



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

Mise à jour 31/05/2021

Lire dans cette Note d'information : **apprenti(e)**

L'apprentissage dans le secteur public local



L'apprentissage est un dispositif de **formation initiale en alternance dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé** en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), allant du niveau 3 à 7 (CAP/BEP à Bac +5).

L'apprenti est alternativement dans un CFA (*Centre de Formation des Apprentis*) ou une section d'apprentissage (*Lycée professionnel, Université...*) pour une formation théorique et dans une collectivité pour acquérir une expérience professionnelle, sous la conduite d'un maître d'apprentissage.

Pour les personnes reconnues travailleur handicapé (*), la formation peut se dérouler normalement en CFA ou section d'apprentissage, ou encore dans un centre de formation des apprentis spécialisé (CFAS). En cas de difficultés liées au handicap, des aménagements peuvent être mis en œuvre (*aménagements pédagogiques, dans l'organisation de la formation...*).

Ne pas confondre le contrat d'apprentissage est le contrat de professionnalisation. Ce dernier est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères, par conséquent les employeurs publics ne sont pas concernés.

Bénéficiaires du contrat d'apprentissage → les jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. [[article L.6222-1 du Code du travail](#)]

Dérogation à la limite d'âge inférieure est possible pour les jeunes de 15 ans révolus.

En effet, [l'article L.6222-1 du Code du travail](#) prévoit que « (...) Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation ».

NB – « avoir accompli le premier cycle de l'enseignement secondaire » = avoir achevé la scolarité du collège.

Pour un apprenti mineur, chaque décision nécessite l'accord de son représentant légal.

Dérogations à la limite d'âge supérieure [[article L.6222-2 du Code du travail](#)] :

- 1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- 2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

- 3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- 4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- 5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de [l'article L. 221-2 du code du sport](#).

Durée du contrat d'apprentissage

Elle doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat, la durée peut varier en principe entre 1 et 3 ans, selon le diplôme préparé.

La durée peut être réduite ou allongée, par la convention prévue au dernier alinéa de l'article [L. 6222-7-1](#), (convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage), après évaluation par le centre de formation d'apprentis du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. La convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans. . [\[article R6222-6 du Code du travail\]](#)

La durée peut être prolongée d'une année pour un apprenti en situation de handicap. [\[article R6222-47 du Code du travail\]](#)

Il n'y a pas d'obligation d'embauche vis-à-vis de l'apprenti à l'issue du contrat.

Financement de la formation de l'apprenti en CFA

Les employeurs publics n'étant pas redevables de la taxe d'apprentissage, ils prennent en charge les coûts de la formation des apprentis.

Les personnes morales de droit public prennent en charge les [coûts de la formation de leurs apprentis dans les centres de formation d'apprentis](#) qui les accueillent, sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage. A cet effet, elles concluent une convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge. (cf [article L6227-6 du Code du travail](#))

Le CNFPT (*Centre National de la Fonction Publique Territoriale*) accompagne les collectivités en prenant en charge une partie du financement de la formation dans le secteur public local.

En effet, le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT aux centres de formation d'apprentis fixée par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités locales et les établissements publics en relevant. Le décret s'applique aux contrats signés à compter du 2 janvier 2020.

Pour plus d'informations, consulter le site du CNFPT → <https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/national>

Pour les collectivités recrutant un apprenti en situation de handicap, voir l'Annexe « Les interventions du FIPHFP » (*Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*) [\[Fiche 31 du Catalogue des interventions du FIPHFP\]](#).

Les aides

- Les aides de la Région Auvergne-Rhône-Alpes : www.auvergnerhonealpes.fr
- L'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis (*le financement de l'aide est assuré par France compétences. L'Agence de services et de paiement verse l'aide au centre de formation d'apprentis*) → décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019
- Le soutien financier du FIPHFP dans le cas du recrutement d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage [\[voir l'Annexe « Les interventions du FIPHFP »\]](#)

- Les collectivités territoriales qui ont recruté ou vont recruter un jeune en apprentissage entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021 bénéficient d'une aide de l'État de 3 000 euros [décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020].
« L'aide est **versée en une seule fois** par l'Agence de Services et de Paiement (ASP), qui assure la gestion administrative et financière de l'aide exceptionnelle. La demande d'aide est dématérialisée, voir www.asp-public.fr/aide-pour-le-recrutement-dapprentis-par-les-collectivites-territoriales. »

Démarche pour recruter un apprenti - les différentes étapes pour la collectivité

✚ Définir **les raisons de ce type de recrutement** (par exemple dans le cadre de la GPEEC « en prévision d'un départ à la retraite, d'un poste à pourvoir à l'avenir... », ou encore pour contribuer à la formation des jeunes...) et les possibilités d'accueil :

- Recenser les missions qui pourraient être confiées à l'apprenti
NB - si apprenti âgé d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, voir « Conditions de travail » en P.7

- S'assurer de l'**existence de formations** préparant à la fonction envisagée

- Guide de l'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes accessible sur le site de la [Région Auvergne-Rhône-Alpes](#), listant notamment les formations en apprentissage et les CFA
- Le site du [CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes](#) (Formation / L'offre régionale / Recherche une formation en Rhône-Alpes) apporte notamment des informations sur les lieux de formation, le contenu de la formation.
- Le site de l'[ONISEP](#).

