

Apprentissage 2026

Pourquoi pas vous ?



Webinaire - Mardi 3 février 2026

« L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation » - *Code du travail L6211-1*

- Votre CDG a parmi ses missions la promotion de l'apprentissage auprès des collectivités et établissements publics. Il est aujourd'hui **un maillon de proximité** pour relayer les mesures et les moyens **en faveur de l'apprentissage**.
- Votre CDG est également **un tiers de confiance** qui vous aide dans les questions concrètes que vous vous posez.
- Le CNFPT mais aussi le FIPHFP dans certains cas, sont vos partenaires pour que la formation de votre futur apprenti puisse être prise en charge.
- La collectivité, outre un contrat de travail signé avec la personne, concourt, aux côtés du CFA, à aider l'apprenti à obtenir son diplôme.

Sommaire

1 - Les avantages à recruter un apprenti

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

3 - Les aides financières

4 - Les frais de formation

5 - Questions posées aux CDG

1

Les avantages à recruter un apprenti



1 - Les avantages à recruter un apprenti

- Concerne toute personne de moins de 30 ans

Pour toute personne en situation de handicap quelque soit son âge

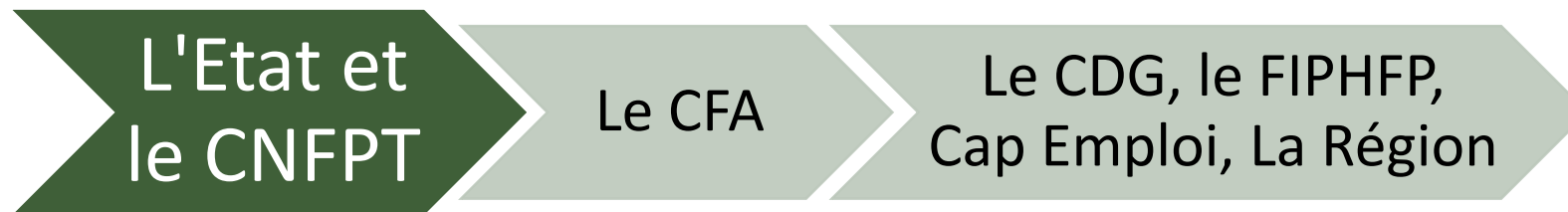
+ autres situations particulières

- **Permet de préparer la relève** notamment sur les métiers très recherchés
- Aide les jeunes de notre région et les personnes en situation de handicap à trouver leur place dans le monde du travail tout en préparant un diplôme ou un titre professionnel



1 - Les avantages à recruter un apprenti

- Pour quasiment tous les métiers
(avec des réserves pour un contrat au sein d'un service de Police municipale)
- Permet de former aux spécificités de votre collectivité
- La collectivité et l'apprenti sont accompagnés



La mise en œuvre du contrat d'apprentissage



2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Les étapes incontournables pour une collectivité

1. Avant ce 20 mars 2026, informer le CNFPT de votre intention de recruter un apprenti via la Plateforme IEL
2. Rechercher votre apprenti : *se rapprocher des CFA proches de la commune et/ou de son CDG, + France Travail et Cap Emploi, placer votre offre sur le site Emploi territorial, place de l'Apprentissage, votre espace entreprise France Travail (ex PE)... etc*
3. Dans le même temps, rechercher puis désigner votre maître d'apprentissage (*compétences et accord écrit de sa part*)
4. Déposer une demande d'accord préalable de financement auprès du CNFPT
5. Saisir le Comité Social Territorial
6. Délibérer sur le cadre général de l'accueil de l'apprenti
7. Signer le contrat avec l'apprenti (*imprimé CERFA*)

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Les étapes incontournables pour une collectivité

8. Signer la convention de formation avec le CFA
9. Envoyer le contrat et la convention à la DREETS/DDETS : *sur la plateforme dématérialisée de saisie des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics CELIA* : <https://celia.emploi.gouv.fr>
10. Déclarer l'embauche à l'URSSAF ou la MSA dans les 8 jours qui précèdent l'embauche de l'apprenti
11. Adhérer à l'assurance chômage spécial apprenti
(*exonérée de cotisations - voir sur le CERFA*)
Il s'agit d'un contrat de droit privé donc :
 - ✗ • Pas de DVE (Déclaration de Vacance d'Emploi)
 - ✗ • Pas de création de poste au tableau des effectifs
12. Visite médicale d'embauche auprès du médecin du travail

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*) qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 492,22 €	43% du Smic, soit 783,90 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 966,21 € et 53% du S.M.C.*	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 823,03 €) et le S.M.C.*
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 710,98 €	51% du Smic, soit 929,75 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 112,05 € et 61% du S.M.C.*	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 823,03 €) et le S.M.C.*
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 1002,67 €	67% du Smic, soit 1221,43 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 421,96 € et 78% du S.M.C.*	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 823,03 €) et le S.M.C.*

