

Le contrat d'apprentissage dans la fonction publique en 10 questions

Formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail particulier, l'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle des jeunes. Le point sur le régime juridique de cette formule de recrutement...

Comme dans le secteur privé, les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont la possibilité de recruter des apprentis. Le code général de la fonction publique (CGFP) renvoie d'ailleurs aux dispositions du code du travail concernant les modalités d'accueil et de formation des apprentis recrutés dans le secteur public administratif ([CGFP, art. L424-1](#)).

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail particulier et contribue à l'insertion professionnelle des jeunes. La partie théorique alterne avec la partie pratique réalisée au sein d'une collectivité ou d'un établissement public. La formation théorique est en principe dispensée dans un centre de formation d'apprentis (CFA), mais elle peut aussi être assurée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou un centre de formation géré par une personne morale de droit public.

L'apprentissage permet l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Enfin, le contrat d'apprentissage ne doit pas être confondu avec un autre outil de formation en alternance, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de l'Etat et hospitalière (Pacte) qui est un instrument de formation et de recrutement directement au sein de la fonction publique ([CGFP, art. L326-10 et s.](#)).

Quels sont les métiers ouverts à l'apprentissage ?

De nombreux métiers territoriaux sont couverts par les formations d'apprentissage. Il peut s'agir, par exemple, de métiers des secteurs administratifs et financiers, mais aussi de métiers relatifs aux technologies de l'information et de la communication, des métiers techniques (bâtiment, véhicules, espaces verts, restauration collective, etc.), du secteur sanitaire et social ou de la sécurité.

L'offre de formation en apprentissage couvre tous les niveaux de formation, du CAP (niveau V) au master ou diplôme d'ingénieur (niveau I).

C'est au CNFPT qu'il revient de recenser les métiers et les capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Il doit également mettre en œuvre des actions destinées à développer l'apprentissage dans la fonction publique territoriale ([CGFP, art. L451-8](#)).

Comment la formation de l'apprenti se déroule-t-elle ?

Les apprentis suivent en principe leur formation au sein d'un CFA, qui peut aussi passer une convention avec un ou plusieurs centres de formation gérés par un employeur public ou avec le CNFPT. Ce dernier doit verser aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements ([CGFP, art. L451-11](#)).

Un contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les services de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics est assuré, le cas échéant,

- soit par le rectorat,
- soit par la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf),
- soit par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets)

Quelle est la rémunération de l'apprenti ?

L'apprenti perçoit une rémunération dont le montant correspond à un pourcentage du Smic calculé en fonction de son âge, de son ancienneté ([code du travail, art. D6222-26](#)).

Entre 16 et 17 ans, le jeune en apprentissage perçoit au moins

- 27% du Smic pendant la première année de son contrat,
- 39% pendant la deuxième année
- et 55% pendant la troisième année.

Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, ce salaire correspond à au moins 100 % du Smic - pendant toute la durée d'exécution du contrat d'apprentissage. Les employeurs publics peuvent majorer cette rémunération de 10 ou 20 points ([art. D6272-2](#)).

Quel est le rôle du comité technique ?

Les conditions d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage ([code du travail, art. L6227-4](#)).

A qui le contrat d'apprentissage du secteur public s'adresse-t-il ?

L'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés en principe de 16 à 30 ans (29 ans révolus, soit 30 ans moins un jour). L'âge de l'apprenti s'apprécie au jour de la date de début du contrat.

Des dérogations aux limites d'âge sont toutefois possibles, notamment lorsque le contrat est conclu par une personne en situation de handicap (pas de limite d'âge). L'âge maximum peut également être porté à 35 ans dans certaines circonstances, par exemple lorsque l'apprenti souhaite signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui

déjà obtenu. En outre, l'âge minimal peut être abaissé à quinze ans si le jeune atteint ses seize ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile et s'il a terminé son année de troisième.