La liste des sites dédiés à la formation cités ci-dessus n'est pas exhaustive.

✚ Désigner un **maître d'apprentissage** (conditions de diplôme et/ou d'expérience professionnelle, motivation, ...) parmi les agents de la collectivité - l'employeur devra veiller à ce qu'il dispose du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Le code du travail fixe certaines conditions indispensables pour être maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur, il contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée ainsi qu'au diplôme/titre préparé.

« Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage
1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. »

[[article D6273-1 du Code du travail](#), créé par le décret n° 2019-32 du 18/01/2019 - Conformément à l'article 3 de ce décret, ces dispositions entrent en vigueur pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 01/01/2019]

Le maître d'apprentissage ne peut pas encadrer plus de deux apprentis, sauf si le troisième apprenti est accueilli dans le cadre de sa formation prolongée suite à son échec à l'examen.

Cette fonction peut être partagée par plusieurs agents, mais un référent est alors obligatoirement désigné.

Le maître d'apprentissage acquiert des droits à formation au titre du Compte d'engagement citoyen (CEC) – décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016.

✚ **Établir une fiche de poste** - afin de définir le cadre des fonctions du futur apprenti

✚ **Consulter** pour avis le **Comité Technique**

- Avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti accueilli dans la collectivité.

✚ **Délibération** de l'organe délibérant

- Autorisation par l'instance délibérante du recours à l'apprentissage dans la collectivité, et validation sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage.

Remarques ➔ *Le financement de la formation de l'apprenti [voir P. 2]*

- ➔ *L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et en fonction de son âge, de l'ancienneté dans le contrat.
La rémunération d'un apprenti handicapé est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.*
- ➔ *S'agissant d'un contrat de droit privé, il n'y a pas de création de poste, ni de publicité.*

Établir une offre d'emploi, si la collectivité ne dispose pas de candidature(s)

- Cette offre/annonce pourra être transmise à l'ensemble des partenaires (*Pôle emploi, Cap Emploi, Missions locales, Centre de gestion, etc.*)

Sélectionner l'apprenti

*Vérifier l'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti et le besoin de la collectivité – s'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie - etc.
Afin de favoriser l'implication du futur maître d'apprentissage dans le dispositif, l'associer au processus de recrutement.*

Finaliser le recrutement de l'apprenti retenu

- Se procurer le contrat d'apprentissage, il revêt la forme d'un imprimé type, à savoir CERFA FA13 – l'employeur a la possibilité de télécharger le formulaire ainsi que sa notice, à partir de www.travail-emploi.gouv.fr

« Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. »

[\[article L6222-12 du Code du travail\]](#) – Version en vigueur au 1er janvier 2019. Conformément à l'article 46 II de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux contrats conclus avant le 1er janvier 2019]

- « L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage. » [\[article L6223-2 du Code du travail\]](#)

« (...) L'employeur veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat. »

[\[article L6223-4 du Code du travail\]](#)

- L'apprenti devra passer une visite médicale d'embauche auprès d'un médecin agréé.
- Compléter le contrat d'apprentissage (CERFA FA13), en se référant à sa notice explicative
Il doit être signé par l'apprenti ou son représentant légal si l'apprenti est mineur, par la collectivité employeur, et être visé par le CFA(S) (cachet obligatoire)
NB – si l'apprenti déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé, cocher la case prévue dans la partie « L'APPRENTI(E) ».

- Transmettre, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte), [DIRECCTE-UD01](#) : le CERFA, dûment rempli, accompagné de la convention relative au coût de la formation. *Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.* (cf. [article D6275-1 du Code du travail](#))

- Procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'[URSSAF](#) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.
- Si le maître d'apprentissage a le statut de fonctionnaire, il bénéficie d'une NBI de 20 points - prendre un arrêté d'attribution de la NBI.
Toutefois, si le fonctionnaire bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les 2 NBI ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte.
- Inscrire le maître d'apprentissage à des formations sur son rôle et sa mission
 - Le CNFPT propose des formations dans ce cadre-là - pour connaître les dates de ces formations contacter le CNFPT

À NOTER :

▪ **La rémunération de l'apprenti**

Le montant de la rémunération de l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC, elle varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat.