***S.M.C.** : salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

- L'apprenti préparant une licence professionnelle ou un Master 2 en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^e année de contrat.
- Les employeurs publics ont la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou 20 points.
- Le pourcentage de rémunération de l'apprenti est obligatoirement majoré de 15 points si les 3 conditions suivantes sont remplies :
 - *Contrat conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an*
 - *Diplôme ou titre préparé par l'apprenti de même niveau que celui précédemment obtenu*
 - *Qualification recherchée en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu*
- Les majorations de salaire : augmentation de salaire liée au passage d'une tranche d'âge à une autre et qui prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.
- Charges : uniquement URSSAF AT ; le reste est pris en charge par l'Etat.
- Attention : cocher la case assurance chômage sur le CERFA contrat d'apprentissage
- Cotisation patronale de 0,1% pour la formation sur la masse des rémunérations versées aux agents depuis le 1^{er} janvier 2022 (CNFPT)
- Un simulateur permet d'estimer le montant de rémunération de l'apprenti : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-alternant/etape-1>

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Focus sur le maître d'apprentissage

- Maître d'apprentissage diplômé ou titré : le maître d'apprentissage doit avoir un diplôme ou un titre professionnel du même domaine que celui préparé par l'apprenti. Il doit justifier d'1 an de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- Maître d'apprentissage sans diplôme ou titre : le maître d'apprentissage doit justifier de 2 années de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- Aimer transmettre son savoir
- Posséder des aptitudes à l'encadrement, surtout pour un mineur

2 - La mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Focus sur le maître d'apprentissage

- Être très vigilant sur le respect et l'application des règles de sécurité (exemple : port des équipements de protection individuelle...)
- Attention particulière si apprenti est mineur + cerfa
- Le maître d'apprentissage peut laisser une marge d'autonomie à l'apprenti en fonction de l'âge mais aussi des missions confiées
- Peut s'entourer d'une équipe tutorale pour ne pas être seul (très recommandé et à formaliser dans la saisine du CST)
- Peut encadrer au maximum 2 apprentis et un redoublant

Les aides financières



3 - Les aides financières

Les aides pour l'apprenti

- La Région alloue certaines aides aux apprentis :
 - *aides à l'équipement de 200 euros créditées sur la carte génération HDF*
 - *aides « THR » transport hébergement restauration*
- Aides à la restauration de 100 euros par an
- Fonds de solidarité pour des besoins exceptionnels apprécié au cas par cas
- + *mentorat, bourse Mermoz, aide au permis*
- <https://www.hautsdefrance.fr/categorie/dossiers/apprentissage-dossiers/>
- L'Etat : aide au permis de 500€ (sous conditions) <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/cfa-aide-au-financement-du-permis-de-conduire-b>

Les aides pour la collectivité

- Une aide aux dépenses de formation : depuis le 1^{er} janvier 2022, le CNFPT prend en charge les dépenses de formation de l'apprenti en apportant directement son financement aux CFA - SOUS CERTAINES RÉSERVES – PARTIE 4 du webinaire
- Aides financières spécifiques versées par le FIPHFP (*Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique*) si l'agent est reconnu en situation de handicap
- L'Etat prend à sa charge sans avance de l'employeur la majorité des cotisations salariales et patronales

3 - Les aides financières

Focus sur les aides financières spécifiques pour les contrats d'apprentissage aménagé

- RQTH (*Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé*) en cours de validité.
- Les aides mobilisables au titre du FIPHFP sont plafonnées à 40 000 € par année civile.
- Les aides doivent être transmises au FIPHFP 6 mois maximum après la fin de chaque année scolaire figurant sur le contrat d'apprentissage

3 - Les aides financières

Aides du FIPHFP éligibles au BOE

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)	
Qualité	Pièce justificative
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Document portant RQTH ³ ou portant équivalence RQTH
Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Titre justifiant la rente et le taux d'incapacité
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Titre justifiant la pension d'invalidité
Les bénéficiaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Arrêté de nomination
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	Titre justifiant la perception de l'allocation ou de la rente
Titulaires de la carte " mobilité inclusion "	Carte mobilité inclusion avec la mention « Invalidité »
Allocation Adulte Handicapé	Titre justifiant de la perception de l'AAH
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Titre justifiant de la perception de l'ATI
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction	<ul style="list-style-type: none">- Avis d'inaptitude du médecin de prévention (FPE), du service de médecine professionnelle et de prévention (FPT), médecin du travail (FPH) ou du comité médical / réforme ET <ul style="list-style-type: none">- Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude à sa fonction
Les agents reclassés statutairement	Avis du conseil médical ou de la commission de réforme et document prononçant le détachement ou le reclassement
Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement	Convention pour la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement

3 - Les aides financières

1 - Aide au parcours dans l'emploi des personnes en situation de handicap (à solliciter dès le paiement) :

- Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (*équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation de l'apprenti - exemple : ordinateur, set de couteaux de cuisine...*).
- L'aide doit être demandée dans les 3 premiers mois de scolarité.
- Le FIPHFP verse une aide maximum de 530€.

3 - Les aides financières

2 – Indemnité d'apprentissage représentant 80% du coût salarial chargé annuel de l'apprenti

- Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements la rémunération à **hauteur de 80%** de la rémunération brute et charges patronales (*déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi*) par année d'apprentissage.
- La demande peut être réalisée à la fin de chaque année scolaire ou de manière échelonnée (paiement tous les 3 ou 6 mois) dans la limite de 6 mois après la fin de l'année scolaire.

