



# L'apprenti(e)ssage

## > Fonction Publique Territoriale

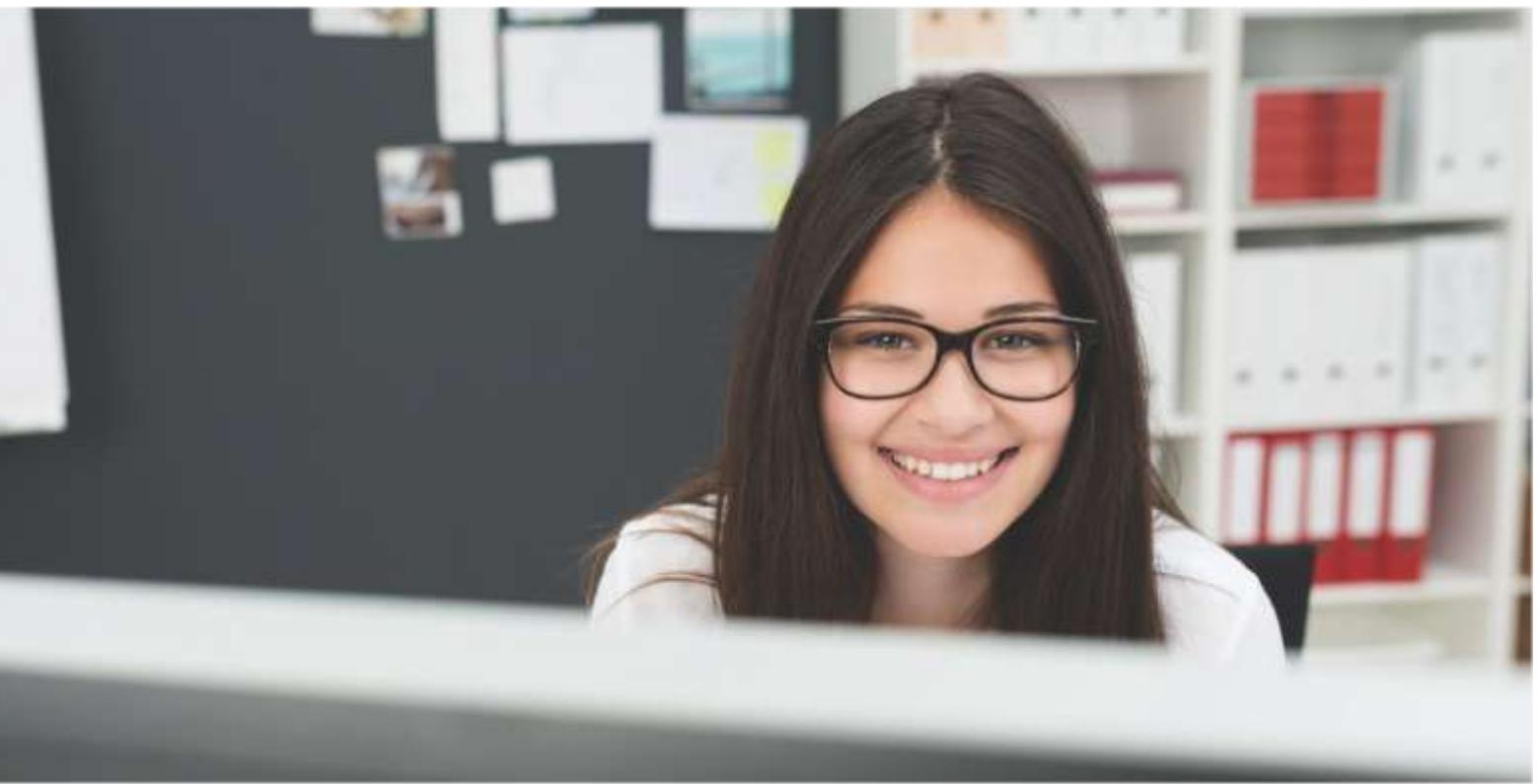
GUIDE PRATIQUE A DESTINATION  
DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DE LOIRE ATLANTIQUE

DOCUMENT REALISE PAR LE CENTRE DE GESTION DE VENDEE ADAPTE A LA LOIRE-ATLANTIQUE

[www.cdg44.fr](http://www.cdg44.fr)

Mise à jour : Juillet 2020

<b>Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?</b> .....	<b>3</b>
Les acteurs du contrat d'apprentissage .....	4
L'apprenti(e).....	4
Les employeurs publics territoriaux concernés par le dispositif .....	4
Les obligations des différents acteurs du contrat d'apprentissage .....	5
<b>Quelles sont les spécificités du contrat d'apprentissage dans le secteur public ?</b> .....	<b>6</b>
Les droits sociaux .....	6
La rémunération de l'apprenti(e) .....	6
L'enregistrement du contrat .....	6
Le contrôle du contrat d'apprentissage .....	6
<b>Quelles sont les étapes du contrat d'apprentissage ?</b> .....	<b>7</b>
Les étapes préalables au contrat .....	7
L'identification des besoins et des capacités d'accueil .....	7
La sélection de l'apprenti(e) .....	7
La désignation du maître d'apprentissage .....	8
La saisine du comité technique .....	9
La délibération validant le recours à l'apprentissage .....	9
L'inscription à la visite médicale d'aptitude .....	9
La conclusion du contrat .....	9
L'enregistrement du contrat .....	10
La déclaration préalable à l'embauche (dpae) .....	10
La vie du contrat d'apprentissage .....	10
Les modifications du contrat d'apprentissage .....	10
La rupture du contrat d'apprentissage .....	10
La suite du contrat d'apprentissage .....	11
<b>Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti(e) ?</b> .....	<b>12</b>
Les horaires de travail de l'apprenti(e) .....	12
Les droits à congés de l'apprenti(e) .....	13
La rémunération de l'apprenti(e) .....	14
Les aides financières pour l'employeur public .....	15
Les cotisations sociales .....	15
L'indemnisation chômage .....	16
Le travail de nuit .....	17
Les travaux dangereux .....	17
Les spécificités de l'apprentissage dans un contexte de handicap .....	18
<b>Annexes</b> .....	<b>19</b>
Annexe 1 : Lexique de l'apprentissage .....	20
Annexe 2 : Tableau récapitulatif des étapes du contrat.....	22
Annexe 3 : Fiche « missions de l'apprenti(e) » .....	23
Annexe 4 : Schéma d'accompagnement pour un(e) apprenti(e) TH .....	24
Annexe 5 : Arrêté d'attribution de la NBI .....	25
Annexe 6 : Modèle de saisine du comité technique .....	26
Annexe 7 : Modèle de délibération.....	28
Annexe 8 : Cerfa FA13 et sa notice .....	30
Annexe 9 : Temps de travail de l'apprenti(e).....	32
Annexe 10 : Tableau des niveaux de qualification.....	33
Annexe 11 : Références juridiques .....	34
Annexe 12 : Exemple de déclaration de dérogation aux travaux règlementés .....	35
Annexe 13 : Adresses utiles .....	40



# Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance. Tout en recevant une formation pratique au sein d'une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprenti(e)s (CFA)<sup>1</sup> ou dans un établissement de formation (lycée, université, écoles...). Il ou elle est suivi(e) alternativement par un maître d'apprentissage au sein de la collectivité puis est encadré(e) par les formateurs au CFA. L'apprenti(e) bénéficie à la fois d'un enseignement théorique et d'un enseignement pratique pour préparer au mieux le diplôme ou titre visé. Dans le cadre d'un apprentissage pour une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, il est possible de recourir à un mode d'apprentissage adapté.

Un contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale et théorique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (art. L6211-1 du code du travail).

Il s'agit d'un contrat de droit privé, régi par le code du travail. Cependant, l'apprentissage dans le secteur public répond à certaines spécificités et à des dispositions législatives et réglementaires s'appliquant à la fonction publique.

Dans le secteur public, le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée déterminée, durée qui varie, en principe, de 1 à 3 ans, selon la qualification préparée. Cette durée peut être prolongée (suite à un échec à l'examen final) ou réduite afin de tenir compte du niveau initial de l'apprenti(e).

Un contrat d'apprentissage peut également être signé pour une durée de 6 à 12 mois, et ce si l'apprenti(e) vise un diplôme ou un titre :

- De même niveau et en rapport avec le premier diplôme obtenu
- Dont une partie a déjà été obtenue par la Validation des Acquis d'Expérience (VAE)
- De niveau inférieur au diplôme précédemment obtenu
- Déjà commencé sous un autre statut.

