



CFA des métiers territoriaux
Ile-de-France



Formation en apprentissage CAP Cuisinier-ère spécialisé-e de collectivité territoriale

CFA des métiers territoriaux du
Centre national de la fonction publique territoriale
Ile-de-France (CNFPT)

Session de septembre 2014
**Dossier d'informations à
l'attention des employeurs**

Sommaire

1.	Pourquoi recruter un-e apprenti-e ?	p. 1
2.	Comment choisir un maître d'apprentissage ?	p. 1
3.	Les frais de formations	p. 1
4.	Le contrat d'apprentissage	p. 2
5.	Le salaire de l'apprenti-e	p. 3
6.	Les exonérations de charges sociales	p. 4
7.	La convention de partenariat	p. 4
8.	A l'issue du contrat	p. 4
9.	L'unité de formation par l'apprentissage – session 2014 / 2016	p. 4
10.	Quelques sites pour vous aider	p. 5

1. Pourquoi recruter un-e apprenti-e ?

- L'apprentissage peut vous permettre d'intégrer de nouvelles compétences dans votre collectivité et de développer celles qui existent. Recruter un-e apprenti-e, c'est aussi, tout en contribuant à la formation d'un-e jeune, interroger votre organisation et la faire évoluer.
- L'apprentissage a vocation à s'intégrer dans les dispositifs de gestion des emplois et des compétences.
- L'apprentissage permet à l'employeur de participer à l'insertion professionnelle des jeunes en leur affectant un maître d'apprentissage pour les accompagner et leur transmettre des compétences selon des objectifs clairement définis.
- Alors que des difficultés de recrutement apparaissent dans certains secteurs professionnels, et notamment dans les secteurs sanitaire et social, l'apprentissage peut également être une réponse à des besoins de compétences spécifiques.

2. Comment choisir un maître d'apprentissage ?

- **Le maître d'apprentissage**
 - ➔ Pour organiser la formation professionnelle de l'apprenti-e, une ou plusieurs personnes l'encadrent. Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable du jeune dans l'entreprise.
 - ➔ Le maître d'apprentissage joue un rôle déterminant. Il est directement responsable de la formation de l'apprenti-e, le conseille et lui transmet ses compétences. Il facilite également les échanges entre les différents acteurs, apprenti-e, employeur, établissement de formation.
 - ➔ Il doit posséder :
 - soit cinq ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti-e,
 - soit un titre ou un diplôme de la spécialité (au moins équivalent à la qualification préparée par le-la jeune) et trois ans d'activité professionnelle en relation avec cette qualification.
 - ➔ Une collectivité peut, au maximum, accueillir simultanément deux apprenti-e-s pour chaque maître d'apprentissage.
 - ➔ Les maîtres d'apprentissage assurant cette fonction au sein d'une collectivité territoriale, bénéficient d'une NBI.

Le CNFPT a publié un **Guide Pédagogique « Maître d'Apprentissage dans les collectivités territoriales »** qui peut vous être envoyé par le CFA sur simple demande ou que vous pouvez consulter en ligne sur l'adresse : www.cnfpt.fr

Nota bene :

L'agrément des maîtres d'apprentissage est supprimé (Loi n°2009-1437 du 24-11-2009 art.24)

3. Les frais de formation

- ➔ L'apprenti-e ne supporte pas lui-elle-même le coût de sa scolarité.
- ➔ En vertu de l'art. 20 III de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, la collectivité participe au coût de la formation de son apprenti d'un montant de :
5 500 €uros pour la durée totale de la formation, soit 882 heures
- ➔ Le Conseil Régional d'Ile-de-France **attribue directement aux collectivités une prime de 1 500 € / an** afin de participer au financement de la formation des apprenti-e-s.
Elle est attribuée :
 - après enregistrement du contrat d'apprentissage par les organismes habilités
 - après confirmation de l'embauche de l'apprenti à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage
 - sous condition d'assiduité au CFA

Sous réserve que la durée effective d'exécution du contrat d'apprentissage excède deux mois, tout mois commencé est dû.

4. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, relevant du Code du travail, qui permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme technique ou professionnel, ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage du secteur public fait l'objet soit d'un formulaire (FA13A) soit de 2 imprimés type (FA18 et FA19), enregistrés au CERFA avec une notice explicative que l'on peut se procurer auprès du CFA ou des DDTEFP ou télécharger sur :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/formulaires,55/formation-alternance,63/10472-03-10473-03-contrat-d,283.html>

● Les engagements

Le contrat de travail repose sur les engagements des partenaires : l'employeur et l'apprenti-e.

- ➔ **L'employeur** s'engage à :
 - inscrire le-la jeune dans un CFA,
 - lui faire suivre tous les enseignements inscrits dans la convention passée avec le CFA,
 - inscrire l'apprenti-e à l'examen,
 - assurer la formation pratique de l'apprenti-e,
 - verser un salaire à l'apprenti-e,
 - respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti-e.
- ➔ **L'apprenti-e** s'engage à :
 - effectuer le travail confié par l'employeur,
 - suivre les cours du CFA et se présenter aux examens,
 - respecter le règlement intérieur du CFA et des lieux de stage.

● Les signataires du contrat

Le contrat est signé entre l'employeur et l'apprenti-e (ou son représentant légal s'il-elle est mineur-e), il est visé par le Directeur du CFA.

- **La durée du contrat**

C'est un contrat à durée déterminée, au moins égale à la durée du cycle de formation, à savoir **24 mois** pour le CAP Cuisinier-ère spécialisé-e de collectivité territoriale.