3 - Les aides financières

3 – Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

- Le FIPHFP finance les heures de tutorat réalisées en interne pour un agent en situation de handicap dans sa prise ou sa reprise de poste en proposant un accompagnement de proximité. Le dédommagement du temps passé par le tuteur à accompagner l'agent permet de valoriser ce temps et de s'assurer d'une disponibilité réelle du tuteur.
- Le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.
- La demande peut être réalisée à la fin de chaque année scolaire ou de manière échelonnée (paiement tous les 3 ou 6 mois) dans la limite de 6 mois après la fin de l'année scolaire.

3 - Les aides financières

4 – Remboursement du coût de la formation dans le cadre de l'apprentissage

- Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, le FIPHFP prend en charge les frais de formation, déduction faite des autres financements (CNFPT), dans la limite de 10 000 € par année de scolarité.
- La demande est à réaliser à la fin de chaque année scolaire figurant sur le contrat d'apprentissage dans la limite de 6 mois après la fin de l'année scolaire.

3 - Les aides financières

5 – Frais de formation du tuteur (maître d'apprentissage)

- Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.
- Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an dans la limite maximale de 3 ans.
- L'aide est à solliciter après le paiement du coût de la formation.

3 - Les aides financières

6 – Prime à l’insertion durable

- Cette aide vise à favoriser l’insertion durable dans l’emploi des apprentis par l’attribution d’une prime lors de la titularisation.
- Le versement de la prime est conditionné à la présence continue de la personne dans les effectifs avant sa titularisation.
- Le FIPHFP verse une prime d’un montant de 4 000 €

Le référent handicap du CDG ou le référent interne de la collectivité est chargé de constituer les dossiers auprès du FIPHFP.

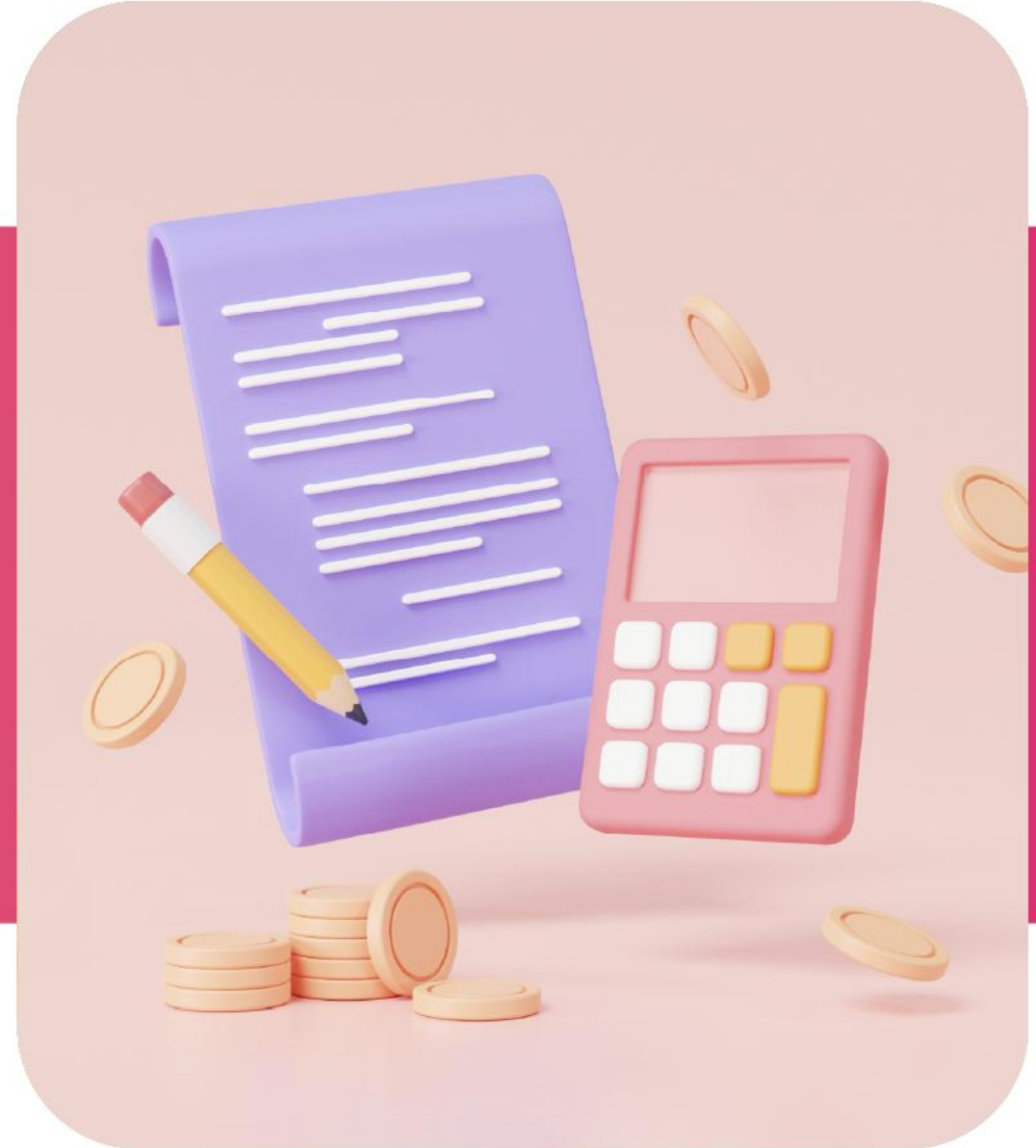
3 - Les aides financières

Exemple d'aides financières pour un contrat d'apprentissage

BPA Travaux aménagements paysagers – 2 ans – apprenti > 26 ans

	Charges employeur	Aides financières versées par le FIPHFP
Salaire pour les deux ans	39 136,76 €	31 309,40 €
Tutorat		9 141,80 €
Cout de la formation restant à la charge de la collectivité déduction de l'aide du CNFPT	8 510 €	8 510 €
TOTAL	47 646,76€	48 961,20 €