1. Pour les sigles et leurs définitions, se reporter au lexique en annexe 1

Il est également possible, pour les personnes Reconnues en Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.), de porter la durée du contrat à quatre ans. Dans ce cas, la rémunération de l'apprenti(e) est majorée de 15 points d'indice pour la dernière année, si la formation est prolongée en raison du handicap.

**Remarque :** l'employeur public ne peut conclure avec le/la même apprenti(e) plus de trois contrats d'apprentissage successifs.

## Les acteurs du contrat d'apprentissage

### L'apprenti(e) (e)

En principe, l'apprentissage est ouvert aux jeunes âgé(e)s de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Cependant, il existe des dérogations à ces limites d'âge :

#### Sans limite d'âge :

- Pour les personnes disposant de la RQTH, délivrée par la Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).
- Pour les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

#### Dérogation à la limite d'âge inférieure :

- Il est également possible pour les jeunes âgé(e)s d'au moins quinze ans de souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité de premier cycle de l'enseignement secondaire (collège).
- De même, les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un Centre de Formation d'Apprenti(e)s pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (art. L6222-1 du code du travail).

#### Dérogation à la limite d'âge supérieure :

- Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et qu'il conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent.
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti(e) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.
- Toutefois, ces deux dérogations ne permettent pas de dépasser la limite de 30 ans au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage.

## Les employeurs publics territoriaux concernés par le dispositif

Depuis la loi n°92 – 675 du 17 juillet 1992, les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

Ainsi, peuvent conclure un contrat d'apprentissage : les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Afin de préparer au mieux le diplôme ou titre, la collectivité d'accueil peut conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise une convention de formation complémentaire. Cela permet qu'une partie de la formation pratique soit dispensée par cette autre entité. Par exemple, si la collectivité d'accueil ne possède pas tout le matériel nécessaire à la formation de l'apprenti(e).

De même, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, une convention tripartite est signée par les deux employeurs et l'apprenti(e). Cette convention est annexée au contrat d'apprentissage et comprend :

- L'affectation de l'apprenti(e) entre les deux collectivités, avec un calendrier prédéfini et le nombre d'heures effectuées dans chacune d'elles ;
- Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux collectivités. L'apprenti(e) bénéficie d'un maître d'apprentissage dans les deux collectivités ;
- La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti(e) à la formation dispensée dans les CFA.

## Les obligations des différents acteurs du contrat d'apprentissage

### Les engagements de l'apprenti(e) :

- Effectuer les missions qui lui sont confiées
- Respecter la discipline, les consignes, les règlements de la collectivité ou de l'établissement public et du CFA.
- Suivre la formation théorique de manière assidue
- Faire preuve d'initiative et de responsabilité
- Se présenter à l'examen final.

### Les engagements de l'employeur :

- Inscrire l'apprenti(e) à sa formation
- Placer l'apprenti(e) sur un poste en adéquation avec le référentiel de sa formation pour le préparer au mieux au diplôme ou titre visé
- Désigner un maître d'apprentissage remplissant toutes les conditions d'éligibilité puis l'accompagner et lui proposer des formations
- Veiller à l'acquisition de savoirs professionnels par l'apprenti(e)
- Organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti(e) en lien avec le CFA
- Verser la rémunération prévue par le contrat d'apprentissage



# Les spécificités du contrat d'apprentissage dans le secteur public

## Les droits sociaux

L'apprenti(e) est affilié au régime général de la sécurité sociale ainsi qu'au régime complémentaire de retraite (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC).

## La rémunération de l'apprenti(e)

Dans le secteur public, l'apprenti(e) perçoit la rémunération prévue par les textes (cf partie IV – C) augmentée :  
A l'issue de son contrat d'apprentissage, l'apprenti(e) peut travailler au sein de la collectivité. Pour sa reprise d'ancienneté, le temps passé en apprentissage sera décompté en tant que services privés (et non publics).

## L'enregistrement du contrat

Pour l'apprentissage dans le secteur public, l'enregistrement du contrat, une fois signé, est effectué par l'unité territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu d'exécution du contrat. L'agrément du maître d'apprentissage ayant été supprimé depuis 2010, la DIRECCTE peut toutefois procéder à un contrôle de l'éligibilité du maître d'apprentissage au moment de cet enregistrement.

## Le contrôle du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage conclu avec une collectivité est un contrat de droit privé. Cependant, l'inspection du travail n'est pas compétente pour :

- Contrôler le bon déroulement du contrat,
- Délivrer une autorisation pour permettre à l'apprenti(e) d'effectuer des heures supplémentaires,
- Déclencher une procédure de suspension d'urgence lorsque l'apprenti(e) est placé dans une situation à risque.

Ces différents points seront précisés ultérieurement dans le guide.



# Les étapes du contrat d'apprentissage

## Les étapes préalables au contrat<sup>2</sup>

### L'identification des besoins et des capacités d'accueil

Préalablement à la conclusion de tout contrat d'apprentissage, il est nécessaire que la collectivité territoriale mûrisse son projet. Elle doit veiller à prendre le temps de réfléchir à ses besoins, à ses capacités d'accueil (en termes de place, de matériel, de temps à consacrer par le maître d'apprentissage à l'apprenti(e)) mais également aux missions à confier à l'apprenti(e)<sup>3</sup>. La collectivité doit pouvoir accompagner l'apprenti(e) dans des conditions optimales tout au long du contrat afin que ce dernier obtienne le diplôme ou titre visé.

Une fois les besoins identifiés, la collectivité peut se rapprocher des différents CFA et établissements de formation afin d'identifier la ou les formation(s) adéquate(s) et d'en connaître le coût. Le Centre de Gestion peut également vous renseigner sur les différentes formations ouvertes à l'apprentissage dans le secteur public.

#### Contactez le service emploi du centre de gestion

Tél. 02.40.20.63.84

[emploi@cdg44.fr](mailto:emploi@cdg44.fr)

### La sélection de l'apprenti(e)

Lorsque la formation recherchée a été identifiée, l'employeur public peut se rapprocher des établissements de formation mais également des Missions Locales ou encore de Pôle Emploi ou de Cap Emploi pour trouver un apprenti(e).

La collectivité peut également faire le choix d'accueillir en stage, l'année précédente, une personne souhaitant faire son apprentissage dans sa structure. Ainsi, le ou la futur.e apprenti(e) peut appréhender les lieux, ses futurs collègues, le matériel. Ces périodes d'immersion peuvent être importantes pour la réussite du futur contrat d'apprentissage.

Dans le cas du recrutement d'un(e) apprenti(e) reconnu(e) en qualité de travailleur handicapé, il est important de vérifier en amont (plusieurs mois avant le début d'exécution du contrat) que l'apprenti(e) possède bien la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé délivrée par la MDPH. Si ce n'est pas le cas, il conviendra de déposer un dossier auprès de la MDPH le plus rapidement possible.

De plus, il est possible de contacter plusieurs mois avant le début d'exécution du contrat, la coordonnatrice départementale des apprenant(e)s en situation de handicap afin d'étudier les différentes possibilités pour adapter le poste de l'apprenti(e) au sein de la collectivité et lors des périodes au CFA.

#### Contactez Karine RAGNEAU, coordonnatrice départementale Loire-Atlantique

[karine.ragneau@cca-btp.fr](mailto:karine.ragneau@cca-btp.fr)

<sup>2</sup> Un tableau récapitulatif des différentes étapes vous est proposé en annexe 2

<sup>3</sup> Vous trouverez un outil RH intitulé « missions de l'apprenti(e) » en annexe 3 pour synthétiser votre demande

## La désignation du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage tient également un rôle clé dans la réussite du contrat d'apprentissage.

### La désignation du maître d'apprentissage

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti(e) dans la collectivité et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Il ou elle doit être majeur(e) et offrir toutes les garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), dans la collectivité, des compétences correspondant au diplôme ou titre préparé, en liaison avec le CFA ou l'établissement de formation (art R6223-6 du code du travail).

Il peut assurer le suivi simultané de deux apprenti(e)s au maximum. Toutefois, un(e) troisième apprenti(e) peut être pris(e) en charge si sa formation a été prolongée, en cas d'échec à l'examen (art. L6222-11 du code du travail).

Il peut être utile de désigner un suppléant au maître d'apprentissage, afin d'assurer le bon déroulement du contrat en toutes circonstances.

Dans ce même but de continuité de suivi de l'apprenti(e), une équipe tutorale peut être constituée. Ainsi, plusieurs agents de la collectivité se partagent les fonctions tutorales et l'un d'entre eux est désigné maître d'apprentissage référent. Ce dernier assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation.

