

COMPTE RENDU DES REUNIONS D'INFORMATIONS A DESTINATION DES COLLECTIVITES TERRITORIALES PUBLIQUES.

Dans le cadre de la démarche en faveur de l'apprentissage, la Région a sollicité les Centres de Gestion de la FPT afin de permettre aux collectivités de s'engager dans le nouveau dispositif expérimental mis en place grâce à l'avenant au COM (contrat d'objectif et de moyen), intervenu à l'automne 2009. Elle met en place des avantages destinés à pallier les freins rencontrés sur le terrain qui faisaient obstacle jusqu'à ce jour au développement de l'apprentissage dans le secteur public.

1. Généralités :

- L'apprentissage est une filière de formation initiale, dispensée en alternance qui a pour but de donner au jeune (de 16 à 25 ans) une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme.
- C'est aussi un contrat de travail de droit privé dans lequel la collectivité s'engage à verser un salaire (% du SMIC par rapport à l'âge, la formation et le diplôme préparé) au jeune tout en lui assurant une formation dispensée en entreprise et en CFA (centre de formation d'apprentis).

2. Avantages :

- Rôle dans la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (formation du jeune à ses propres méthodes de travail, recrutement à certains niveaux et certaines professions, tuilage des départs en retraite).
- Rôle social d'insertion professionnelle des jeunes de la commune.

3. Aides financières :

- Coût de la formation pris en charge par la Région en 2010 pour le premier contrat signé pendant toute la durée du cursus de formation.
- Exonération des cotisations sociales et patronales sur le salaire de l'apprenti.
- Aide annuelle de base de 1500 euros sous condition d'assiduité de l'apprenti.
- Bonus cumulables éventuels soumis aux mêmes conditions d'assiduité de l'apprenti que l'aide annuelle de base :
 - 5€ par heure supplémentaire effectuée en CFA au-delà de 600 heures annuelles.
 - 200€ pour l'embauche d'un apprenti de plus de 18 ans.
 - 200€ pour l'embauche d'une jeune fille dans le métier traditionnellement - considéré comme masculin.
 - 200€ pour l'embauche d'un apprenti reconnu handicapé.

- 200€ pour l'embauche d'apprenti rencontrant des difficultés d'origine scolaire ou sociale.
- 200€ pour encourager l'implication des Maîtres d'Apprentissage dans le parcours de formation de l'apprenti.
- Deux Aides à l'embauche : Dans le cadre du « plan d'urgence pour l'emploi des jeunes », différentes aides ont été mises en place afin de favoriser le recrutement d'apprenti.
 - Aide de 1800 euros par embauche, attribuée aux employeurs de moins de 50 salariés.
 - Aide à l'embauche d'apprenti pour les employeurs de 11 salariés et plus.
 - Aide du FIPHFP pour l'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé.

4. Dispositif expérimental 2010 :

- La Région prend en charge le coût de la formation du PREMIER apprenti pour l'ensemble du son cursus de formation. (dans ce cas, renvoyer un formulaire de déclaration à la Région, disponible au CDG).
- Assouplissement des conditions attachées au Maître d'apprentissage : Plus besoin d'agrément, 5 années d'expérience suffisent (document type de déclaration : voir CDG) ; possibilité aussi de mise en place d'une équipe tutorale sur plusieurs communes.

5. Questions :

- **concernant l'employeur :**

QUESTIONS	REPONSES
Comment compléter la formation d'un apprenti quand l'employeur ne peut assurer la totalité de la formation ?	<p>Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, l'employeur peut conclure une convention avec une collectivité d'accueil et l'apprenti.</p> <p>Cette convention est adressée par l'employeur au directeur du CFA qui la transmet après accord de l'inspecteur d'apprentissage à la préfecture (DIRECCTE).</p> <p>Le salaire continue d'être versé par l'employeur initial.</p>
Combien d'apprentis peuvent être formés dans une même entreprise ?	Le nombre d'apprenti est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Celui-ci peut également accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

<p>Dans quels cas l'indemnité annuelle de base doit être remboursée ?</p>	<p>Versée à l'issu de chaque année du cycle en fonction de l'assiduité du jeune, ce montant peut être proratisé en fonction de la durée d'exécution du contrat par rapport à la durée du cycle de formation.</p> <p>En cas de rupture de contrat, l'employeur reverse à la Région le montant de l'indemnité calculé à due proportion de la durée du contrat restant à courir. Attention, le coût de la formation sera à charge de l'employeur en cas de rupture de contrat pendant la période d'essai.</p> <p>Ex : On peut introduire une clause dans le contrat signé avec l'apprenti lui imposant le remboursement de la formation en cas de rupture de son fait.</p>
---	---

- **concernant le Maître d'apprentissage :**

<p>QUESTIONS</p>	<p>REPONSES</p>
<p>Qu'est ce qu'un Maître d'apprentissage ?</p>	<p>La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.</p> <p>Le MA a pour mission de contribuer à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée de l'apprenti.</p> <p>La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désignée un MA référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.</p> <p>Le MA peut demander l'intervention d'un animateur territorial d'apprentissage (ATA) pour l'aider dans son rôle d'encadrement de l'apprenti.</p>

- **sur le contrat d'apprentissage :**

<p>QUESTIONS</p>	<p>REPONSES</p>
<p>Quand doit-on signer le contrat ?</p>	<p>Au plus tard le jour d'entrée dans la collectivité et dans les 3 mois précédent ou suivant le début du cycle de formation</p>

