

Apprentissage dans la fonction publique : quelles sont les règles ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL).

Il permet à l'apprenti de suivre une formation pratique en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage.

En complément de cette formation, l'apprenti suit une formation générale et technique dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans.

Âge

L'âge minimum est de **16 ans**.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^e.

L'âge maximum est de **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à **34 ans révolus** (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Il n'y a **pas d'âge limite** dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu [travailleur handicapé](#)
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée [Acre](#), [Nacre](#) ou [Cape](#))
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau

Si l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

Le contrat d'apprentissage conclu dans une administration est un contrat de droit privé à durée limitée (CDL).

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal: si l'apprenti est mineur).

1 exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à la DDETS .Certains points du contrat d'apprentissage dans le secteur privé ne s'appliquent pas. Par exemple :

- Le contrat d'apprentissage ne peut pas être remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant:
- Il n'y a pas de signature d'un contrat d'apprentissage en CDI.
- De même, le contrat d'apprentissage n'est pas transmis à l'opérateur de compétences:

Dans les 5 jours ouvrables: qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à la DDETS: ou à la DDETSPP: Cette transmission se fait par voie dématérialisée en utilisant la plate-forme de dématérialisation des contrats d'apprentissage de la fonction publique.

Cette plate-forme permet aux employeurs publics de saisir et générer le cerfa, puis de transmettre directement le contrat à la DDETS: ou à la DDETSPP:

[Conclusion et transmission du contrat d'apprentissage dans la fonction publique](#)

Apprentissage dans la fonction publique : quelles sont les règles ?

La DDETS: ou la DDETSPP: a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de celle-ci dans ce délai, la demande est acceptée. À noter : un [médiateur](#) est désigné en cas de différend entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage. L'apprenti d'une administration publique reçoit sa formation dans un centre de formation des apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage de lycée professionnel. Toutefois, un CFA peut passer une convention avec un ou plusieurs CFA gérés par l'un des employeurs publics. Lorsque l'apprentissage se déroule dans une collectivité territoriale: ou un des ses établissements publics administratifs, une convention peut être passée avec le CNFPT: À savoir : la convention doit préciser le mode de prise en charge par l'employeur des frais de transport et d'hébergement lors de la formation pratique. L'apprenti doit entrer en formation dans les 3 mois qui suivent le début du contrat d'apprentissage. Une [carte nationale des métiers](#) est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits. Le temps de travail est identique à celui des autres personnels de la collectivité publique. Le temps de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic:

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du Smic, soit 444,31 €	43 % du Smic, soit 707,60 €	53 % du Smic, soit 872,16 €	100 % du Smic, soit 1 645,58 €
2 ^e année	39 % du Smic, soit 641,78 €	51 % du Smic, soit 839,25 €	61 % du Smic, soit 1 003,81 €	100 % du Smic, soit 1 645,58 €
3 ^e année	55 % du Smic, soit 905,07 €	67 % du Smic, soit 1 102,54 €	78 % du Smic, soit 1 283,56 €	100 % du Smic, soit 1 645,58 €

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^e année de contrat.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération de l'apprenti est majorée de 15 points si les 3 conditions suivantes sont 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.

Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

À noter

pour les contrats conclus à compter du 27 avril 2020, les employeurs publics ont la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou 20 points.

Apprentissage dans la fonction publique : quelles sont les règles ?

Le travailleur en situation de handicap qui dispose d'un contrat d'apprentissage peut bénéficier de la titularisation dans un corps ou dans un cadre d'emplois de la fonction publique.

Ce dispositif s'applique aux personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin après le 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 6 août 2025.

La titularisation est proposée sous réserve des conditions d'accès au corps concerné et après vérification de l'aptitude professionnelle par une commission de titularisation.

FIN ANTICIPE DU CONTRAT

Dans les 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti.

Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir [le médiateur](#). Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de [licenciement pour motif personnel](#)

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.

Droits sociaux :

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale et au [régime complémentaire de retraite \(Ircantec\)](#) des agents publics non titulaires.

En cas de chômage, l'apprenti est indemnisable dans les mêmes [conditions particulières](#) qu'un agent public.

Si l'apprenti 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.

Cette période d'apprentissage n'est pas prise en compte pour accéder aux concours internes, l'apprenti doit donc passer les [concours externes](#). Il ne cotise pas aux régimes de retraite spéciaux.

Apprentissage dans la fonction publique : quelles sont les règles ?

Les sites pour vous aider :

<https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national>

Les 5 choses à savoir sur le financement des contrats d'apprentissage par le CNFPT

1/ Une date clé à connaître

Le financement est porté à hauteur de 100%, dans le cadre de montants maximaux, pour les contrats signés à partir du **1er janvier 2022**, sans rétroactivité sur les contrats signés antérieurement à cette date.

2/ Pas de convention tripartite entre la collectivité territoriale, le CFA et le CNFPT

En tant que collectivité, la relation contractuelle avec le CFA reste identique à la pratique actuelle :

- La collectivité territoriale signe le contrat d'apprentissage avec l'apprenti.
- La collectivité signe avec le CFA une convention de formation. Cette convention définit notamment le coût global de la formation.

Pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022, le CFA facture 100 % du coût global au CNFPT, dans la limite du montant maximal défini par le barème. Retrouvez un modèle de convention de formation adapté au secteur public local dans la rubrique "[Documents utiles](#)".

3/ Un montant maximal individualisé ou forfaitaire selon les diplômes ou les titres

Le montant maximal de la prise en charge financière par le CNFPT est fixé de façon individualisée pour 357 diplômes ou titres professionnels qui représentent le plus gros volume d'apprentis dans les collectivités. Le montant est établi de façon forfaitaire pour les autres titres ou diplômes selon le niveau de qualification. Le montant maximal de prise en charge du CNFPT est fixé à 50% de la valeur individualisée ou forfaitaire selon les diplômes pour les contrats signés entre le 2 janvier 2020 et le 31 décembre 2021 et à 100% pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022.

En savoir plus dans la rubrique "Documents utiles".

4/ Un circuit identique de transmission du contrat à l'unité territoriale de la DREETS

Une fois signé, le contrat d'apprentissage, assorti de la convention de formation, est transmis à l'unité territoriale de la DREETS pour validation et enregistrement.

Réglementairement, c'est la collectivité employeur qui adresse l'ensemble du dossier à l'unité territoriale de la DREETS.

5/ Une contribution financière gérée entre le CFA et le CNFPT

Pour les contrats signés entre le 2 janvier 2020 et le 31 décembre 2021, en tant que collectivité, aucune action n'est requise de votre part. C'est le CFA qui facture directement au CNFPT la part qui lui revient. La part restante est facturée par le CFA à la collectivité.

Pour découvrir les étapes d'obtention du versement de la prise en charge par le CFA, voir [la rubrique dédiée](#).

Une question sur l'apprentissage ? Contactez votre interlocuteur régional :

Nouvelle Aquitaine : Cécile OHEIX (cecile.oheix@cnfpt.fr)

niveau de qualification.

Les principes de financement du contrat d'apprentissage

Pour les contrats, le CNFPT finance les contrats d'apprentissage signés à partir du 1er janvier 2022 à hauteur de 100% de ce montant maximal.

Apprentissage dans la fonction publique : quelles sont les règles ?

Le financement du CNFPT s'appuie sur un référentiel spécifique pour le secteur public local. Celui-ci fixe, pour une formation donnée, le coût annuel maximal sur lequel s'applique la quotité de prise en charge par le CNFPT. Pour les titres et diplômes non répertoriés dans le référentiel c'est une valeur forfaitaire adossée au niveau de qualification du diplôme ou du titre préparé qui permet la prise en charge.

Le CFA peut s'affranchir des montants indiqués dans le référentiel. Il revient alors à la collectivité d'échanger sur le montant proposé par le CFA en amont de la signature de la convention de formation. Dans l'hypothèse d'un dépassement de ce montant maximal, il revient à la collectivité de le prendre en charge, y compris pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022.

A noter que les **frais annexes** des apprentis (hébergement, restauration, frais de déplacement, premier équipement, mobilité européenne, ...) ne sont pas pris en charge par le CNFPT.

Au titre du **salaires de l'apprenti**, l'Etat apporte, en sus de l'exonération quasi totale des charges sociales et patronales, **une aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 euros aux employeurs publics locaux, pour les contrats d'apprentissage signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021, avec effet rétroactif (décret 2021-340 du 29 mars 2021)**. L'aide n'est versée qu'une seule fois, au recrutement, et concerne toute la durée du contrat. Le CNFPT n'a pas la compétence d'instruire les dossiers.

D'un point de vue pratique, c'est [l'agence de services et de paiement](#), mandatée par l'Etat, qui est chargée de gérer cette aide.

Vous pouvez retrouver les informations détaillées de cette prise en charge dans le règlement relatif à la contribution du CNFPT disponible dans la rubrique "[Documents utiles](#)".

Pour une simulation des coûts de formation et du montant de la prise en charge du CNFPT, vous pouvez, en vous rendant dans la partie financement de l'onglet apprentissage d'IEL, accéder à notre outil de simulation.

Précisions sur le périmètre éligible

Concernant le périmètre des « établissements publics en relevant » tels que mentionnés à l'article 6 du décret n°2020-786 du 26/06/2020 : il s'agit des établissements publics qui versent déjà la cotisation au CNFPT (ou qui ne la versent pas uniquement parce qu'ils n'ont pas au moins un emploi à temps complet à leur tableau des emplois, mais qui devraient la verser si cette condition était remplie). Les établissements publics relevant des collectivités locales sont les établissements publics dans lesquels ces collectivités exercent l'essentiel du pouvoir de direction. Parmi ceux-ci, les établissements publics administratifs (EPA) relèvent du droit public, et leurs agents sont soumis au statut de la fonction publique territoriale. Ce sont ces EPA qui sont éligibles au dispositif de financement relevant notamment du CNFPT. En revanche, les apprentis des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) relèvent du code du travail, et donc du dispositif de financement relevant des OPCO (opérateurs de compétences).

Les principaux EPA locaux sont :

- Les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) : syndicats de communes, communautés de communes, métropoles, etc.
- Les CCAS
- Les caisses des écoles
- Les caisses de crédit municipal
- Les services départementaux d'incendie et de secours
- Les centres départementaux de gestion...