

MISE EN PLACE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Note explicative de synthèse

Notre collectivité comptera une centaine de départs à la retraite d'ici la fin du mandat en 2026. Pour pallier ces départs, la collectivité a souhaité, depuis l'an dernier, faire appel à des étudiants par le biais de contrats d'apprentissage afin de valoriser, conserver et transmettre les compétences de ses agents.

Le cadre juridique dans lequel s'inscrivent les contrats d'apprentissage sera détaillé dans une première partie, puis une seconde partie présentera les aides auxquelles la collectivité pourra prétendre.

I) Cadre juridique :

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 ou administration et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L 6221-1 du code du travail). 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.

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 ans au minimum et de 29 ans révolus au maximum d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration.

Ce dispositif peut être ouvert, sous condition, à des mineurs de 15 ans ou des majeurs de plus de 30 ans (personnes reconnue handicapée ou qui envisage de créer ou de reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme).

Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

L'apprentissage présente de nombreux avantages pour les collectivités employeurs.

Tout d'abord, il va permettre d'assurer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences pour anticiper les départs à la retraite.

C'est également un mode de recrutement facilitant l'intégration dans la fonction publique territoriale après une période test pour l'employeur comme pour l'apprenti.

Le recours aux contrats d'apprentissage permet de créer des opportunités d'échanges de compétences et de connaissances entre apprentis et agents de la collectivité : ainsi, les agents, maîtres d'apprentissages, se retrouvent valorisés et motivés dans leur métier en partageant leurs savoirs et savoirs faire.

L'apprentissage ne se limite pas aux métiers manuels mais concerne l'ensemble des secteurs professionnels : administration, animation, bâtiments et travaux publics, informatique, espaces verts...

La collectivité se trouve ainsi par le biais de l'apprentissage au cœur de la participation à l'insertion professionnelle des jeunes en les formant à de nombreux diplômes, du CAP au Master en passant par le diplôme d'ingénieur.

L'apprentissage est un outil de formation intéressant également pour les collectivités en termes de prise en charge des salaires et du coût de la formation.

L'apprentissage repose sur une relation tripartite entre :

- Un apprenti
- Un maître d'apprentissage au sein de la collectivité employeur
- Un formateur référent au sein d'un Centre de Formation des Apprentis.

L'objectif commun de ces trois parties est l'obtention du diplôme et la professionnalisation de l'apprenti.

L'accompagnement tutorial de l'apprenti est assuré plus largement par différents acteurs :

- Au sein de la collectivité : le maître d'apprentissage, les agents du service, le responsable du service, le référent apprentissage de la collectivité...
- En dehors de la collectivité : le CFA, la Région...

Une fois signé, le contrat d'apprentissage, assorti de la convention de formation, est transmis à l'unité territoriale de la DREETS pour validation et enregistrement.

Réglementairement, c'est la collectivité employeur qui adresse à l'unité territoriale de la DREETS.

Il n'y a cependant pas de convention tripartite entre la collectivité territoriale, le CFA et le CNFPT.

En tant que collectivité, la relation contractuelle avec le CFA reste identique à la pratique actuelle :

- La collectivité territoriale signe le contrat d'apprentissage avec le CFA et l'apprenti.
- La collectivité signe avec le CFA une convention de formation. Cette convention définit notamment le coût annuel de la formation.
- Pour les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2022, le CFA facture au CNFPT 50 % du coût annuel, dans la limite du montant maximal défini par le barème, et facture le reste à charge à la collectivité territoriale,
- Pour les contrats signés après le 1^{er} janvier 2022, le CFA facture au CNFPT 100 % du coût annuel, dans la limite du montant maximal défini par le barème, et facture le reste à charge, s'il y a lieu, à la collectivité territoriale.

2) Coûts et subventions :

La rémunération des apprentis est versée en tenant compte de leurs âges et de leurs progressions dans le ou les cycles de formation qu'ils poursuivent.

En effet, l'Etat prend en charge :

- La totalité des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales,
- Les cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle dues au titre des salaires versés aux apprentis.

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2022, la loi de transformation de la fonction publique fixe à 50 % la contribution financière du CNFPT aux CFA pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et ce, pour toutes conventions signées entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021, et 100% pour toutes conventions signées après le 1^{er} janvier 2022.

Il reste alors à la charge de l'employeur :

- le salaire de l'apprenti. Depuis la loi de transformation de la fonction publique, les apprentis du public perçoivent le même salaire que ceux du privé. La rémunération est la suivante, en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage (en % du SMIC) :

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
- de 18 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-25 ans	53%	61%	78%
26 ans et +	100%	100%	100%

- le reste à charge des frais de la formation non pris en charge par le CNFPT,
- la cotisation au titre du Fonds national d'aide au logement,
- la contribution de solidarité autonomie,
- la cotisation retraite complémentaire versée à l'IRCANTEC,
- la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.

Notre collectivité se laisse la possibilité de recruter pour cette rentrée les apprentis suivants :

Service d'accueil de l'apprenti	Nombre de postes	Diplôme ou titre préparer par l'apprenti	Durée de la formation
Service Espaces verts	2	Bac Pro aménagements paysagers	2 ans Reste 1 an
		BTS aménagement paysagers	2 ans Reste 1 an
Atelier Plomberie	1	CAP monteur en installations sanitaires	2 ans
Atelier Menuiserie	1	CAP Menuisier fabricant	2 ans
Atelier Peinture	1	BP Peinture	19 mois
Service conduite opérations bâtiments neufs	1	Master génie civil – ingénierie de projet	2 ans
Direction de l'information Numérique et des Systèmes d'Information	1	Licence puis Mastère 2 informatique	3 ans Reste 2 ans
Direction de l'Action Educative de la Vie des Quartiers et des Sports	1	CAP SAPVER	2 ans
Direction des affaires Juridiques et de la Commande Publique	1	Master I ou II Droit Public	1 an
Service Petite Enfance	2	Diplôme d'auxiliaire de puériculture	19 mois
Direction de l'Aménagement et de l'Urbanisme	1	Master AGEST (Aménagement Gestion des Equipements Sites et Territoires Touristiques)	2 ans

La délibération a donc pour objet de :

- ACCEPTER de recourir au sein des services de la Ville au contrat d'apprentissage ;
- INSCRIRE les dépenses correspondantes, notamment les salaires et les frais de formation, au budget et prévoir les crédits correspondants ;
- AUTORISER Monsieur le Maire et le Directeur Général des Services par délégation, à signer tout document relatif à ce dispositif
- AUTORISER Monsieur le Maire à solliciter les services de l'Etat, de la Région Nouvelle Aquitaine, du FIPHFP et du CNFPT pour les éventuelles aides financières susceptibles d'être versées dans le cadre de ces contrats d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-213305295-20220927-DEL2022_09_484-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/09/2022

Affichage : 29/09/2022

Le Maire de La Teste de Buch
Patrick DAVET