SMIC brut mensuel au 01/01/2021 : 1 554,58 €.

Depuis le 8 août 2019, les règles de rémunération des apprentis du secteur public sont alignées sur celles du secteur privé. En effet, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 63) a abrogé le dispositif des majorations, *selon le niveau du diplômé ou titre préparé*, spécifique au secteur public.

[Code du travail : article [D6222-26](#) et article [D6272-1](#)]

Age de l'apprenti	Année du contrat		
	1ère année % du SMIC	2ème année % du SMIC	3ème année % du SMIC
16-17 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-25 ans	53%	61%	78%
A partir de 26 ans	100%	100%	100%

Pour les contrats conclus à partir du 27 avril 2020, les employeurs publics peuvent (et non plus « doivent ») majorer la rémunération de leurs apprentis de 10 points ou 20 points. [[Article D6272-2 du Code du travail](#), modifié par Décret n°2020-478 du 24 avril 2020 - art. 4 [application aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 27 avril 2020]].

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat. [[Article D6222-32 du Code du travail](#), modifié par le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 - art. 1. Dispositions applicables aux contrats conclus à compter du 01/04/2020]

La rémunération bénéficie de plusieurs exonérations : [[Article L. 6227-9 du code du travail](#)]

- la rémunération de l'apprenti est exonérée des cotisations salariales, dans la limite de 79 % du SMIC.
- les cotisations patronales sont, quant à elles, partiellement exonérées. *Pour mémoire, depuis le 01/01/2019, elles ne sont plus calculées sur une base forfaitaire, mais sur une base réelle.*

Les jeunes apprentis de moins de seize ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de seize à dix-sept ans. [[Article D6222-27 du Code du travail](#)]

Le temps passé dans l'établissement de formation (CFA) compte comme du temps de travail rémunéré.

Un simulateur de calcul de rémunération est en ligne sur www.alternance.emploi.gouv.fr

▪ **Date du contrat** [[Article L6222-12 du Code du travail](#)]

Le contrat peut commencer dans les 3 mois avant et jusque dans les 3 mois après le début de la formation en CFA.

▪ **Rupture du contrat d'apprentissage** [[Articles L6222-18 à L6222-22 du Code du travail](#)]

Il est à noter que le contrat peut être interrompu, à l'initiative de l'une pour l'autre des parties, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, d'autres modes de ruptures sont admis :

- *la rupture amiable, par accord écrit signé des deux parties*
- *en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'incapacité constatée par le médecin du travail*
- *à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, et saisine d'un médiateur par l'apprenti*
- *à l'initiative de l'apprenti, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé.*

▪ **Conditions de travail**

L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables sur son lieu de travail.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, veiller à respecter les limites journalières et hebdomadaires au regard de la quotité du temps de travail effectif, les pauses et les repos, l'interdiction du travail de nuit....

Le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 introduit une procédure de dérogation propre à la fonction publique territoriale qui vise à permettre aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale, de réaliser des travaux dits « réglementés ». Pour ce faire, une procédure de dérogation doit être mise en œuvre.

▪ **Temps de travail de l'apprenti**

Le temps de travail applicable à l'apprenti comprend le temps passé en collectivité et les heures de cours en CFA. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

▪ **Formation de l'apprenti**

Un employeur public, *qui ne serait pas en mesure de proposer l'ensemble des tâches ou équipements techniques nécessaires au bon déroulement de la formation pratique de l'apprenti*, peut passer convention avec un autre employeur public ou privé afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation.

Le décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 ajuste les dispositions relatives à ce conventionnement.

▪ **Prolongation de l'apprentissage**

« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret. »

[[article L6222-11 du Code du travail](#)]

▪ **A l'issue du contrat**

- La collectivité peut décider de recruter l'apprenti, selon les règles de recrutement dans la fonction publique territoriale (*recrutement direct sans concours sur certains grades de catégorie C ; recrutement par voie de concours ; recrutement par la voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap*).

- Titularisation, à titre expérimental jusqu'au 6 août 2025, des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage :

article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (*JO du 07/08/2019*), *modifié par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020* :

« A titre expérimental et pour une durée de six ans à compter de la publication de la présente loi, les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci. »

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

- **Concours d'accès à la fonction publique territoriale.**

Il existe 3 types de concours : le concours externe, le concours interne et le troisième concours.

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 a élargi les conditions d'accès au troisième concours en incluant dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigible, la durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation.



