



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne

# Quel emploi territorial, pour demain, en Haute-Garonne ?



*Les enjeux humains et financiers  
Les moyens à votre disposition*

Septembre 2013

# Quel emploi territorial, pour demain, en Haute-Garonne?

Les évolutions des attentes de nos administrés, la diminution de nos moyens financiers, l'allongement de la durée d'activité et l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi nous conduisent à la nécessité d'adapter et de faire évoluer, en permanence, nos organisations de travail avec le souci de pouvoir donner à chacun une place, en fonction de ses « savoir-faire » actuels ou en devenir.

En cette période où **l'emploi est au coeur des préoccupations de chacun, les élus vont être confrontés à un impératif d'anticipation**, d'autant qu'un nombre important d'agents de la Fonction Publique Territoriale va parvenir, dans les prochaines années, à l'âge de la retraite.

Pour pouvoir se projeter dans cet avenir, il est important pour les collectivités territoriales de la Haute-Garonne, de mettre en lumière :

- **l'impact de la pyramide des âges de nos agents** sur nos structures ;
- **l'identification des compétences clés pour le service public**, ainsi que les emplois en émergence, en stagnation voire en déclin ;
- **les moyens d'accompagnement vers l'insertion professionnelle** de jeunes, et/ou de personnes en situation de handicap, qui permettent de renouveler nos « savoir-faire » et « savoir-être » dans l'objectif de trouver un équilibre générationnel et sociétal, tout en bénéficiant d'aides financières.

Pour ce faire, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne vous propose ce dossier documentaire qui matérialise ces trois enjeux afin de transformer, en toute connaissance de cause, cet impératif d'anticipation en une **opportunité pour le renouvellement des compétences et de l'emploi territorial de demain en Haute-Garonne**.

Le Président,



Pierre IZARD

# DE LA NECESSAIRE GESTION DYNAMIQUE DES AGES DES AGENTS DES COLLECTIVITES AFFILIEES AU CDG 31

21% des agents sont susceptibles de partir à la retraite dans les 7 années à venir

La structure de la pyramide des âges des agents des collectivités affiliées au CDG 31 témoigne d'une part relativement faible d'agents de moins de 30 ans comparativement à la moyenne nationale. En effet, seulement 6,3% de l'effectif des collectivités de la Haute-Garonne a moins de 30 ans, contre 11% pour la moyenne nationale. Inversement, 39% des agents a plus de 50 ans soit 5 points de plus que la moyenne nationale qui est de 34,6%. Ainsi, la moyenne d'âge des agents est de 45,9 ans, toutes filières confondues, et 3124 personnes sont susceptibles de partir à la retraite d'ici à 2020.

La question du vieillissement de notre population pourrait être abordée sous l'angle de ses incidences négatives :

- disparition d'une génération qui détient des savoir-faire ;
- augmentation du coût des ressources du fait d'une plus forte ancienneté et des conséquences de l'augmentation des risques induits par l'altération de la santé (troubles musculo-squelettiques liés à la réalisation de travaux physiques et/ou pénibles) ;
- démotivation des agents du fait d'absence de perspective d'évolution professionnelle, d'apparition de nouveaux modes de recrutement de profils et/ou de perte du sens de son utilité.

Cette question pourrait être appréhendée sous l'angle de la seule gestion de flux (sortants/entrants) dans l'unique finalité de rajeunir une pyramide des âges.

Cependant, ce vieillissement de notre population apparaît comme une véritable opportunité de penser différemment l'organisation de nos structures.

En effet, il est indispensable pour organiser un passage de relais et de transmission des compétences, de prendre en compte les transformations actuelles de nos métiers induites par les nouvelles attentes des administrés, les incidences des transferts de compétences et la diminution de nos ressources financières.

Cette nouvelle pratique de gestion implique :

- de prendre en compte l'ensemble des mouvements possibles de nos effectifs (et non seulement le remplacement des « anciens » par un recrutement de jeunes) en tenant compte des potentialités des agents pouvant bénéficier du dispositif de formation interne ;
- de penser les coopérations intergénérationnelles autrement que par le simple tutorat mais sur la base de la détection des savoirs à transmettre et du volontariat ;
- de former des gens qui ne l'ont pas été depuis longtemps et d'anticiper ainsi les trajectoires professionnelles des agents ;
- d'imaginer des coopérations permettant de faire travailler ensemble des générations différentes.

Ainsi, il nous semble possible de définir une gestion dynamique des âges qui permet de passer d'une culture d'exclusion des plus âgés à une culture planifiée d'inclusion des compétences des ressources humaines.