L'idéal est d'associer, dès le début, le maître d'apprentissage pressenti à la préparation du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir par exemple de rencontres entre l'apprenti(e) et le maître d'apprentissage à l'occasion d'un stage ou de périodes d'immersion afin qu'ils apprennent à se connaître. Il s'agit ici de permettre une bonne réussite du futur contrat d'apprentissage.

La collectivité se doit également de permettre au maître d'apprentissage d'assurer sa fonction dans de bonnes conditions :

- À la fois pour l'accompagnement de l'apprenti(e)
- Et pour les relations avec le CFA ou l'établissement de formation (art R6223-7 du code du travail)

L'employeur public veille également à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer au mieux sa mission. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) propose cet accompagnement d'une durée de trois jours aux maîtres d'apprentissage.

### Les conditions d'éligibilité au titre de maître d'apprentissage (art R6223-24 du code du travail)

Depuis 2010, il n'est plus nécessaire d'obtenir l'agrément du maître d'apprentissage. Toutefois, la DIRECCTE peut vérifier au moment de l'enregistrement du contrat, si les conditions sont remplies par le maître d'apprentissage. L'enregistrement est donc susceptible d'être refusé si le maître d'apprentissage ne répond pas aux exigences de compétences professionnelles.

Ces conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- Condition de diplôme et d'expérience : être titulaire d'un diplôme ou d'un 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 justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- Condition d'expérience : justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion,
- Condition de diplôme : posséder une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti(e) après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

Si le maître d'apprentissage a le statut de fonctionnaire titulaire, il doit bénéficier d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 20 points.

Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les deux ne sont pas cumulables et seule la plus élevée sera prise en compte.

Le versement de cette NBI au maître d'apprentissage doit faire l'objet d'un arrêté qui n'est pas soumis à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.



## La saisine du comité technique (CT)

Les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti(e) doivent faire l'objet d'un avis du CT. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage (art 20 de la loi n° 92- 675 du 17 juillet 1992).

Le CT porte un regard sur le nombre de personnes accueillies, le maître d'apprentissage pressenti et sa fiche de poste, le diplôme préparé, la présentation de la formation, la fiche de poste de l'apprenti(e), les services d'affectation, le matériel utilisé... Il est donc nécessaire de saisir cette instance préalablement à la signature du contrat.

### Contactez la direction générale du centre de gestion

Tél. 02 40 20 63 49  
ct@cdg44.fr

## La délibération validant le recours à l'apprentissage

L'organe délibérant de la collectivité doit nécessairement prendre une délibération validant le recours à l'apprentissage. Il y vise l'avis du comité technique et y indique l'engagement financier ainsi que les modalités de la mise en œuvre de l'apprentissage.

## L'inscription à la visite médicale d'aptitude

L'apprenti(e) devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé. La liste en est disponible sur le site de l'ARS. Cette visite doit être demandée dans les plus brefs délais, puisqu'elle doit intervenir au mieux avant le début d'exécution du contrat ou au plus tard dans les deux mois suivants ce début d'exécution.

Une seconde visite effectuée par le médecin de prévention permettra de vérifier la compatibilité de la santé de l'apprenti(e) avec le poste envisagé.

### Contactez le service médecine de prévention du Centre de Gestion

Tél. : 02 40.20.00.71  
medecine@cdg44.fr

## La conclusion du contrat

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement formalisé dans le cadre du CERFA FA13. Il est conclu entre l'employeur et l'apprenti(e) ou son représentant légal, si elle ou il est mineur(e). Il est signé par les parties en trois exemplaires.

En cas de difficulté pour remplir le CERFA, l'employeur public a la possibilité de se rapprocher des chambres consulaires. Cependant, ces dernières ne seront pas compétentes pour l'enregistrement du contrat qui devra être obligatoirement adressé à la DIRECCTE.

L'inscription de l'apprenti(e) en CFA : l'employeur peut être amené à faire l'inscription.

## L'enregistrement du contrat

La DIRECCTE dispose d'un délai de quinze jours ouvrables à compter du jour suivant la réception du contrat d'apprentissage pour l'enregistrer. Le silence gardé à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Les services d'enregistrement de la DIRECCTE peuvent demander à l'employeur des pièces justificatives, notamment :

- le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti(e) ;
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- l'avis favorable du rectorat d'académie, de la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- la décision prise de réduire ou d'allonger la durée du contrat par le rectorat d'académie, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ;
- la décision prise de fixer le début de l'apprentissage hors période légale par le rectorat d'académie, la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage peut être refusé. Dans ce cas, cela est notifié aux parties au contrat. Le contrat ou l'avenant ne peut alors pas s'exécuter ou continuer de s'exécuter.

## La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'employeur public doit déclarer son apprenti(e) dans les huit jours qui suivent la date du début d'exécution du contrat d'apprentissage, et ce auprès de l'URSSAF.

Pour effectuer votre DPAE : <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>

Afin d'accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur rôle, le CNFPT propose plusieurs formations.

Pour connaître les dates de ces formations, vous pouvez contacter le CNFPT NPDC ou vous rendre sur leur site internet rubrique Catalogue de formation : [www.npdc.cnfpt.fr](http://www.npdc.cnfpt.fr).

## La vie du contrat d'apprentissage<sup>5</sup>

### Les modifications du contrat d'apprentissage

Un contrat d'apprentissage peut être modifié pour tenir compte des changements de maître d'apprentissage, de lieu d'apprentissage ou encore de changement d'employeur. Cependant, toute modification doit faire l'objet d'une information aux différentes parties du contrat (employeur, apprenti(e), établissement de formation et DIRECCTE).

Il est donc nécessaire d'effectuer un avenant au contrat d'apprentissage permettant de notifier les différents changements. L'employeur remplira alors un nouveau CERFA FA13.

### La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage relève de modes de rupture particuliers et exclusifs au regard du droit commun du travail.

La rupture durant la période d'essai

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti(e) et ce sans préavis ni indemnité. Cette période d'essai débute, non pas à la date d'embauche mais au premier jour d'exécution réelle du contrat et ce pour une durée de deux mois.

---

5 Un tableau récapitulatif des différentes étapes vous est proposé en annexe 2



### La période d'essai

Toutefois, la période de deux mois peut être suspendue en cas de maladie de l'apprenti(e). Cette période sera alors automatiquement prorogée d'une durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés. Si une partie au contrat utilise cette possibilité, elle doit, avant la date de fin de cette période, notifier, par écrit, sa décision à l'autre partie. L'employeur doit alors informer, de cette rupture, l'établissement de formation théorique dans lequel est inscrit l'apprenti(e), ainsi que la DIRECCTE auprès de laquelle le contrat d'apprentissage a été enregistré (circulaire du 08 avril 2015).

Il est également possible d'appliquer une nouvelle période d'essai lorsqu'après une rupture de contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti(e) et un nouvel employeur pour achever sa formation.

### La rupture après la période d'essai

- La « rupture amiable » ou résiliation d'un commun accord : elle suppose un consentement des deux parties en présence et doit se matérialiser par un écrit, en deux exemplaires signés, à adresser à l'établissement de formation et à la DIRECCTE.
- La rupture consécutive à un jugement du Conseil des Prud'hommes : en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en cas d'inaptitude de l'apprenti(e) à exercer le métier choisi.
- La rupture anticipée suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé : l'apprenti(e) peut demander à mettre fin à son contrat, ce qu'il notifiera par écrit, en respectant un délai de prévenance de deux mois minimum.

Dans tous les cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme initial, l'employeur doit en informer la DIRECCTE et l'établissement de formation auprès duquel l'apprenti(e) était inscrit(e).

### La suite du contrat d'apprentissage

À l'issue d'un contrat d'apprentissage, la collectivité territoriale peut recruter l'apprenti(e). Pour cela, plusieurs possibilités existent :

- L'intégration directe : cette solution d'accès direct est possible sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie C.
- Le recrutement par concours : un(e) apprenti(e) ne peut pas être recruté(e) directement si le diplôme qu'il/elle vient d'acquérir correspond à un grade de recrutement par voie de concours. L'apprenti(e) devra donc s'inscrire aux concours externes, ou suivre une préparation aux concours. Toutefois, son expérience au sein de la collectivité est un atout non négligeable lors des entretiens oraux.
- La voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap : l'apprenti(e) peut être recruté sur la base d'un contrat d'une durée égale à un an renouvelable une seule fois, à l'issue duquel il peut être titularisé. Cette possibilité est ouverte pour les catégories A, B et C et l'apprenti(e) doit répondre aux conditions de diplômes ou de niveau d'étude prévues pour l'accès au concours externe.

