Apprentissage ➔ une opportunité pour les collectivités

Le CDG 56 vous accompagne !

Webinaire 12 février 2024

SOMMAIRE

- Définition, cadre règlementaire, données chiffrées
- Présentation du dispositif : statut de l'apprenti, rémunération, recrutement, maître d'apprentissage, aides financières…
- Le dispositif de financement du CNFPT
- Focus sur le recrutement d'apprentis en situation de handicap
- Ressources et interlocuteurs

L’apprentissage : de quoi parle-t-on ?

À distinguer du contrat de professionnalisation

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

Public concerné :

- jeunes de 16 ans à 30 ans (depuis le 01/01/2019)
- sans limite d’âge pour les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé

Durée : une formation en alternance sur 6 mois au minimum à 3 ans maximum (4 pour les apprentis RQTH).

Formation : accès à tous niveaux de diplôme, de niveau II (Cap, BEP), Bac Pro, BTS, licence et jusqu’au Master, sur des thématiques très variées

L’apprentissage en 2022 : les chiffres

En savoir plus

22 670 nouveaux contrats dans la FP

+ 11% de nouveaux contrats par rapport à 2021

La FPT concentre l’essentiel des recrutements (62%)

L’échelon communal, premier recruteur pour la FPT

Cadre règlementaire

Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle, décret n°92-158 du 30 novembre 1992 relatif à l'apprentissage et à la formation professionnelle et décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis ➔ expérimentation du dispositif dans la FP

Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ➔ pérennisation du dispositif

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ➔ développement de l'apprentissage

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ➔ tous les organismes de formations peuvent choisir de devenir CFA ce qui augmente la variété des propositions de formation.

Décret 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

L’apprentissage et ses avantages

- Renouvellement des équipes et transmission des savoirs dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- Promouvoir l’image de la collectivité / marque employeur
- Dynamique au sein des équipes de travail et valorisation des tuteurs
- Action en faveur de l’insertion professionnelle
- Accroissement du vivier de compétences

En pratique : le statut de l'apprenti

Contrat de travail de droit privé ➔ peut démarrer dans les trois mois précédant le début de la formation et jusqu'à 3 mois après le début de celle-ci.

Conditions de travail :

➔35 heures par semaine (dispositions particulières pour les moins de 18 ans)

➔Pauses et congés organisés conformément aux rythmes de travail de la collectivité. Application du droit du travail (contrat de droit privé)

➔Période d'essai de 45 jours

En pratique : la rémunération de l'apprenti

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du *Smic*.

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic, soit 477,07 €	43 % du Smic, soit 759,77 €	53 % du Smic, soit 936,47 €	100 % du Smic, soit 1 766,92 €
2e année	39 % du Smic, soit 689,10 €	51 % du Smic, soit 901,13 €	61 % du Smic, soit 1 077,82 €	100 % du Smic, soit 1 766,92 €
3e année	55 % du Smic, soit 971,80 €	67 % du Smic, soit 1 183,83 €	78 % du Smic, soit 1 378,20 €	100 % du Smic, soit 1 766,92 €

En savoir + : Apprentis - secteur public et rémunération - PDF / 801,85 Ko

➔ **Simulateur d'aides et de rémunération : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil**

En pratique : les exonérations

Les contrats d'apprentissage sont exonérés des cotisations patronales et salariales dues au titre :

- des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse,
- des prestations familiales,
- de la CSG et la CRDS,
- de la taxe d'apprentissage,
- de la cotisation salariale IRCANTEC,
- de la taxe transport,
- des cotisations assurance chômage pour les collectivités territoriales adhérentes à l'UNEDIC.