Les frais de formation 2026



4 - Les frais de formation

6 points à retenir

1. Le CNFPT est le partenaire principal pour la prise en charge des frais de formation pour les collectivités territoriales
2. Pour 2026, des priorités sont décidées à partir d'une liste de métiers en tension sur les niveaux 3-4-5
3. Un recrutement à anticiper en déclarant vos intentions jusqu'au 20 mars 2026 puis des étapes à ne pas manquer
4. Des centres de formation (CFA) labellisés répartis sur l'ensemble des Hauts-de France
5. Un quota de formations financées par collectivité
6. Les contacts au CNFPT

4 - Les frais de formation

Des capacités de financement limitées face à une forte demande

Les critères de régulation

- **La participation au recensement des intentions de recrutement**

Comme en 2025, seront éligibles au financement des frais de formation, les employeurs publics locaux **ayant manifesté leur intention de recruter** au moins un apprenti auprès du CNFPT **dans le cadre de la campagne de recensement 2026** ouverte du :

19 janvier au 20 mars 2026

- **La priorisation des métiers en tension et des niveaux de formation**

Les contrats d'apprentissage qui ciblent un répertoire de **37 métiers considérés en tension**, sur les diplômes de **niveaux 3 (équivalent CAP), 4 (Bac) et 5 (Bac +2)** seront prioritairement financés.

Liste des métiers en tension

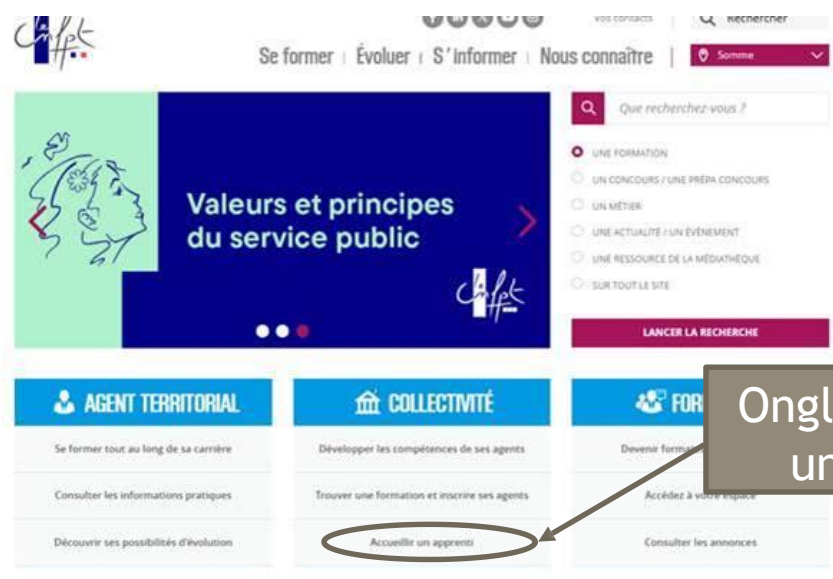
CHAMPS D'ACTION PUBLIQUE LOCALE	METIERS EN TENSION AU SEIN DE LA FPT
SOCIAL, SANTE PUBLIQUE	Aide à domicile
	Assistant éducatif petite enfance
	Assistant familial en protection de l'enfance
	Educateur spécialisé
	Conseiller en économie sociale et familiale
	Aide-soignant
	Assistant de gestion administrative
ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES	Assistant de gestion des ressources humaines
	Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
	Instructeur gestionnaire des marchés publics
	Responsable de la gestion administrative du personnel
	Responsable de gestion budgétaire, financière ou comptable.
	Conseiller en prévention des risques professionnels
	Chargé de communication
	Chef de projet développement territorial
	Instructeur gestionnaire des autorisations d'urbanisme
	Technicien informatique
	Responsable sécurité des systèmes d'information
	Chef de projet technique des systèmes d'information
	Administrateurs réseaux et télécommunications
	Animateur éducatif accompagnement périscolaire
	Animateur enfance-jeunesse
CITOYENNETE, EDUCATION, CULTURE ET SPORT	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
	Chargé d'accueil
	Secrétaire de mairie
	Agent de collecte
	Agent de propreté des espaces publics
SERVICES TECHNIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX	Agent de restauration
	Agent de services polyvalent en milieu rural
	Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural
	Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration
	Chargé de propreté des locaux
	Operateur en maintenance des véhicules et matériels roulants
	Ouvrier de maintenance des bâtiments
	Responsable des services techniques
	Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers
	Responsable du patrimoine de la voirie et des réseaux divers

4 - Les frais de formation

Le recensement des intentions de recrutement

Comment procéder au recensement des intentions de recrutement d'apprentis ?

