

INFOS HANDICAP

Bulletin n°2—octobre 2010

ZOOM SUR L'APPRENTISSAGE

LE RECOURS A L'APPRENTISSAGE : CONTINUITE DES SAVOIRS ET SOUTIEN FINANCIER

Tout comme les entreprises, les collectivités peuvent recruter des apprentis. Pour la collectivité, cela permet de former une personne de manière approfondie à un métier et à la culture de la collectivité. De plus cela permet à la collectivité d'intégrer de nouveaux savoirs. Dispositif de gestion des compétences, c'est notamment une solution intéressante à envisager pour préparer le départ en retraite d'un agent.

Du point de vue de l'obligation d'emploi, le recours à l'apprentissage est particulièrement valorisé. En effet l'apprenti est exclu de l'effectif total rémunéré pour le calcul du taux de 6% mais il est en revanche décompté au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Enfin le recrutement d'une personne handicapée par un contrat d'apprentissage fait l'objet d'aides financières spécifiques par le FIPHFP.



RÉFÉRENCES

- Code du travail
- Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle
- Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et plus particulièrement concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public
- Décret n°93-162 du 02 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public
- Arrêté du 27 mars 1997 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public
- CDG 19: cf. circulaire note d'info 2010-16

Définition :

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail. Une formation théorique dans un Centre de Formation des Apprentis (CFA) alterne avec une formation pratique au sein de la collectivité.

Il s'adresse à un public âgé de 16 ans minimum. Il n'y a plus de limite d'âge supérieure (loi n°2008-1425) pour les travailleurs handicapés.

Le contrat d'apprentissage est soumis à la fois à la réglementation de l'apprentissage issue du code du travail et par les dispositions de la loi du 17 juillet 1992. L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC).

Des aménagements pour la formation théorique sont possibles : CFA adapté aux personnes handicapées, cours par correspondance, allongement de la durée de formation... La durée du contrat est comprise entre 1 et 3 ans en fonction de la durée de formation nécessaire à la préparation du diplôme. Dans le cas du recrutement d'un apprenti handicapé, la durée maximale de 3 ans est portée à 4 ans.

L'APPRENTISSAGE

LA REMUNERATION DE L'APPRENTI:

L'apprenti est payé selon un % du SMIC en vigueur selon son âge et son niveau de diplôme.

Dans le secteur public, ces % sont majorés de 10 points pour la préparation d'un diplôme de niveau bac et de 20 points pour un diplôme de niveau bac +2 (cf. fiche technique n°2 pour en savoir plus).

LES AIDES DU FIPHFP:

Dénomination	Description	Remarques	Financeurs
Rémunération du maître d'apprentissage	3 à 10 heures par semaine selon le niveau de l'apprenti	Durée maximale de 48 mois	FIPFFP et employeur au-delà des seuils
Coût de formation suivie par le maître d'apprentissage pour se former à la fonction de tutorat	10 jours de formation par an	Plafond de 150 € / jour de formation	FIPFFP et employeur au-delà des seuils
Coût de la formation à la charge de l'employeur	Les collectivités ne payent pas la taxe d'apprentissage. De ce fait la collectivité doit assurer le coût de la formation en déduction de ce que perçoit le CFA du conseil régional.	Plafond annuel de 10 000 € HT par apprenti pour un cycle de formation de 36 mois maxi.	FIPFFP et employeur au-delà des seuils
Indemnité forfaitaire	Les employeurs publics ne bénéficient pas de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée par le Conseil Régional. Le FIPHFP verse alors une indemnité d'un montant forfaitaire de 4000 € par année d'apprentissage	Condition de versement : l'embauche doit être confirmée à l'issue des 2 premiers mois (période d'essai).	FIPFFP
Aides non spécifiques du catalogue FIPHFP	Comme tout agent de la collectivité bénéficiaire de l'obligation d'emploi, elle peut percevoir des aides liées aux aménagements de poste de travail...		FIPFFP et employeur au-delà des seuils selon les aides demandées

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE : UN ACTEUR CENTRAL

Dans le secteur public, l'agrément des maîtres d'apprentissage par la Préfecture est supprimé.

Le maître d'apprentissage est le référent de l'apprenti chez l'employeur. Il l'accompagne tout au long de son contrat d'apprentissage, le guide et le conseille. Ainsi le maître d'apprentissage doit pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il se rend disponible pour :

- accueillir, aider, informer, guider l'apprenti
- organiser avec l'apprenti son activité et veiller à son suivi
- contribuer à l'acquisition par l'apprenti de compétences et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice du métier, à travers la confrontation aux situations de travail
- assurer la liaison avec le CFA et s'informer du parcours de formation et des résultats obtenus par l'apprenti
- évaluer l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut se voir octroyer une NBI de 20 points (sous certaines conditions).