En pratique : prise en charge des frais pédagogiques sous conditions

Morbihan
LE PARTENAIRE RH DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Dispositif de financement du CNFPT

Communication 2024

- **Mailing national adressé aux collectivités territoriales**
  - Suite au Conseil d'administration du 20/12/2023

- **Relais sur la page internet locale**
- **Mailing envoyé en local**

- **3 webinaires collectivités**
  - ✓ **vendredi 12 janvier** → Bretagne
  - ✓ **lundi 15 janvier** → Centre Val de Loire
  - ✓ **vendredi 19 janvier** → Pays de la Loire

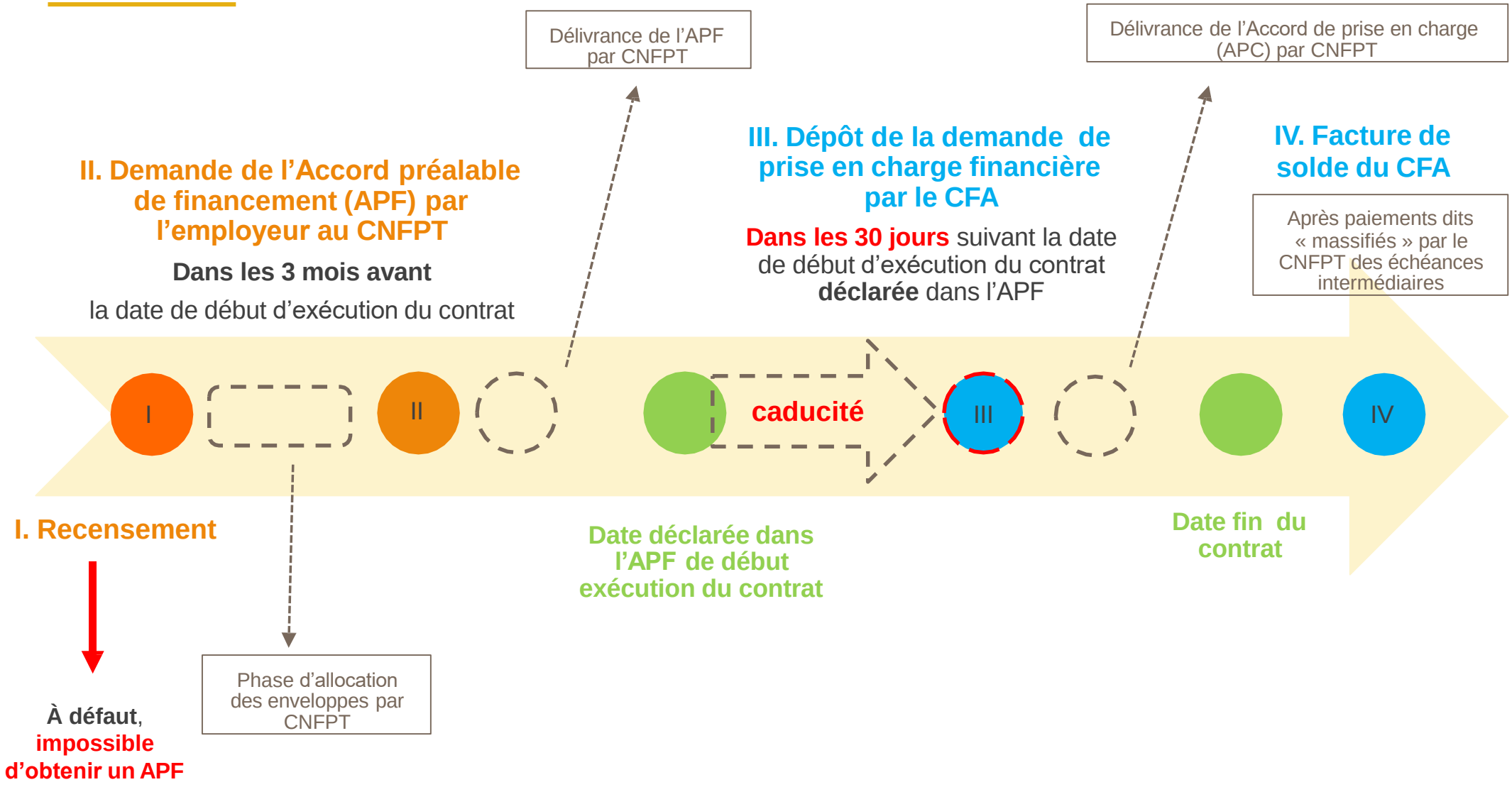
- **webinaire CFA**
  - ✓ **jeudi 18 janvier**