En se connectant depuis IEL sur la plateforme apprentissage du 19 janvier au 20 mars 2026.



Tutoriel disponible :
<https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/standalone/1766573622/tuto-recensement-apprentissage-ct.pdf>

4 - Les frais de formation



Avant la signature d'un contrat d'apprentissage

Démarches auprès du CNFPT

► SAISIR VOS INTENTIONS DE RECRUTEMENT AUPRÈS DU CNFPT

Cette étape est OBLIGATOIRE pour être éligible au financement du CNFPT et devient un préalable pour déposer une demande d'accord de prise en charge.

Recensement OBLIGATOIRE sur IEL du **19 janvier au 21 mars 2026**.

A renseigner lors de la saisie :

- Le.s métier.s en tension repéré.s dans la liste des métiers en tension.
- Les niveaux de diplôme envisagés pour chacun des métiers en tension ciblés.
- Le nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement public.

► DÉPOSER VOS DEMANDES D'ACCORDS PRÉALABLES DE FINANCEMENT (Allocation définie suite au recensement)

La demande d'accord préalable devra être ensuite déposée par la collectivité **dans les 3 mois précédant le début d'exécution du contrat.** *A l'issue de ce délai, l'APF ne sera plus valide.*

Une fois obtenu, le n° de l'accord préalable devra être indiqué dans la convention individuelle de formation signée entre l'employeur et l'organisme de formation.

L'organisme de formation déposera sa demande de financement auprès du CNFPT dans **un délai de 30 jours à compter de la date d'exécution du contrat.**

Conditions d'éligibilité au financement

2 critères

- Participation obligatoire au recensement.
- Priorisation des Métiers en tension

Référentiel des métiers en tension

Accords Préalables de financement (APF)

Après le recensement effectué, la collectivité dépose la demande d'accord préalable, en saisissant les informations suivantes :

- Le diplôme envisagé :
 - Code RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).
 - Code diplôme
 - Intitulé du diplôme.
- la date de début de contrat.
- La durée du contrat d'apprentissage.

4 - Les frais de formation

+ Demande de prise en charge individuelle => accord de prise en charge (APC)

Quand ?

Dans les 30 jours maximum suivant le début d'exécution de chaque contrat d'apprentissage

Qui ?

L'organisme de formation (CFA)

Quoi ?

- CERFA
- Convention individuelle de formation signée par toutes les parties (et mentionnant le n° d'APF)

APF = estimatif calculé sur des mois pleins

APC = montant exact de la contribution CNFPT à partir des dates de contrat mentionnées

