UNIVERSITÉ PARIS SUD

Comprendre le monde, construire l'avenir®

L'APPRENTISSAGE À L'UNIVERSITÉ

GUIDE DE L'EMPLOYEUR PUBLIC D'ÉTAT

Février 2017

*L'apprentissage se compose de **deux « espace-temps » de formation** – à l'université et chez l'employeur public - partenaires indispensables à la **construction de l'expérience et à la professionnalisation de l'étudiant.** L'apprenti est un **salarié rémunéré** via un contrat d'apprentissage.*

université PARIS-SACLAY

www.u-psud.fr

DEVENIR APPRENTI

L'apprenti doit avoir **moins de 26 ans** pour signer un contrat d'apprentissage (sauf cas particuliers d'allongement de l'âge limite). Il peut être de nationalité française ou ressortissant de l'Union Européenne ou étranger en situation régulière de séjour et de travail. Il doit satisfaire les conditions de sélections universitaires pour candidater. Il suivra la formation à l'université mais doit s'inscrire auprès du **CFA** (Centre de formation d'apprentis) qui dépend de la formation choisie.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un **contrat de droit privé** régi par le code du travail, sous la forme d'un **CDD de type particulier** (avec obligation de formation) d'une durée de **1 à 3 ans**, assorti d'une période d'essai de 45 jours effectifs de présence. Le contrat doit être signé au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début de la formation universitaire. L'apprenti travaille **35 h max par semaine** (temps chez l'employeur + temps au centre de formation). Le temps partiel est exclu.

Apprentissage et **Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation n'est pas possible dans les établissements publics à caractère non industriel et non commercial.

LE SALAIRE DE L'APPRENTI

Le salaire de l'apprenti est sans charges sociales et est déterminé en pourcentage du SMIC en fonction de l'année d'exécution du contrat. Il est versé tous les mois à compter de la date du début du contrat, que l'apprenti soit en entreprise ou à l'université. Quand l'apprenti conclut successivement plusieurs contrats d'apprentissage, il faut tenir compte de la progression dans le cycle de formation pour déterminer la rémunération.

% SMIC	*Année d'éxécution du contrat*		
	1e ANNÉE *DUT 1eA, M1, Ingénieur 1eA* *	2e ANNÉE *DUT 2eA, LP, M2, Ingénieur 2eA, DCG1* *	*3e ANNÉE* *Ingénieur 3eA, DCG2* *
- DE 18 ANS	45 %	57 %	73 %
18-20 ANS	61 %	69 %	85 %
21 ANS ET +	73 %	81 %	98 %

* Taux de rémunération pour les formations de l'enseignement supérieur indiquées (majoration de 20 points par rapport à un employeur privé). Cas où le jeune n'a jamais conclu de contrat avant d'entrer dans l'année concernée.

LES AVANTAGES POUR L'EMPLOYEUR

> Donner à des jeunes de meilleures chances de trouver un emploi tout en combattant les inégalités sociales et les discriminations.
> Valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes.
> Mieux faire connaître les métiers de la fonction publique, ce qui veut dire à terme contribuer à un recrutement large et diversifié au sein de ses services.
> Transmettre les valeurs du service public et contribuer à un effort d'enjeu national, tel que l'insertion professionnelle des jeunes.

▶ **LES OBLIGATIONS** DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit nommer parmi ses salariés un **maître d'apprentissage** dont le rôle est d'accueillir, d'accompagner, de guider et d'évaluer l'apprenti. Le maître d'apprentissage doit remplir des **conditions de diplôme et/ou durée d'expérience professionnelle** (3 ans) en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti.
Il ne peut pas suivre **plus de 2 apprentis** simultanément.

▶ LES COTISATIONS

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). Il ne paie cependant aucune cotisation. L'apprenti est aussi exonéré de la CSG et de la CRDS.

L'employeur public est **exonéré des cotisations suivantes :**
> des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
> de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti ;
> des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Les cotisations restant dues sont :
> la cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle) ;
> la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
> la cotisation au fonds national d'aide au logement ;
> le cas échéant le versement transport ;
> le forfait social dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (IRCANTEC).

▶ L'INDEMNISATION **CHÔMAGE**

L'apprenti a droit à l'issue de sa période d'apprentissage au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.
Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le **risque chômage** [1]:
> soit par la voie de l'auto-assurance (l'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'assurance chômage),
> soit au moyen d'une adhésion spécifique, pour ses seuls apprentis, à l'Assurance chômage (c'est à l'Unédic que revient la charge financière de l'indemnisation et non à l'employeur public).

L'adhésion spécifique pour les apprentis constitue une exception au principe d'auto-assurance, notamment pour l'Etat.

1 Accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, pris en application de l'article 11 de la loi 96-376 du 6 mai 1996

▶ **LA PRISE EN CHARGE** DE LA FORMATION

L'employeur public doit prendre à sa charge les **coûts de la formation** dispensée par le CFA ou autre établissement de formation (notamment les universités et les lycées professionnels).
Le coût annuel de formation par apprenti est validé par le Conseil Régional d'Ile-de-France et publié annuellement par le Préfet de Région.

Le contrat d'apprentissage, **ce n'est pas...**

- **Un pré-recrutement :** l'apprentissage ne peut conduire à la titularisation de l'apprenti dans la fonction publique d'Etat. L'apprenti ne peut faire valoir ses années d'apprentissage comme des années d'expérience professionnelle au sens des durées requises pour se présenter à un concours interne. S'il intègre la fonction publique par voie de concours, il pourra faire valoir la période d'apprentissage comme une période de services dits effectifs.
- **Une classe préparatoire intégrée (CPI)** en vue de la préparation d'un concours au sein de la fonction publique (les élèves en CPI ne disposent ni d'une formation professionnelle, ni d'un diplôme à la fin de leur formation et aucune limite d'âge ne leur est imposée).
- **Un PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État** qui permet à des jeunes non diplômés ou faiblement diplômés d'accéder sans concours à des emplois de catégorie C de la fonction publique, de bénéficier d'une formation et d'acquérir une qualification, voire un diplôme. Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, c'est un contrat de droit public à l'issue duquel les bénéficiaires peuvent être titularisés.
- **Un emploi d'avenir :** ce CDD de 3 ans au maximum ou CDI permet aux jeunes de 16 à 25 ans d'accéder à un meilleur niveau de qualification et d'obtenir une expérience professionnelle. Sa finalité n'est pas la titularisation. Il n'est ouvert au sein de la fonction publique d'Etat que pour ses établissements publics et pour le dispositif « emplois d'avenir de professeur ».

PRINCIPALES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 : loi qui pérennise le dispositif expérimental mis en place par la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 qui ouvre l'apprentissage à la fonction publique.
- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Circulaire n°2007-04 du 24 janvier 2007, précisant les modalités de détermination de la rémunération à verser aux différents apprentis au vu de leur niveau et du diplôme préparé.
- Circulaire du 8 avril 2015 DGAFP/ DGEFP relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (www.fonction-publique.gouv.fr/circulaires).

LIENS UTILES

http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/apprentissage/article/recrutez-un-apprenti

Circulaire 2007-04 : http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr/-recup-par-id-/C_20150408_N0003.pdf

Guide pratique Apprentissage dans la fonction publique d'Etat :
http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/score/l-apprentissage/Apprentissage-dans-la-FPE.pdf

www.u-psud.fr/apprentissage

CONTACTS

Formation Continue, Validation des Acquis et Alternance - Université Paris-Sud
Tél. : 01 69 15 78 88 / 78 79 - **apprentissage@u-psud.fr**