

Concours/ examen professionnel : TRANumérotez chaque page  
(dans le cadre en bas de la  
page) et placez les feuilles  
intercalaires dans le bon sens.Type (externe, interne, 3ème) : InterneEpreuve/ sous-épreuve : Note administrative Option : \_\_\_\_\_  
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Note :
20

Nombre  
d'intercalaires : 1

Service des Ressources Humaines de la DIRECCTE

Affaire suivie par M. ou Mme (l'attaché(e))

Bureau

à X, le \_\_\_\_\_

Téléphone

à l'attention de M. le chef de Service  
des Ressources HumainesObjet : apprentissage dans le secteur publicréférences : loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son  
avenir professionnelCirculaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération  
applicable aux apprentisCirculaire du 1<sup>er</sup> août 2018 relative à la campagne 2018/2019 de  
recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique

Monsieur le chef de Service,

Tiemplich vers l'emploi pour les jeunes de moins de 25 ans, l'apprentissage est possible depuis la loi de 1992 dans la fonction publique. Mais l'alternance reste peu développée par rapport au secteur privé. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel promeut l'alternance dans la fonction publique et confirme le caractère pérenne de la politique relative à l'apprentissage dans la fonction publique et accompagne sa mixité en œuvre.

Les services de l'Etat dont la DIRECCTE ont vocation à maintenir

N°
1.13.

en dépasser l'effectif actuel de recrutement du nombre d'apprentis.

Dans ce cadre, vous m'avez chargé de vous rédiger une note sur la promotion de l'apprentissage en vue de recruter un apprenti dans les différents services des unités départementales.

Je répondrai à votre demande en deux temps. Tout d'abord, je rappellerai l'économie générale du dispositif (I) et ensuite les modalités de mise en œuvre en particulier en vue de son déploiement dans les différents services de la DIRECCTE (II).

I / Économie générale du dispositif de promotion de l'apprentissage  
La circulaire du 1<sup>er</sup> août 2018 relative à la campagne 2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique confirme le caractère pérenne de la politique relative à l'apprentissage et accompagne sa mise en œuvre. En ce sens, le dispositif juridique applicable au contrat d'apprentissage « évolué » (A), néanmoins la promotion de celui-ci est conditionnée par la poursuite du travail engagé via des actions de communication notamment (B).

### (A) Évolution législative et réglementaire liée à la réforme de l'apprentissage

Dans un premier temps)

la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel portée par le ministère du travail, en lien avec les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation relatives à l'apprentissage dont certaines mesures entières en vigueur pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 visent à assurer :

- une simplification des conditions d'exécution et de rupture du contrat
- une hausse de l'âge légal autorisant l'apprentissage (de 25 à 30 ans)
- une augmentation des rémunérations des apprentis en fonction de la tranche d'âge

N°

2/8



• une obligation d'information sur les filières et sur les centres de formation dès le collège

• de faciliter les périodes de formation en Europe, en faisant bénéficier les apprentis du programme Erasmus

A cela s'ajoute une évolution du dispositif de rémunération. En effet, les coûts de rémunération et de formation des apprentis sont pris en charge par le ministère et non par les entreprises.

Ces évolutions de cadre juridique permettront de relancer l'apprentissage dans la fonction publique, et les administrations ne seront plus confrontées à des "frais" excessifs, notamment dans un rapport de mars 2014 comme par exemple les procédures de demande d'agrément contraignantes et chronophages ou le coût de la formation.

Pour votre information, l'ensemble de ces évolutions législatives et réglementaires seront disponibles dans le guide de l'apprentissage mis à jour en 2019.

Dans un second temps, les effets réalisés en faveur du développement de l'apprentissage doivent pleinement bénéficier également aux personnes en situation de handicap. En 2016, le pourcentage des personnes en situation de handicap parmi les apprentis recrutés était de 3%<sup>1</sup>, or leur inclusion constitue une des priorités du quinquennat. C'est pourquoi lors du comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017, le gouvernement a pris l'engagement d'accueillir pour chaque campagne de recrutement au moins 6% d'apprentis en situation de handicap, conformément à l'article L323-2 du Code du travail. Ce dernier impose aux employeurs publics d'au moins 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total.

Ce taux s'impose donc également à la fonction publique et doit être pris en compte pour la prochaine campagne de recrutement de la DIRECTE.

En cela, je tiens à vous informer que lors de recrutement d'apprentis en situation de handicap, vous pourrez bénéficier des aides et

N°  
3.18.

mesures d'accompagnement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ces aides sont soumises à conditions et sont détaillées dans une fiche que je pourrais vous communiquer si vous le souhaitez.