- **La date de signature**

- ➔ Le contrat peut être signé dans une période allant de trois mois avant le début du cycle de formation à trois mois après. La date légale du début d'apprentissage est celle à laquelle le-la jeune a réellement commencé à travailler. Des dérogations existent.
- ➔ Le contrat complété par la fiche d'aptitude médicale de l'apprenti-e délivrée par le médecin du travail est signé par l'employeur, l'apprenti-e et le maître d'apprentissage et transmis au CFA.
- ➔ Le CFA se charge de faire enregistrer le contrat auprès de l'administration compétente.
- ➔ Contactez l'URSSAF pour effectuer la déclaration unique d'embauche (DUE) qui permet l'immatriculation de l'apprenti-e à la caisse de sécurité sociale.

- **La période d'essai**

Les deux premiers mois constituent une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties : la collectivité ou l'apprenti-e.

- **La rupture du contrat post période d'essai**

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut-être rompu sur accord des deux parties (apprenti et employeur), ou par décision du Conseil des prud'hommes.

- **L'apprenti-e dans la collectivité**

L'apprenti-e bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres agents de la collectivité.

- **Le temps de formation**

Sur son temps de travail, le-la jeune suit une formation générale et technologique dans un centre de formation d'apprentis. La durée varie en fonction de la formation.

- **Le temps de travail dans la collectivité**

- ➔ Le temps de travail de l'apprenti-e dans la collectivité est celui qui a été adopté par cette collectivité pour l'ensemble de ses salariés. Ils bénéficient des mêmes modalités de RTT que les autres agents.
- ➔ En ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, les apprentis de plus de 18 ans sont soumis aux règles applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise.
NB : la durée de la formation en CFA est prise en compte dans le temps de travail.

- **Les congés**

- ➔ L'apprenti-e dispose d'un congé selon les règles en vigueur dans la collectivité. Il-elle bénéficie également, à sa demande, d'un congé rémunéré de 5 jours pour la préparation des épreuves du diplôme si l'organisation a été prévue par le CFA.
- ➔ Au même titre que les autres salariés, l'apprenti-e peut bénéficier d'un congé maternité. Des congés pour événements familiaux sont également accordés.

Pour toute information complémentaire, **le Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale**, édité par le CNFPT, peut vous être envoyé sur simple demande par le CFA ; vous pouvez aussi le consulter en ligne à partir du lien suivant : <http://www.cnfpt.fr/documents/042010/2604101730238289Guideapprenti.pdf>

5. Le salaire de l'apprenti-e

- Salarié-e, l'apprenti-e perçoit une rémunération. Le montant minimum du salaire est fixé par décret et correspond à un pourcentage du SMIC, il est versé par l'employeur.
- L'apprenti-e est affilié-e au régime général de la sécurité sociale. Il a droit à l'assurance vieillesse.

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat
17 ans	25% du SMIC	37 % du SMIC
18-20 ans	41% du SMIC	49 % du SMIC
21-25 ans	53% du SMIC	61 % du SMIC

6. Les exonérations de charges sociales

- L'apprenti-e ne paie aucune cotisation, c'est l'Etat qui les prend en charge, sans que la collectivité n'ait à en faire l'avance. Il-elle est exonéré-e de CSG et de CRDS. Il-elle perçoit donc le salaire brut.
- La collectivité est exonérée de la plupart des cotisations sociales imposées par la loi (assurances sociales et allocations familiales...).
- Restent dues les cotisations patronales suivantes :
 - cotisations au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL),
 - cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC),
 - versement de la taxe de transport,
 - contribution solidarité à l'autonomie,
 - allocations de chômage,
 - cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

7. La convention de partenariat

Signée entre le CFA et la collectivité, la convention de partenariat a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du contrat d'apprentissage sur le plan pédagogique : organisation de la formation et du tutorat. Elle précise également les engagements financiers prévus entre la collectivité et le CFA.

8. A l'issue du contrat

- A la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit délivrer un certificat de travail à l'apprenti-e.
- Il est possible, à l'issue du contrat, et si l'employeur le souhaite, de garder le jeune en lui proposant de se présenter au concours de la **Fonction Publique Territoriale**.
- Il est également possible de proposer à un-e apprenti-e, ayant obtenu son diplôme, un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un autre diplôme.
- En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus.
- L'apprenti-e bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi.

9. Le CFA des métiers territoriaux du CNFPT Session septembre 2014 / juillet 2016

HAUTS-DE-SEINE		
CFA du CNFPT 165 rue de Jean-Jacques Rousseau 92210 Issy-les-Moulineaux	Plateaux techniques de l'EPMTTH (Ecole de Paris des Métiers de la Table, du Tourisme et de l'Hôtellerie) 17, rue Jacques Ibert - 75017 Paris	30 places

10. Quelques sites pour vous aider

- Le Livre I du **Code du travail** comprend l'ensemble des textes régissant le contrat d'apprentissage : www.travail.gouv.fr
- **Les deux guides du CNFPT :**
Guide pratique de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale :
http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/guide_apprentissage.pdf
Guide pédagogique « Maître d'Apprentissage dans les collectivités territoriales » :
http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/guide_maitre_apprentissage_0.pdf
- **Les Fiches pratiques du Ministère du Travail sur l'apprentissage :**
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html>
- **et un numéro vert de la Région Ile de France destiné à l'apprentissage :**
Tél : 0810 18 18 18
- Pour calculer le **salaire** de l'apprenti-e :
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5641
- Pour télécharger les formulaires du contrat d'apprentissage dans le secteur public :
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/formulaires,55/formation-alternance,63/10472-03-10473-03-contrat-d,283.html>