**A titre expérimental, du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 6 août 2024, l'apprenti(e) reconnu(e) travailleur handicapé peut bénéficier d'une titularisation directe dans la collectivité où il ou elle était employé(e).**

## Les horaires de travail de l'apprenti(e) <sup>6</sup>

Le temps de travail de l'apprenti(e) comprend à la fois le temps passé au sein de la collectivité et le temps passé au CFA ou établissement de formation.

La durée légale de travail hebdomadaire est de 35 heures. De même, la durée journalière de travail est fixée à 10 heures maximum.

Cependant, l'employeur public doit veiller à l'application de règles propres aux apprenti(e)s de moins de 18 ans. Ces règles sont les suivantes :

- La durée maximale quotidienne de travail ne doit pas dépasser 8 heures,
- L'apprenti(e) ne peut travailler plus de 4h30 consécutives sans bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives,
- L'apprenti(e) ne peut effectuer aucune heure supplémentaire, la DIRECCTE ne pouvant accorder aucune dérogation aux employeurs publics.

Dans le secteur public, les apprenti(e)s de plus de 18 ans peuvent effectuer des heures supplémentaires, sous réserve du respect des durées maximales hebdomadaires de travail soit : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines (articles L3121-35 et L3121-6 du Code du Travail).

Pour les apprenti(e)s majeur(e)s, il existe un contingent annuel pour les heures supplémentaires, fixé à 220 heures (art L 3121-11 du code du travail). Pour y recourir, l'employeur public doit préalablement consulter le comité technique. En principe, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de la rémunération mais qui peut être éventuellement remplacée par un repos compensateur (L 3121-22 et L3121-24 du code du travail). Si l'employeur public souhaite remplacer cette majoration de la rémunération, il devra tout d'abord saisir le comité technique puis prendre une délibération.

## Les repos

### Repos journalier

L'apprenti(e) bénéficie d'un repos journalier minimal dont la durée varie en fonction de son âge (art L 3164-1 du code du travail)

- moins de 16 ans : 14 heures consécutives de repos journalier minimum
- entre 16 et 18 ans : 12 heures consécutives de repos journalier minimum
- plus de 18 ans : 11 heures consécutives de repos journalier minimum

### Repos hebdomadaire

En ce qui concerne le repos hebdomadaire de l'apprenti(e), il est de deux jours consécutifs pour un apprenti(e) mineur(e) et peut varier de un à deux jours pour les apprenti(e)s majeur(e)s.

Dans tous les cas, les apprenti(e)s mineur(e)s et majeur(e)s ne peuvent être tenu(e)s de travailler les dimanches et jours fériés et durant les jours de fêtes légales (articles L 3164-5 et L 3164-6 du code du travail).

<sup>6</sup> Un tableau récapitulant les différentes étapes vous est proposé en annexe 2



## Les droits à congés de l'apprenti(e)

### Les congés annuels

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprenti(e)s puisqu'ils bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres agents de la collectivité, ainsi que des jours fériés et chômés.

Les apprenti(e)s peuvent également bénéficier des congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence.

### Les congés pour préparer les examens

L'apprentissage a pour but l'obtention par l'apprenti(e) d'un diplôme ou d'un titre. Afin de passer l'examen final, les apprenti(e)s ont droit à un congé spécial de cinq jours ouvrables durant lequel la rémunération est maintenue. Ce congé spécial intervient dans le mois qui précède les épreuves.

### Les congés maladie

En cas de congé maladie l'apprenti(e) doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais,
- adresser à l'employeur un arrêt de travail dans un délai de 48 heures, ainsi qu'à sa caisse de sécurité sociale,
- s'abstenir d'exercer toute activité,
- reprendre le travail à la date prévue,
- se présenter à une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou d'absence supérieure à 21 jours.

### Les congés maternité, paternité et adoption

Au même titre que les autres agents de la collectivité, une apprenti(e) peut bénéficier d'un congé maternité. De même, un apprenti(e) peut bénéficier d'un congé de paternité dans les mêmes conditions que les autres agents. L'apprenti(e) peut également bénéficier d'un congé d'adoption.

## La rémunération de l'apprenti(e)

### La détermination de la rémunération <sup>7</sup>

Selon le décret 2018-1347 du 28 décembre 2018, l'apprenti(e) perçoit une rémunération dont le montant, déterminé en pourcentage du SMIC, varie en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat.

Ainsi, un(e) apprenti(e) peut percevoir entre 25 % et 98 % du SMIC suivant sa situation

	1ère année	2e année	3e année
- de 18 ans	27%	39%	55%
18 – 20 ans	43%	51%	67%
21 - 25 ans et	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%		

	Diplôme de niveau V			Diplôme de niveau IV			Diplôme de niveau III		
	1ère année	2e année	3e année	1ère année	2e année	3e année	1ère année	2e année	3e année
- de 18 ans	25%	37%	53%	35%	47%	63%	45%	57%	73%
18 – 20 ans	41%	49%	65%	51%	59%	75%	61%	69%	85%
21 ans et +	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%

**Remarque :** les majorations sont applicables à compter du début du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti(e).

L'apprenti(e) préparant une licence professionnelle en un an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année de contrat.

La circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprenti(e)s vient apporter certaines précisions. Ainsi :

- Les jeunes apprenti(e)s de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprenti(e)s âgés de 16 à 17 ans.
- Lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, l'apprenti(e) perçoit une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année de son précédent contrat sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.
- Lorsqu'un(e) apprenti(e) conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

#### Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération de l'apprenti est majoré de 15 points si les 3 conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

<sup>7</sup> Vous trouverez en annexe 10 un tableau des niveaux de qualification



## Les aides financières pour l'employeur public

Les personnes morales de droit public n'étant pas assujetties à la taxe d'apprentissage sont tenues de prendre en charge les coûts de formation des apprenti(e)s dans les CFA ou établissements de formation.

Pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, 50% des frais de formation sont pris en charge par le CNFPT. Pour plus d'information sur les modalités précises de cette prise en charge, veuillez consulter la page internet du CNFPT dédiée à l'apprentissage, à l'adresse suivante : [www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/national](http://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/national)

Dans le cas du recrutement d'un(e) apprenti(e) reconnu(e) en qualité de travailleur handicapé, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) propose différentes aides financières. Celles-ci font l'objet d'une information spécifique en page 18. Pour plus de renseignements sur ces aides, vous pouvez prendre contact avec le Centre de Gestion qui vous informera des aides en vigueur.

### Contactez la mission handicap du centre de gestion

Tél. : 02 40 20 63 48

[referenthandicap@cdg44.fr](mailto:referenthandicap@cdg44.fr)

## Les cotisations sociales

Les apprenti(e)s sont affiliés au régime général de la Sécurité Sociale et au régime complémentaire de retraite pour les agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). Les apprenti(e)s **ne paient aucune cotisation**.

Mais ils bénéficient de l'indemnisation chômage au même titre que les autres agents de la collectivité.

Les employeurs publics bénéficient également de certaines exonérations patronales et salariales dues au titre :

- des assurances maladies, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse,
- des prestations familiales,
- de la taxe d'apprentissage,
- des cotisations assurances chômage.

Toutefois, certaines cotisations patronales restent à la charge de l'employeur public :

- la cotisation de retraite complémentaire à l'IRCANTEC,
- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles.

Ces cotisations sont calculées sur une base forfaitaire minorée d'une fraction égale à 11 % par rapport au pourcentage de rémunération versé à l'apprenti(e). Le Centre de Gestion peut vous aider à réaliser une simulation du coût de votre futur apprenti(e).

### Contactez le service accompagnement des carrières du centre de gestion

Tél. 02 40.20.00.71

[carrieres@cdg44.fr](mailto:carrieres@cdg44.fr)

## Services accomplis

Si l'apprenti(e) continue à travailler dans l'administration après la fin de son contrat, le temps passé en apprentissage n'est pas pris en compte pour calculer son ancienneté.

L'ancien apprenti(e) n'a donc aucun avantage par rapport à une personne n'ayant jamais travaillé dans la fonction publique ni pour accéder à des concours (il doit donc passer les concours externes), ni pour le classement à la titularisation, ni pour les cotisations aux éventuels régimes de retraite spéciaux.