Pyramide des âges de l'ensemble des agents des collectivités affiliées (15 155 agents)



Données extraites base CIRIL CDG 31 - Mars 2013

Le vieillissement de notre population : une opportunité de donner des perspectives à l'ensemble de nos agents !

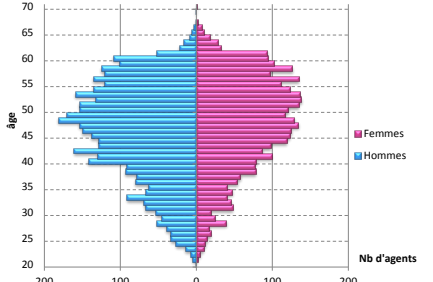
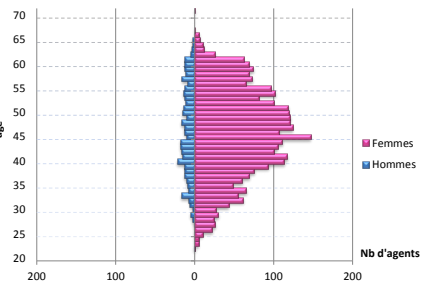
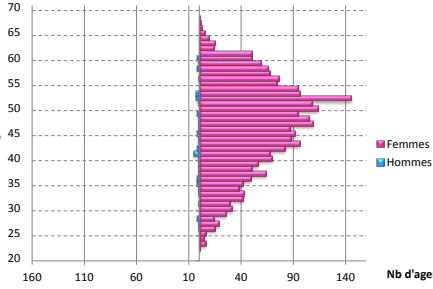
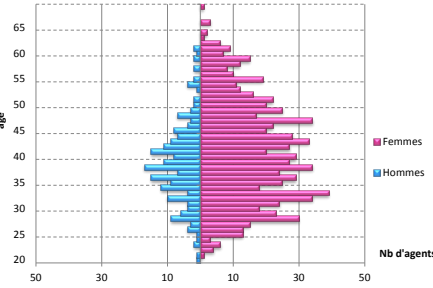
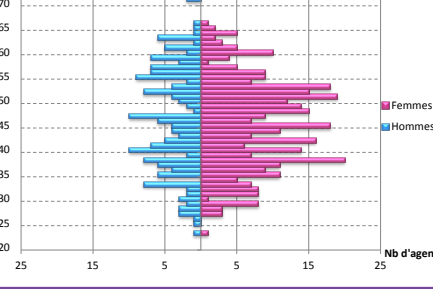
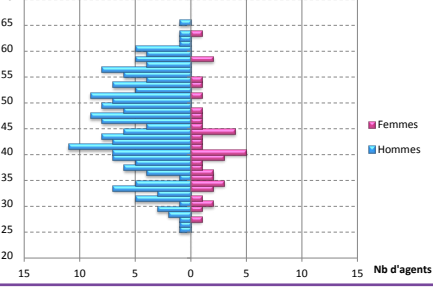
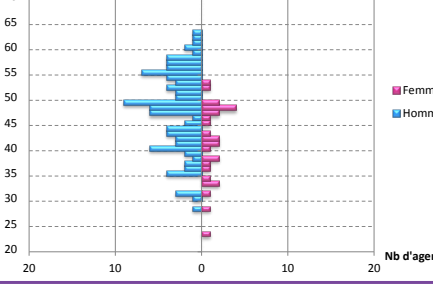
## SOURCES ET METHODE

L'analyse des âges porte sur l'ensemble des collectivités affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Garonne soit 15155 agents titulaires et contractuels au 1<sup>er</sup> mars 2013.

« Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique », DGAFP, 2012

« La gestion des âges et les effets sur la GRH », Sana Guerfel-Henda, 2006

« La démographie du travail pour anticiper le vieillissement », ANACT, 2002

<b>TECHNIQUE</b>		<b>7321 agents</b>  <b>48%</b> des effectifs globaux	Catégorie C <b>93%</b> (6819 agents)  Moyenne d'âge élevée: <b>46,7ans</b>	Réflexion à mener sur : - les compétences à transférer ; - le maintien de la motivation ; - les formations internes ; - la prévention.
<b>ADMINISTRATIVE</b>		<b>3404 agents</b>  <b>22%</b> des effectifs globaux	<b>6%</b> cadres A ont moins de 30 ans  <b>Cadres A à la retraite :</b> D'ici 2020 : <b>31%</b> (165 agents) D'ici 2030 : <b>51%</b> (269 agents) Moyenne d'âge des catégories C élevée: 47,2ans	Réflexion à mener sur : - l'anticipation des formations initiales et continues (interne/externe) ; - la disparition d'une génération qui détient des savoir-faire.
<b>MEDICO-SOCIALE</b>		<b>2519 agents</b>  <b>17%</b> des effectifs globaux	Catégorie A (puéricultrice, cadre de santé, médecin) :  <b>41%</b> de ces agents seront à la retraite d'ici 2030	Réflexion à mener sur : - les compétences à transférer ; - le maintien de la motivation ; - les formations internes.
<b>ANIMATION</b>		<b>1023 agents</b>  <b>7%</b> des effectifs globaux	<b>Filière la plus jeune :</b> <b>40,6 ans</b>  Essentiellement des agents contractuels	Réflexion à mener sur : - l'accompagnement sur le moyen terme de cette population ; - le maintien de la motivation des agents.
<b>CULTURELLE</b>		<b>523 agents</b>  <b>3%</b> des effectifs globaux	<b>Cadres A à la retraite :</b> D'ici à 2020 : <b>35%</b> (24 agents) D'ici à 2030 : <b>54%</b> (37 agents) Métiers concernés : bibliothécaire, assistant de conservation...	Réflexion à mener sur : - les compétences à transférer ; - le maintien de la motivation ; - les formations internes.
<b>POLICE</b>		<b>235 agents</b>  <b>2%</b> des effectifs globaux	Moyenne d'âge : - catégorie B : 49,2 ans - catégorie C : 44,1 ans	Réflexion à mener sur : - l'anticipation des départs ; - l'accompagnement des ressources internes.
<b>SPORTIVE</b>		<b>130 agents</b>  <b>1%</b> des effectifs globaux	Filière composée à <b>86%</b> de catégorie B (éducateur des activités physiques et sportives)	<i>* Données extraites base CIRIL - CDG 31 - Mars 2013</i>

# LA POPULATION DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES SERVICES, DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE ET SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

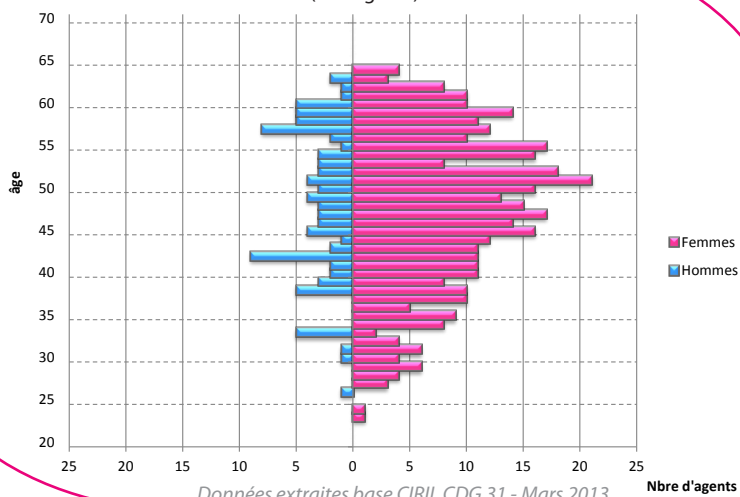
S'interroger sur la population des hommes et des femmes qui vous accompagnent dans le pilotage de vos politiques publiques territoriales, s'intéresser à cette fonction «stratégique» pour vos organisations nous semble important compte tenu des évolutions actuelles de la Fonction Publique Territoriale.

## 1 - Une fonction féminisée qui amorce son renouvellement démographique

La pyramide des âges des DGS<sup>1</sup>, SM<sup>2</sup> et SG<sup>3</sup> se caractérise par :

- une **féminisation importante** : 80% de son effectif ;
- une **population plus âgée** : 47,9 ans en moyenne (46 ans pour la filière administrative en Haute-Garonne) qui implique que **31% des effectifs partiront à la retraite en 2023** ;
- on note cependant **l'amorce d'un renouvellement des effectifs**. En effet, les moins de 30 ans représentent 11% des effectifs (au niveau départemental ils ne représentent que 6% des effectifs).

Pyramide des âges DGS SG SM toutes collectivités (487 agents)



Données extraites base CIRIL CDG 31 - Mars 2013

## 2 - Un vieillissement plus marqué dans les communes inférieures à 2000 habitants

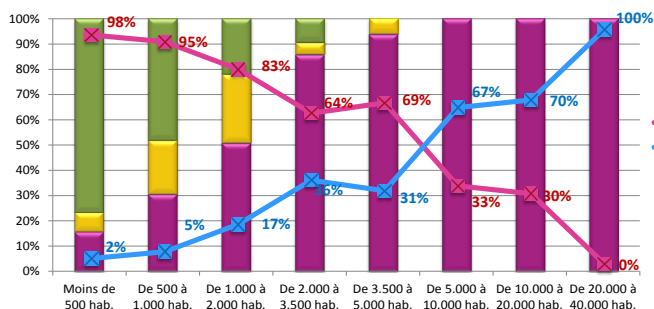
La moyenne d'âge sur cette strate est plus élevée : 48,3 ans contre 47,9 ans toutes strates confondues. On note également que les plus de 50 ans représentent plus de la moitié des effectifs.

