

ANNEXE RELATIVE A LA REMUNERATION DES STAGIAIRES DES ACTIONS DE FORMATION

Principe général

Pour éviter des surprogrammations excessives, la rémunération des stagiaires est programmée selon un coût moyen prévisionnel, qui peut faire l'objet ponctuellement de dépassements.

Explication du contexte

Pour la mise en œuvre d'une action de formation, l'institution finance un organisme de formation pour la réalisation de l'action d'une part, et finance la rémunération des stagiaires d'autre part.

La rémunération du stagiaire constitue un élément accessoire important d'une action de formation. L'engagement des crédits (en Commission Permanente pour les collectivités locales) et en CLS obéit donc à une procédure particulière, du fait notamment des dispositions nationales en vigueur.

En effet, la rémunération des stagiaires est régie par un corpus de textes spécifiques (conditions d'éligibilité des publics, barèmes de rémunération, modalités de rémunération, ...):

- Partie 6 du code du travail (en particulier Livre 3 – Titre 4 - L6341-1 et suivants),
- circulaires d'application.

Un dépassement des dépenses réalisées par rapport au programmé peut se produire uniquement sur la part « rémunération » cofinancée (non sur la part « fonctionnement du stage »). Ce dépassement résulte de la méthode de détermination de l'enveloppe financière prévisionnelle : les montants engagés pour la rémunération des stagiaires sont **basés sur une rémunération moyenne prévisionnelle**.

En effet, lorsque l'institution établit les montants financiers à engager, elle ne connaît pas la composition du groupe de stagiaires (qu'elle ne sélectionne d'ailleurs pas, le recrutement des stagiaires étant assuré par les missions locales et les organismes de formation).

Or, le montant de rémunération est fonction du public recruté.

Exemples :

Catégories de stagiaire	Rémunération mensuelle
primo-demandeur d'emploi de 18 ans et plus	xxx
primo-demandeur d'emploi de moins de 18 ans	xxx
Travailleur salarié privé d'emploi	xxx
Demandeur d'emploi handicapé ayant eu un emploi	xxx
Parent isolé (femme seule, ...)	xxx
Travailleur non salarié (commerçant, artisan,...)	xxx

Textes de référence : décrets

ANNEXE RELATIVE A LA REMUNERATION DES STAGIAIRES DES ACTIONS DE FORMATION

Au vu des caractéristiques du système français de la rémunération des stagiaires, il a été retenu par la CLS le principe général énoncé ci après :

Engagement en CLS de montants moyens prévisionnels (avec un faible risque de réalisations supérieures aux engagements).

L'institution établit l'enveloppe prévisionnelle qu'elle consacre à la rémunération des stagiaires pour une action de formation donnée selon le calcul suivant :

Montant engagé = groupe de x stagiaires X coût moyen de rémunération

Ainsi, l'institution (la commission permanente pour les collectivités locales) agréée le principe de la rémunération des stagiaires pour l'action de formation, et engage un montant indicatif pour cette rémunération.

Dans le cas où l'institution est une collectivité locale, cette décision de principe sur une action donnée complète la décision globale prise par l'Assemblée Plénière en début d'année. Puis le CLS programme un montant identique (montant moyen) pour la rémunération des stagiaires.

Cette option présente l'avantage d'éviter des sur-programmations systématiques des fonds publics, qui conduisent nécessairement à des désengagements par la suite.

L'inconvénient de cette option réside - comme l'a constaté la CICC - dans le dépassement occasionnel de l'enveloppe engagée.

Dans les faits, cette éventualité survient rarement. Les dépassements sont dus à la présence d'un nombre exceptionnellement élevé de stagiaires bénéficiant d'une rémunération supérieure à la moyenne.

Dans cette situation, il est possible de procéder à une régularisation a posteriori par une présentation annuelle en CLS des dépassements constatés.