## Le travail de nuit et les travaux dangereux

### Le travail de nuit

Il est interdit de faire travailler un(e) apprenti(e) âgé(e) de moins de 16 ans entre 20h et 6h  
Il est interdit de faire travailler un(e) apprenti(e) âgé(e) de 16 à 18 ans entre 22h et 6h.

### Les travaux dangereux

Les jeunes travailleurs bénéficient d'une surprotection au titre des travaux dangereux réglementés et en hauteur. Il existe une liste des travaux interdits s'appliquant aux apprenti(e)s de moins de 18 ans et aux apprenti(e)s majeurs.

Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs mineurs, le code du travail interdit leur affectation à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux (articles L 4153-8 et D 4153-15 à 37).

Toutefois, pour les besoins de leur formation pratique dans la collectivité, il existe une possibilité de les affecter sur des travaux réglementés (art L 4153-9). L'utilisation de machines dangereuses est relativement fréquente dans le cadre de certains contrats d'apprentissage, tel que des perceuses, tondeuses, machines à perforeur etc... C'est pourquoi le législateur laisse la possibilité à l'employeur de demander une autorisation pour y déroger.

Le décret n°2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de 18 ans est entré en vigueur le 2 mai 2015. Son but est de simplifier la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les apprenti(e)s mineur(e)s. Il substitue au régime d'autorisation par l'inspecteur du travail, un régime déclaratif. Cette déclaration doit être adressée à l'inspecteur du travail et peut être envoyée pour information à l'Agent Chargé d'une Fonction d'Inspection (A.C.F.I) rattaché au centre de gestion.

### Contactez le service conseil en prévention des risques professionnels du centre de gestion

Tél. 02 40 35 84 75  
prevention@cdg44.fr

Cependant, ce système de simple déclaration est soumis à certaines conditions :

- l'employeur devra avoir procédé préalablement à l'évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail, puis avoir mis en œuvre des actions de prévention.
- l'employeur devra informer le/la jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier. Il devra également lui avoir dispensé une formation sur la sécurité.
- L'employeur veillera à assurer l'encadrement de l'apprenti(e) jeune par une personne compétente durant l'exécution des travaux.
- Il s'assurera également d'avoir obtenu, en amont, un avis médical d'aptitude.

Il peut être intéressant pour l'employeur public de prendre attache avec le CFA ou l'établissement de formation pour voir ce qui a déjà pu être mis en place en matière de travaux règlementés. En effet, ces derniers auront peut-être déjà transmis certains éléments à l'inspection du travail et cela facilitera les démarches pour l'employeur qui pourra les joindre à sa déclaration.

Un second décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les articles D.4153-30 et D4153-31 du code du travail est entré en vigueur le 2 mai 2015. Il concerne également les jeunes de moins de 18 ans et assouplit les règles sur les travaux temporaires en hauteur. Il ouvre la possibilité d'utiliser les échelles, les escabeaux et marchepieds. Le décret introduit une dérogation à l'interdiction de travail en hauteur pour les besoins de la formation du jeune.

## Quelles sont les spécificités de l'apprentissage dans un contexte de handicap ?

Plusieurs aides ont été développées par le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour accompagner financièrement les collectivités qui accueillent un(e) apprenti(e) Travailleur Handicapé. Elles viennent compléter les aides financières possibles dans le cadre de l'aménagement de poste, qui s'appliquent à tout agent de la fonction publique.

- Prise en charge, à hauteur de 80 %, de la rémunération brute et des charges patronales par année d'apprentissage
- Versement d'une aide forfaitaire de 1.525 euros à l'apprenti(e) à l'entrée en apprentissage, pour l'aider à couvrir ses frais d'entrée en formation (matériel technique, équipements divers....)
- Versement d'une prime d'insertion de 1.600 euros à l'employeur qui titularise un(e) apprenti(e) à l'issue de sa formation
- Prise en charge (plafonnée) de la formation individuelle spécifique au handicap du maître d'apprentissage
- Tutorat

Vous pouvez retrouver le détail de ces aides sur le catalogue des interventions du FIPHFP accessible en ligne, à l'adresse suivante : <http://www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP>

Enfin, un dispositif expérimental d'une durée de 5 ans a été mis en place pour permettre la titularisation directe d'un(e) apprenti(e), à l'issue d'un contrat d'apprentissage. Sur demande de l'apprenti(e), une commission est alors constituée par la collectivité pour vérifier l'aptitude du candidat à la titularisation. Le décret 2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités détaillées de ce dispositif.

A compter de la rentrée 2020, le Centre de Gestion de Loire-Atlantique met en place un dispositif d'accompagnement individualisé de tous les apprenti(e)s TH.

Pour toute question relative à l'apprentissage TH, vous pouvez contacter la référente handicap du Centre de Gestion :

### Contactez la mission handicap du centre de gestion

Tél. : 02 40 20 63 48

[referenthandicap@cdg44.fr](mailto:referenthandicap@cdg44.fr)

# Annexes

Annexe 1 : Lexique de l'apprentissage

Annexe 2 : Tableau récapitulatif des étapes du contrat

Annexe 3 : Fiche «missions de l'apprenti(e)»

Annexe 4 : Schéma d'accompagnement pour un(e) apprenti(e) TH

Annexe 5 : Arrêté d'attribution de la NBI

Annexe 6 : Modèle de saisine du comité technique

Annexe 7 : Modèle de délibération

Annexe 8 : CERFA FA13 et sa notice

Annexe 9 : Temps de travail de l'apprenti(e)

Annexe 10 : Tableau des niveaux de qualification

Annexe 11 : Références juridiques

Annexe 12 : Exemple de déclaration de dérogation aux travaux réglementés

Annexe 13 : Adresses utiles

## ANNEXE 1

### Lexique

#### Cap Emploi

Dans le cadre d'une compétence territoriale, au sein d'un réseau national, chaque Cap emploi assure une mission de service public. L'objectif des Cap emploi est d'assurer la préparation à l'emploi et de favoriser l'embauche des personnes handicapées auprès des employeurs publics et privés.

#### CFA (Centre de Formation d'Apprentis)

Ils dispensent une formation générale, technologique et pratique en contact étroit avec le monde professionnel. Ils sont le lieu privilégié d'une pédagogie spécifique à l'apprentissage de chaque métier. Le CFA assure la formation théorique de l'apprenti(e). Le temps de formation en CFA varie selon les diplômes préparés. Au CFA l'apprenti(e) garde son statut de salarié, cette période étant rémunérée comme temps de travail. De plus, l'apprenti(e) suit les enseignements prévus dans les programmes et les règlements d'examen (français, mathématiques, arts plastiques et cultures artistiques, éducation physique et sportive, prévention santé environnement (PSE), enseignement technologique et professionnel, langue vivante étrangère...)

#### CFAS (Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé)

Cette structure accueille exclusivement des apprenti(e)s en situation de handicap qui ont besoin d'un enseignement adapté et d'un accompagnement personnalisé.

#### CIO (Centre d'Information et d'Orientation)

Les CIO sont implantés sur l'ensemble du territoire et dépendent du ministère de l'Éducation Nationale. Leur rôle est de favoriser l'accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille afin de les informer sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions. Au sein de chaque CIO se trouve un fond documentaire et un service d'auto documentation.

#### CRIJ (Centre Régional Information Jeunesse)

« L'Information Jeunesse » est un réseau d'information pour les jeunes installés au niveau national, mais aussi régional (CRIJ) et départemental. Sa mission consiste à proposer à tous les jeunes une "information complète, impartiale, exacte, pratique et actualisée" dans différents domaines (études, métiers, emploi, formation, vie pratique et hébergement, sports, loisirs, vacances et international).

#### CT (Comité Technique)

Le comité technique est une instance consultative, composée de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des agents publics d'autre part. Le comité technique doit être saisi sur les conditions d'accueil et de formation des apprenti(e)s au sein de la collectivité et il examine annuellement un rapport relatif au déroulement du contrat d'apprentissage.

#### DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Alternance)

Destiné aux jeunes voulant entrer en apprentissage. Ce dispositif permet de commencer une activité de type professionnel tout en demeurant sous statut scolaire. La formation n'est pas rémunérée.

#### DIRECCTE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Elle enregistre les contrats d'apprentissage et dispose de 15 jours pour rendre sa décision. Elle peut également effectuer un contrôle sur les conditions d'éligibilité du maître d'apprentissage.

#### FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)

Créé par la loi du 11 février 2005, il a pour objectif d'accompagner les employeurs publics dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des travailleurs handicapés. Le FIPHFP propose des aides aux employeurs recrutant des apprenti(e)s reconnus travailleurs handicapés.

### MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Il s'agit d'un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées dans le département. Elle exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

### Missions locales

Elles exercent une mission de service public de proximité avec pour objectif de permettre à tous les jeunes de seize à vingt-cinq ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

### Pôle Emploi

Il a pour mission d'accueillir, d'indemniser, d'orienter et d'accompagner les demandeurs d'emploi vers l'accès à un emploi. Le conseiller Pôle emploi peut proposer des services pour valoriser les compétences, élaborer des projets professionnels et orienter les démarches. Mais il peut également proposer des offres d'apprentissage, notamment celles qui s'adressent prioritairement aux personnes handicapées. Il est également le lien entre les demandeurs d'emploi en situation de handicap et Cap Emploi.

### Référent handicap

Au sein de chaque CFA et sur chaque site de formation, le référent handicap suit l'ensemble des bénéficiaires dans leurs démarches et fait en sorte qu'ils puissent accéder à la formation dans les meilleures conditions. Il est l'interlocuteur privilégié des apprenti(e)s et de leurs familles ainsi que des équipes pédagogiques pour la prise en compte de la situation de handicap au niveau du CFA et de l'entreprise. Un coordonnateur départemental gère tous ces référents handicap sur le département.

### Région

L'apprentissage est une compétence obligatoire de la Région depuis 1983. Elle définit l'offre, c'est-à-dire le type de formations à mettre en place sur les territoires et attribue aux centres, aux apprenti(e)s et à leurs employeurs, diverses aides financières.

### RNCP (Répertoire National des Formations Professionnelles)

Il a pour objet de tenir à la disposition de personnes et des employeurs une information sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification figurant sur les listes établies par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles.

### SA FEP (Service d'accompagnement Familial et d'Education Précoce)

Ce service fait partie des SESSAD et est à destination des déficients auditifs et visuels de 0 à 3 ans.

### UFA (Unité de Formation par l'Apprentissage)

Il peut arriver qu'une partie de la formation des apprenti(e)s soit faite par une UFA est créée dans des établissements scolaires ou universitaires publics ou privés et fait l'objet d'une convention avec un centre de formation d'apprenti(e)s (CFA).

### ULIS (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire)

C'est un dispositif collectif placé au sein d'un établissement du second degré qui permet l'accueil d'un petit groupe d'élèves présentant le même type de handicap. Ces élèves peuvent présenter des troubles des fonctions cognitives ou mentales, des troubles envahissants du développement, des troubles de la fonction auditive, des troubles de la fonction visuelle ou des troubles multiples associés. L'unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) est un dispositif au sein d'un collège, d'un lycée général et technologique ou d'un lycée professionnel et son projet est inscrit dans le projet d'établissement. Elle a pour mission d'accueillir de façon différenciée des élèves en situation de handicap afin de leur permettre de suivre totalement ou partiellement un cursus scolaire ordinaire.

## ANNEXE 2

### Les grandes étapes pour mener à bien un contrat d'apprentissage

Périodes	Démarches à entreprendre	Par	Annexes
Mars – avril	Identifier les besoins, les capacités d'accueil de l'apprenti(e) (année précédente)	Le service RH de la collectivité + associer le service d'accueil et le maître d'apprentissage	N° 3
	Identifier les formations correspondant au besoin de la collectivité en se rapprochant des CFA, universités...	La collectivité	N° 4
	Simuler le coût d'un apprenti(e), anticiper le coût de la formation et vérifier la capacité financière à l'accueillir	La collectivité, service RH et en appui, le service financier	
	Identifier le maître d'apprentissage	Le service RH de la collectivité	
Dès mars	Vérifier que la personne possède bien la qualification RQTH	Le service RH de la collectivité	
Dossier à remettre au plus tard 3 semaines avant la réunion du CT	Saisine du comité technique pour avis	La collectivité	N° 6
Mai - Juin	Prendre une délibération afin de valider le recours à un apprenti(e)	Par organe délibérant de la collectivité	N° 7
	Prendre un arrêté d'attribution de la NBI pour le maître d'apprentissage		N° 5
	Déposer l'offre d'apprentissage (cette offre n'est nécessaire que si vous n'avez pas déjà trouvé votre apprenti(e))	La collectivité se rapproche des CFA, missions locales	
	Sélection de l'apprenti(e) (voir s'il remplit les conditions de diplômes, répond aux critères de sélection ...)	Par la collectivité, service RH associer le maître d'apprentissage	
	Se procurer le contrat Cerfa FA13 en 3 exemplaires	La collectivité	N° 8
	Inscrire l'apprenti(e) au CFA (anticiper le coût de la formation qui peut être facturé à la collectivité)	La collectivité	
Dans les 3 mois avant et jusque 3 mois après le début de la formation	Compléter et signer le contrat d'apprentissage en 3 exemplaires	La collectivité L'apprenti(e) (ou son représentant légal)	
Apprenti(e) TH	Se rapprocher du CFA dès l'inscription pour prévoir des aménagements, un référent ...		
Juillet - août Avant le début d'exécution du contrat ou dans les 5j ouvrables suivants	Envoi du contrat signé à la DIRECCTE pour l'enregistrement + visa du directeur du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti(e) dans son établissement	La collectivité	
Avant l'embauche pour l'apprenti(e) mineur(e) ou au plus tard deux mois après l'embauche pour les apprenti(e)s majeurs	Inscription de l'apprenti(e) à la visite médicale d'embauche auprès d'un médecin agréé et contacter un médecin de prévention pour vérifier la compatibilité avec le poste.	La collectivité, le service RH	
Au plus tôt 8 jours avant le début d'exécution du contrat au plus tard le jour de l'embauche	Une fois le contrat enregistré (le silence gardé pendant 15j vaut acceptation) effectuer une Déclaration Préalable A l'Embauche sur le site de l'URSSAF	Par la collectivité auprès de l'URSSAF	

### ANNEXE 3

#### Fiche « missions de l'apprenti(e) »

L'apprenti(e) est accueilli au sein de la collectivité : .....

Direction : .....

Service : .....

Personne en charge du dossier : .....

Maître d'apprentissage pressenti : .....

Compatibilité de ses activités avec sa fonction de maître d'apprentissage : .....

Mission(s) confiée(s) à l'apprenti(e) : .....

Détails de ses activités : .....

Qualités attendues chez l'apprenti(e) : .....

Matériel utilisé : .....

Conditions d'accueil (bureau, matériel informatique...) : .....

Horaires envisagés\* :

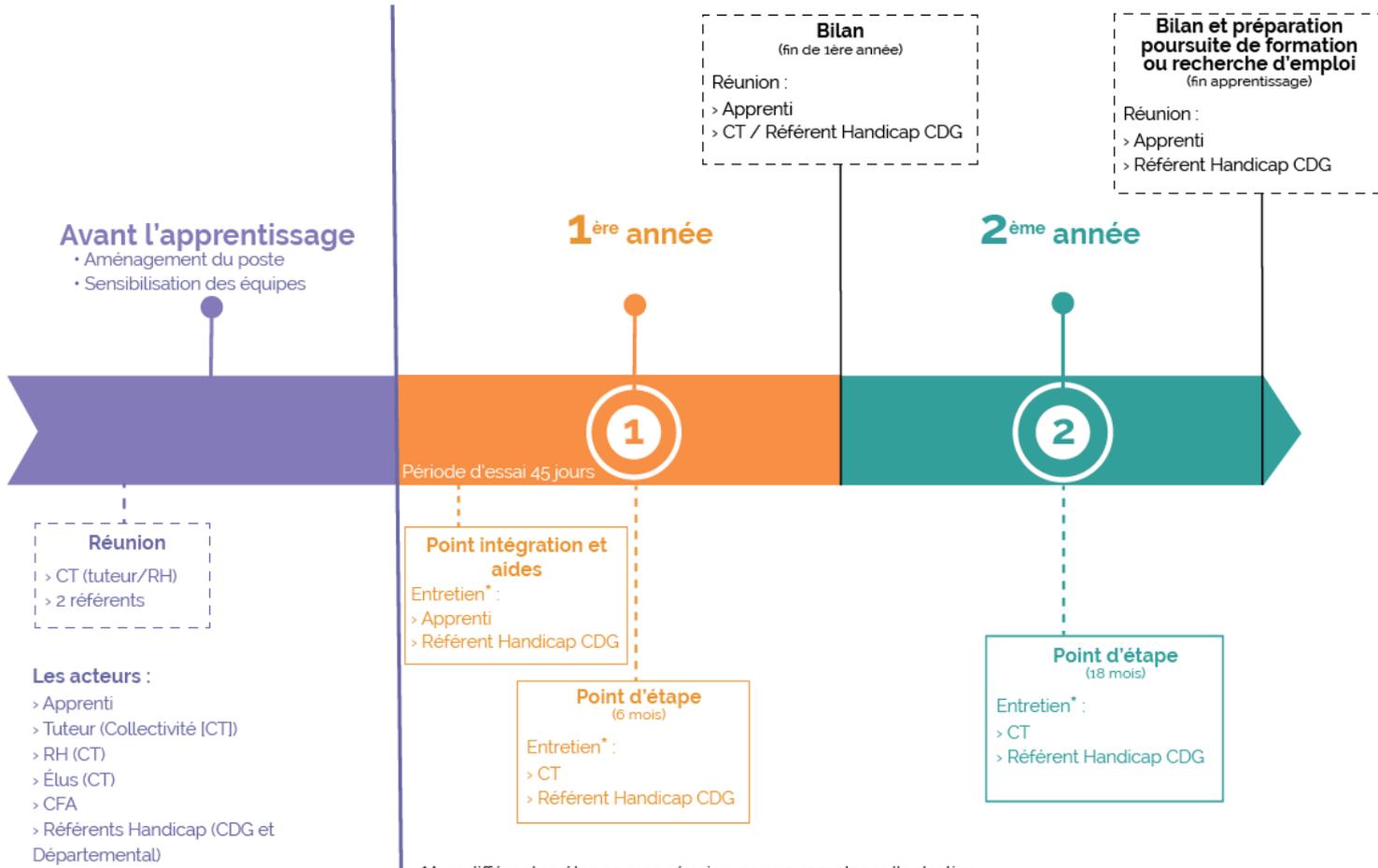
	Matin	Après-midi
Lundi		
Mardi		
Mercredi		
Jeudi		
Vendredi		
Samedi		
Dimanche		

