

RECOURS A L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Sources :

- *Code général de la fonction publique : article L424-1 relatif à l'apprentissage*
- *Code du travail : articles L6227-1 à L6227-12 : Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*
- *Code du travail : articles D6222-26 à D6222-33 : Taux de référence par rapport au Smic*
- *Code du travail : articles D6271-1 à D6271-3 : Conventionnement de l'apprentissage avec une personne morale de droit public*
- *Code du travail : articles D6272-1 à D6272-2 : Rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial*
- *Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 : Rémunération des apprentis*
- *Code du travail : article D6273-1 : Maître d'apprentissage*
- *Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution d'une NBI (nouvelle bonification indiciaire) de 20 points pour les maîtres d'apprentissage*
- *Code du travail : articles D6275-1 à D6275-5 : Dépôt du contrat dans le secteur public non industriel et commercial*
- *Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant la titularisation dans la fonction publique des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage*

L'apprentissage constitue un axe fort de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

En 2022, on dénombrait 25 518 apprentis dans la fonction publique, soit une hausse de 15 % par rapport à 2021. Cette augmentation des recrutements d'apprentis concerne tous les versants de la fonction publique.

La fonction publique territoriale reste le principal recruteur avec 62 % des nouveaux contrats d'apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (30 % des entrées). Un nouveau contrat signé sur deux concerne des personnes préparant un diplôme de niveau supérieur ou égal à bac+3.

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION	3
LE FINANCEMENT	5
LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI – Formalités incombant à l'employeur	6
LES OBLIGATIONS DES PARTIES.....	10
LA REMUNERATION.....	11
LES CONDITIONS – EXECUTION DU CONTRAT	15
LES MODIFICATIONS POSSIBLES EN COURS DE CONTRAT	21
LE MAITRE D'APPRENTISSAGE.....	23

PRESENTATION

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de droit privé** régi par les règles du Code du travail qui a pour objet de permettre à une personne d'acquérir, par l'**alternance de périodes de formation théorique et pratique, sous la conduite d'un maître d'apprentissage**, un diplôme ou un titre professionnel.

• Les employeurs territoriaux concernés

« ... Les personnes morales de droit public, dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage ... » Article L6227-1 du Code du travail.

- La Région
- Le Département
- Les communes
- Les communautés urbaines
- Les communautés d'agglomération
- Les communautés de communes
- Les syndicats d'agglomérations nouvelles
- Les syndicats mixtes
- Les SIVOM, les SIVU

• Les bénéficiaires

Les personnes âgées de 16 à 29 ans révolus à la date d'effet du contrat :

- ayant satisfait à l'obligation scolaire,
- désirant acquérir une qualification en formation professionnelle alternée.

Un jeune âgé d'au moins 15 ans peut débiter un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir terminé son année de classe de 3^{ème}.

Certaines personnes peuvent prétendre à l'apprentissage s'ils sont âgés de 30 ans ou plus :

- la personne déjà en apprentissage souhaite préparer un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu,
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat d'apprentissage indépendamment de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de ce dernier,
- la personne est reconnue en situation de handicap,
- dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou le titre visé,
- la personne est 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.

Si l'apprenti est mineur, chaque décision nécessite l'accord de son représentant légal. Des dérogations à la limite d'âge – inférieure ou supérieure – sont possibles sous certaines conditions.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) peuvent conclure un contrat d'apprentissage aménagé sans condition de limite d'âge. L'employeur pourra alors percevoir des aides du FIPHP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Les jeunes étrangers peuvent également signer un contrat d'apprentissage sous réserve d'être titulaire d'une autorisation de travail.

- **Les diplômes préparés en apprentissage**

Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir un diplôme d'Etat ou un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Par le biais de l'apprentissage, il est possible de préparer :

- **un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire** : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), brevet professionnel, baccalauréat professionnel, mention complémentaire, brevet des métiers d'art,
- **un diplôme de l'enseignement supérieur** : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licence, licence professionnelle, diplôme national d'art et de design (DNMAD), diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, master, doctorat,...

LE FINANCEMENT

L'attribution de financement peut évoluer. Il est préconisé de prendre contact avec les financeurs au préalable de tout engagement.

- **Par le CNFPT**

Les coûts pédagogiques relatifs à l'apprentissage en centre de formation sont pris en charge **à 100% par le CNFPT, dans la limite de coûts annuels plafonds définis par le CNFPT et France compétences**. Les frais annexes en sont exclus : frais d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique, de mobilité internationale).

L'aide financière obtenue est versée directement à l'organisme de formation en apprentissage (OFA) sous réserve de certification QUALIOP1 et d'obtention de l'accréditation du CNFPT de ce dernier.

→ Cf. **LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI – Formalités incombant à l'employeur**

Les financements attribués à l'apprentissage étant limités et revus chaque année, nous invitons les employeurs à respecter les formalités liées au recensement obligatoire et à la demande de financement préalable auprès du CNFPT.

- **Par le FIPHFP**

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) finance également une partie des dépenses relatives à la formation d'un apprenti handicapé dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI – Formalités incombant à l'employeur

1 Janv. à Mars	Identification des besoins et des possibilités d'accueil au sein de la collectivité <i>Identification des besoins de la collectivité et du ou des maître(s) d'apprentissage selon le secteur d'activité, vérification des qualifications correspondantes.</i> Obligation de réponse au recensement annuel du CNFPT (conditionne le financement).
2 Avant juin	Définition du projet de recrutement <i>Prise de contact avec les CFA ou autre organismes de formation afin d'obtenir les parcours de formation proposés et le cas échéant un devis relatif au coût de la formation. Rédaction de la fiche de poste. Dépôt de l'offre d'emploi (Centre de gestion, France Travail/Pôle Emploi, mission locale...).</i>
	Avis du Comité technique <i>Conditions d'accueil et de formation des apprentis.</i>
	Délibération <i>Autorisation du recours à l'apprentissage et engagement financier.</i>
	Demande d'accord préalable de financement (APF) <i>Demande à déposer sur la plateforme IEL (Inscription en Ligne) du CNFPT dans les 3 mois qui précèdent la date de début d'exécution du contrat</i>
3 Entre juin et septembre	Sélection de l'apprenti et vérification de son aptitude <i>Dossier du candidat : certificat de scolarité auprès de la dernière école fréquentée quand l'apprenti est âgé de 15 ans. Contrats de travail ou d'apprentissage antérieurs. Diplômes, bulletin n°2 du casier judiciaire...</i>
	Vérification de l'aptitude physique par un médecin généraliste agréé
	Elaboration du contrat de travail <i>via la plateforme de saisie des contrats CELIA : https://celia.emploi.gouv.fr/.</i>
	Inscription de l'apprenti dans le CFA correspondant au métier choisi <i>Signature de la Convention de Formation entre le CFA et la collectivité.</i>
4	Signature du contrat de travail <i>Signataires : l'autorité territoriale, l'apprenti ou, s'il est mineur, son représentant légal.</i>
5	Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF <i>www.urssaf.fr - A faire 8 jours avant l'embauche. Cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti à la Sécurité sociale.</i>

• Recensement préalable obligatoire auprès du CNFPT

Préalablement à toute démarche administrative, il est nécessaire d'identifier les besoins et les possibilités d'accueil d'apprentis dans la collectivité ainsi que les maîtres d'apprentissage éventuels en s'assurant des qualifications et expériences requises pour cette fonction.

Il faut définir la fonction qui sera occupée dans la collectivité par le futur apprenti et s'assurer de l'existence de la formation correspondante.