Strate démographique	Supérieur à 50 ans	Supérieur à 55 ans	Supérieur à 60 ans
moins de 500 habitants	48%	26%	10%
De 500 à 1.000 hab.	50%	30%	12%
De 1.000 à 2.000 hab.	54%	34%	8%
De 2.000 à 3.500 hab.	50%	24%	7%
De 3.500 à 5.000 hab.	31%	25%	19%
De 5.000 à 10.000 hab.	33%	17%	8%
De 10.000 à 20.000 hab.	30%	30%	10%

## 3 - Diversité de situations statutaires et mutation de la population selon la taille des communes

48% des effectifs de la population sont des agents de catégorie C. Parmi eux, 23% sont des adjoints administratifs de 2ème classe (recrutement direct sans concours). Sur 586 communes analysées, la strate démographique de 3500 habitants apparaît comme charnière dans la mutation des effectifs de la population.

Répartition des catégories par strate démographique



Données extraites base CIRIL CDG 31 - Mars 2013

En effet, à compter de ce seuil, la population des hommes devient majoritaire, les catégories C disparaissent au profit des attachés territoriaux en situation de monopole à compter de 5000 habitants.

Les dispositions statutaires peuvent expliquer la mutation du « profil » de la population sur le seul angle du cadre d'emplois.

### POUR RAPPEL

- ces fonctions, dans les communes de moins de 2000 habitants, peuvent être assurées par des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois d'adjoints administratifs (plus précisément des grades d'avancement de trois grades de 1ère classe, de principal de 2ème classe et de principal de 1ère classe) et de rédacteurs ;
- les fonctionnaires du cadre d'emplois de rédacteur ne peuvent exercer des fonctions de secrétaire de mairie que dans les mairies de moins de 2000 habitants ;
- le seuil démographique de création d'un emploi fonctionnel de direction est de 2000 habitants dans une commune. Seuls les fonctionnaires de catégorie A (et du cadre d'emplois, en extinction, des secrétaires de mairie) peuvent être détachés sur ces emplois ;
- les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie ont vocation à occuper les fonctions de secrétaire de mairie de communes de moins de 3 500 habitants.

<sup>1</sup>directeurs généraux des services - <sup>2</sup>secrétaires de mairie - <sup>3</sup>secrétaires généraux

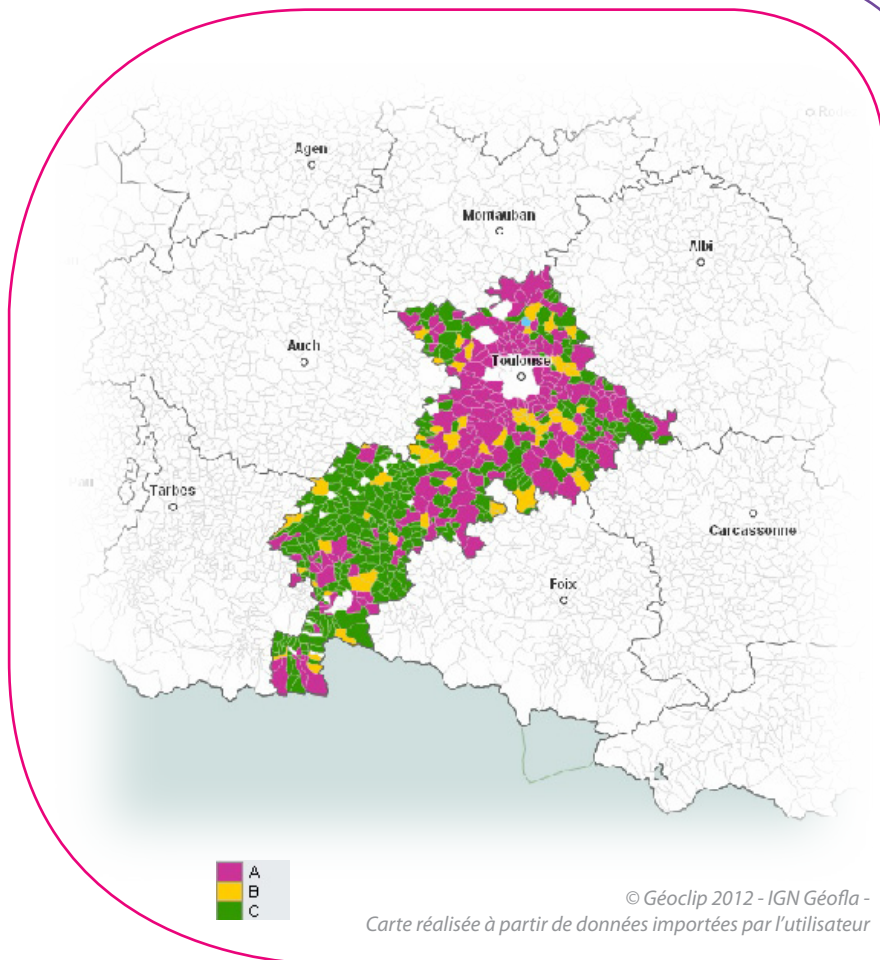
Cette analyse de la population, selon la taille des communes, se visualise « géographiquement ». Ainsi, les agents de catégorie C se situent principalement dans le Comminges. Les communes périphériques de l'agglomération toulousaine centralisent les agents de catégorie A.