Textes de références

- La convention d'objectifs et de moyens pour 2023 – 2025 sur l'apprentissage dans la fonction publique territoriale du 23 février 2022
- Le règlement apprentissage du 11 octobre 2023 modifiant les modalités de paiement des sommes dues aux CFA
- Le décret n° 2023-1153 du 8 décembre 2023 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
- **Approbation des modalités de la campagne 2024 :** Réunion des employeurs publics locaux au sein de la Coordination des employeurs territoriaux du 7 novembre 2023 et Conseil d'administration du CNFPT du 20 décembre 2023
- La loi de finances pour 2022 - article 122 adoptant un nouveau dispositif de financement de l'apprentissage en instaurant notamment la Contribution Spéciale Apprentissage pour les employeurs territoriaux

- La loi « Pénicaud » de 2018 » pour la liberté de choisir son avenir professionnel »
- La loi du 6 août 2019 dite de « transformation de la Fonction Publique » qui complète la loi de 2016 relative à la déontologie des fonctionnaires
- La délibération du conseil d'administration du CNFPT du 24 juin 2020
- *Le décret du 26 juin 2020 – abrogé par le décret de 2022*

Aide mémoire sur le dispositif CNFPT

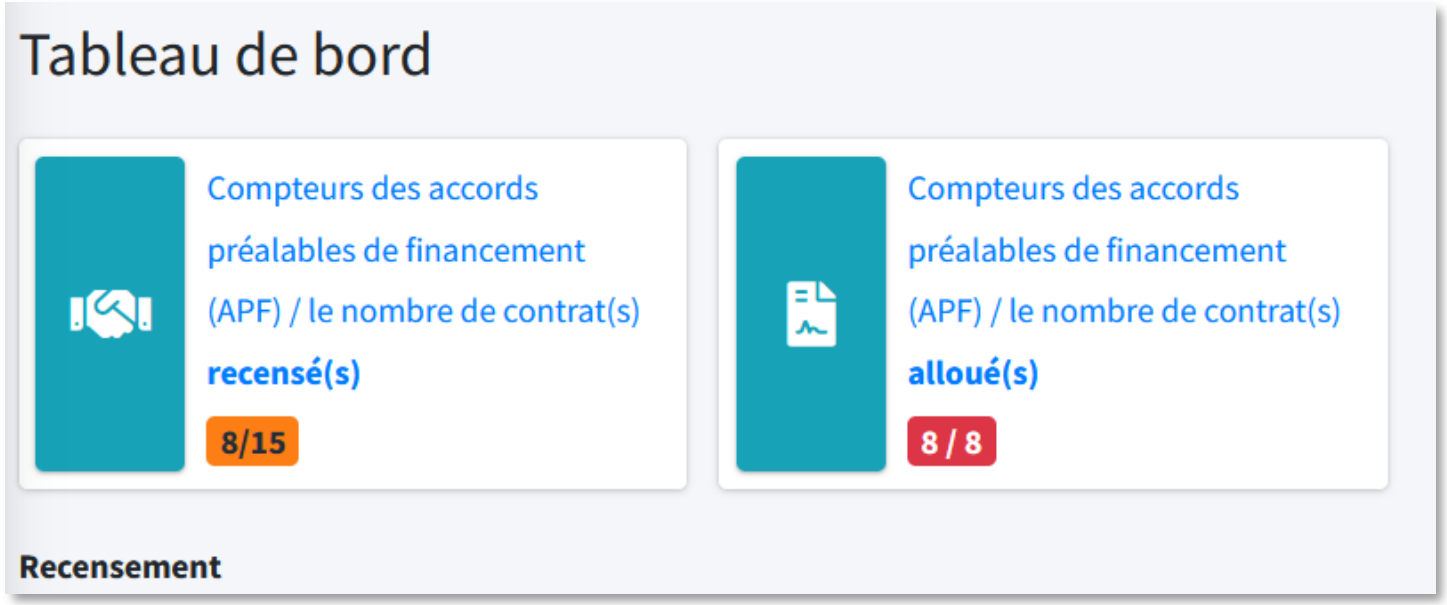


La campagne de financement 2024

L’allocation

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

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



Modalités de mise en œuvre : poursuite du dispositif et nouveautés

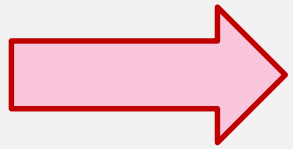
✓ **Depuis 2022** : Financement du coût de la formation à hauteur de 100 % des montants maximaux de la liste CNFPT / France compétences

➢**Ce qui change en 2024 :** des nouvelles* modalités d'allocation en 2024 avec **2 critères de régulation**

* *le système arithmétique de calcul 2023 est* ***caduc***

① **Participation au recensement**

➢ **du 22 janvier au 22 mars 2024**



Aucune dérogation

② **Priorisation des métiers en tension**

➢ 44 métiers en tension

➢ 837 diplômes rattachés

LISTE DES METIERS EN TENSION

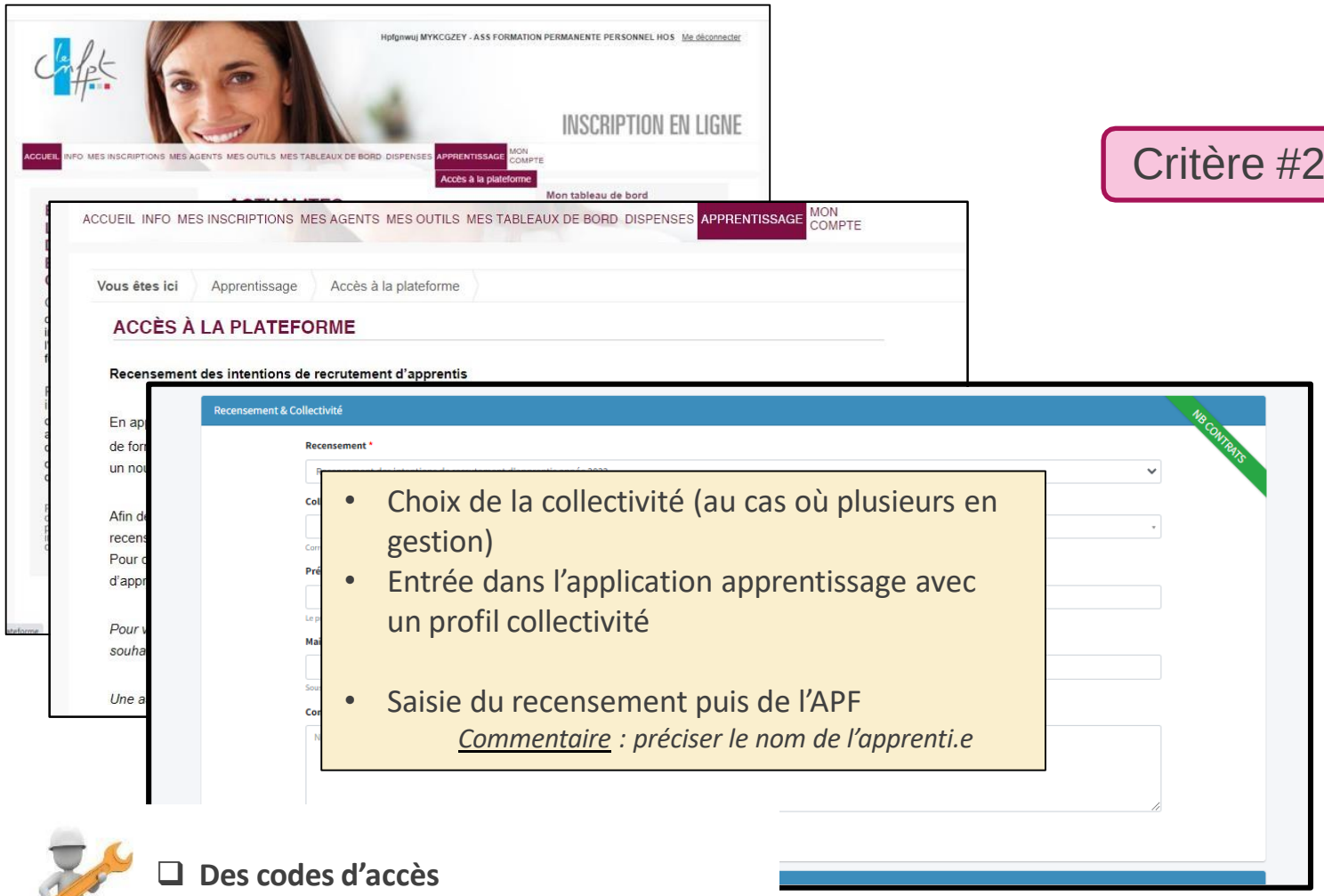
[référentiel des diplômes]