Chaque année, le CNFPT conduit un recensement des intentions de recrutement d'apprentis auprès des collectivités territoriales et des établissements publics. **CETTE ETAPE EST OBLIGATOIRE pour être éligible au financement du CNFPT et devient un prérequis pour déposer une demande de prise en charge.**

Pour ce faire, le site du CNFPT dispose d'un espace dédié. Il est indispensable de consulter régulièrement cette plateforme pour être informé des dates fixant la période d'ouverture et de clôture du recensement annuel. A défaut de recensement, les demandes d'accord préalable de financement ne pourront être traitées.



Connectez-vous sur le site cnfpt.fr, accès [Inscription En Ligne \(IEL\)](#), via la rubrique Apprentissage. Pour vous accompagner [un pas à pas](#) est disponible. En cas de difficultés techniques (connexion, bugs, ...), contactez assistance.ct.apprentissage@cnfpt.fr.

• Saisine du Comité Social Territorial

Le Comité Social Territorial (CST) doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Lors du passage au CST, il est nécessaire de fournir plusieurs éléments au dossier :

- le formulaire de saisine du CST,
- la fiche de poste de l'apprenti,
- la fiche de poste du maître d'apprentissage,
- tout document permettant d'apprécier le niveau d'études, les diplômes obtenus, l'expérience professionnelle et le grade détenu du maître d'apprentissage,
- une présentation de la formation (planning ou calendrier prévisionnel, convention, programme de formation, ...),
- une copie du planning pour les temps de travail annualisés,
- l'organisation du service d'accueil : organigramme, nombres d'agents dans le service et environnement de travail (atelier technique, restaurant, bureaux, espaces verts, ...),
- le contrat d'apprentissage.

→ Cf. [Annexe 1. SAISINE DU CST – Accueil d'un apprenti](#)



Le CST du CDG 10 se réunit en principe une fois par mois. Consulter le calendrier prévisionnel et la date limite de dépôt des saisines sur le site du CDG 10 : <https://www.cdg10.fr/gestion-des-carrieres/instances-paritaires/>

• Délibération

Il convient de prendre une délibération autorisant le recours au contrat d'apprentissage dans la collectivité ou l'établissement et permettre à l'autorité territoriale de signer les différents actes liés à l'apprentissage et enfin prévoir les crédits afférents.

→ Cf. [Annexe 2. MODELE DE DELIBERATION](#)

• Demande d'accord préalable de financement (APF)

La collectivité doit déposer auprès du CNFPT, une demande d'accord préalable de financement (APF) :

- dès réception du devis relatif au coût de la formation,
- au plus tôt dans les trois mois précédant le début d'exécution du contrat d'apprentissage,
- avant signature de la convention de formation.

Cette demande s'effectue en ligne sur la plateforme [IEL \(Inscription En Ligne\)](#) du CNFPT.

Une fois l'APF délivré, l'Organisme de Financement de l'Apprentissage (OFA) dépose une demande individualisée de financement dans les 30 jours suivant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage concerné. Sous réserve de la complétude du dossier, l'organisme percevra l'aide financière attribuée.

La collectivité pourra suivre l'évolution du dossier directement via la plateforme IEL.

• Sélection de l'apprenti

Dans le cadre de la sélection de l'apprenti, il convient de :

- associer le maître d'apprentissage au processus de recrutement afin de favoriser son implication dans le dispositif,
- vérifier l'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti et le besoin de la collectivité,
- s'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments sont pour beaucoup dans la réussite du parcours,
- vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale ...) mais aussi le niveau de diplôme du candidat (il ne pourra pas passer un bac pro s'il n'a pas de CAP ou BEP correspondant),
- s'intéresser au contenu de la formation choisie par l'apprenti afin de s'assurer qu'il pourra bien mettre en pratique, au sein de la collectivité, l'ensemble du référentiel de compétence lié au diplôme préparé.

- **Vérification de l'aptitude physique par un médecin généraliste agréé**

L'apprenti devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé. Cette visite doit être demandée dans les plus brefs délais puisqu'elle permet de déterminer l'aptitude de l'apprenti (Art. R6222-36 à 40 du Code du travail).

L'employeur doit obligatoirement joindre au contrat la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin agréé :

- lorsque l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières,
- lorsque l'apprenti mineur est exposé à des risques pour sa sécurité.

→ [Liste des médecins agréés \(site de l'ARS\)](#)

- **Elaboration du contrat de travail.**

→ [Un outil de saisie des contrats d'apprentissage](#) est mis à disposition des employeurs publics et CFA : <https://celia.emploi.gouv.fr/>

The screenshot shows the CELIA website interface. At the top left is the French Republic logo with the text 'RÉPUBLIQUE FRANÇAISE' and 'Liberté Égalité Fraternité'. To the right is the title 'CELIA - Saisie des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics'. Below this is a navigation bar with 'Accueil' on the left and 'S'inscrire' and 'Se connecter' on the right. The main content area starts with 'Accueil' and a subtitle 'CELIA, votre plateforme de saisie en ligne des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics.' It then lists the user types who can generate a contract: public employers and CFA. Below this is a three-step process diagram: 1. Rédaction rapide (fast drafting), 2. Partage facile (easy sharing), and 3. Transmission immédiate (immediate transmission). Each step has a list of benefits. At the bottom right are two buttons: 'Mode opératoire' and 'Accéder maintenant'.

Rédaction rapide

- Diminution de la charge de saisie.
- Moins d'erreurs grâce à différents mécanismes.

Partage facile

- Partage de contrats avec vos collaborateurs ou avec des CFA.
- Saisie collaborative du contrat.

Transmission immédiate

- Signature électronique.
- Transmission aux organismes de dépôt dès que vous finalisez le contrat.
- Compléter ou corriger directement votre contrat.

Mode opératoire Accéder maintenant

Cette application permet la saisie et la transmission du contrat. La plateforme permet de joindre la convention de formation et de transmettre l'ensemble du dossier directement à la Direction Départementale en charge de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS, ex-DIRECCTE).

Plusieurs utilisateurs peuvent co-éditer un même contrat. Par exemple, un employeur peut inviter un CFA à compléter un contrat.

LES OBLIGATIONS DES PARTIES

> Obligations de l'apprenti

- assister aux cours dispensés par l'organisme de formation,
- être présent chez l'employeur et respecter les horaires de travail qui figurent dans le contrat,
- effectuer les travaux qui lui sont confiés,
- respecter les règlements intérieurs, les consignes et le matériel, au sein de la collectivité et au sein de l'organisme de formation,
- se présenter aux examens,
- transmettre les justificatifs nécessaires en cas d'absence.

> Obligations de l'employeur

- désigner un maître d'apprentissage,
- inscrire l'apprenti dans un centre de formation et à l'examen visé,
- faire bénéficier l'apprenti d'un examen médical par la médecine préventive ou le médecin du travail,
- assurer la formation pratique complétant la formation théorique dispensée en CFA,
- verser le salaire,
- suivre et vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti par rapport au diplôme préparé,
- organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti en lien avec le CFA,
- signaler les absences de l'apprenti au CFA,
- accompagner et former si nécessaire le maître d'apprentissage.

> Obligations du CFA

- dispenser une formation générale, théorique et technologique complétant la formation suivie en collectivité,
- organiser le 1^{er} entretien d'évaluation dans les 45 premiers jours suivant le début du contrat,
- assurer le suivi et la cohérence du parcours de formation de l'apprenti dans la collectivité,
- signaler les absences de l'apprenti à l'employeur,
- organiser les examens et communiquer les résultats à l'apprenti et son employeur,
- informer les jeunes et les employeurs sur les conditions de formation en apprentissage.