## SOURCES ET METHODE

L'analyse de la population est basée sur une enquête auprès de 716 collectivités affiliées du CDG 31 (82% de mairies, 11% de syndicats intercommunaux, 4% de communautés de communes, 2% de syndicats mixtes et 1% d'établissements publics administratifs).

- 487 agents gèrent les 716 collectivités ;
- certains sont mis à disposition (4,1%), d'autres sont intercommunaux (18,4%) ou pluri communaux (81,6%) ;
- 8,8% des postes sont détachés sur emploi fonctionnel.

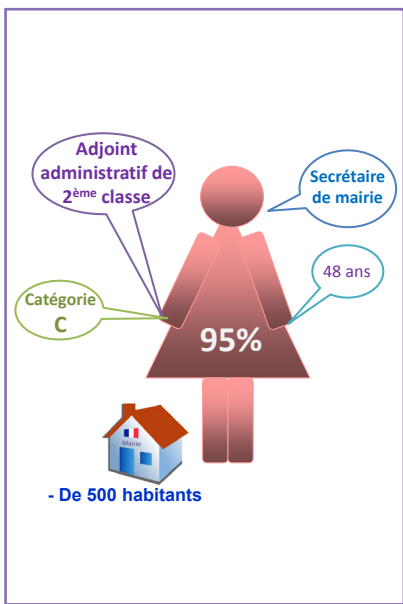
« Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique », DGAFP, 2012  
 « Les métiers de secrétaires de mairie et de DGS dans les communes et établissements publics de moins de 3500 habitants », CRE Poitou -Charente, 2010



4 - Du profil type de l'agent se déclarant exercer des fonctions de secrétaire de mairie

5 - Dans un environnement incertain, le défi pour cette population : « savoir tout faire et excellemment ».

6 - Vous accompagner dans le renouvellement démographique de la population



- une femme (95%) ;
- âgée en moyenne de 48 ans ;
- de catégorie C (60%) ;
- titulaire du grade d'adjoint administratif de 2ème classe (30%) ;
- dans une commune de moins de 500 habitants.

Collaborateur de premier ordre de l'autorité territoriale, quel que soit son profil l'agent intervient dans des domaines aussi variés que les finances publiques, la rédaction des actes administratifs, l'urbanisme, l'état civil, l'accueil du public, la veille juridique, les ressources humaines, l'aide sociale... Les incidences sociales, juridiques et financières des missions exercées impliquent nécessairement une perpétuelle actualisation des compétences des agents. En outre, l'exercice de ses missions sera impacté par les conséquences structurelles de la réforme des collectivités territoriales et de l'intercommunalité. Ce contexte implique de se poser la question de l'accompagnement de la mutation du profil et des compétences requises pour exercer ces missions.

Conscient des enjeux induits par :  
 ■ l'évolution des missions des agents ;  
 ■ la structure de la pyramide d'âge de cette population ;  
 le CDG 31 a tissé des partenariats avec des organismes de formation initiale ou continue afin de favoriser la détection de jeunes potentiels et/ou la consolidation des compétences clés de vos ressources :

**Université Toulouse 2 – Le Mirail**  
 LICENCE PROFESSIONNELLE -  
 Métiers de l'administration territoriale  
 En 2013, 19 étudiants (dont 2 personnes bénéficiaires de la reconnaissance de travailleur handicapé) ont été accompagnés dans leur acquisition de compétences et entendus dans le cadre de simulations d'entretiens d'embauche par des agents du CDG 31.