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

1. **LES BESOINS** : déterminer les besoins, les missions qui seront confiées et les possibilités d'accueil
2. **LE MAITRE D'APPRENTISSAGE** : vérifier que le maître d'apprentissage remplit les conditions d'expérience et de qualification exigées (cf. fiche technique n°2)
3. **LE CTP**: consultation du CTP qui donne son avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti
4. **LA DELIBERATION** : délibération qui autorise le recours à l'apprentissage dans la collectivité en fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement et autorise la signature du contrat par l'autorité territoriale
5. **L'OFFRE D'EMPLOI** : déposer une offre d'emploi sur le site www.emploi-territorial.fr et contacter le centre de gestion pour qu'il fasse les démarches auprès des intervenants (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales, APAJH) pour la recherche de candidats.
6. **LE RECRUTEMENT** : réaliser des entretiens avec les candidats et déterminer le candidat retenu.
7. **L'INSCRIPTION CFA** : s'assurer de l'inscription de l'apprenti dans un CFA et déterminer les modalités d'organisation
8. **LA VISITE MEDICALE** : effectuer la visite médicale d'aptitude à l'embauche
9. **L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE**: définir si besoin un accompagnement individualisé par un opérateur externe à l'employeur (suivi social, soutien à la formation, aide à l'insertion professionnelle...)
10. **LA SIGNATURE DU CONTRAT** : rédiger le contrat d'apprentissage qui est conclu entre l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Il s'agit des documents CERFA n°10472*03 et n°10473*03, document qui doivent être enregistrés par la DIRECCTE
11. **LA DUE**: effectuer la déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF (www.due.fr) qui permet la déclaration préalable à l'embauche et l'immatriculation de l'apprenti auprès de la Sécurité Sociale
12. **L'ASSURANCE CHOMAGE** : vérifier l'adhésion ou non au régime d'assurance chômage auprès de Pôle Emploi (pour les ARE) (possibilité d'adhésion restreinte aux apprentis)

TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS:

LE CODE DU TRAVAIL

Prévoit des règles de travail particulières (temps de travail, types de travaux possibles...)

A l'issue du contrat

Si la collectivité recrute l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage sur la base de l'article 38 de la loi 84-53, ou comme fonctionnaire stagiaire, elle perçoit une prime à l'insertion de 1600 €.

A défaut d'embauche, l'apprenti a droit aux Allocations de Retour à l'Emploi (ARE) versées par Pôle Emploi si la collectivité cotise ou par elle-même à défaut.

TEMOIGNAGE

La collectivité et l'apprentie :

Mlle A.C., 19 ans, a été recrutée en qualité d'apprentie le 14/09/09 pour la préparation d'un CAP cuisine dans une commune de la Haute Vienne de 55 agents. Elle est reconnue TH et est suivie par l'IME d'EYJEAUX (87) . Elle suit une formation dans un centre d'apprentissage à VOUTEZAC.

Les conditions de recrutement :

Le recrutement d'un apprenti TH relève d'une volonté de la collectivité qui est très impliquée dans ce domaine.

L'agent était connue de la mairie où elle avait eu l'occasion de faire un stage en entreprise dans le cadre de sa scolarité.

Il n'y a pas eu nécessité d'aménagement de poste.

Les conditions de déroulement du stage :

Le maître d'apprentissage est le chef cuisinier; les rapports avec Mlle A.C. sont excellents, de même que ceux avec les autres agents de la collectivité et les enfants du restaurant scolaire.

Le handicap de l'agent ne pose aucun problème particulier dans le suivi de son apprentissage au sein de la collectivité, par contre, Mlle AC éprouve des difficultés dans le suivi de sa scolarité.

La collectivité recrutera très certainement l'intéressée à l'issue de son apprentissage.

Les demandes d'aide auprès du FIPHFP pour le stage en entreprise ont été effectuées par l'I.M.E., elles sont en cours. La collectivité est informée des aides auxquelles elle peut prétendre lors du recrutement en CDI de Mlle A.C.

En conclusion :

Pour la collectivité comme pour l'agent, ce recrutement est une totale réussite. L'évolution de Mlle A.C. est indéniable.

La collectivité a déjà prévu un autre recrutement de TH par le biais de l'apprentissage.

Le CDG est à votre disposition vous accompagner dans cette démarche. En outre vous pouvez utilement contacter concernant:

⇒ **La démarche :** Action de soutien à la formation professionnelle par alternance – APAJH- 4 allée Fabre d'Eglantine – 87280 Limoges –

Téléphone : 05 55 35 98 30

Mme Evelyne DOM BRUNIE

⇒ **La liste des CFA:** Conseil Régional — Direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle: 27 bvd de la Corderie 87031 LIMOGES CEDEX - Tél.: 05.55.45.19.00

⇒ **Le contrat:** UT DIRECCTE 23 - Cité administrative— Place Bonnyaud BP132 23003 GUERET CEDEX - Tél.: 05.55.41.86.59

⇒ **La déclaration unique d'embauche:** URSSAF 23 Rue Marcel Brunet BP 29 23011 GUERET CEDEX — Tél.:05.55.41.29.00

⇒ **Les aides du FIPHFP:** www.fiphfp.fr

⇒ **Pour en savoir plus (disponibles également sur notre site internet):**

- La fiche pratique (complément) : lien
- La liste des CFA : lien
- Le guide de l'apprentissage élaboré par le CNFPT : lien

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées
du 15 au 20 novembre 2010



Votre Centre de Gestion s'associe à plusieurs évènements:

- Un jour, un métier en action (accueillir une journée un travailleur handicapé)
(dans le cadre de cette action, les collectivités

volontaires pour recevoir une personne seront contactées par les CDG, pour celles qui souhaiteraient participer à cette action, elles doivent solliciter le CDG)

- des réunions d'information déclinées sur chacun des départements sur le thème du maintien dans l'emploi : mercredi 17 novembre à 14 h salle de la Mairie – GUERET
- un forum sur l'emploi le vendredi 19 novembre 2010...

Vous recevrez des invitations par courrier ultérieurement