LA REMUNERATION

L'apprenti **est soumis aux règles du Code du travail**, il est donc un salarié de droit privé.

Les employeurs publics prennent financièrement en charge :

- la rémunération de l'apprenti,
- les frais annexes pendant sa formation, le cas échéant : déplacement, restauration, hébergement...,
- l'employeur peut participer à la protection santé/prévoyance des apprentis.

• Le montant du salaire

La rémunération des apprentis est fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), qui varie en fonction de son âge et de l'ancienneté dans le contrat.

> **Rémunération brute mensuelle minimale** (les taux appliqués en fonction des âges sont à titre indicatif, des taux plus avantageux peuvent être retenus) :

Année du contrat			
Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
15-17	27%	39%	55%
18-20	43%	51%	67%
21-25	53%	61%	78%
26 et +	100%	100%	100%

Si l'apprenti passe d'une tranche d'âge à une autre, le nouveau taux doit être appliqué à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire.

Exemple : Si l'apprenti a 21 ans le 12 novembre, l'augmentation sera effective sur le salaire du mois de décembre.

Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.

Exemple : l'apprenti est recruté le 09 septembre de l'année N. La première année du contrat se finit donc le 8 septembre N+1, exactement un an après. La majoration afférente à la deuxième année interviendra à compter du 9 septembre N+1.

Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération de 10 ou 20 points conformément au décret n°2020-478 du 24 avril 2020.

Une majoration de 15 points est possible si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- l'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an,
- la nouvelle qualification est en rapport directe avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Une majoration de 15 points est également applicable lorsque le contrat d'apprentissage fait l'objet d'une prolongation d'un an justifiée par le handicap de l'apprenti.

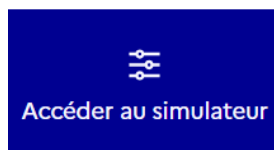
Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf si l'application de la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec un autre employeur, sa rémunération est au minimum égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année de son précédent contrat, sauf si la rémunération en fonction de son âge est plus favorable (Art. D117-5 du Code du travail).

→ [Un simulateur permet d'estimer le montant de rémunération de l'apprenti](#)



Service-Public.fr
Le site officiel de l'administration française



• Le régime indemnitaire

Les apprentis ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

• Les cotisations et contributions

> Pour l'apprenti

Les apprentis sont affiliés **au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents contractuels des collectivités territoriales (IRCANTEC)**.

L'apprenti est **exonéré de cotisations salariales dans la limite de 79% du SMIC**. La part excédentaire doit donc être soumise à cotisations dans les mêmes modalités que pour les autres salariés.

Par ailleurs, les apprentis sont totalement **exonérés de CSG/CRDS** quel que soit le niveau de rémunération.

Le salaire de l'apprenti est également **exonéré de l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC.

> Pour l'employeur

L'employeur public est exonéré des cotisations suivantes :

- des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales,
- des contributions de solidarité pour l'autonomie (CSA), de la cotisation au fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement mobilité (VM),
- de la cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC),
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 79 % du SMIC,
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage,
- de la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %.

Les cotisations restant dues sont :

- la cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle),
 - le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - o que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés,
 - o que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire.
- Le forfait social au taux de 8 % concerne les contributions destinées au financement des prestations de prévoyance complémentaire. Il n'est dû que lorsque l'effectif de l'organisme ou de l'entreprise est supérieur à 11 salariés.
- cotisation patronale instituée au titre du financement des droits à la formation des apprentis. À compter du 1^{er} janvier 2023, le taux de cette cotisation est fixé à 0,10 %.

• L'indemnisation chômage

La période d'apprentissage ouvre droit à l'indemnisation du chômage dès lors que les conditions pour y prétendre sont réunies.

Bien que les employeurs publics n'aient pas l'obligation de s'affilier au régime de l'assurance chômage, ils doivent toutefois assurer leurs apprentis contre ce risque, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'assurance chômage.

> L'auto-assurance

L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, donc n'y contribue pas.

> L'adhésion révocable à l'assurance chômage

Les employeurs publics ont la possibilité d'adhérer pour leurs seuls apprentis au régime d'assurance chômage. Il est alors exonéré de l'ensemble des contributions d'assurance chômage.

Cette adhésion spécifique est ouverte à tous les employeurs publics sans exception.

L'indemnisation chômage est alors versée à l'ex-apprenti demandeur d'emploi par France Travail (anciennement Pôle Emploi) directement. L'employeur public n'a pas à rembourser sur son budget les indemnités versées.

LES CONDITIONS – EXECUTION DU CONTRAT

• Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est à durée déterminée et peut varier **de 6 mois à 3 ans** pour correspondre au cycle de formation, objet du contrat.

Sous certaines conditions, la durée du contrat peut être réduite ou allongée à la demande des cocontractants pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, de sa situation d'handicap, de sa réussite ou de son échec à un examen.

Le contrat peut commencer dans les trois mois précédents ou subséquents au début de la formation en CFA. A titre d'exemple, la période de conclusion des contrats d'apprentissage peut avoir lieu entre le 1^{er} juin et le 30 novembre pour une rentrée en septembre.

Quant à la date de fin, elle doit également figurer sur le contrat. Elle doit être postérieure à la date de l'examen préparé par l'apprenti. Le contrat doit s'achever au maximum deux mois après la fin du cycle de formation. Si les examens se terminent au mois de juin, le contrat d'apprentissage peut prendre fin le 31 août.

En cas de poursuite du parcours de formation, la collectivité peut conclure plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti dans la limite de trois.

• Période d'essai

Elle est de **45 jours consécutifs** à compter du premier jour de travail de l'apprenti dans la collectivité (hors temps de formation). Cette période ne peut être ni réduite, ni allongée.

Durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnité.

En cas d'absence de l'apprenti pour maladie durant la période d'essai, celle-ci est suspendue et prolongée d'autant.

Cette période ne dispense pas l'employeur de l'obligation de conclure le contrat et de le faire signer par les parties.

• Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est partagé entre :

- le temps travaillé dans la collectivité
- le temps consacré à la formation dans l'établissement d'enseignement.

N'entrent pas dans le temps de travail de l'apprenti, les modules complémentaires de formation librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Les règles relatives au temps de travail diffèrent selon que l'apprenti est majeur ou mineur :

> Majeur

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés.

La durée maximale quotidienne ne peut dépasser 10 heures de travail par jour.

Il peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite du contingent de 220 heures par an. Ces heures donneront lieu à une majoration du salaire et à un repos compensateur.

> Mineur

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée maximale quotidienne ne peut dépasser 8 heures de travail par jour et pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives.

Les règles suivantes s'appliquent également :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations,
- Interdiction de travailler le dimanche ou un jour de fête légale.

L'apprenti mineur peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de la DREETS. Ces heures donneront lieu à une majoration du salaire et à un repos compensateur.

• Repos

L'apprenti mineur ne peut travailler plus de 4h30 consécutives, au terme desquelles, il doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutive.

La durée minimale du repos journalier des apprentis varie selon leur âge :

- 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans,
- 12 heures consécutives s'ils ont entre 16 et 18 ans,
- 11 heures consécutives s'ils ont plus de 18 ans.

Le repos hebdomadaire est de 2 jours pour les apprentis de moins de 18 ans et de 1 à 2 jours selon l'organisation de la collectivité pour les apprentis de plus de 18 ans.

Les apprentis, quel que soit leur âge, ne peuvent être tenus de travailler les dimanches et les jours de fêtes légales.

• Droits à congés

> Les congés payés, ARTT et autorisation spéciale d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des **congés payés** selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et chômés. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur en dehors des périodes de formation en CFA.

