

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



Les agents contractuels de droit privé

Les agents contractuels de droit privé

Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans motivés par les formations proposées et les métiers, dont ceux du secteur public, auxquelles elles préparent. Le recrutement des apprentis est renforcé dans les trois versants de la fonction publique.

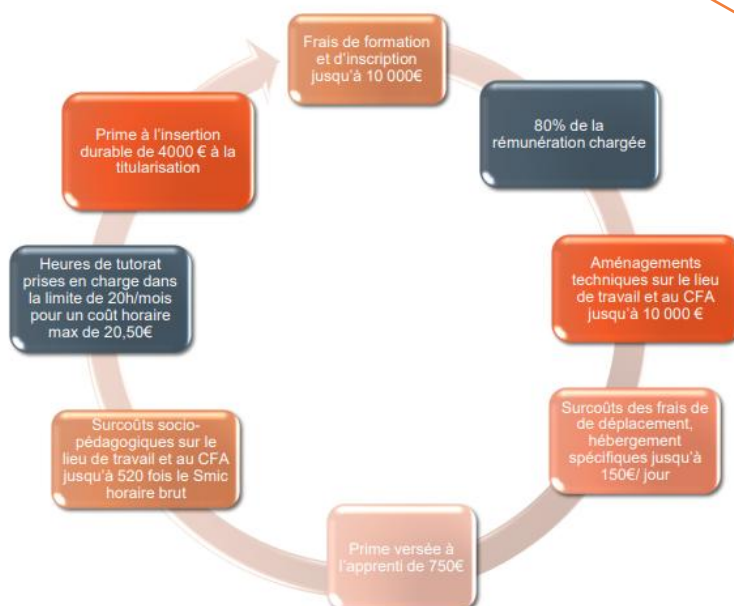
- ➔ Le CNFPT propose un guide afin de faciliter le recrutement d'un apprenti dans la fonction publique territoriale.
- ➔ Le guide de l'apprentissage de la direction générale de la fonction publique DGAFP.

Dans cette étude, vous y retrouver notamment les aides (FIPHFP) en cas de recrutement d'un apprenti en situation de handicap. Un travailleur en situation de handicap peut entrer en apprentissage et conclure un contrat permettant d'obtenir une qualification professionnelle. L'apprenti bénéficie à ce titre d'aménagements particuliers compte tenu de son statut de travailleur handicapé.

Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

LES AVANTAGES FINANCIERS: LES AIDES DU FIPHFP

➔ Pour l'employeur et l'apprenti en situation de Handicap



N'hésitez à revenir vers
Isabelle GALLER,

*Pôle Bien Vivre au Travail,
Maintien dans l'emploi et Handicap*

Le contrat

Il est de droit privé, à durée déterminée et est régi par le code du travail. Sa durée peut varier de 6 mois à 3 ans. Le contrat peut comporter une période d'essai.

Durant cette période, l'employeur comme l'agent, peut rompre le contrat, sans motivation, sans préavis ni indemnité pendant les 45 premiers jours

Protection sociale

Les apprentis relèvent du régime général de la sécurité sociale et sont affiliés à l'IRCANTEC pour le régime de retraite complémentaire.

Rémunération et cotisations sociales

La rémunération des apprentis est déterminée en pourcentage du SMIC.

Ce pourcentage varie en fonction de :

- L'âge,
- L'ancienneté du contrat,
- Le niveau du diplôme préparé (majoration spécifique secteur public)

Remarque :



Les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent quant à eux 100% du SMIC au minimum, quelle que soit la durée du contrat ou la nature du diplôme préparé.

Année du contrat d'apprentissage	Âge de l'apprenti			
	15 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	461,51€ (27% du smic)	734,99€ (43% du smic)	905,92€ (53% du smic)*	1709,28€ (100% du smic)*
2 ^{ème} année	66,62€ (39% du Smic)	871,73€ (51% du smic)	1042,66€ (61% du smic)*	
3 ^{ème} année	940,10€ (55% du smic)	1145,22€ (67% du smic)	1333,24€ (78% du smic)*	

* En pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si existant.

Exonération de certaines cotisations sociales

La rémunération des apprentis bénéficie de plusieurs exonérations :

- Exonération des cotisations salariales de sécurité sociale et de l'IRCANTEC au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 79% du SMIC, et de la CSG et de la CRDS en totalité ;
- Pour les cotisations patronales : exonération des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales et de la contribution au dialogue social au taux de 0,016% et le cas échéant, de la cotisation chômage pour les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage et exonération en totalité de la part patronale de la cotisation IRCANTEC.

Toutes les autres cotisations patronales sont dues. Depuis le 1er janvier 2019 elles ne sont plus calculées sur une base forfaitaire, mais sur une base réelle.



Étapes à suivre :

1. Définir les besoins et les capacités d'accueil,
2. Identifier le maître d'apprentissage,
3. Prendre contact avec l'organisme de formation,
4. Identifier le montant de la prise en charge des frais de formation par le CNFPT,
5. La collectivité [saisit le comité social territorial](#), pour avis,
6. L'autorité territoriale désigne le candidat retenu et procède à la rédaction du contrat. Le modèle de contrat est en principe délivré par l'établissement scolaire.

Remarque :



Le recrutement d'un apprenti, ne nécessite pas un emploi vacant ou une création d'emploi au tableau des effectifs. D'ailleurs aucun emploi de droit privé y figure.
Aucune déclaration de vacance d'emploi n'est à publier.

Le contrat parcours emploi compétence (PEC)

Le contrat Parcours emploi compétences – P.E.C. remplace depuis le 1er janvier 2018 le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (C.U.I.-C.A.E.) également dénommé « contrat aidé ». Il s'agit d'un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.



Étapes à suivre :

1. Délibération de l'assemblée autorisant ce recrutement,
2. L'autorité territoriale désigne le candidat retenu et procède à la rédaction du contrat.

Les modèles de contrats peuvent être délivrés par [France Travail](#).

Le contrat adulte-relais

Le contrat adultes-relais permet à certaines personnes éloignées de l'emploi d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité. Les bénéficiaires doivent être âgés de 30 ans au moins, être sans emploi ou bénéficiant d'un contrat aidé (P.E.C.-C.A.E. ou contrat d'avenir) qui devra être rompu et résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville. Les employeurs potentiels sont les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui relèvent de la politique de la ville.



Étapes à suivre :

1. Délibération de l'assemblée autorisant ce recrutement.
2. L'autorité territoriale désigne le candidat retenu et procède à la rédaction du contrat.