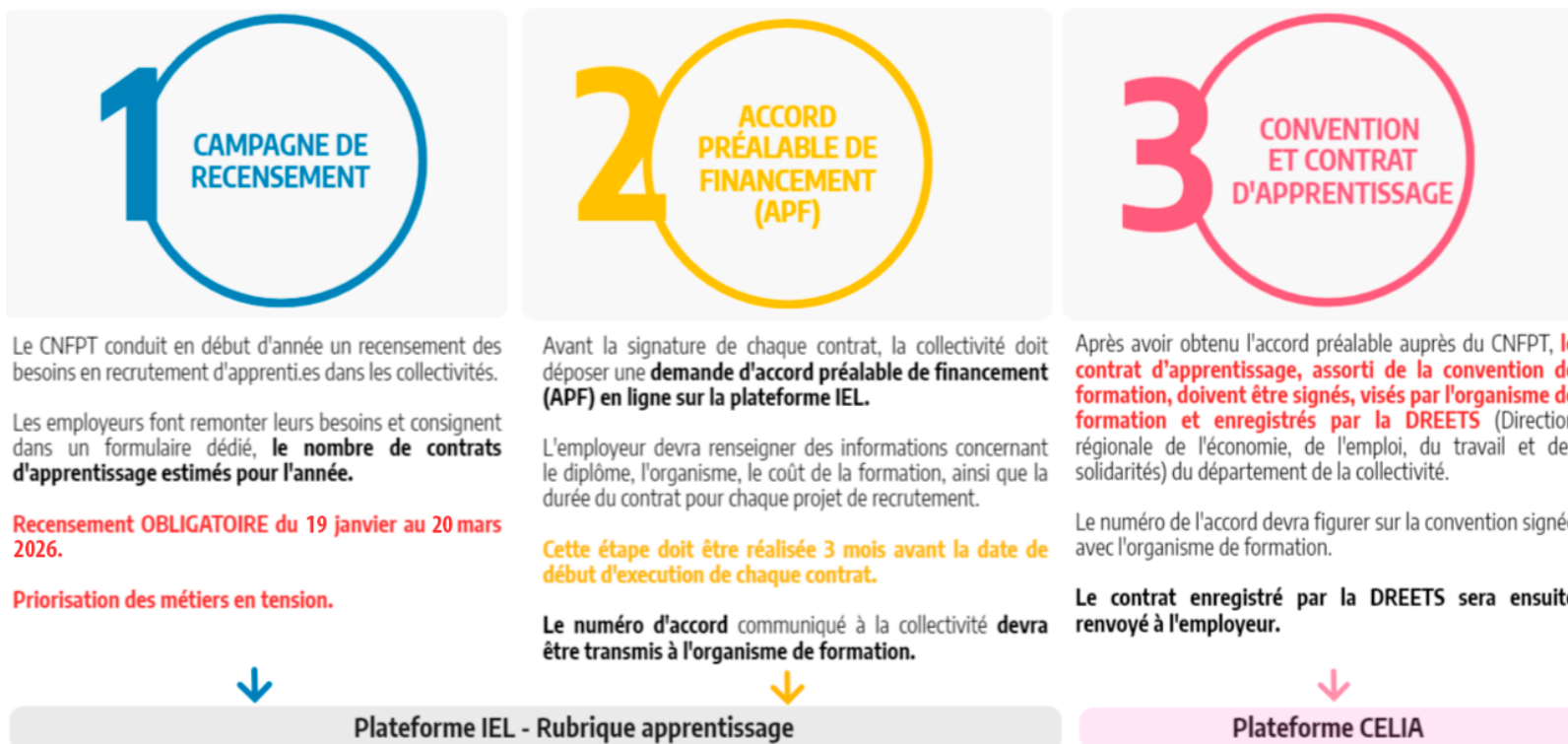
4 - Les frais de formation

Transmission aux services de l'Etat

Une fois signé, le contrat d'apprentissage est à enregistrer en ligne sur la plateforme CELIA de la DREETS.

4 - Les frais de formation

Schéma du financement de l'apprentissage



4 - Les frais de formation

Vos interlocuteurs

Apprentissage Normandie / Hauts-de-France

Basé à Rouen

- **Sandrine CABIN**
Coordonnatrice apprentissage Normandie
Hauts-de-France
Tél. 02 35 98 45 74 Mail. sandrine.cabin@cnfpt.fr
- **Cédric LOUVRY**
Assistant apprentissage Normandie
Hauts-de-France
Tél. 02 35 98 86 20 Mail. cedric.louvry@cnfpt.fr
- **Meggy JEAN BAPTISTE**
Gestionnaire apprentissage
Service pilotage finances et contrôle interne
Tél. 02 35 89 17 47 Mail. meggy.jeanbaptiste@cnfpt.fr

Questions posées aux CDG



5 - Questions posées aux CDG

Un contractuel peut-il être maître d'apprentissage ? Et un élu ?

Oui, un contractuel peut être maître d'apprentissage mais il ne peut pas bénéficier de la NBI (*Nouvelle Bonification Indiciaire*) ; dans ce cas l'IFSE (*Indemnité Fonctions Sujétions Expertise*) est possible selon 3 critères (*l'encadrement, la technicité, le degré d'exposition au poste*) et bien noter sur la fiche de poste qu'il est maître d'apprentissage. Ainsi, le jour où l'apprenti part, cette part IFSE pourra être retirée.

- Rappel : les 20 points de NBI pour un maître d'apprentissage fonctionnaire est obligatoire. En revanche, pas possible de la cumuler avec une autre NBI pré-existante ; seule la plus élevée sera prise en compte.

Enfin, un agent fonctionnaire ou contractuel doit être volontaire pour devenir maître d'apprentissage.

Un élu ne peut en aucun cas être maître d'apprentissage même si celui-ci a par exemple les qualifications ou l'expérience requises ou a été enseignant (*contrairement aux Parcours Emploi Compétence avec le Contrat Unique d'Insertion*).

5 - Questions posées aux CDG

Comment s'organise l'alternance ?

- *Est-ce que l'alternance c'est obligatoirement 15 jours en CFA / 15 jours en collectivité ?*

Chaque CFA propose un rythme d'alternance par formation adapté aux rythmes pédagogiques et de travail chez l'employeur.

Penser à bien regarder ce qui est proposé comme alternance avant d'engager la collectivité.

- *Est-ce que le contrat d'apprentissage doit absolument être signé le jour de la rentrée scolaire ?*

Non, le contrat peut commencer jusqu'à 3 mois avant et 2 mois après le cycle de formation et de toute les façons après l'examen. Voir en détail avec le CFA. Il est possible, sous réserve de l'accord du CFA, de signer un contrat en cours d'année scolaire.

La durée des contrats peut aller de 6 mois à 3 ans + 1 an possible pour une personne en situation de handicap ; peut-être également réduite dans un cas de compétences déjà acquises

5 - Questions posées aux CDG

Quel est le temps de travail d'un apprenti ?

- Durée légale de travail 35h et horaire collectif en vigueur dans l'établissement
- Les heures effectuées au-delà de 35h sont considérées comme des heures supplémentaires

Les règles relèvent du Code du travail avec une double limite : 48h maxi à la semaine ET pas plus de 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives avec majoration de la 36^{ème} heure à la 43^{ème} : +25% puis à partir de la 44^{ème} heure : +50%

- Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (une dérogation peut être demandée à la DEETS pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine après avis d'un médecin agréé / cas des hôtels-restaurants ou de l'agriculture) Circulaire DGEFP 2000-26 du 17/10/2000

Un apprenti peut-il être assermenté ?

Non, il ne peut pas être assermenté.

Un apprenti peut-il faire des astreintes ?

Oui un apprenti majeur peut faire des astreintes mais attention ; il faut le prévoir dans la délibération après avis du CST. *Article L3221-9 du Code du Travail*. Plutôt pas d'accord en début de contrat

5 - Questions posées aux CDG

Si cela se passe mal, peut-on résilier le contrat ?