**Université Toulouse 1 – Capitole**  
 MASTER 2 - Mention droit public -  
 Spécialité collectivités territoriales  
 En 2013, 21 étudiants ont été entendus par le CDG 31 dans le cadre de simulations d'entretiens d'embauche.

**CNFPT**  
 CYCLE DE FORMATION - Secrétaires de mairie :  
 En 2013, en collaboration avec CAP EMPLOI, le CDG 31 a accompagné la détection et l'inscription de 9 agents (dont 6 personnes RQTH).

QUELS TYPES DE CONTRATS ?	Dispositifs d'acquisition de formation initiale		Dispositifs d'insertion professionnelle de personnes en difficulté																	
	PACTE JUNIOR	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)	CAE- EMPLOI D'AVENIR																
<b>1. QUELS BENEFICIAIRES ?</b>	Le candidat doit remplir 2 conditions cumulatives : - être âgé de <b>16 à 25 ans révolus</b> ; - ne pas avoir de diplôme ou de qualification professionnelle reconnue ou avoir un niveau de diplôme inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ( <b>soit sans baccalauréat</b> ).	L'apprenti doit avoir, sauf dérogations, entre <b>16 ans et 25 ans</b> au plus au début du contrat.  Lorsqu'une personne est reconnue travailleur handicapé, il n'y a aucune limite d'âge supérieur pour conclure un contrat d'apprentissage.	Toute personne, quel que soit son âge, sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.	Jeunes sans emploi de <b>16 à 25 ans et personnes handicapées de moins de 30 ans sans emploi à la date de signature du contrat</b> qui, soit : - ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ; - sont titulaires d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle, classé de niveau V (CAP/BEP) et totalisant une durée de 6 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois ; - à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, une zone de revitalisation rurale ou un DOM, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur (bac+3) et totalisent une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.																
<b>2. QUELLE REMUNERATION ?</b>	La rémunération est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la Fonction Publique qui ne peut être inférieur à : - <b>55 % de ce minimum</b> si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ; - <b>70 % de ce minimum</b> si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.	La rémunération est calculée en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat : <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>16-17 ans</th> <th>18-20 ans</th> <th>21 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ère année</td> <td>25% du SMIC</td> <td>41% du SMIC</td> <td>53% du SMIC</td> </tr> <tr> <td>2ème année</td> <td>37% du SMIC</td> <td>49% du SMIC</td> <td>61% du SMIC</td> </tr> <tr> <td>3ème année</td> <td>53% du SMIC</td> <td>65% du SMIC</td> <td>78% du SMIC</td> </tr> </tbody> </table> Cette rémunération est également majorée en fonction du niveau de diplôme préparé. Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire, sauf dispositions plus favorables.	Ancienneté	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus	1ère année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC	2ème année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC	3ème année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC	La rémunération est au moins égale au SMIC : elle peut donc être supérieure. Le salaire est égal au produit du montant du SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées.  IMPORTANT : L'impact des rémunérations pour les collectivités territoriales et EPCI sera diminué par les différentes aides existantes.	
Ancienneté	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus																	
1ère année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC																	
2ème année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC																	
3ème année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC																	
<b>3. QUELLES AIDES POUR L'EMPLOYEUR ?</b>	----	Exonération des cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales, des prestations familiales, de la CSG et CRDS, de la taxe d'apprentissage, de la cotisation salariale IRCANTEC, des cotisations assurance chômage pour les collectivités territoriales de moins de 11 agents adhérentes à l'UNEDIC.	L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par arrêtés des préfets de région ( <b>70% Midi Pyrénées</b> le 6/02/2013). L'aide est versée mensuellement et par avance par l'Agence de Service et du Paiement. <b>Le Conseil Général de la Haute Garonne est compétent pour conclure les CAE pour les bénéficiaires du RSA –Socle. Il les privilégie dans le cadre des ateliers et chantiers d'insertion.</b> La rémunération est exonérée : - des cotisations patronales (assurances sociales et allocations familiales) ; - de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, et de la participation due au titre de l'effort de construction. <b>Attention : jusqu'au 31 mars 2014, le taux de prise en charge passe de 70 à 90 % pour les travailleurs reconnus handicapés et les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, sans effet rétroactif aux conventions déjà conclues.</b>	L'aide de l'Etat pour l'embauche d'un jeune en emploi d'avenir est de <b>75% du SMIC brut</b> . La rémunération est exonérée : - des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pendant la durée du contrat pour la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale de travail calculée sur le mois, ou si elle est inférieure à la durée conventionnelle applicable dans l'établissement (Code du travail - art L. 5134-31 et D. 5134-48) ; - de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, et de la participation due au titre de l'effort de construction.																
<b>4. QUELLE AIDE DU FOND D'INSERTION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'EMPLOYEUR ?</b>	Versement, à l'issue de la période d'essai, d'une prime annuelle de <b>1000 euros</b> pour tout PACTE signé avec une personne en situation de handicap. Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap dont le montant ne peut excéder <b>4903,6 €</b> , soit <b>520 fois le SMIC horaire brut</b> par année de contrat PACTE. Remboursement à l'employeur des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).	Versement d'une indemnité forfaitaire d'un montant de <b>4 000 € par année d'apprentissage</b> , si le contrat d'apprentissage est confirmé à l'issue des deux premiers mois. Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap dont le montant ne peut excéder <b>4903,6 €</b> . Versement d'une prime à l'insertion de <b>1 600 €</b> si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée. Prise en charge de la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage (3 à 10h/semaine) et assure le financement de la formation des maîtres d'apprentissage (10 jours/an 150€ /jour maxi).	Outre les aides possibles relatives à l'aménagement de la situation de travail : - versement d'une prime à l'insertion durable d'un montant forfaitaire de <b>6 000 €</b> (2 000 € à la signature du contrat d'une durée et 4 000 € lorsque la titularisation de la personne est prononcée à l'issue de son contrat) ; - possibilité de versement d'une aide financière plafonnée à hauteur de <b>520 fois le SMIC horaire brut</b> pendant la durée du contrat à durée déterminée, destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement d'agent handicapé recruté par la voie contractuelle ; - aides financières au «tutorat».	Outre les aides possibles relatives à l'aménagement de la situation de travail : - prise en charge des frais pédagogiques directs et indirects liés à la formation (à hauteur de <b>10 000€</b> ) ; - en cas de pérennisation des emplois d'avenir, versement d'une prime à l'insertion durable de <b>6 000€</b> (versée en 2 fois à la signature de la période de stage et à la titularisation), accompagnement de la personne, pendant le contrat préalable à la titularisation de <b>520 fois la valeur horaire du SMIC</b> , et accompagnement du nouveau parcours de formation en cas de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ; - aides financières au «tutorat».																