\* Les apprenti(e)s de moins de 18 ans ne peuvent effectuer plus de 8h de travail par jour.

**ANNEXE 4**  
**Schéma d'accompagnement pour un(e) apprenti(e) TH**



**ACCOMPAGNEMENT APPRENTI(E) TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (TH)**



\*Aux différentes étapes, une réunion pourra remplacer l'entretien.  
 En tant que de besoin, la coordinatrice départementale des apprentis TH pourra être associée aux réunions.

**ANNEXE 5**

**Modèle d'arrêté : nouvelle bonification indiciaire**

ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DE LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

A M .....  
GRADE .....

LE MAIRE/ LE PRESIDENT DE .....

*VU le code général des collectivités territoriales,*

*VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,*

*VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,*

*VU le décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la Fonction Publique Territoriale,*

*VU le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié, portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la Fonction Publique Territoriale,*

Considérant que M ..... , exerce les **fonctions de maître d'apprentissage** au sens de la loi du 17 juillet 1992, à compter du .....

ARRETE

Article 1 : M ..... né(e) nom de jeune fille) ..... le ..... (date) à .....  
..... (lieu), percevra à compter du ..... (date du début de l'apprentissage) une bonification indiciaire de 20 points majorés (éventuellement au prorata de son temps de travail soit ..... h/semaine), qui viendra en complément de son traitement afférent à son indice.

Article 2 : Cette bonification est prise en compte pour le calcul du supplément familial (éventuellement).

Article 3 : Le Secrétaire Général (ou le Directeur Général) 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 et prénom du signataire)

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 pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Nantes - 6, Allée de l'Île Gloriette 44041 NANTES CEDEX - dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

Notifié le ..... Signature de l'intéressé(e) :



## Apprentissage

### Demande d'Avis à transmettre au Comité Technique du Centre de Gestion

- **Nom de la Collectivité :** .....
- Diplôme préparé par l'apprenti <sup>(1)</sup> : .....
- Spécialité : .....
- Âge de l'apprenti : .....

### I – Conditions d'accueil

- **Nombre d'apprentis actuellement dans la collectivité :**
- Dans quels services sont-ils affectés ?*
- .....
- .....
- **Tâches du service d'accueil :** .....
- .....
- .....
- **Structures du service d'accueil :**
- Nombre d'employés :*
- Encadrement :**
- Nombre de personnes :*
- Grades :* .....
- .....
- Equipement du service :* .....
- .....
- .....

(1) *Faculté complet*

## II – Conditions de formation

---

Maître d'apprentissage :

*Grade* : .....

*Ancienneté dans le métier* : .....

. dans la Fonction Publique : .....

. dans le privé : .....

*Diplômes* : .....

*Expériences éventuelles en tant que formateur* : .....

*Durée prévue pour la formation de l'apprenti par le Maître d'apprentissage*

*(Exp. 1/2 semaine consacrée exclusivement à l'apprentissage).*

## III – Etapes de formation

---

*Tâches qui vont être confiées progressivement à l'apprenti* :

- .....
- .....
- .....
- .....

Fait à ..... le .....

Le Maire (Président),

**AVIS du Comité Technique du : .....**

Le Président,

## ANNEXE 7

### Modèle de délibération validant le recours à un contrat d'apprentissage

---

#### DELIBERATION CONTRAT D'APPRENTISSAGE

---

Le ..... (Date), à ..... (Heure), à..... (Lieu), se sont réunis les membres du Conseil Municipal (ou autre assemblée), dûment convoqués le....., sous la présidence de.....  
.....

#### Le Maire/Président, propose à l'Assemblée :

VU le Code général des collectivités territoriales ;

VU la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 modifiée, portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail ;

VU le Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 modifié, portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et son expérimentation dans le secteur public ;

VU le Décret n°93-162 du 2 février 1993, relatif à la rémunération des apprenti(e)s dans le secteur public non industriel et commercial ;

**(En cas d'apprentissage adapté)** Vu la loi n°2005-102 du 11 février 2005 modifiée, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

VU le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 modifié, relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;

Considérant l'avis du Comité Technique en date du ..... ;

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (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 cette démarche nécessite de nommer un maître d'apprentissage au sein du personnel communal / l'établissement ; que celui-ci aura pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), de compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou au diplôme préparé par ce dernier ; que le maître d'apprentissage disposera, pour exercer cette mission, du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) et aux relations avec le Centre de Formation des apprentis(e)s **(ou l'établissement)** ; que de plus il bénéficiera d'une N.B.I. (Nouvelle Bonification Indiciaire) de **20 points** ;

CONSIDÉRANT qu'à l'appui de l'avis favorable du Comité Technique, il revient au Conseil de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

CONSIDÉRANT qu'il revient à la collectivité de prendre en charge le coût de la formation. CONSIDÉRANT que le coût de la formation s'élève à ..... €

Le conseil....., après en avoir délibéré :

1) DÉCIDE le recours au contrat d'apprentissage,

2) DÉCIDE de conclure à compter du ..... **(préciser la date)**, ..... contrat(s) d'apprentissage **(préciser le nombre)** conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation

3) **PRECISE** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget ..... (préciser), au chapitre ..... (préciser), article ..... (préciser) de nos documents budgétaires pour la rémunération et au chapitre....., article ..... pour le coût de la formation.

4) **AUTORISE** le Maire/Président ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis ou établissements scolaires.

Fait et délibéré à ..... les jours, mois et an que dessus,

Pour extrait certifié conforme, le .....

Le Maire ou le Président,

(Signature)

**Transmis au Représentant de l'Etat le :.....**

Publié le : .....





