

L'apprentissage dans le secteur public

Les conditions de l'apprentissage dans le secteur public sont les mêmes que dans le secteur privé, à quelques exceptions près.

Les contrats d'apprentissage signés avec une administration publique sont des contrats de droit privé, mais l'inspection du travail ne peut pas :

- Délivrer une autorisation pour permettre à l'apprenti d'effectuer des heures supplémentaires,
- Déclencher la procédure de suspension d'urgence du contrat lorsque l'apprenti est placé dans une situation dangereuse.

Le contrôle de la formation dispensée est par ailleurs assuré :

- Par le rectorat, pour les formations débouchant sur un diplôme de l'Éducation nationale,
- Par la direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), pour les diplômes de l'enseignement agricole),
- Par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), pour les diplômes de l'animation et du sport.
- L'enregistrement du contrat d'apprentissage est effectué par le préfet.

Le Bénéficiaire et l'Employeur

L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans motivés par les formations proposées par les métiers auxquelles elles préparent. Des dérogations aux limites d'âge sont possibles (décret n°2005-129 du 15 février 2005).

Dans les zones urbaines, la priorité est donnée aux jeunes issus des quartiers difficiles.

Ainsi, l'apprentissage offre à ces jeunes, au travers d'un travail effectif, d'une rémunération, et de la tutelle du maître d'apprentissage, un cadre structuré pour leur pleine intégration dans la société.

L'apprenti peut réaliser son stage dans les services suivants :

- Les administrations centrales (directeurs compétents) et services extérieurs (chefs des services déconcentrés),
- Les régions, départements et communes, et leurs établissements publics (E.P) de coopération,
- Les E.P. relevant des collectivités territoriales,
- Les E.P. administratifs,
- Les E.P. locaux d'enseignement,
- Les E.P. hospitaliers,
- Les E.P. de type administratif qualifiés par leurs textes institutifs d'établissements publics à caractère culturel, scientifique, technique, sanitaire ou social,
- Les offices publics d'HLM
- Les E.P. industriels et commerciaux dotés de personnels fonctionnaires (ONF,...),
- Les chambres consulaires

Le Contrat

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans en fonction de la durée de formation nécessaire pour la préparation du diplôme. Cette durée est en général de 2 ans pour la préparation des diplômes les plus courants (CAP, BEP, Bac Pro, BTS). Elle peut être réduite ou augmentée pour tenir compte du niveau initial de connaissance de l'apprenti.

L'employeur est tenu de permettre à l'apprenti de suivre la formation en Centre de formation d'apprentis (CFA). Ce temps est compris dans le temps de travail. La durée du travail est celle applicable aux autres personnels de la collectivité publique (voir rubrique Nature du travail).

Le contrat comporte une période d'essai de 2 mois pendant laquelle il peut être librement mis fin par l'employeur ou l'apprenti. A l'issue de cette période, le contrat ne peut être rompu que par accord entre l'employeur et l'apprenti.

A défaut d'accord, il ne peut être résilié que par le conseil des prud'hommes, et seulement en cas de faute grave, de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à leurs obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti au métier auquel il voulait se préparer.

Le contrat est adressé pour enregistrement, accompagné de la fiche d'aptitude médicale, à la Direction départementale du travail, du lieu d'exécution.

La Formation

La formation générale associée à une formation technologique et pratique est dispensée par un Centre de formation d'apprentis (CFA) avec lequel l'employeur doit passer une convention.

Les CFA sont dans la plupart des cas créés par une convention passée entre la Région et un organisme gestionnaire qui peut être une chambre de métiers, de commerce et d'industrie, d'agriculture, une branche professionnelle, un établissement d'enseignement (lycées professionnels), une collectivité territoriale ou toute autre personne morale. Des sections d'apprentissage peuvent être créées dans les lycées professionnels.

Si plusieurs employeurs publics font ressortir des besoins de formation pour lesquels n'existe pas de réponse dans un CFA, une demande peut être adressée à la Région afin qu'une section d'apprentissage soit créée dans un CFA ou dans un établissement d'enseignement sous la responsabilité d'un CFA.

Une convention peut être passée entre le CFA et un centre de formation géré par l'employeur public ou le Centre national de la fonction publique territoriale pour que ces derniers dispensent toute ou partie de la formation théorique prévue. Dans ce cas, le CFA garde la responsabilité des enseignements dispensés.