QUELS TYPES DE CONTRATS ?	Dispositifs d'acquisition de formation initiale		Dispositifs d'insertion professionnelle de personnes en difficulté	
	PACTE JUNIOR	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)	CAE- EMPLOI D'AVENIR
<b>5. QUELLE PROCEDURE ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesure de publicité légale ;</li> <li>- Contrat signé par l'autorité territoriale ;</li> <li>- Désignation d'un tuteur au sein de la collectivité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Désignation d'un maître d'apprentissage ;</li> <li>- La collectivité inscrit l'apprenti dans le CFA correspondant au métier choisi ;</li> <li>- La collectivité inscrit l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme ou titre ;</li> <li>- Le CTP donne un avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Délibération de la collectivité ;</li> <li>- Information du CTP ;</li> <li>- Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSAFF ;</li> <li>- Visite médicale d'embauche ;</li> <li>- Communication du bulletin n° 2 du casier judiciaire.</li> </ul>	
<b>6. QUELLE DUREE DU CONTRAT ?</b>	Contrat à durée déterminée qui ne peut être inférieur à 12 mois et ne peut être supérieur à 2 ans.	Contrat à durée déterminée de 1 à 3 ans Il existe des possibilités de prolongation notamment en cas d'échec à l'examen, ou lorsque l'apprenti a une RQTH. Un employeur de droit public ne peut conclure avec le même apprenti plus de trois contrats d'apprentissage successifs.	Contrat à durée déterminée ne pouvant être inférieur à 6 mois. Le CAE peut être prolongé dans une limite d'une durée totale de 24 mois ou de 5 ans (+ 50 ans bénéficiaire minimum social).	Contrat à durée déterminée d'une durée de 12 à 36 mois.
<b>7. QUEL TEMPS DE TRAVAIL ?</b>	L'agent est soumis à la durée de travail effectif appliquée dans la collectivité.  Au moins 20% de la durée totale du contrat doit être consacrée à la formation. Ce temps de formation est considéré comme temps de travail effectif. IMPORTANT : il ne peut effectuer des travaux supplémentaires.	Le temps de travail applicable comprend le temps passé en collectivité et les heures de formation en CFA. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Seuls les apprentis de plus de 18 ans peuvent effectuer des heures supplémentaires.	Le temps de travail applicable est indifféremment à temps complet ou à temps partiel (20 heures minimales).	Le temps de travail applicable est prioritairement un temps complet mais peut être exceptionnellement à temps partiel (au minimum à mi-temps) avec l'accord du jeune et après autorisation du référent du Pôle emploi.
<b>8. QUELLE FORMATION ?</b>	Formation par alternance avec un organisme agréé dans le but de permettre à l'agent d'obtenir soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le diplôme exigé au concours externe de l'emploi occupé ;</li> <li>- la qualification nécessaire à la tenue de cet emploi ;</li> <li>- une qualification élémentaire si l'agent n'en possède pas.</li> </ul>	L'apprentissage est un dispositif original de formation permettant, tout en travaillant dans une collectivité territoriale, de suivre des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage (université, école d'ingénieurs, lycée...). Le savoir professionnel acquis dans la collectivité est complété par des cours de formation générale et/ou technologique.	La formation au bénéfice des agents en CAE est obligatoire. Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en oeuvre des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience favorisant l'accès rapide à un emploi durable.	
<b>9. L'INFO EN PLUS</b>	Vocation à titularisation du bénéficiaire, donc il sera nécessaire de vérifier qu'il soit français ou ressortissant européen.  Ce type de contrat ne concerne que les emplois permanents de catégorie C. Le Pacte est pris en compte dans l'effectif total servant de base à la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés.	L'apprenti bénéficiaire d'une RQTH est comptabilisé parmi les bénéficiaires déclarés travailleurs handicapés.  N'étant pas assujettie à la taxe professionnelle, la collectivité territoriale (ou EPCI) doit prendre en principe en charge le coût de la formation en CFA. Cependant, ce coût ne devra pas excéder celui publié par le Préfet de Région et devra être déduit de la participation de la Région aux charges de fonctionnement du CFA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importance du respect des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, car le manquement entraîne le remboursement de la totalité des aides publiques perçues ;</li> <li>- S'adresser à la mission locale ou au Pôle emploi ou CAP EMPLOI afin de recevoir une candidature ;</li> <li>- Même s'ils ne sont pas retenus dans le calcul de l'effectif total servant de base à la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés, les agents peuvent être comptés dans le nombre de bénéficiaires de votre taux d'emploi.</li> </ul>	
<b>10. NATURE DU CONTRAT</b>	Contrat de droit public soumis au statut de la Fonction Publique Territoriale.	Contrat de droit privé soumis au Code du Travail et non au statut de la Fonction Publique Territoriale. IMPORTANT : Ces contrats impliquent une double gestion du personnel en terme de congés...		
<b>11. PUBLICATION CDG 31</b>	Publication sur le site du CDG 31 : « Pactes Juniors » - Septembre 2005	Publication sur le site du CDG 31 : « L'apprentissage au sein des collectivités territoriales » - Avril 2012	Pour tout complément d'information, s'adresser à la mission locale ou au pôle emploi ou CAP EMPLOI	Publication détaillée sur le site du CDG 31 : « Les emplois d'avenir » - Novembre 2012