## ANNEXE 9

### Temps de travail des apprenti(e)s

	Durée maximale de travail par jour	Durée maximale de travail par semaine	Heures supplémentaires	Repos quotidien minimum	Repos hebdomadaire	Temps de pause	Congés annuels
Apprenti – de 16 ans	8 heures	35 heures	Non autorisées	14 heures consécutives	2 jours consécutifs	4h30 de travail consécutives maximum puis 30 minutes de pause	5 semaines (+ 5 jours pour préparer les examens)
Apprenti – de 18 ans	8 heures	35 heures	Non autorisées	12 heures consécutives	2 jours consécutifs	4h30 de travail consécutives maximum puis 30 minutes de pause	5 semaines (+ 5 jours pour préparer les examens)
Apprenti + de 18 ans	10 heures	35 heures	Peut aller jusqu'à 48h par semaine ou 44h en moyenne sur 12 semaines	11 heures consécutives	24 h consécutives	6h de travail consécutives maximum puis 20 minutes de pause	5 semaines (+ 5 jours pour préparer les examens)

## ANNEXE 10

### Tableau des niveaux de qualification

Niveau V I		Sortie en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (de la 6e à la 3e)
Niveau V bis		Équivaut à un an après le collège (abandon en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale)
Niveau V		Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) - Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) - Diplôme National du Brevet (DNB)
Niveau IV	Bac	Baccalauréat (bac pro, général ou technologique) - Brevet de Technicien (BT) - Brevet Professionnel (BP) - Brevet de maîtrise (BM)
Niveau III	Bac +2	Brevet de Technicien supérieur (BTS) - Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) - écoles des formations sanitaires ou sociales
Niveau II	Bac +3	Licence - licence professionnelle - Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG) - "maîtrise"
Niveau I	Bac +5	Diplôme d'ingénieur - Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion - Master - Master professionnel - diplôme de grandes écoles - doctorat

## Annexe 11

### Références juridiques

#### Lois

- Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle
- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie locale
- Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

#### Décrets

- 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° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprenti(e)s dans le secteur public non industriel et commercial
- Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de 18 ans
- Décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les articles D.4153-30 et D-4153-31 du Code du travail
- Décret n°2019-956 du 13/09/2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
- Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant les modalités de titularisation des BOETH

#### Circulaires

- Circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007, précisant les modalités de détermination de la rémunération à verser aux différents apprenti(e)s au vu de leur niveau et du diplôme préparé
- Circulaire n° du 08 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

#### Code

- Code du travail (partie législative et réglementaire)

## ANNEXE 12

### Exemple de déclaration de dérogation aux travaux réglementés pour les apprenti(e)s mineur(e)s

Déclaration de dérogation aux Travaux Réglementés en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle (FP) ( Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de prévue à l'article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit

Déclaration initiale

Renouvellement tous les 3 ans

Date de la dernière autorisation : .....

La demande de renouvellement de l'autorisation de déroger est adressée, par tout moyen conférant date certaine, trois mois avant la date d'expiration de la décision d'autorisation de déroger en cours (article R. 4153-44 du code du travail).

**SECTEUR D'ACTIVITE** – code APE ..... : SIRET : .....

**TYPE D'EMPLOYEUR** :  Lycée professionnel/techno/agricole  CFA entreprise  organisme  
FP  Ets social/médico-social  Ets DPJJ

Si structure importante, préciser : .....

Pour les entreprises, l'atelier concerné : .....

Pour les établissements de formation, la filière concernée : .....

**NOM D'ETABLISSEMENT/ENTREPRISE** : .....

Adresse : ..... Code postal : ..... Ville : .....

Adresse e-mail : ..... Tél : .....

#### DECLARATION DE DEROGATION DE L'EMPLOYEUR OU DU CHEF D'ETABLISSEMENT

**Je soussigné(e), ..... sollicite par la présente déclare déroger aux travaux réglementés en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle. Vous trouverez en page 2 :**

Les travaux pour lesquels cette déclaration est réalisée, Les lieux de formations connus,  
Les formations professionnelles ou métiers concernés,  
Les qualités et fonctions des personnes chargées d'encadrer les jeunes pendant ces travaux.

Le détail des travaux concernés par la demande figure en pages 3 et 4.

J'atteste avoir procédé à l'évaluation des risques\* pour la santé et la sécurité des travailleurs et mis en œuvre les actions de prévention dans mon établissement. Les travaux seront réalisés dans le respect des règles de santé et de sécurité prévues par le code du travail. (L. 4121-1, L. 4121-3 et R. 4153-40 du code du travail).

Fait à ..... le .....

SIGNATURE, QUALITE DU DEMANDEUR & CACHET :

\* : consignés dans le document unique d'évaluation des risques

Transmission de cette demande à l'inspection du travail par tous moyens permettant d'établir la date de réception (Article R. 4153-41 du code du travail)

A défaut de réponse au plus tard 2 mois après la date de Réception de la demande complète auprès de l'inspection du travail, l'autorisation de déroger est acquise. (Article R. 4153-42 et R. 4153-43 du code du travail)

Inspecteur du travail territorialement compétent

	Source du risque	Travaux réglementés soumis à la demande de dérogation	Lieux de formation connus		Intitulé des formations professionnelles ou des métiers concernés	Qualité et fonction des personnes encadrant les jeunes pendant l'exécution des travaux réglementés
			Locaux de l'établissement /entreprise	Chantier Extérieur ** Si locaux différents de ceux de l'établissement /entreprise, préciser l'adresse		
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"/>		
2	Activité	D. 4153-18* - opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 ou 2 tel que défini à l'article R. 4412-98.	<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"/>		
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"/>		
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"/>		
6	Equipement de travail	D. 4153-21 Il est interdit d'employer les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans aux travaux suivants : 2° Opérations ou interventions de toute nature, en marche, telles que visites, vérifications, nettoyage, graissage, sur des équipements de travail comportant des organes en mouvement, à moins que des dispositifs appropriés ne les mettent à l'abri de tout contact avec ces organes ; 3° Travail des cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même ; 4° Alimentation en marche des scies, machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs, mus mécaniquement	<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"/>		

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"/>	:
9	Equipement de travail	D. 4153-31 - montage et démontage d'échafaudages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	:
10	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"/>	
11	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"/>	
12	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"/>	:

--	--	--	--	--	--

soumis à valeur limite d'exposition (VLEP) ; \*\* : agricole, forestier, BTP, tout site extérieur pour un travail temporaire

Si votre liste est plus longue que prévue ci-dessous, la reporter sur une photocopie à annexer à la demande de dérogation

Equipements de travail concernés par la demande ( c'est-à-dire visés par la réglementation rappelée en page 2)					
	Nature des travaux nécessaires aux formations professionnelles indiquées en page 2	Nom des équipements de travail	Informations sur la plaque signalétique		Observations
			Marque, type, n° de série	Année de fabrication	
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					

Si votre liste est plus longue que prévue ci-dessous, la reporter sur une photocopie à annexer à la demande de dérogation

**Interventions en milieu de travail hyperbare D. 4153-23**

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

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

	Nature des travaux nécessaires aux formations professionnelles indiquées en page 2	Type de milieu confiné ou cuves & durée des interventions (h)	Observations
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 page 2	Nom des ACD & Marque ou Distributeur*	Observations
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

\* : Information disponible sur l'étiquette du contenant ou sur la fiche de données sécurité (FDS) + existence de VLEP réglementaire

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

	Nature des opérations nécessaires aux formations professionnelles indiquées	Type de matériaux amianté*	Niveau d'empoussièrement prévu ( fibres/litre)	Observations
1				
2				
3				
4				
5				

\* : calorifugeage, fibrociment, béton hydrofuge, garniture de freins amiantés...

## ANNEXE 13

### Adresses utiles

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loire-Atlantique  
6 rue du Pen Duick II  
44262 NANTES Cedex 2

- Service emploi - Nathalie ANGOMARD  
Tél. : 02 40 20 63 84  
[emploi@cdg44.fr](mailto:emploi@cdg44.fr)
- Médecine de prévention  
Tél. : 02 40.20.00.71  
[medecine@cdg44.fr](mailto:medecine@cdg44.fr)
- Service conseil en prévention des risques professionnels du centre de gestion  
Tél. 02 40 35 84 75  
[prevention@cdg44.fr](mailto:prevention@cdg44.fr)
- Service accompagnement des carrières du centre de gestion  
Tél. 02 40.20.00.71  
[carrieres@cdg44.fr](mailto:carrieres@cdg44.fr)
- Mission Handicap : Isabelle MEENS  
Tél. 02 40 20 63 48  
[referenthandicap@cdg44.fr](mailto:referenthandicap@cdg44.fr)

DIRECCTE UT LOIRE-ATLANTIQUE  
1A Boulevard de Berlin  
44024 NANTES  
Tél. 02 40 12 35 00

MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (MDPH)  
Nantes  
Rond-Point du Forum d'Orvault  
BP 10147 ORVAULT Cedex 1  
Tél. 02 28 09 40 50

St-Nazaire – Espace Accueil  
12 Place Pierre Sémard  
44600 SAINT-NAZAIRE  
Tél. 02 49 77 41 21

CAP EMPLOI Nantes  
1 Rue Didienne  
44008 NANTES Cedex 1  
Tél. 02 40 08 07 07

COORDONNATRICE DEPARTEMENTALE APPRENTI(E)S TH  
Karine Ragneau  
[karine.ragneau@cca-btp.fr](mailto:karine.ragneau@cca-btp.fr)