Aux termes de la loi du 17 juillet 1992, le coût de la formation est pris en charge par l'employeur public, celui-ci ne payant pas la taxe d'apprentissage. Mais il peut solliciter l'accord du Conseil régional pour que dans la convention signée avec le CFA, les coûts de la formation soient couverts par la subvention de fonctionnement que le Conseil régional alloue aux CFA. **En Auvergne, ce coût est pris en charge par la Région.**

La durée de la formation est de 400 heures par an au minimum. Elle est supérieure lorsque le diplôme préparé nécessite une formation théorique plus longue.

Nature du travail

1 Nature du travail

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, l'activité de l'apprenti dans la structure publique doit correspondre à un travail effectif.

Cependant, les tâches confiées à l'apprenti doivent tenir compte de deux critères :

- Ses propres capacités,
- Le contenu du diplôme préparé.

L'apprenti ne peut pas être employé à des tâches qui ne sont pas en relation directe avec sa formation.

L'apprenti âgé de moins de 18 ans ne peut pas travailler plus de 8 h/jour, plus de 4h30 consécutives, plus de 39h par semaine, la nuit entre 22h et 6h du matin. Un repos de nuit de 12h consécutives doit être accordé.

2 Maître d'apprentissage

C'est l'agent qui assure la formation de l'apprenti sur le lieu de travail.

Un agrément est délivré au maître d'apprentissage. Les collectivités publiques qui souhaitent accueillir un apprenti doivent demander cet agrément au préfet du département du lieu d'exécution du contrat pour chacun des maîtres d'apprentissage qu'elles ont retenus.

La demande d'agrément, présentée par l'autorité compétente, doit préciser le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage, les diplômes préparés par l'apprenti. Elle est accompagnée de l'avis du comité technique paritaire ou de l'instance représentative des personnels compétente en matière d'organisation et de fonctionnement des services.

L'agrément peut être retiré par le préfet en cas de manquement de l'employeur aux obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage.

Le préfet peut s'appuyer sur l'inspection de l'apprentissage pour instruire cette demande. L'inspection de l'apprentissage peut intervenir en tant que conseil auprès des employeurs sur l'organisation de l'apprentissage, et en tant qu'inspection pédagogique au cours de l'exécution du contrat.

Le maître d'apprentissage doit exercer depuis au moins 3 ans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée.

Il doit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre dont la qualification est au moins équivalente à celle du diplôme préparé par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage doit faire preuve des compétences nécessaires à la transmission efficace de ses savoir-faire.

Les qualités morales et pédagogiques du maître d'apprentissage sont essentielles. L'apprenti cherchera en effet auprès de lui un certain nombre de repères et de valeurs.

Les Métiers préparés et la Rémunération de l'apprenti

1 Les métiers préparés

Les diplômes préparés dans le cadre de l'apprentissage sont des diplômes de niveau I à V, du niveau CAP à celui de master 2 voir ingénieur.

Les métiers préparés par la voie de l'apprentissage sont nombreux. Voici les domaines dans lesquels les apprentis sont recrutés :

A titre indicatif :

- Juridique
- Marchés publics
- Ressources humaines
- Informatique
- Communication
- Restauration
- Administration générale
- Recherche
- Métiers d'art
- Maintenance
- Mécanique

2 Rémunération d'un apprenti dans la fonction publique :

Le salaire perçu est égal au salaire minimum de l'apprenti dans le secteur privé (ou public industriel et commercial) mais augmenté :

- de 10 % lorsque le diplôme préparé est de niveau du baccalauréat,
- de 20 % lorsque le diplôme préparé est de niveau supérieur à celui du baccalauréat.
- pas d'augmentation lorsque le diplôme préparé est de niveau inférieur à celui du baccalauréat.
- Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du SMIC (SMIC au 1^{er} janvier 2015 : 9,61€/heure, 1457,52 € mensuel).

Les rémunérations ci-dessous sont données à titre indicatif :

L'employeur est exonéré de la plupart des cotisations sociales, y compris de la cotisation d'assurance chômage lorsque l'employeur a adhéré au régime prévu à l'article L 351-4 du code du travail, qui sont prises en charge par l'État.