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

Employeur territorial : Le recensement des besoins

Critère #1

L'accès à la plateforme apprentissage via IEL



- Choix de la collectivité (au cas où plusieurs en gestion)
- Entrée dans l'application apprentissage avec un profil collectivité

- Saisie du recensement puis de l'APF

Commentaire : préciser le nom de l'apprenti.e

- ❑ **Des codes d'accès**
- ❑ assistance.ct.apprentissage@cnfpt.fr

Critère #2

- **Catégories « métiers en tension » + hors catégorie (non prioritaires)**
  - ➢ **REFERENTIEL DES DIPLOMES CORRELES AUX METIERS EN TENSION** ▯ 837 diplômes

- Niveaux de diplôme envisagés (choix multiple)
  - ➢ Concordance entre le métier ciblé et le code diplôme du contrat saisi dans l'APF

- Nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des emplois permanents
  - ➢ enveloppe contrainte (9000 contrats)
  - ➢ critère arithmétique de pondération

Sous réserve d'une nouvelle délibération du CNFPT

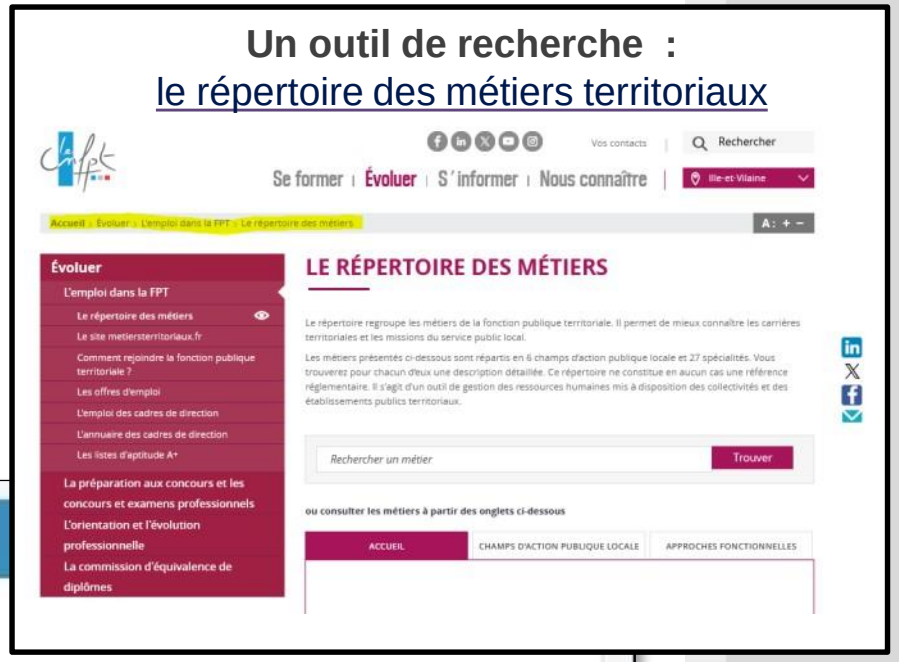
La campagne de financement 2024

Le recensement des intentions de recrutement:

- **Le métier en tension et le niveau de diplôme**

⇨ **cibler** le métier en tension

Un outil de recherche :
[le répertoire des métiers territoriaux]



Pour en savoir plus…

Un espace dédié sur le site du CNFPT

« Collectivité » cliquez sur « Accueillir un apprenti »

Une plaquette d'information

Pour les employeurs territoriaux

VOS CONTACTS « APPRENTISSAGE »
en Bretagne – Centre-Val de Loire – Pays de la Loire

Aude CHEREAU, Coordonnatrice régionale
Anne PELLÉ, Assistante de gestion
Katy RIVES, Assistante de gestion
Courriel : apprentissage.grandouest@cnfpt.fr

Et pour des questions spécifiques à votre territoire :
Bretagne : Nicole VELLY - nicole.velly@cnfpt.fr
Pays de la Loire : Isabelle MENARD - isabelle.menard@cnfpt.fr
Centre-Val de Loire : Thomas COLMANT - thomas.colmant@cnfpt.fr

Morbihan

Centre de Gestion de la Fonction Publique

Expertise et Conseil en Ressources Humaines au service des collectivités territoriales

Espace collectivités employeurs | Espace candidats à la FPT

Rechercher | Recherche avancée

L'accès à la fonction publique territoriale | Statut – Carrière | Santé au travail | Conseil et accompagnement | Instances consultatives et dialogue social

Accueil > Espace collectivités employeurs > Recrutement d'un(e) apprenti(e)

Espace collectivités employeurs

- Santé au travail
- Formations professionnalisantes
- Recrutement d'un(e) apprenti(e)
- La formation des agents
- Accès extranet
- Emploi des personnes en situation de handicap
- Cotisations au centre de gestion
- Service Intérim
- Instances consultatives et dialogue social
- Payes et indemnités des élus

Marquer cette page | S'abonner | Imprimer | Envoyer | Partager

Recrutement d'un(e) apprenti(e)

L'apprentissage facilite l'entrée ou la reconversion dans le service public, en combinant théorie et pratique. Toutes les filières (hors sécurité) et de nombreux métiers sont concernés, dont les plus recherchés au sein des collectivités.

Ce contrat garantit une formation en alternance sur 12 à 48 mois maximum. La partie théorique peut être dispensée dans le cadre d'un centre de formation d'apprentis (CFA), d'une section d'apprentissage ou à l'université.
Ouvert aux jeunes âgés de 16 à 29 ans, l'apprentissage est accessible aux personnes handicapées sans limite d'âge.

Modalités pratiques

Publication des offres d'emplois :

- sur le site : https://www.emploi-territorial.fr/
- sur le site : https://www.bretagne-alternance.com/

Contrat d'apprentissage :

- les employeurs publics et les CFA peuvent saisir en ligne les contrats d'apprentissage sur la plateforme CELIA : Contrat apprentissage employeur public dématérialisé pour la fonction publique (https://celia.emploi.gouv.fr/)

Aides financières :

Mes pages préférées

filière technique
concours annales
examen professionnel
filière médico-sociale
prévention des risques
formation filière culturelle
emploi santé au travail

Contact

Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités | Apprentissage

apprentissage@cdg56.fr
02 97 68 16 00

➔ **Nous contacter**

A télécharger

- Apprentis - secteur public et rémunération - PDF / 801,85 Ko
- Catalogue des interventions du FIPHFP - PDF / 1,18 Mo
- Les étapes du recrutement de l'apprenti.e - PDF / 1 004,23

Retrouvez un pas à pas détaillant les étapes du recrutement d'un apprenti sur le site du CDG