Les apprentis ont le droit à la **récupération de leur temps de travail (RTT)** selon les mêmes modalités de RTT que les autres agents (compensation des heures supplémentaires effectuées). La mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière, et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés. La durée des temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement est variable. Les apprentis sont tenus de respecter cette durée, même si celle-ci excède la durée du travail applicable au sein du service d'accueil.

Ainsi, pour les apprentis qui suivent une formation dans un CFA ou dans un autre établissement de formation respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans le service d'accueil, à l'exclusion des périodes de formation en centre. Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail dans le service d'accueil.

Des autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées aux apprentis sous réserve de la convention collective de l'établissement et à la discrétion de l'employeur territorial.

Quelques exemples de congé pour évènements familiaux qui peuvent être accordés :

- 4 jours pour le mariage de l'apprenti,
- 3 jours pour la naissance d'un enfant de l'apprenti,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou de l'enfant de l'apprenti,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti.

Ces durées sont applicables de droit à tout apprenti sauf dispositions plus favorables au sein de la collectivité d'accueil.

> Les congés pour examen

Pour préparer leur examen, les apprentis ont droit à un congé supplémentaire rémunéré de **5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves.**

Si des révisions ou des enseignements spéciaux sont organisés par le CFA, l'apprenti se doit de les suivre. (Art. L6222-35 du Code du travail).

> Les autres congés

Les apprentis ont le droit à un congé exceptionnel pour s'absenter dans le cadre de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC).

> Les congés maladie

En cas de congé maladie, l'apprenti doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais,
- adresser à la CPAM (volet 1 et 2) et à l'employeur (volet 3), l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures,
- s'abstenir d'exercer toute activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles,
- reprendre le travail à la date prévue,
- subir une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, d'absence de plus de 21 jours ou d'absences répétées pour raisons de santé.

Quand il remplit les conditions, l'apprenti perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale. Un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt est appliqué. Les indemnités sont égales au salaire diminué de 11%. L'employeur doit procéder à une retenue de salaire en fonction de la durée du délai de carence. Cependant, les jours susceptibles de faire l'objet de la retenue sur salaire doivent être des jours habituellement travaillés par le salarié.

> Les accidents de travail, accidents de trajet et la maladie professionnelle

Les apprentis ayant un statut de salarié, les règles de droit commun s'appliquent.

• Discipline

L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire, et à ce titre, il peut sanctionner tout comportement qu'il estime fautif.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles définies par un règlement intérieur ou une note de service,
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur,
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté,
- les critiques, les injures, les menaces, les violences,
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Les sanctions qui peuvent être mise en place sont :

- l'avertissement ou le blâme qui peuvent être oraux ou écrits (par lettre recommandée),
- la mise à pied (sans rémunération) qui doit être proportionnelle à la faute et inférieure à une semaine,
- la fin de contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Pour mettre en place une procédure disciplinaire, la collectivité doit se référer au Code du Travail (Art. L.1331-1 ; L.1132-1 ; L.1132-2 ; L.1132-3 du code du travail).

Si l'apprenti est mineur, les parents doivent être convoqués à l'entretien.

• Apprentis mineurs

Le contrat d'apprentissage doit être signé en présence des parents ou du tuteur légal de l'apprenti.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou tuteurs légaux en cas d'arrêt pour maladie, d'accident du travail, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti mineur est, en outre, soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention qui peut prescrire des visites ou des examens complémentaires.

Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le Code du travail interdit de les affecter à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux (art. 4153-8 et art. D. 4153-37 du Code du travail). Cette interdiction concerne tous les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans.

Si l'autorisation d'utilisation de machines dangereuses pour les jeunes travailleurs est très clairement précisée dans le Code du travail, en ce qui concerne les entreprises à caractère privé, un vide juridique subsiste pour les collectivités territoriales.

En effet, seul l'inspecteur du travail a la possibilité d'établir une autorisation d'utilisation de machines dangereuses par un jeune travailleur, après avis favorable du médecin du travail. En revanche, l'inspection du travail n'est pas compétente sur le suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public.

• Procédure de dérogation permettant aux apprentis âgés de 15 à 18 ans d'effectuer des travaux « réglementés »

Les jeunes travailleurs ne peuvent être affectés qu'à des travaux ne présentant pas de dangers pour leur santé et leur sécurité. Ainsi, **un certain nombre de travaux leur sont totalement interdits.**

→ [Liste des travaux réglementés sur le liste de la DREETS Grand Est](#)

Cependant, le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 donne la possibilité aux collectivités territoriales et aux établissements publics, accueillant des jeunes âgés de 15 à 18 ans en situation de formation professionnelle, de leur confier des travaux dits « réglementés ». Pour ce faire, une procédure de dérogation doit être mise en œuvre.

Cette procédure de dérogation s'applique à tous les mineurs apprentis, stagiaires de la formation professionnelle, élèves ou étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique (art. R4153-39).

Avant de pouvoir affecter un jeune travailleur à des travaux nécessitant une dérogation, la collectivité doit tout d'abord réunir les conditions suivantes :

- avoir procédé à l'évaluation des risques et ensuite élaboré et/ou mis à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels et spécifiquement des risques existants pour les jeunes travailleurs et liés à leur travail,
- avoir, après l'évaluation, mis en œuvre les actions de prévention individuelles et collectives nécessaires,

- avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures de protections collectives et individuelles prises pour y remédier,
- avoir dispensé la formation à la sécurité du jeune travailleur, en s'assurant qu'elle soit bien adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle,
- assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente durant toute l'exécution des travaux en question,
- avoir obtenu tous les ans et pour chaque jeune travailleur, un avis du médecin du travail relatif à la compatibilité de son état de santé avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation.

Pour effectuer sa demande, l'autorité territoriale est tenue de :

- rédiger une délibération de dérogation,
- consulter la liste des travaux interdits et réglementés et compléter le tableau de l'annexe 1 de la délibération relatif aux travaux soumis à la demande de dérogation,
- reporter le matériel, en annexe 2 de la délibération, qui sera utilisé par le jeune travailleur visé par la dérogation (et non l'ensemble du matériel), le matériel concerné doit être en lien direct avec la formation,
- transmettre tous les documents aux membres du CST et à l'ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection).

> La délibération de dérogation

La délibération de dérogation est élaborée par l'autorité territoriale en lien avec l'assistant de prévention ou le conseiller de prévention compétent.

→ Cf. Annexe 3. MODELE DE DELIBERATION RELATIVE A LA DEMANDE DE DEROGATION AUX TRAVAUX REGLEMENTES

Elle est transmise pour information aux membres du CST et adressée, concomitamment, à l'ACFI.

La décision de dérogation est renouvelable tous les 3 ans suivant la même procédure.

En cas de modifications des formations professionnelles assurées ou des travaux interdits sur lesquels porte la dérogation, ces informations sont actualisées et communiquées à l'ACFI, dans un délai de 8 jours à compter des changements intervenus.

→ Cf. Annexe 4. FORMULAIRE D'INFORMATION ACFI

• Apprentis en situation de handicap

Concernant les personnes en situation de handicap, **le contrat d'apprentissage sera aménagé** pour être adapté à leur handicap. Le contrat d'apprentissage aménagé est soumis à une condition, l'apprenti doit être en possession de la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH). Les modalités pratiques du contrat d'apprentissage ne changent pas.