DIPLÔME NIVEAU V (CAP)				
âge du jeune	Année d'exécution	pourcentage du SMIC	Montant mensuel	Montant Annuel
Avant 18 ans	1ère ANNEE	25%	364,38 €	4 372,56 €
	2ème ANNEE	37%	539,29 €	6 471,48 €
	3ème ANNEE	53%	772,49 €	9 269,88 €
De 18 à 20 ans	1ère ANNEE	41%	597,58	7 170,96 €
	2ème ANNEE	49%	714,18	8 570,16 €
	3ème ANNEE	65%	947,38	11 368,56 €
de 21 ans et +	1ère ANNEE	53%	772,49	9 269,88 €
	2ème ANNEE	61%	889,09	10 669,08 €
	3ème ANNEE	78%	1136,87	13 642,44 €
DIPLÔME NIVEAU IV (BAC PRO)				
âge du jeune	Année d'exécution	pourcentage du SMIC	Montant mensuel	Montant Annuel
Avant 18 ans	1ère ANNEE	35%	510,14 €	6 121,68 €
	2ème ANNEE	47%	685,04 €	8 220,48 €
	3ème ANNEE	63%	918,24 €	11 018,88 €
De 18 à 20 ans	1ère ANNEE	51%	743,34 €	8 920,08 €
	2ème ANNEE	59%	859,94 €	10 319,28 €
	3ème ANNEE	75%	1 093,14 €	13 117,68 €
de 21 ans et +	1ère ANNEE	63%	918,24 €	11 018,88 €
	2ème ANNEE	71%	1 034,84 €	12 418,08 €
	3ème ANNEE	88%	1 282,62 €	15 391,44 €
DIPLÔME NIVEAU III (BTS ET PLUS)				
âge du jeune	Année d'exécution	pourcentage du SMIC	Montant mensuel	Montant Annuel
Avant 18 ans	1ère ANNEE	45%	655,89 €	7 870,68 €
	2ème ANNEE	57%	830,79 €	9 969,48 €
	3ème ANNEE	73%	1 063,99 €	12 767,88 €
De 18 à 20 ans	1ère ANNEE	61%	889,09 €	10 669,08 €
	2ème ANNEE	69%	1 005,69 €	12 068,28 €
	3ème ANNEE	85%	1 238,90 €	14 866,80 €
de 21 ans et +	1ère ANNEE	73%	1 063,99 €	12 767,88 €
	2ème ANNEE	81%	1 180,60 €	14 167,20 €
	3ème ANNEE	98%	1 428,37 €	17 140,44 €

Sont à la charge de l'employeur :

- La rémunération,
- La cotisation de retraite complémentaire (si elle existe dans l'organisme concerné) ;
- La cotisation au titre du Fonds national d'aide au logement (0.10 %) ou (+ 0.50 % pour les employeurs de plus de 20 salariés) ;
- La contribution de solidarité autonomie (0.3 %) ;
- La cotisation AT-MP (spécifique à chaque employeur) ;
- Le cas échéant le versement de transport, le forfait social (8 %) prévoyance complémentaire et 20 % versement prime de participation ou d'intéressement ;
- La formation. **(prise en charge par la région Auvergne).**

Les cotisations assises sur les salaires sont payées directement par l'État aux organismes sociaux. Les employeurs publics n'ont pas à en faire l'avance.

[A titre indicatif vous pouvez calculer le coût total chargé en ligne à l'adresse ci-dessous :](#)

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5014/navigation/entreprises

Par ailleurs,

- L'apprenti est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC ;
- L'apprenti est exonéré de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

Droits sociaux :

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale, et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

Chômage:

L'apprenti est indemnisable dans les mêmes conditions particulières qu'un agent public.

Prise en compte de l'ancienneté :

Si l'apprenti continue à travailler dans l'administration publique après la fin de son contrat, le temps passé en apprentissage n'est pas pris en compte pour calculer une ancienneté favorable.

L'ancien apprenti ne dispose donc d'aucun avantage par rapport à une personne n'ayant jamais travaillé dans la fonction publique :

- ni pour accéder à des concours,
- ni pour le classement à la titularisation,
- ni pour les cotisations aux éventuels régimes de retraite spéciaux.

Si l'apprenti souhaite devenir fonctionnaire, il doit passer les concours externes.

Les Syndicats de personnels

Les organisations syndicales de personnels doivent être informées régulièrement et précisément des projets, des conditions de mise en œuvre et des bilans de ce dispositif en faveur de l'apprentissage dans le secteur public.

Les organismes paritaires, notamment les comités techniques paritaires sont les lieux les mieux adaptés pour ce dialogue avec les syndicats.

L'introduction de l'apprentissage dans le secteur public doit reposer sur la plus large adhésion des différents acteurs.

Il conviendra donc de veiller particulièrement :

- à ce que la nature du travail de l'apprenti soit en lien direct avec la formation préparée,
- à ce que le maître d'apprentissage puisse assurer convenablement sa tâche.

Les apprentis peuvent se syndiquer.