Espace collectivités employeurs >>> Recrutement d'un(e) apprenti(e)

Morbihan
LE PARTENAIRE RH DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Focus sur l'apprentissage d'apprentis en situation de handicap

➔ L'apprentissage est sans limite d'âge pour les apprentis RQTH : possibilité donc d'accueillir des personnes en situation de reconversion professionnelle

➔ L'apprenti est valorisable dans le cadre de la déclaration d'obligation d'emploi sous certaines conditions :

- Etre bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- Etre présents dans les effectifs au 31 décembre de l'année précédente (2022 pour 2023)
- Avoir été rémunérés sur une période d'au moins 6 mois durant l'année N-1

Apprentissage– Synthèse des dispositifs proposés par le FIPHFP

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap via l'apprentissage constitue une des priorités du FIPHFP. Des aides financières et des dispositifs sont proposés pour encourager au recours à l'apprentissage dans la Fonction Publique.

LES BENEFICIAIRES

• L'apprenti(e) en situation de handicap doit être **bénéficiaire de l'obligation d'emploi** (BOE).

• **Pas de limite d'âge.**

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

Des aides à la rémunération et aux coûts de formation

• **Rémunération de l'apprenti(e) (fiche 7 du catalogue)**

Prise en charge de **80% de la rémunération brute** restant à la charge de l'employeur.
La rémunération d'un(e) apprenti(e) du secteur public est alignée sur celle d'un apprenti du secteur privé, L'employeur peut majorer cette rémunération.
Outil pour estimer le coût employeur:
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

• **Frais de la formation** (frais d'inscription compris) de l'apprenti(e) **(Fiche 23 du catalogue)**

Prise en charge plafonnée à **10 000 € pour chaque année**, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur (Régions, CNFPT, ANFH, etc...)

Des aides aux surcoûts techniques et pédagogiques

• **Surcoût** des aménagements nécessaires chez l'employeur et au CFA. **(Fiche 12 du catalogue)**

Prise en charge dans la limite d'un **plafond global de 10 000 €**, des **surcoûts** d'aménagement de l'environnement de travail et de formation (acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement du poste, etc...)

• **Aides pédagogiques** visant à soutenir l'apprenti, via une aide humaine, dans son parcours chez l'employeur et au CFA **(Fiche 8 du catalogue)**

Prise en charge dans la limite d'un **plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut.** Ce plafond global comprend les **surcoûts** pédagogiques chez l'employeur et au CFA.

Apprentissage– Synthèse des dispositifs proposés par le FIPHFP

Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun et **ses aides sont toujours versées à l'employeur.**

En sus des aides spécifiques à l'apprentissage, **la plupart des autres aides du FIPHFP sont mobilisables** pour aider à financer une compensation pour l'apprenti(e).

Un **référent handicap au sein du CFA** est l'interlocuteur privilégié de l'apprenti(e). En tant que coordonnateur du parcours de formation ce référent assure le lien avec le maître d'apprentissage.

Des aides aux surcoûts des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration

• **Aide aux déplacements en compensation du handicap (Fiche 5 du catalogue)**
Aménagement du véhicule personnel (accord préalable sur devis)
Transport domicile/travail

Prise en charge des surcoûts dans la limite d'un plafond global de **50€ par jour dans la limite de 11400€ annuels**, déduction faite des autres financements.

Des aides pour la rémunération et la formation du maître d'apprentissage

• Aide au tutorat d'accompagnement de personnes en situation de handicap **(Fiche 15 du catalogue)**

Prise en charge de la rémunération brute hors prime exceptionnelle dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon et charges patronales et à compter du 1er juillet 2022 : 20,50€/h dans la limite de 20h/mois

• Frais de formation du tuteur (maître d'apprentissage) à l'accompagnement spécifique de personnes en situation de handicap **(Fiche 27 du catalogue)**

Prise en charge dans la limite d'un plafond de **10 000€ par an** et dans la **limite maximale de 3 ans.**

Des actions spécifiques à l'apprentissage

• Aide au parcours dans l'emploi des personnes en situation de handicap **(Fiche 4 du catalogue)**

Montant maximum de 750€ pour l'achat de matériel pédagogique nécessaire pour la formation de l'apprenti(e) (exemple : ordinateur, set de couteaux de cuisine...)