Le service Handicap au travail du CDG 10 accompagne les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre d'une politique d'emploi inclusive, d'insertion, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

LES MODIFICATIONS POSSIBLES EN COURS DE CONTRAT

• Dérogations

Les dérogations peuvent être sollicitées auprès de la DDETS dans les situations suivantes :

- signature du contrat d'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date du début du cycle de formation),
- réduction du contrat d'apprentissage (dans le cas d'apprentis en situation de handicap, ayant obtenu leur diplôme au bout de 2 ans au lieu de 3 comme initialement prévu),
- allongement de la durée du contrat d'apprentissage (en cas de date d'examen postérieure à la date de fin de contrat d'apprentissage par exemple),
- lorsque l'âge est supérieur à 29 ans selon les cas spécifiques prévus dans le Code du travail.

• Avenant

Il est nécessaire de réaliser un avenant au contrat d'apprentissage auprès de la DDETS pour réaliser les modifications suivantes :

- changement de maître d'apprentissage, d'intitulé de formation, de CFA,
- valorisation du salaire de l'apprenti ou durée du travail,
- changement du lieu d'apprentissage occasionnel,
- prolongation du contrat suite à un échec à l'examen, l'apprenti peut réaliser une année supplémentaire, la rémunération reste la même que l'année précédente,
- prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé mais aussi en cas de difficultés importante, la formation peut être prolongée. La rémunération pour l'année supplémentaire est majorée de 15 points.

En amont, l'avenant doit être signé par les parties prenantes et le CFA.

• Résiliations

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont très spécifiques et propres à ce type de contrat : il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une résiliation.

> La résiliation durant la période d'essai

Pendant cette période de 45 jours, le contrat peut être résilié de façon unilatérale, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (Art. L6222-18 du Code du travail), par écrit, sans préavis, ni indemnité.

La partie souhaitant résilier le contrat doit informer l'autre partie ainsi que le CFA et la DDETS par courrier.

Dans le cas d'une résiliation de contrat pendant la période d'essai, la collectivité devra régler au CFA le montant réclamé au titre de la formation déjà suivie par celui-ci.

> La résiliation après la période d'essai

A l'issue des 45 jours passés par l'apprenti dans la collectivité, la résiliation anticipée du contrat ne peut avoir lieu que dans certains cas :

- obtention du diplôme préparé : l'apprenti peut demander à mettre fin à son contrat en respectant un délai de prévenance de 2 mois minimum,
- résiliation d'un commun accord : obligation d'un écrit signé par l'ensemble des parties et communiqué au CFA et à la DDETS,
- jugement du conseil des prud'hommes, en cas de faute grave, de manquements répétés d'une des parties à ses obligations,
- résiliation judiciaire due à l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (règles particulières à respecter).

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein de la collectivité. **Il est primordial d'associer le maître d'apprentissage à chaque étape du contrat d'apprentissage** (recrutement, choix, accueil apprenti, ...) afin de favoriser son implication dans le dispositif.

Si le maître d'apprentissage est le responsable direct de l'apprenti, il n'est pas pour autant son responsable hiérarchique. Son rôle se limite à l'accompagnement pédagogique.

→ Cf. **Annexe 5. MODELE D'ARRETE PORTANT DESIGNATION EN QUALITE DE MAITRE D'APPRENTISSAGE ET ATTRIBUTION DE NBI**

• **Qualifications requises pour être maître d'apprentissage**

L'agent désigné doit être choisi en fonction de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle et sous réserve que cette personne remplisse les conditions suivantes (art. R6223-22 et R6223-23 du Code du travail) :

- **être titulaire d'un diplôme ou 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,
- **justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée** par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Il est en liaison avec le centre de formation de son apprenti.

Pour l'aider dans son rôle, celui-ci peut bénéficier de formations proposées par le CNFPT. Un guide est mis à disposition par le CNFPT ainsi qu'une fiche en annexe.

Sous certaines conditions, la fonction de maître d'apprentissage **peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale**. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation. Un maître d'apprentissage pourra également accompagner 2 apprentis et un redoublant maximum ([Article R6223-6](#) du Code du travail).

S'il a le statut de fonctionnaire, le maître d'apprentissage bénéficie d'une NBI de 20 points. Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte. Le versement de la NBI doit faire l'objet d'un arrêté. L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de transmission de l'arrêté au contrôle de légalité.

• Rôle du maître d'apprentissage

Concernant l'apprenti, le tuteur de l'apprenti est tenu de :

- s'assurer de son intégration dans la collectivité : présenter la collectivité, le service, l'équipe, le poste,
- le familiariser avec le lieu de travail : équipement, méthodes de travail,
- organiser son poste de travail : décrire les tâches confiées,
- faire le point avec la personne qualifiée (hiérarchie, services RH) à la fin de la période d'essai,
- préparer et organiser le parcours de formation, l'accompagner dans sa découverte du métier pour lequel il est formé,
- veiller à ce qu'il dispose de conditions de travail satisfaisantes et d'un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité applicables,
- apprécier les comportements et compétences et faire le point sur les acquis professionnels,
- rendre les situations de travail formatrices : suivre le parcours et l'ajuster,
- assurer la cohérence de la formation entre les enseignements théoriques délivrés par centre de formation et l'expérience pratique acquise en collectivité,
- consacrer du temps aux relations avec le CFA : assurer le lien pédagogique,
- accompagner l'apprenti dans la construction de son projet professionnel,
- planifier les évaluations et les bilans professionnels, veiller à son inscription aux épreuves du diplôme.

L'employeur public veille également à ce que le maître d'apprentissage puisse dégager le temps nécessaire sur ses horaires de travail, pour qu'il puisse accompagner l'apprenti efficacement et assurer les relations avec le CFA.

• Fiche de poste du maître d'apprentissage

Il convient d'intégrer la mission « encadrement d'apprenti » dans la fiche de poste de l'agent concerné par la fonction de maître d'apprentissage.

ANNEXES

Objet : Avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti(e).

Textes de référence

- Code général de la fonction publique ;
- Code général des collectivités territoriales ;
- 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 ;
- Décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage ;
- 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° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ;
- Décret n°2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Décret n°2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage.

Principe

Le contrat d'apprentissage constitue une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur.

Un contrat est conclu entre l'apprenti(e) et un employeur.

Il associe une formation en entreprise ou en collectivité publique et un enseignement dispensé dans un centre de formation d'apprentis.

Maître d'apprentissage : rôle et conditions

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti(e) et qui assume la fonction de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis (art. L6223-5 code du travail).

Les conditions pour exercer la mission de maître d'apprentissage sont les suivantes :

- être agent de la collectivité ou de l'établissement volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité (art. L6223-8-1 code du travail).
- disposer des compétences professionnelles suivantes (art. D6273-1 code du travail) :
 - soit détenir un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti(e);
 - soit justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti(e).

Rappel : la fonction de maître d'apprentissage donne droit au versement d'une NBI de 20 points si le tuteur est fonctionnaire. S'il bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est versée.