Oui. Les conditions varient selon la durée déjà passée au service de l'employeur public.

- Pendant les 45 premiers jours de formation pratique : rupture possible à l'initiative de l'apprenti, par écrit + notification CFA + DEETS
- Après les 45 premiers jours de formation pratique, la rupture est possible :
 - A l'initiative de l'apprenti, en accord avec l'employeur
 - A l'initiative de l'apprenti, après avoir saisi le médiateur désigné par l'employeur public et informé l'employeur
 - A l'initiative de l'apprenti, si obtention du diplôme et à condition d'informer l'employeur par écrit au moins 1 mois avant la fin du contrat
 - 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

L'employeur informe, par tout moyen, le CFA et la DDETS, de la rupture du contrat d'apprentissage avant son terme.

* Si manquement grave de la part de la collectivité, l'autorité académique sollicite le Préfet pour mettre fin au contrat.

5 - Questions posées aux CDG

Quelles sont les règles de sécurité pour un apprenti ?

- Vérifier l'aptitude au poste et au matériel utilisé / le médecin du travail
- S'assurer que l'apprenti possède les formations obligatoires requises pour l'utilisation des équipements de travail (*par exemple : formation à la conduite d'engins (tracteurs, nacelle...), habilitation électrique, ...*)
 - Pas d'habilitation pour du petit matériel MAIS les consignes de sécurité ainsi que les EPI (*Equipements de protection Individuelles*) adaptés doivent être donnés par l'employeur
 - Dispositions spécifiques pour les jeunes de 15 à 18 ans : dérogation avec avis du CST (*avec Document Unique fait + aptitude reconnue par le médecin du travail + présence du maître d'apprentissage*) pour les travaux réglementés et interdits aux jeunes travailleurs.

Le CFA concerné et/ou le Pôle Prévention Santé du CDG vous apportent les réponses au cas par cas.

5 - Questions posées aux CDG

Quelles charges doivent figurer sur le bulletin de salaire ?

L'Etat prend directement à sa charge, sans avance de l'employeur, la majorité des cotisations salariales et patronales.

La rémunération de l'apprenti n'est pas assujettie à la CSG (*Contribution Sociale Généralisée*) ni à la CRDS (*Contribution pour le remboursement de la dette Sociale*)

Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse sont totalement exonérées.

Les cotisations salariales d'assurance chômage sont exonérées.

Les cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles restent dues.

5 - Questions posées aux CDG

Y a-t-il un modèle pour le contrat de travail ?

Oui il s'agit du modèle CERFA 10103*14

À télécharger sur le site de l'Etat :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

5 - Questions posées aux CDG

Qui peut m'aider pour faire mes demandes FIPHFP ?

Dans chaque CDG, un référent Handicap est nommé ; il est compétent pour :

- Faire le point avec vous sur les accompagnements possibles (chaque situation est particulière)
- Vous aider au montage des dossiers de demande de subvention sur la plateforme dédiée

Si vous avez le projet d'accueillir une personne en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou si vous savez que votre futur apprenti est une personne en situation de handicap ou si vous l'apprenez a posteriori, prévenez le référent Handicap de votre CDG.

5 - Questions posées aux CDG

Est-ce que les apprentis ont droit au régime des RTT ?

Ci-dessous un extrait du « Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la Fonction publique d'Etat » produit par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique –en date de mars 2024

« Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres agents. La durée de travail journalière est limitée à 10 heures par jour, s'il est majeur, dans la limite de 35 heures par semaine. »

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation [obligatoire] dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail. »

« La quotité de formation théorique du contrat d'apprentissage ne doit pas être inférieure 25% de la durée globale du contrat. »

« La quotité minimale contractuelle d'enseignement théorique de 25% est calculée, si besoin au prorata du volume contractuel global ; sur la base de la durée légale annuelle de travail, soit 1607heures par an. »

« Les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents. »

« Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci doivent être rémunérées. La rémunération des heures supplémentaires est définie par le Code du Travail. Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36^è à la 43^è heure incluse), puis de 50% à partir de la 44^è heure. »

Les CDG restent réservés sur l'usage des RTT pour l'apprenti car, dans ce cas, son temps de travail doit être supérieur à 35 heures par semaine , temps de formation compris. Et bien-sûr cette mesure ne peut concerner les apprentis mineurs car il est interdit de dépasser 35h/semaine et 8h/par jour. Sauf dérogation à solliciter auprès de la DREETS/DDETS .

5 - Questions posées aux CDG

Qui contacter en premier quand vous envisagez de recruter un apprenti ?

Votre centre de gestion



CDG 02 : Virginie FONSECA directionpreventionsante@cdg02.fr

CDG 59 : Céline TARTARE tartare.c@cdg59.fr – Pascale SANGLARD sanglard.p@cdg59.fr

CDG 60 : Murielle FAU m.fau@cdg60.com – Virginie GORIN referent-handicap@cdg60.com

CDG 62 : Judith JENE j.jene@cdg62.fr - Jenny GUILLUY j.guilluy@cdg62.fr

CDG 80 : Chantal CARTON c.carton@cdg80.fr - Julie FOURNET j.fournet@cdg80.fr

5 - Questions posées aux CDG

En conclusion, un dernier conseil ?

AN-TI-CI-PER



Pour aller plus loin...