• L'employeur peut bénéficier d'une prime en cas d'insertion à l'issue du contrat d'apprentissage **(Fiche 9 du catalogue)**

Versement **d'une prime de 4 000 €** à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur intègre l'apprenti(e) durablement : CDI, titularisation.

Votre Directrice Territoriale au Handicap en Bretagne et Pays de la Loire :
Delphine Bellegarde-Rieu
delphine.bellegarde-rieu@caissedesdepots.fr
06 83 74 68 90

Aides du FIPHFP versées à l'employeur :

- Aide représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année apprentissage

- Participation à la rémunération du tuteur (maître d'apprentissage). Dans la limite de 20h par mois. Le montant pris en charge est plafonné à 20,50 euros par heure + aide à la formation du maitre d'apprentissage (plafond de 10 000 euros)

- Aide au surcoût des aménagements nécessaires (poste de travail, logiciel…) chez l'employeur (plafonnée à 10 000 euros)

- Aide pour la prise en charge des frais d'accompagnement socio pédagogiques complémentaires (dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut.)

- Prime d'insertion : 4 000 € (en cas de recrutement pérenne)

Morbihan
LE PARTENAIRE RH DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Les étapes de recrutement d'un apprenti

Mai2022

LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E)

En pratique : le maître d'apprentissage

Ses missions : responsable de l'apprenti, il gère son activité au quotidien, il doit contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondantes

Conditions de qualifications : le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un titre relevant du domaine professionnel concerné ou avoir 2 années d'exercice d'une activité en rapport avec la qualification visée par l'apprenti

NBI : Bonification indiciaire de 20 points si le maître d'apprentissage est titulaire ➔ 93 euros bruts + valorisable dans le cadre de la promotion interne

Arrêté portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire concernant des fonctions impliquant une technicité particulière – Maître d'apprentissage - DOC / 141,88 Ko

Morbihan
LE PARTENAIRE RH DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Accompagnement du CDG 56

Vous souhaitez recruter un apprenti ? Le CDG 56 vous accompagne !

Le CDG du Morbihan vous accompagne dans la signature et l'exécution de vos contrats d'apprentissage, par des interventions personnalisées compte tenu des attentes, du contexte.

L'accompagnement peut porter sur :

- Information et présentation des dispositifs
- Identification des besoins, des solutions d'accueils, des dispositifs de formation
- Aides mobilisables
- Appui aux procédures administratives
- Accompagnement au recrutement, sourcing
- Sécurisation des procédures
- Accompagnement des apprentis et de la collectivité employeur tout au long du contrat

Dispositif d'apprentissage accompagné, dans le cadre d'une convention dédiée.

Contact : équipe apprentissage / Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités
apprentissage@cdg56.fr / 0297681600

Morbihan
LE PARTENAIRE RH DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Boite à outils

Les différents outils à votre disposition :

Page Web du CDG 56

Site du CNFPT

Site du FIPHFP

➔ Diffusion des offres d'apprentissage

https://www.emploi-territorial.fr/
https://www.bretagne-alternance.com/
pass.fonction-publique.gouv.fr
https://**www.emploi-collectivites.fr/offres-stage-fonction-publique**

➔ Les autres sites à consulter :

pass.fonction-publique.gouv.fr
1jeune1solution.gouv.fr
www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage

Morbihan
LE PARTENAIRE RH DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

CONTACT

Pôle Conseil et Accompagnement des Collectivités

02 97 68 16 00 – apprentissage@cdg56.fr

www.cdg56.fr

6 bis, rue Olivier de Clisson C.S 82161 - 56005 VANNES CEDEX