Renseignements généraux

COLLECTIVITÉ/ÉTABLISSEMENT PUBLIC :	
Nom :	
Personne en charge du dossier :	
Nombre d'agents titulaires :	
Nombre d'agents stagiaires :	
Nombre de contractuels :	
Assistant de Prévention :	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Si oui, nom et prénom :	
Document Unique existant :	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Si oui, date de la dernière mise à jour :	

APPRENTI(E)	
Sexe :	<input type="checkbox"/> Homme <input type="checkbox"/> Femme
Date de naissance* :	
<i>*Si l'apprenti(e) a plus de 15 ans et moins de 18 ans veuillez à appliquer les dispositions des articles 5-5 à 5-12 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.</i>	
L'apprenti(e) bénéficie-t-il/elle de la Reconnaissance de Travailleur Handicapé** ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
Si non, une demande auprès de la MDPH est-elle en cours ?	<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON
<i>**Le service handicap du CDG 10 propose une assistance individualisée pour tous les recrutements d'apprentis en situation de handicap et des aides financières sont mobilisables auprès du FIPHFP.</i>	
Diplôme préparé :	
Durée de la formation :	
Date de début et de fin de la formation :	
Etablissement assurant la formation théorique :	
Missions confiées (le cas échéant, joindre la fiche de poste) :	

MAITRE D'APPRENTISSAGE	
Nom et prénom :	
Statut :	
Grade :	
Formation :	
Diplômes :	
Expérience :	
Fonction et date d'entrée dans cette fonction :	
Moyens mis à disposition du maître d'apprentissage :	
Eléments d'information supplémentaires :	
Pièce à joindre :	Organigramme du service

Conditions d'accueil et de formation de l'apprenti

1. Organisation et activités du service	
Nom du service	
Nombre d'agents dans le service :	
Environnement de travail / installations où évoluera l'apprenti :	<i>Exemples : atelier technique, restaurant, espaces verts, serres, bureaux...</i>
Les activités confiées doivent-elles faire l'objet de dérogation au sens de	













2. Equipement, outils et matériels utilisés dans le service	
Matériels et outils utilisés :	
Engins et véhicules utilisés :	
Utilisation de matériel dangereux :	
Si oui, lesquels :	

3. Organisation du temps de travail

Nombre d'heures hebdomadaires :		
Horaires :	Matin	Après-midi
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
<i>NB : Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de 8 heures par jour</i>		

4. Prévention des risques professionnels

Equipements de Protection Individuelle mis à disposition de l'apprenti(e) :

					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Casque	Protection auditive	Lunettes de protection	Visière de protection	Masque à poussières	Masque à cartouche
					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gants de protection	Chaussures ou bottes de sécurité	Vêtements de travail	Tablier de soudure	Harnais de protection contre les chutes	Vêtement haute visibilité
Autres EPI mis à disposition (préciser) :					
Présence d'agents formés au premiers secours :			<input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
Si oui, nombre :					
Installations et matériels à disposition :					
<input type="checkbox"/> Sanitaires	<input type="checkbox"/> Douche		<input type="checkbox"/> Lavabo		
<input type="checkbox"/> Armoire vestiaire	<input type="checkbox"/> Espace restauration		<input type="checkbox"/> Trousse de secours		

Fait à :

Le :

Signature de l'Autorité Territoriale :

AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Date de la séance :

VOTE

Collège des agents

Collège des employeurs

Nombre de votants :

Nombre de votants :

Avis favorable à l'unanimité

Avis favorable à l'unanimité

Avis favorable sous réserve de : ...

Avis favorable sous réserve de : ...

Avis défavorable à l'unanimité

Avis défavorable à l'unanimité

Remarques :

MODELE DE DELIBERATION - Recrutement d'un apprenti

Madame/Monsieur le Maire/le Président expose :

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment son article L. 424-1 relatif à l'apprentissage,

Vu le Code du Travail et notamment les articles L.6211-1 et suivants, L.6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5,

Vu le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis

Vu le décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Vu le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 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

Vu l'avis du Comité Technique en date du.....

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus et sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants ;

Considérant que la collectivité est exonérée des cotisations de sécurité sociale, d'allocations familiales et de France Travail (anciennement Pôle Emploi). La rémunération serait la suivante, en fonction de l'âge de l'apprenti(e) :

Age	Année du contrat		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
15-17	27%	39%	55%
18-20	43%	51%	67%
21-25	53%	61%	78%
26 et +	100%	100%	100%

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) contribue aux frais de formation à hauteur de 100 % selon un barème mis à jour régulièrement. Au-delà du barème fixé par le CNFPT, la collectivité territoriale ou l'établissement public dont relève l'apprenti(e) prendra en charge la part restante.

Le coût pédagogique relatif au..... *(préciser l'intitulé du diplôme)* est de *(montant en euros)* pour la durée de l'apprentissage. La prise en charge par le CNFPT s'élève à *(montant en euros)*. Reste donc à la charge de la collectivité territoriale/l'établissement public*(montant en euros)*

À la suite de l'avis susvisé du Comité Technique, il revient à *(l'organe délibérant)* de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage, ainsi que sur les modalités de mise en œuvre de celui-ci.

DECIDE :

- Le recours au contrat d'apprentissage,
- De conclure dès la rentrée scolaire *(années)* , contrat(s) d'apprentissage conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la formation

- Les crédits nécessaires seront inscrits au budget *(chapitre, articles des documents budgétaires)* ;
- Autorise *(l'autorité territoriale)* ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment le(s) contrat(s) d'apprentissage ainsi que les conventions de formation conclues avec le(s) Centre(s) de Formation d'Apprentis.
- Autorise également *(l'autorité territoriale)* à solliciter auprès des services de l'Etat, de la Région Grand-Est, du FIPHFP et du CNFPT les éventuelles aides financières qui seraient susceptibles d'être versées dans le cadre de ce contrat d'apprentissage.

MODELE DE DELIBERATION DE DEROGATION AUX TRAVAUX REGLEMENTES EN VUE D'ACCUEILLIR DES JEUNES MINEURS AGES D'AU MOINS 15 ANS ET DE MOINS DE 18 ANS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Modèle proposé dans la note d'information n°ARCB1616385N du 07 septembre 2016 relative à la mise en œuvre de la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés ».

Monsieur le Maire/le Président expose :

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le code du travail et notamment ses articles L.4121-3, L.4153-8 et L.4153-9 ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'évaluation ou l'actualisation des risques consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de la commune ou de l'établissement mis à jour ;

Vu les actions de prévention visées aux articles L.4121-3 et suivants du code du travail ;

Vu les autres obligations visées à l'article R 4153-40 du code du travail ;

Considérant que la formation professionnelle permet aux jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public en relevant ;

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

Considérant l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre des actions de prévention, visées aux articles L.4121-3 et suivants du code du travail ainsi que les autres obligations visées à l'article R. 4153-40 du même code ;

Considérant que la présente délibération de dérogation constitue une décision initiale ; OU Vu la délibération n 0 XX du XX permettant à compter du (date) aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en formation professionnelle d'effectuer des travaux dits « réglementés » ;

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant, à la majorité :

DÉCIDE le recours aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en formation professionnelle pour effectuer des travaux dits « réglementés » et de déroger aux travaux interdits en vue d'accueillir ces jeunes mineurs à compter de la date de la présente délibération,

DÉCIDE que la présente délibération concerne le secteur d'activité ... du service ou de l'atelier XX de la collectivité ou de l'établissement ...

DÉCIDE que le/la (nom de l'autorité territoriale d'accueil), situé à (Adresse/Code postal/Ville) et dont les coordonnées sont les suivantes (courriel et téléphone) est l'autorité territoriale accueillant les jeunes mineurs amenés à effectuer des travaux dits « réglementés »

DÉCIDE que la présente décision est établie pour trois ans renouvelables,

DIT que les travaux sur lesquels porte la délibération de dérogation, les formations professionnelles concernées, les lieux de formation connus et les qualités et fonctions des personnes chargées d'encadrer les jeunes pendant ces travaux figurent en annexe 1 et que le détail des travaux concernés par la déclaration figure en annexe 2 de la présente délibération,

DIT que la présente délibération de dérogation sera transmise pour information aux membres du CST et adressé concomitamment, par tout moyen permettant d'établir la date de réception, à l'agent chargé des fonctions d'inspection compétent.

AUTORISE l'autorité territoriale ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif.