ANNEXE

Les interventions du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) en cas de recrutement d'apprentis en situation de handicap

(fiche ... du [catalogue des interventions du FIPHFP](#) - version 10 du 15/04/2021)

- + **Indemnité d'apprentissage** (fiche 11) → Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements, la rémunération de l'apprenti à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (*déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi*) par année d'apprentissage.
- + **Formation dans le cadre de l'apprentissage** (fiche 31) → Prise en charge des frais de formation, déduction faites des autres financements, dans la limite d'un plafond de 10 000 € par année de scolarité.
- + **Aide financière pour l'apprenti** (fiche 12) → Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'une aide visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage : aide forfaitaire (*non soumise à cotisation*) de 1 525 €.
- + **Formation à la fonction de tuteur** (fiche 35) → Financement de la formation des tuteurs visant à l'acquisition de connaissances de base relatives au handicap au travail.
Prise en charge, déduction faite des autres financements, de frais de formation du tuteur dans la limite d'un plafond de 2 000 € par an et dans la limite maximale de 5 jours.
Le FIPHFP ne finance pas les formations de tuteur réalisées en interne.
- + **Tutorat** (fiche 20) → Financement des heures de tutorat réalisées en interne, dans la limite d'un plafond de 228 heures par an.
- + **Accompagnement socio-pédagogique** (contrats particuliers) (fiche 10) → Prise en charge, déduction faite des autres financements, du coût des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique, dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut (*valeur au 01/01/2021 : 10,25 €*). Cette aide est mobilisable tous les ans pendant la durée du contrat.
- + **Prime d'insertion** (fiche 13) → Si à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée, le FIPHFP verse à l'employeur une prime forfaitaire d'insertion de 1 600 €.

Si nécessaire, **la collectivité territoriale peut également solliciter**, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques, d'aides à la mobilité... telles que prévues dans le catalogue des interventions du FIPHFP (<http://www.fiphfp.fr>). -

Exemple :

- + **Aménagement de l'environnement de travail** (fiche 17) → aménagement/adaptation/accessibilité du poste de travail dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour 3 ans.
précision : « L'aide peut être demandée pour la prise en charge d'un aménagement situé dans le centre de formation de l'apprenti (CFA) quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité du CFA. »

La demande d'aide est saisie en ligne depuis la [plateforme Employeur Publics, PEP's](#) (plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr).

Remarques :

- Le FIPHFP a été créé par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi impose aux employeurs publics de plus de 20 agents en équivalent temps plein, une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés (OETH).

L'apprenti est exclu de l'effectif de la collectivité pour le calcul du quota de 6 %. En revanche, l'apprenti bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) **peut être comptabilisé**, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, **comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.**

Pour tout renseignement relatif à ***l'apprentissage de personnes en situation de handicap***, vous pouvez nous contacter :

Centre de Gestion de la FPT de l'Ain

Mission Handicap - Correspondant FIPHFP

Tél : 04 74 32 13 88 - Email : emploi@cdg01.fr

ainsi que nos partenaires :



Cap Emploi 01

1, rue Jean Marie Verne - 01000 BOURG EN BRESSE

Tél : 04 74 47 20 90

www.capemploi-01.com

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

12 avenue Pierre-Mendès France - 75914 PARIS Cedex 13

www.fiphfp.fr



Un zoom sur le dispositif de l'apprentissage est accessible sur le site du FIPHFP (www.fiphfp.fr/Au-service-des-personnes/Se-former/Le-contrat-d-apprentissage)



Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Délégation Auvergne-Rhône-Alpes – Site de Lyon

18 rue Edmond Locard – 69322 LYON Cedex 05

<https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/national>

Références :

- Code du travail
- [Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail
- [Loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- [Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009](#) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - [notamment le Titre IV « Favoriser l'emploi » - Chapitre II « Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle »]
- [Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017](#) relative à l'égalité et à la citoyenneté
- [Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique
- [Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- [Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale
- [Décret n° 2016-456 du 12 avril 2016](#) abrogeant le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Décret n° 2016-1070 du 3 août 2016](#) relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés »
- [Décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016](#) relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité
- [Décret n° 2017-199 du 16 février 2017](#) relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Décret n° 2017-1548 du 8 novembre 2017](#) relatif à l'enseignement à distance en apprentissage
- [Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018](#) relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti
- [Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018](#) relatif à la rémunération des apprentis
- [Décret n° 2018-1357 du 28 décembre 2018](#) relatif aux modalités d'application de certains dispositifs d'exonérations ciblées de cotisations sociales (art 3 – plafonnement de l'exonération)
- [Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018](#) portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville. (Art 1 : ... contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021)
- [Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019](#) relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis
- [Décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019](#) relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019](#) relatif au dépôt du contrat d'apprentissage
- [Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020](#) relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020](#) fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- [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
- [Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021](#) modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant
- [Arrêté du 26 juin 2020](#) pris pour l'application de l'article 3 du 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