans la collectivité.

6 - Démarche auprès du CNFPT- voir chapitre ci-dessous

- Recenser les projets de recrutement sur le site du CNFPT entre mi-mars à juin de l'année de recrutement de l'apprenti sur la plateforme IEL du CNFPT
- Demander l'accord préalable du financement au CNFPT - Procédure sur le site du CNFPT

7 – Procéder aux entretiens de recrutement et sélectionner l'apprenti

8 – Etablir le contrat de travail soit le formulaire CERFA - voir chapitre ci-dessous

Le modèle type de contrat d'apprentissage (CERFA FA13) et sa notice explicative sont disponibles en ligne, notamment sur les sites service-public.fr et travail-emploi.gouv.fr. Le formulaire doit être établi en 3 exemplaires, signés par l'employeur et l'apprenti, puis visé par le centre de formation. Il doit être envoyé à la chambre consulaire dont dépend l'employeur, chargée de l'enregistrement dans les 5 jours ouvrables qui suivent l'exécution du contrat accompagné de la convention tripartite établie avec le centre de formation. Trouvez les coordonnées [en cliquant ici](#). Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée via la plate-forme de dématérialisation des contrats d'apprentissage de la fonction publique : <https://celia.emploi.gouv.fr/>. Celle-ci permet aux employeurs publics de saisir et générer le cerfa, puis de transmettre directement le contrat à la DDETSPP.

9 – Inscrire l'apprenti au centre de formation :

La collectivité signe avec le CFA une convention de formation qui définit notamment le coût global de la formation

10 – Transmettre le contrat et l'arrêté NBI au CDG 61 Par courriel au pôle Carrières à grh@cdg61.fr

11 – Organiser la visite auprès de la Médecine du travail

Elle doit être effectuée dans les deux mois suivant son embauche et donne lieu à la délivrance d'une attestation. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention doit obligatoirement avoir lieu avant son embauche.

12– Procéder à la Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE)

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage a pour rôle d'accompagner l'apprenti aux fins d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou titre préparé.

Il doit remplir les conditions suivantes :

- Être majeur et offrir toutes garanties de moralité.
- Être présent dans l'établissement où va travailler l'apprenti.
- Posséder un titre ou diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti (même niveau, même domaine) et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti **OU** justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage titulaire bénéficie d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 20 points.

REMUNERATION

La rémunération (en % du SMIC) varie selon 2 critères : l'âge de l'apprenti, l'année du contrat. La notion de diplôme, spécificité du secteur public, est supprimée.

A noter :

- Les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat (circulaire du 24 janvier 2007 n° 2007-04)
- Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D. 6222-26.- cf article D6222-30 du code du travail

Age de l'apprenti	Année du Contrat		
	1ère	2ème	3ème
- 18 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-26 ans	53%	61%	78%
A partir de 26 ans	100%	100%	100%

Exemple : un agent de 23 ans en licence professionnelle, au 01/09/2022 percevra 61% du SMIC (1678.95€ au 01/08/2022) soit 1024.15€.

CONTRAT DE TRAVAIL

Il s'agit d'un contrat écrit, de droit privé, à durée déterminée et régi par des dispositions spécifiques du code du travail. Il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 3 ans. En principe, cette durée est égale à la durée du cycle de formation suivi par l'apprenti.

Les 45 premiers jours de formation pratique (consécutifs ou non) peuvent remplir la fonction de période d'essai. En effet, durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée et accusé de réception, sans préavis ni indemnité.

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans les effectifs de la collectivité, excepté concernant les tarifications en matière d'accident du travail.

Le modèle type de contrat d'apprentissage (CERFA FA13) et sa notice explicative sont disponibles en ligne, notamment sur les sites service-public.fr et travail-emploi.gouv.fr

Le formulaire doit être établi en 3 exemplaires originaux, signés par l'employeur et l'apprenti, puis visé par le centre de formation de l'apprenti. Il doit être envoyé à la chambre consulaire dont dépend l'employeur, chargée de l'enregistrement, dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat.

Trouvez les coordonnées [en cliquant ici](#).

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée en utilisant la plate-forme de dématérialisation des contrats d'apprentissage de la fonction publique. Cette plate-forme permet aux employeurs publics de saisir et générer le CERFA, puis de transmettre directement le contrat à la DDETS ou à la DDETSPP.