Fait et délibéré en séance le
Le Maire ou Le Président.

Publiée le : ...

Transmise au Représentant de l'Etat le : ...

M. le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de..... dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'Etat.

ANNEXE 1 : TRAVAUX SUR LESQUELS PORTE LA DELIBERATION / LIEUX DE FORMATION / FORMATIONS PROFESSIONNELLES ASSUREES / PERSONNES CHARGES DE L'ENCADREMENT

	Source du risque	Travaux réglementés soumis à la déclaration de dérogation	Locaux de la collectivité / établissement	Chantier extérieur* *	Si locaux différents de ceux de la collectivité/l'établissement préciser l'adresse	Intitulé des formations professionnelles ou des métiers concernés par les travaux réglementés	Qualité et fonction des personnes encadrant les jeunes pendant l'exécution des travaux réglementés
1	Activité	D. 4153-17 -travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2	Activité	D. 4153-18* -opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrément de fibres d'amiante de niveau 1 tel que défini à l'article R. 4412-98.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3	Equipement de travail	D. 4153-21* - travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-46.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4	Equipement de travail	D4153-22* - travaux susceptibles de les exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5	Milieu de travail	D. 4153-23 - interventions en milieu hyperbare au sens de l'article R4461-1, classe I, II, III.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6	Equipement de travail	D. 4153-27 - conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au lavage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7	Equipement de travail	D. 4153-28 - travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : - 1° des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ; - 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8	Equipement de travail	D. 4153-29 - travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9	Activité	D. 4153-30 - travaux en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipement de protection individuelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10	Equipement de travail	D. 4153-31 - montage et démontage d'échafaudages.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11	Equipement de travail	D. 4153-33 - travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L.557-28 du code de l'environnement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
12	Milieu de travail	D. 4153-34 - 1° à la visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs ; - 2° à des travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13	Activité	D. 4153-35 - travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

* soumis à une valeur limite d'exposition (VLEP)

** tout site extérieur pour un travail temporaire (si les adresses ne sont pas connues au moment de la délibération, elles seront alors tenues à disposition de l'ACFI)

Equipements de travail concernés par la délibération <i>(c'est-à-dire visés par la réglementation)</i>			
	Nature des travaux nécessaires aux formations professionnelles indiquées en annexe 1	Nom*** des équipements de travail	Observations éventuelles
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			

*** Exemples : presse plieuse, pont élévateur pour véhicule, rotobroyeur...

Intervention en milieu de travail hyperbare D.4153-23

	Nature des interventions nécessaires aux formations professionnelles indiquées en annexe 1	Type de milieu hyperbare, valeur de pression (hectopascals) et durée des interventions (h)	Observations éventuelles
1			
2			

Travaux en milieu de travail confiné ou cuves, réservoirs D. 4153-34

	Nature des interventions nécessaires aux formations professionnelles indiquées en annexe 1	Type de milieu confiné ou cuves et durée des interventions (h)	Observations éventuelles
1			
2			

Activités impliquant l'exposition à des agents chimiques dangereux (ACD), cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) D. 4153-17

	Nature des travaux nécessaires aux formations professionnelles indiquées en annexe 1	Nom des ACD et Marque ou Distributeur	Observations éventuelles
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Activités impliquant l'exposition à l'amiante D.4153-18

	Nature des opérations nécessaires aux formations professionnelles indiquées en annexe 1	Type de matériau amianté (<i>calorifugeage, fibrociment, etc.</i>)	Niveau d'empoussièrement prévu (fibres/litre)	Observations éventuelles
1				
2				
3				



**AFFECTATION A DES TRAVAUX INTERDITS SUSCEPTIBLES DE
DEROGATION DES JEUNES D'AU MOINS 15 ET DE MOINS DE 18 ANS EN
SITUATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Art. 5-5 à 5-12 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié

**Joindre impérativement une délibération précisant les éléments identifiés
par un * sur cette page.**

TYPE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	DECLARANT
<input type="checkbox"/> Lycée Professionnel/Technologique/Agricole	Collectivité/établissement :
<input type="checkbox"/> Centre de Formation d'Apprentis	Adresse :
<input type="checkbox"/> Organisme de Formation Professionnelle	Autorité territoriale :
<input type="checkbox"/> Établissement Social/Médico-social	Personne en charge du dossier :
<input type="checkbox"/> Établissement de la Protection Judiciaire de la Jeunesse	Téléphone :
<input type="checkbox"/> Etablissement et Service d'Aide par le Travail	Email :

DÉCLARATION DE DÉROGATION DE L'AUTORITE TERRITORIALE

Je soussigné(e), _____, déclare par la présente déroger aux travaux interdits en vue d'accueillir des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en formation professionnelle.

J'atteste remplir les obligations visées à l'article 5-5 du décret n°85-603 modifié :

Avant affectation des jeunes au poste de travail :

- avoir procédé à l'évaluation des risques prévue aux articles L. 4121-3 et suivants du code du travail comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail,
- avoir mis en œuvre, à la suite de cette évaluation, les actions de prévention prévues au 2^{ème} alinéa de l'article L. 4121-3.

Avant toute mise en situation de travail du jeune :

- avoir dispensé la formation à la sécurité en m'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle **et** :
 - pour l'employeur** : l'avoir informé sur les risques pour sa santé et sa sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier,
 - pour le chef d'établissement de formation** : en avoir organisé l'évaluation,
- m'être assuré(e) de l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux,
- avoir obtenu pour chaque jeune la délivrance d'un avis médical d'aptitude par le médecin du travail ou le médecin chargé du suivi médical des élèves.

Vous trouverez en page 2 et sur la délibération jointe à ce dossier :

- *les formations professionnelles assurées ou métiers concernés,
- *les lieux de formations connus (sites/locaux d'activité),
- *la liste des travaux interdits susceptibles de dérogation pour lesquels cette déclaration est faite,
- *les qualités et fonctions des personnes chargées d'encadrer les jeunes pendant ces travaux.

Les équipements de travail et le détail des travaux concernés figurent en pages 3 et 4.

Je m'engage à :

- communiquer à l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) toute modification intervenue liée à mon secteur d'activité, à la formation professionnelle assurée ainsi qu'aux travaux interdits confiés au(x) jeune(s) (Art. 5-9) ;
- tenir à la disposition de l'agent chargé de la fonction d'inspection les modifications relatives aux lieux de formation connus et à la qualité ou la fonction des encadrants (Art. 5-9).

Fait à _____
cachet :

Signature, qualité du déclarant et

Le _____

↓

Transmission par tout moyen conférant date certaine permettant d'établir la date de réception de cette annexe + d'une délibération correspondante (*par exemple, lettre ou courriel avec accusé de réception*)

À l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) et au CST

Intitulé des formations professionnelles concernées par les travaux interdits faisant l'objet de la présente déclaration	
Qualité et fonction des personnes encadrant les jeunes pendant l'exécution des travaux interdits faisant l'objet de la présente déclaration	
Lieux de formation connus (sites / locaux d'activité)	

A. TRAVAUX INTERDITS SOUMIS A DEROGATION TEMPORAIRE

Source du risque *	A. Travaux interdits soumis à la déclaration de dérogation	Locaux de la collectivité / de l'établissement	Chantiers extérieurs
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux	D. 4153-17 – Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux exposant à l'amiante	D. 4153-18 – Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 tel que défini à l'article R. 4412-98.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux exposant à des rayonnements ionisants	D. 4153-21 – Travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels	D. 4153-22 – Travaux susceptibles d'exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux en milieu hyperbare	D. 4153-23 – Interventions en milieu hyperbare au sens de l'article R. 4461-1, classe I, II, III.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et servant au levage	D. 4153-27 – Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail	D. 4153-28 – Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : 1° des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ; 2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux de maintenance	D. 4153-29 – Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux temporaires en hauteur	D. 4153-30 – Travaux temporaires en hauteur non assurés par des mesures de protection collective.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux sur échafaudage	D. 4153-31 – Montage et démontage d'échafaudages.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux avec des appareils sous pression	D. 4153-33 – Travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de l'environnement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Travaux en milieu confiné	D. 4153-34 – 1° visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins, réservoirs ; 2° travaux impliquant des opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travaux au contact du verre ou du métal en fusion	D. 4153-35 – Travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Pour chaque source de risque identifiée, remplir le tableau correspondant pages 3 et 4.