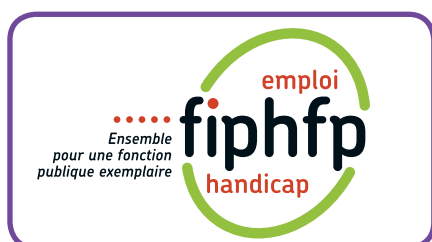






# CONSTRUIRE AVEC VOUS DES SOLUTIONS POUR L'EMPLOI TERRITORIAL EN HAUTE-GARONNE

## Les partenaires du CDG 31



# CONSTRUIRE AVEC VOUS DES SOLUTIONS POUR L'EMPLOI TERRITORIAL EN HAUTE-GARONNE

## Les pôles d'expertise du CDG 31

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI  
ET DES DONNEES SOCIALES

[observatoire@cdg31.fr](mailto:observatoire@cdg31.fr)

SERVICE  
CONSEIL EN ORGANISATION

[conseilorg@cdg31.fr](mailto:conseilorg@cdg31.fr)

SERVICE  
EMPLOI

[emploi@cdg31.fr](mailto:emploi@cdg31.fr)

SERVICE  
GESTION ET CONSEIL STATUTAIRE

[carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)

SERVICE  
MOBILITE ET DYNAMIQUES  
PROFESSIONNELLES

[ollier.h@cdg31.fr](mailto:ollier.h@cdg31.fr)

SERVICE  
MAINTIEN DANS L'EMPLOI

[maintien.emploi@cdg31.fr](mailto:maintien.emploi@cdg31.fr)



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél [contact@cdg31.fr](mailto:contact@cdg31.fr)

[www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)