Le CNFPT propose également deux webinaires d'information sur la campagne « Apprentissage 2026 »

Mardi 10 février 2026

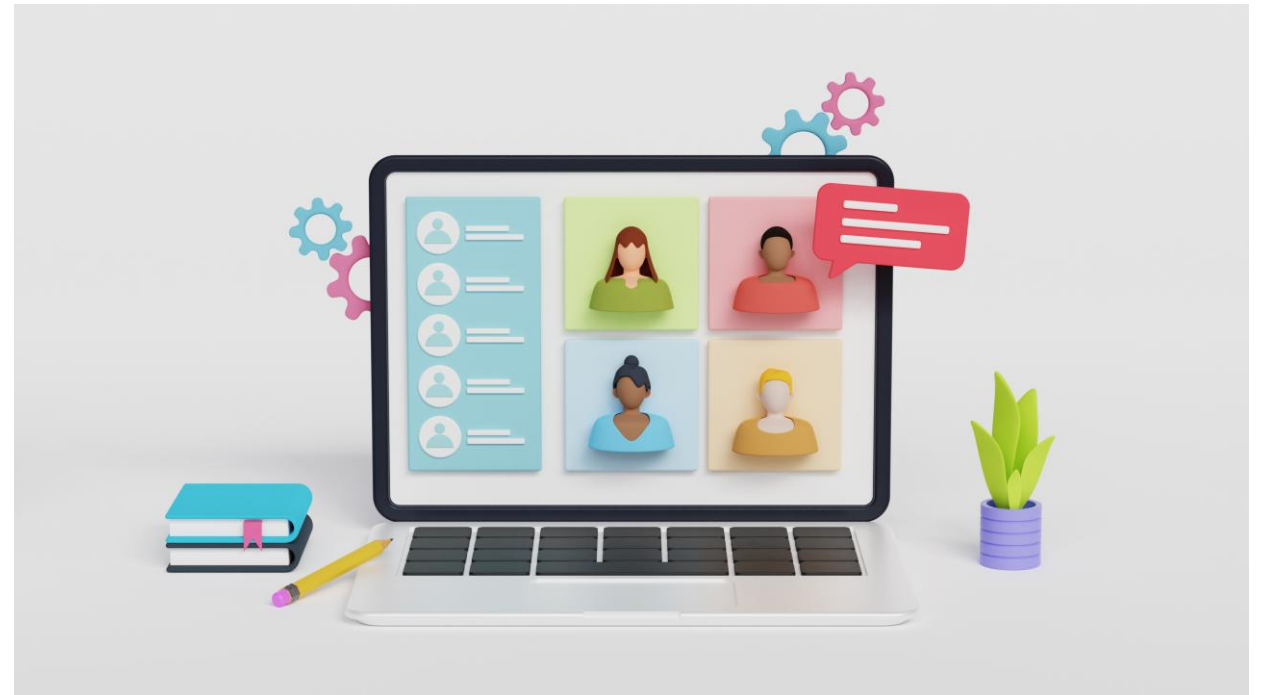
et

Jeudi 5 mars 2026

à 10h30

[Lien de connexion](#)

[Lien de connexion](#)



Sources juridiques

- Lois n°92-675 du 17 juillet 1992/ 97-940 du 16 octobre 1997/ n°2005-102 du 11 février 2005/ n°2009-1437 du 24 novembre 2009/ n°2014-288 du 5 mars 2014/ n°2015-994 du 17 août 2015/ n°2016-1088 du 8 août 2019/ n°2021-199 du 30 décembre 2021.
- Décrets 2006-501/2006-779/2012-627/2015-443/2017-199/2018-1347/2019-1489/2020-478/2020-523/2020-530/2020-624/2020-786/2021-571/ 2022-280/ 2022-551
- Arrêté du 14 septembre 2020
- Code du travail
- Code de l'éducation
- Code de la Fonction Publique
- Code de la Sécurité sociale
- Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public

- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-relatif-lapprentissage-destination-des-employeurs-publics>
- <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr>
- <https://www.education.gouv.fr/se-former-par-lapprentissage-2216>
- www.cdg02.fr
- www.cdg59.fr
- www.cdg60.com
- www.cdg62.fr
- www.cdg80.fr
- <https://www.hautsdefrance.fr/categorie/dossiers/apprentissage-dossiers/>

Glossaire

- **APC** **Accord de prise en charge**
- **APF** **Accord préalable de financement**
- **BPA** **Brevet Professionnel Agricole**
- **CDG** **Centre De Gestion**
- **CFA/UFA** **Centre de Formation des Apprentis/Unité de Formation des Apprentis**
- **CNFPT** **Centre National de la Fonction Publique**
- **CRDS** **Contribution au Remboursement de la Dette Sociale**
- **CSG** **Contribution Sociale généralisée**
- **DDETS/DREETS** **Direction départementale/régionale de l'Economie Emploi Travail Solidarité**
- **FIPHFP** **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique**
- **HDF** **Hauts-de-France**
- **IEL** **Inscription En Ligne**
- **IFSE** **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise**
- **MSA** **Mutualité Sociale Agricole**
- **NBI** **Nouvelle Bonification Indiciaire**
- **URSSAF** **Union de Recouvrement de Sécurité Sociale et des Affaires Familiales**

Merci
de votre participation