	Utilisation Entretien Art D. 4153-28	Maintenance Art D. 4153-29	A1. Équipements de travail concernés par la déclaration *	
			Nature des interventions nécessaires aux formations professionnelles indiquées en page 2	Équipements de travail** /Mesures de prévention - machines mentionnées à l'article R. 4313-78 ; - machines comportant des éléments mobiles accessibles ; - équipements de travail sur lesquels portent les travaux de maintenance.
Exemple	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Préparation de surfaces	Ponceuse à bande
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

* Y compris portatifs ou loués.

** Voir fiche n° 9 de l'instruction interministérielle n° DGT/CT1/DGEFP/DPJJ/DGESCO/DGCS/DGERDAFSL/2016/273 du 7 septembre 2016.

L'identification de de l'équipement de travail pourra être précisée par tout moyen (marque, date de fabrication ou de mise en service...).

Si votre liste est plus longue, la reporter sur une photocopie à annexer à votre déclaration.

A.2 Activités impliquant l'exposition à des agents chimiques dangereux (pictogramme de danger) D. 4153-17 et 18			
	Nature des opérations	Nom des agents chimiques*	Mesures de prévention
Exemple	<i>Nettoyage de pièces</i>	<i>Acétone</i>	<i>Présence d'un rince-œil à proximité Trousse de premiers secours</i>
1			
2			
3			
4			
5			

* Information disponible sur l'étiquette du contenant ou sur la Fiche de Données de Sécurité (FDS) du produit.

A.3 Activités impliquant l'exposition à l'amiante D. 4153-18				
	Nature des opérations nécessaires aux formations professionnelles indiquées en page 2	Type de matériau amiante*	Niveau d'empoussièrement (fibres / litre)**	Mesures de prévention
Exemple	<i>Perçage</i>	<i>Enduit de lissage sur béton</i>	<i>90 f/l</i>	<i>Mode opératoire, notice de poste, EPI...</i>
1				
2				
3				
4				
5				

* Calo Calorifugeage, fibrociment, béton hydrofuge, garniture de freins amiantée...

** Article R. 4412-98 du code du travail.

A.4 Travaux en milieu confiné D. 4153-34			
	Nature des travaux	Type de milieu confiné ou cuves, réservoirs, bassins, citernes et durée des interventions (heures)	Mesures de prévention
Exemple	<i>Pose gaines de ventilation</i>	<i>Réseau souterrain ville (5h)</i>	<i>Détecteur multigaz, masque de fuite...</i>
1			
2			
3			
4			
5			

B. TRAVAUX RÉGLEMENTÉS SOUMIS À DÉROGATION PERMANENTE INDIVIDUELLE HORS DÉLIBÉRATION		
<i>Source du risque</i>	<i>B. Travaux réglementés sous réserve d'avis d'aptitude médicale constatée + conditions ci-dessous</i>	<i>Mesures de prévention</i>
Manutentions manuelles excédant 20% du poids du mineur.	R.4153-52 – Avec avis médical spécifique pour ces opérations de manutention manuelle (porter, pousser, tirer des charges).	
Travaux exposant à un risque d'origine électrique.	R.4153-50 – Opérations sur les installations électriques ou opérations d'ordre électrique ou non au voisinage des installations si le mineur est habilité à cet effet.	
Conduite des tracteurs agricoles ou forestiers hors route.	D.4153-26 – Uniquement si les tracteurs sont munis d'un dispositif de protection et d'un système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement et si le mineur est titulaire de l'autorisation de conduite correspondante.	
Conduite d'engins automoteurs ou de levage hors route.	D.4153-51 – Si le mineur a suivi une formation à la conduite en sécurité et qu'il est titulaire de l'autorisation de conduite correspondante.	
Utilisation comme poste de travail des échelles, escabeaux, marchepieds.	D.4153-30-II – En cas d'impossibilité technique démontrée de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.	
Travaux exposant aux vibrations mécaniques.	D.4153-20 – Uniquement si le niveau de vibration est inférieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'art. R4443-2 soit sur 8 heures : 1° 2,5 m / s ² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ; 2° 0,5 m / s ² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.	

C. PIECES A JOINDRE AU DOSSIER

- La fiche de poste de l'apprenti ;
- Le document unique mis à jour (extrait concernant le service recevant l'apprenti) ;
- Les modalités de l'accueil santé sécurité (supports utilisés, attestation etc...) ;
- La liste des tenues de travail (pantalon, veste etc... été / hiver / vêtements de pluie) et des équipements de protection individuelle (chaussures de sécurité, type de protection respiratoires et auditives, type de gants, ...) fournis ;
- Les pièces permettant de justifier que les conditions de sécurité sont mises en œuvre pour chaque type de travaux interdits ou réglementés.
- Les consignes en cas d'urgence (accident, incendie...) en précisant si le tuteur est secouriste ou si un agent de l'équipe concernée est secouriste ;
- La date de la visite médicale auprès du médecin du travail ou du médecin scolaire ;
- Le nom de l'assistant de prévention de la collectivité ou de l'établissement.

MODELE D'ARRETE PORTANT DESIGNATION EN QUALITE DE MAITRE D'APPRENTISSAGE

DE M. / MME

GRADE

Le Maire (ou le Président) de

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code du travail, notamment les articles L. 6223-5 et suivants, R. 6223-22 et suivants, ainsi que l'article D. 6273-1,

Vu le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale),

Vu la délibération du (organe délibérant) en date du autorisant le recours au contrat d'apprentissage,

Considérant le recrutement prochain d'un apprenti en (indiquer la formation et/ou diplôme suivi),

Considérant que M. / Mme (agent), (grade), dispose des compétences professionnelles exigées par l'article D. 6273-1 du Code du travail, offre toutes garanties de moralité et possède les qualités requises d'un maître d'apprentissage,

ARRÊTE

ARTICLE 1 : M. / Mme (agent), (grade), est désigné maître d'apprentissage de M. / Mme (apprenti), apprenti suivant une formation de (intitulé de la formation) et affecté au sein du service (intitulé du service), pour une durée de (durée du contrat d'apprentissage) à compter du (date de prise d'effet du contrat).

ARTICLE 2 : (le cas échéant et seulement si l'agent est fonctionnaire : M. / Mme (agent) percevra une nouvelle bonification indiciaire de 20 points majorés tant qu'il exercera les fonctions de maître d'apprentissage.)

ARTICLE 3 : Le (1) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au :

- Président du Centre de Gestion,
- Comptable de la collectivité.

Fait à, le

Le Maire (ou le Président)
(Nom Prénom)

Le Maire (ou le Président),

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours gracieux exercé dans un délai de deux mois à compter de la présente notification, éventuellement suivi d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Châlons en Champagne, dans un délai de deux mois à compter, soit de la réponse de l'administration, soit de la décision implicite de rejet de cette dernière.

Notifié le

Signature de l'agent :