L'évolution du dispositif juridique à elle seule ne peut suffire à promouvoir l'apprentissage dans la fonction publique, des actions de communication doivent être menées afin de le valoriser.

### (B) promotion de ce dispositif par des actions de communication spécifiques.

En complément de la communication organisée par la DGAFP, il appartient à la DIRECTE de promouvoir ce dispositif par des actions de communication spécifiques permettant de valoriser nos métiers, la diversité et les perspectives de formation possibles. Différents moyens existent notamment

- les réseaux sociaux
- les sites dédiés à l'apprentissage en région
- la présence dans les salons et forums spécialisés
- la diffusion des offres en apprentissage sur le bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), offres accessibles également aux personnes en situation de handicap

En outre, vous pourriez vous appuyer sur "le portail de l'alternance" du ministère du travail, les offres d'emploi publiées sur le BIEP y sont relayées automatiquement et sur le site public de l'emploi duquel relèvent Pôle emploi et les missions locales. Ces derniers sont des partenaires essentiels dans votre politique de recrutement car ils sont en mesure d'identifier des jeunes en recherche de formation diplômante, qu'ils peuvent orienter vers l'apprentissage. Ils sont également mobilisés sur la question de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

ne rien écrire dans la partie barrée



Concours/ examen professionnel : IRAType (externe, interne, 3ème) : TokineEpreuve/ sous-épreuve : Note administrative  
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Option :

Numérotez chaque page  
(dans le cadre en bas de la  
page) et placez les feuilles  
intercalaires dans le bon sens.

Note :

20

Nombre

d'intercalaires :

Le dispositif de promotion de l'apprentissage dans la fonction publique nécessite une évolution de son cadre juridique et doit s'accompagner d'une promotion par les différents acteurs engagés. Concrètement, la mise en œuvre doit répondre à certaines conditions, notamment contractuelles (A) et conditions de travail de l'apprenti (B).

### (A) conditions contractuelles de travail par apprentissage

Selon l'article L6221-1 du Code du travail, "le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur" L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation L'apprenti, quant à lui s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

- Concernant la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail, voir les conditions

- Âge : nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins et moins de 30 ans selon la loi du 5 septembre 2018

- le contrat est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'embauche de l'apprenti. Lorsque l'apprenti est mineur, le contrat est signé par son représentant légal

- durée : le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou indéterminée et est égale à celle

N°  
5.1.2

du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 1 et 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Néanmoins par dérogation, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre inférieur à celui déjà obtenu, au dont la préparation a été commencée sans un autre statut. En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'1 an au plus.

- rupture de contrat: le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'au 45 premiers jours de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, la rupture de contrat ne peut être signée par un accord écrit des deux parties.

- temps de travail: l'apprenti de moins de 18 ans ne peut être employé à un travail effectif excédant <sup>ni</sup> 8 h / jour ou la durée légale hebdomadaire.

- Remunération: Selon la circulaire du 1<sup>er</sup> août 2018, les coûts de rémunérations et de formation des apprentis seront pris en charge par les ministères directement sur leur programme. Dans votre cas, ils seront pris en charge par le Ministère du travail.

- affiliation: l'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire institué au profit des agents non titulaires de l'Etat.

- enregistrement du contrat: le contrat d'apprentissage résulte de la signature de l'employeur et de l'apprenti ou par son représentant légal le cas échéant et est soumis pour enregistrement au représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution.

N°

G.I.D.



du contrat. Cet enrégistrement ne donne lieu à aucun frais.

### B) Conditions de travail de l'apprenti

Le recrutement d'un apprenti dans différents services de unités départementales de la DIRECCTE doit se faire sous certains conditions de travail, notamment de rémunération.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) et dont le montant varie en fonction de l'âge et de sa progression dans <sup>le cycle de</sup> la formation faisant l'objet de l'apprentissage. La circulaire du 24 janvier 2007 rappelle ces modalités de détermination de rémunération telles qu'elles résultent de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Il est important de souligner que l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Il doit donc toujours être tenu compte de l'année d'exécution du contrat pour déterminer la rémunération des apprentis. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti est compris entre 25 et 78% du SMIC en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Aucune majoration de rémunération n'est prévue pour les personnes âgées de +25 ans.

Enfin, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2011 sur l'ensemble du territoire national, pour un apprenti, la visite d'information et de prévention peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville si aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de deux mois.

Tels sont les éléments, Monsieur, que je souhaitais porter à votre connaissance.

Je suis disponible, à votre convenance si vous désirez de plus amples informations.

(l'attache le)  
signature

N°  
7.18.