Qu'est-ce qu'un maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage est l'agent qui est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur ([code du travail, art. L6223-5](#)). Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

En outre, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ([code du travail, art. L6223-7](#)).

La fonction de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes afin de constituer une équipe tutorale. Un maître d'apprentissage référent doit alors y être désigné en son sein. Celui-ci assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ([code du travail, art. R6223-23](#)). En outre, un maître d'apprentissage ne peut pas, en principe, accueillir simultanément plus de deux apprentis.

Enfin, les fonctionnaires territoriaux assurant les fonctions de maître d'apprentissage bénéficient d'une bonification indiciaire (NBI) de 20 points. Si l'agent concerné profite déjà d'une NBI à un autre titre, les deux ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte. A ce jour, seuls les maîtres d'apprentissage relevant de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière bénéficient d'une allocation au titre de l'apprenti qu'ils encadrent ([décret n°2023-1223 du 20 décembre 2023](#) pour la FPH).

Quel est le régime juridique du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage, même conclu dans le secteur public, est un contrat de travail de droit privé, auquel s'appliquent les dispositions du code du travail applicables au contrat

d'apprentissage du secteur privé et d'autres dispositions particulières ([art. L6227-1 et L6227-12](#)). Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, est adressé pour enregistrement au représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution du contrat (art. L6227-11).

L'apprenti est affilié au régime général de la Sécurité sociale (pour tous les risques : maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public. L'employeur de l'apprenti est quant à lui exonéré de la totalité des cotisations sociales légales et conventionnelles, à l'exception de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ([art. L6227-8-1](#)).

Les services accomplis par l'apprenti au titre de son ou de ses contrats d'apprentissage ne peuvent ni être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite applicables à ces agents ([art. L6227-10](#)).

Quelle est la durée du contrat d'apprentissage dans la fonction publique ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée ([art. L6227-2](#)). Il est conclu pour une durée comprise en principe entre six mois et trois ans en fonction de la durée de formation nécessaire pour la préparation du diplôme ([code du travail, art. L6222-7-1](#)).

Le contrat comprend une période d'essai. Ainsi, il peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, un accord écrit signé des deux parties est nécessaire pour rompre le contrat d'apprentissage. A défaut d'accord, le contrat peut également être rompu en cas de force majeure par exemple, ou en cas de faute grave de l'apprenti ([code du travail, art. L6222-18](#)).

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début du contrat d'apprentissage, de la période de la formation pratique chez l'employeur et de la période de formation. Sauf dérogation, cette

date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti ([art. L6222-12](#)).

Que se passe-t-il au terme du contrat d'apprentissage ?

Le contrat prend fin, en principe, après l'obtention du diplôme ou du titre préparé, avant même le terme fixé initialement à l'initiative de l'apprenti s'il en a informé son employeur ([art. L6222-19](#)). Au terme de son contrat, l'apprenti peut rechercher un emploi au sein du secteur privé ou auprès d'un employeur public.

Pour accéder à la fonction publique, les apprentis doivent en général passer les concours. Ils peuvent également bénéficier d'un recrutement direct sur certains grades de catégorie C.

La période d'apprentissage n'est pas prise en compte pour accéder aux concours internes, en revanche, elle l'est dans le calcul de l'expérience requise pour se présenter aux troisièmes concours de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière).

RÉFÉRENCES

- [Loi n°2016-1088 du 8 août 2016](#)
- [Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009](#)
- [Loi n°92-675 du 17 juillet 1992](#)
- [Décret n°2022-280 du 28 février 2022](#)
- [Décret n°2017-199 du 16 février 2017](#)
- [Décret n°2016-1070 du 3 août 2016](#)
- [Ordonnance n°82-273 du 26 mars 1982](#)
- [Code général de la fonction publique, CGFP, art. L424-1](#)
- [Code du travail : art. L6227-1 à L6227-12 ; art. D6211-2 à D6275-5](#)

Source
La Gazette des Communes