<p>Peut-on souscrire plusieurs contrats d'apprentissage successifs ?</p>	<p>Tout jeune peut souscrire des contrats successifs préparant des diplômes différents.</p> <p>Dans le cadre de formation de même niveau, on parle de FCIL (Formation Complémentaire d'Initiative Locale). Le jeune est alors dispensé de la formation générale et n'effectue que la formation professionnelle.</p> <p>Ex : CAP électricien en 2 ans + 1 année de formation complémentaire pour préparer un CAP plomberie</p>
<p>Qui enregistre le contrat ?</p>	<p>Les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public sont enregistrés par la DIRECCTE (Préfecture)</p>
<p>Existe-t-il une période d'essai ?</p>	<p>Il existe une période de 2 mois, pendant laquelle chaque contrat peut être rompu par chacune des parties. (courrier recommandé à la DIRECCTE, à l'autre partie signataire et au CFA) ; Frais à charge de l'employeur au prorata de la période engagée si le contrat vient à être rompu pendant la période d'essai.</p> <p>Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des parties. Cette résiliation à l'amiable doit être notifiée par écrit et signée par les 2 parties.</p>
<p>Un apprenti qui a réussi son examen et trouvé un emploi peut-il mettre fin à son contrat avant le terme prévu ?</p>	<p>Un apprenti ne peut mettre fin à son contrat sans l'accord de son employeur ou suivant une demande préalable 2 mois avant le passage des examens.</p>
<p>Quelles sont les astuces à mettre en place pour s'assurer du versement de l'aide annuelle de base ?</p>	<p>Cette aide est versée à la fin de chaque année sous condition d'assiduité du jeune à condition qu'il ait moins de 10% d'absences injustifiées.</p> <p>Ex : Demander un relevé mensuel au CFA 10 jours avant la paie. Laisser 5 jours à l'apprenti pour justifier de ses absences sous menace d'une saisie sur salaire en cas d'absences injustifiées.</p>
<p>Dans quel cas un contrat peut-il être prolongé ?</p>	<p>Prorogation en cas d'échec à l'examen (pour 1 année) ou en cas de suspension du contrat et suivant estimations du directeur du CFA (ex : maladie de l'apprenti)</p>
<p>La visite d'embauche ?</p>	<p>Obligatoire, la fiche médicale d'aptitude est à joindre au contrat : avant l'embauche pour les moins de 18 ans, et dans les 15 jours suivant l'embauche pour les plus de 18 ans.</p>

	<p>Lorsque l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières : heures supplémentaires, travail en hauteur, industries agro-alimentaires.....</p> <p>Lorsque l'apprenti, quel que soit l'âge, est exposé à des risques pour sa santé (liste des travaux nécessitant une surveillance médicale particulière....)</p>
--	---

- **concernant l'apprenti :**

QUESTIONS	REPONSES
Y a-t-il une limite d'âge pour souscrire un contrat d'apprentissage ?	Le contrat stipule que l'apprenti doit avoir entre 16 et 25 ans. Toutefois il n'y a aucune limite d'âge lorsque le contrat est souscrit par une personne en situation d'handicap ou par une personne qui a un projet de création d'entreprise.
Dispositions particulières pour les personnes handicapées ?	Suppression de la limite d'âge pour recruter sous contrat d'apprentissage. Prime particulière de 200 euros affectée à l'employeur parmi les bonus cumulables. Aide du FIPHFP via l'employeur public : aide à la formation de 1525 euros L'apprenti handicapé est comptabilisé au même titre que les autres travailleurs handicapés pour atteindre le quota exigé de 6% de la masse salariale.
Quelles sont les aides perçues par les apprentis ?	Des aides de la Région existent, le jeune doit se rapprocher du CFA ; celles-ci concernent l'hébergement, la restauration, le transport, l'équipement ou encore un fonds de secours d'urgence.
Questions sur les congés ?	L'apprenti bénéficie de 5 jours ouvrables pour la préparation aux examens. Des autorisations exceptionnelles sont prévues pour événements familiaux. Il dispose des mêmes congés que tous salariés. Il doit prendre ses congés pendant ses heures en entreprise. Le temps passé en formation au CFA fait partie de son temps de travail contractuel.

	<p>L'employeur n'a pas le droit de mettre l'apprenti en congé pendant les périodes où il doit suivre des cours au CFA.</p> <p>En cas de maladie, il doit en aviser son employeur dans les délais légaux prévus.</p> <p>Les apprentis n'ont pas le droit de demander un congé sans solde.</p>
--	--

6. Documents disponibles au CDG :

- Déclaration préalable relative à la prise en charge par la Région du coût de la formation d'un apprenti recruté par une collectivité locale.
- Lettre de cadrage du dispositif de la Région.
- Courrier d'accompagnement de la Région en date du 04 février 2010.
- Validation du MA et de l'équipe tutorale du secteur public.
- Contrat d'apprentissage du secteur public FA18 – FA19..
- Formulaire de demande d'aide à l'embauche d'un apprenti dans une entreprise de 11 salariés et plus (et son annexe).
- Formulaire de demande d'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans une entreprise de moins de 50 salariés (et son annexe).
- Délibération du conseil municipal.
- Saisine du CTP pour les collectivités de plus de 50 agents. Pour les moins de 50, le CTP départemental se verra prochainement soumettre un avis de principe général ; seule une déclaration de passation de contrat d'apprentissage sera à transmettre au CDG.
- Fiche de poste.
- Tableau du coût de l'apprenti pour la collectivité.
- Bulletin de paie.