Conclusion et transmission du contrat d'apprentissage dans la fonction publique

La DDETSPP a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de celle-ci dans ce délai, la demande est acceptée.

Une fois le contrat enregistré, elle renvoie à l'employeur 2 exemplaires CERFA FA 13 sur lesquels sera mentionné le numéro d'enregistrement du contrat. L'employeur conserve un exemplaire et en remet un à l'apprenti.

A noter : Envoyer au centre de formation la copie du contrat d'apprentissage enregistré par la DDETS pour confirmer l'inscription de l'apprenti-e.

Si modification en cours du contrat : Il est nécessaire d'élaborer un avenant au contrat d'apprentissage auprès de la DDETSPP pour les modifications suivantes :

- Changement de maître d'apprentissage
- Changement d'intitulé de formation
- Changement de CFA
- Valorisation du salaire de l'apprenti
- Valorisation de la durée du travail
- Changement du lieu d'apprentissage
- Prolongation du contrat suite à échec à l'examen (l'apprenti peut dans ce cas réaliser une année supplémentaire)
- Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti en qualité de travailleur handicap
- Prolongation du contrat en cas de difficultés importantes
- L'avenant doit être signé par les parties prenantes et le CFA

Pour établir un avenant, il convient de :

- Reprendre un Cerfa FA 13 vierge
- Inscrire dans la rubrique « LE CONTRAT » : Type de contrat ou d'avenant : **code 36**
- Remplir impérativement la rubrique Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant afin que l'instruction du contrat puisse être effectuée.
- Remplir intégralement toutes les autres rubriques à l'identique du contrat initial

COTISATIONS SOCIALES

Cotisations à la charge de l'apprenti (concernent les contrats conclus à compter du 01/03/2025) :

Les apprentis sont totalement exonérés des cotisations salariales dans la limite de 50% du SMIC, soit 900.90 euros au 01/03/2025. Elles sont prises en charge directement par l'Etat.

Pas de CSG, ni RDS dans la limite de 50% du SMIC. La fraction excédant ce seuil sera soumise à CSG et RDS.

L'employeur est exonéré :

- des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- des contributions [CSA](#), [Fnal](#) et [VM](#) ;
- 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 %.

Bon à savoir

Les employeurs de droit public n'adhérant pas à l'assurance chômage ont la possibilité d'opter pour une adhésion spécifique pour leurs apprentis contre le risque chômage.

Cet accord prévoit l'exonération totale des contributions d'assurance chômage dues par les employeurs publics au titre de l'emploi d'apprentis.

L'Etat prend en charge le montant des contributions d'assurance chômage exonérées selon un mode de calcul forfaitaire déterminé annuellement sur la base des effectifs apprentis concernés.

Cotisation et contribution restant dues :

- la cotisation accidents du travail, maladies professionnelles ([AT/MP](#)) ;

L'apprenti est affilié au régime complémentaire [Ircantec](#). Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs sont exonérés de la part patronale des cotisations de retraite complémentaire. Celle-ci est désormais prise en charge par l'Etat.

Durée de l'exonération

L'exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

COUT DE LA FORMATION

La loi de finances 2022 prévoit un nouveau mode de financement de ces coûts de formation. Pour tous les contrats signés dès 2022, le coût de la formation en apprentissage sera **pris en charge à 100% par le CNFPT dans la limite de montants maximums** arrêtés en concertation avec l'Etat et France Compétences ;

La prise en charge financière par le CNFPT sera soumise à un accord préalable de financement, qui devra intervenir avant la signature du contrat de l'apprenti ;

En contrepartie, le CNFPT sera attributaire d'une **nouvelle cotisation** dédiée à l'apprentissage à un taux fixé chaque année, dans la limite **de 0,1 %** ;

Les contrats signés avant le 1er janvier 2022 relèveront toujours de l'ancien dispositif de financement (50 % CNFPT, 50 % Collectivité) ; C'est pourquoi le CNFPT a adopté un **taux minoré pour 2022 de 0,05%** pour la contribution des collectivités territoriale dédiée à l'apprentissage.

Demande d'accord préalable sur l'IEL: <https://www.cnfpt.fr/s-informer/nos-actualites/le-fil-dactus/financement-lapprentissage-nouvelle-plateforme-saisie-demandes-daccord-prealable/national>

[Lien vers le site CNFPT / Accueillir un apprenti](#)

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le décret n° 2018-1231 précise les conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti lorsque l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti, est dépassée.

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.