



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

17 mai 2017

Mise à jour 06/04/2018

L'apprentissage dans le secteur public local

L'un a décidé d'apprendre un métier dans un parcours intégrant une formation « *sur le terrain* » et l'autre souhaite transmettre un savoir-faire professionnel ainsi que les valeurs du service public → l'apprentissage peut les réunir et leur permettre **d'aboutir ensemble dans** leur projet respectif.

Gageons d'ailleurs que l'apprenti et la collectivité employeur au travers du maître d'apprentissage auront sans doute beaucoup à apprendre l'un de l'autre.

L'apprentissage est un dispositif de **formation initiale en alternance dans le cadre d'un contrat de travail** de droit privé en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme allant du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) à Bac +5.

L'apprenti est alternativement dans un CFA (*Centre de Formation des Apprentis*) ou une section d'apprentissage (Lycée professionnel, Université...) pour une formation théorique et dans une collectivité pour acquérir une expérience professionnelle, sous la conduite d'un maître d'apprentissage.

Pour les personnes reconnues travailleur handicapé (*), la formation peut se dérouler normalement en CFA ou section d'apprentissage, ou encore dans un centre de formation des apprentis spécialisé (CFAS). En cas de difficultés liées au handicap, des aménagements peuvent être mis en œuvre (*aménagements pédagogiques, dans l'organisation de la formation...*).

Peuvent bénéficier de l'apprentissage, les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus au début du contrat.

Une dérogation à la limite d'âge inférieure est possible pour les jeunes de 15 ans révolus. En effet, l'article L.6222-1 du Code du travail prévoit que « (...) *les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation* ».

Il n'y a pas de limite d'âge maximale pour recruter sous contrat d'apprentissage une personne reconnue travailleur handicapé.

La durée du contrat d'apprentissage doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat, la durée est en principe de 1 à 3 ans. Elle peut être portée à 4 ans dans le cadre d'un apprentissage aménagé.

Il n'y a pas d'obligation d'embauche vis-à-vis de l'apprenti à l'issue du contrat.

(*) Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), Commission qui se trouve dans chaque Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Lire dans cette Note d'information : apprenti(e)

NB - Ne pas confondre le contrat d'apprentissage est le **contrat de professionnalisation**. Ce dernier est un contrat de travail en alternance entre un **employeur du secteur privé** et un salarié répondant à certains critères, par conséquent les employeurs publics ne sont pas concernés.

Les aides financières pour l'employeur :

- Le financement de la formation de l'apprenti [*frais pédagogiques*]
Les personnes morales de droit public qui emploient des apprentis ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. En conséquence, le Code du travail a prévu qu'elles prennent en charge les coûts de la formation de ces apprentis dans les CFA qui les accueillent.
- Les interventions du FIPHFP (*Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*) dans le cas du recrutement d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage [voir Annexe 1]
- Les aides de la Région Auvergne-Rhône-Alpes : www.auvergnerhonealpes.fr

Les exonérations de charges :

- La rémunération des apprentis bénéficie de plusieurs exonérations [voir Annexe 2]

Démarche pour recruter un apprenti - **les différentes étapes pour la collectivité**

✚ Définir les raisons de ce type de recrutement (*par exemple dans le cadre de la GPEEC « en prévision d'un départ à la retraite, d'un poste à pourvoir à l'avenir... », ou encore pour contribuer à la formation des jeunes...*) et les possibilités d'accueil :

- Recenser les missions qui pourraient être confiées à l'apprenti
NB - si apprenti âgé d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, voir « Conditions de travail » en P.4
- S'assurer de l'existence de formations préparant à la fonction envisagée
 - Guide de l'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes accessible sur le site de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, listant notamment les formations en apprentissage et les CFA
- Désigner un **maître d'apprentissage** (*conditions de diplôme et/ou d'expérience professionnelle*, motivation,...*) parmi les agents de la collectivité - *l'employeur devra veiller à ce qu'il dispose du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.*

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur, il contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée ainsi qu'au diplôme/titre préparé.

(*) *le maître d'apprentissage doit*

- *soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,*
- *soit justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et satisfaire un niveau minimal de qualification,*
- *soit posséder une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti, après avis du recteur, de la DRAAF ou de la DRJSCS.*

Le maître d'apprentissage ne peut pas encadrer plus de deux apprentis, sauf si le troisième apprenti est accueilli dans le cadre de sa formation prolongée suite à son échec à l'examen.

Les maîtres d'apprentissage acquièrent des droits à formation au titre du Compte d'engagement citoyen (CEC) – décret 2016-1970 – certaines activités bénévoles ou de volontariat permettent aux agents publics d'acquérir des heures de formations au titre du CEC depuis le 01/01/2017, parmi les activités visées est inscrite « *l'activité de maître d'apprentissage, une durée de six mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés* ».

- ✚ Etablir une fiche de poste - *afin de définir le cadre des fonctions du futur apprenti.*
- ✚ Consulter pour avis le Comité Technique
 - Avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti accueilli dans la collectivité.
- ✚ Délibérer
 - Autorisation par l'instance délibérante du recours à l'apprentissage, et validation sur l'engagement financier et la mise en œuvre de l'apprentissage

A noter ➔ *le financement de la formation de l'apprenti [voir P. 2]*

 - ➔ *l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et en fonction de son âge, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. [voir Annexe 2]*
 - La rémunération d'un apprenti handicapé est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.*
 - ➔ *S'agissant d'un contrat de droit privé, il n'y a pas de création de poste, ni de publicité.*
- ✚ Etablir une offre d'emploi, *si la collectivité ne dispose pas de candidature(s)*
 - Cette offre pourra être transmise à l'ensemble des partenaires (*Pôle emploi, Cap Emploi, Missions locales, Centre de gestion, etc.*)
- ✚ Finaliser le recrutement de l'apprenti retenu
 - Se procurer le contrat-type (formulaire CERFA FA13) – l'employeur a la possibilité de télécharger le formulaire ainsi que sa notice, à partir de www.travail-emploi.gouv.fr
 - Choix du CFA(S) ou Section d'apprentissage pour l'inscription de l'apprenti
 - L'apprenti(e) devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé (liste préfectorale), visite médicale à prévoir avant le démarrage du contrat [[art. R6222-36 à 40 du Code du travail](#)].
 - Compléter le contrat d'apprentissage établi sur le formulaire CERFA FA 13
 - Il doit être signé par l'apprenti ou son représentant légal, par la collectivité employeur, et être visé par le CFA(S) (cachet obligatoire)*
 - NB – si l'apprenti bénéficie de la reconnaissance travailleur handicapé, cocher la case correspondante prévue dans la partie « L'APPRENTI(E) ».*
 - Faire parvenir le CERFA complété à la DIRECCTE-UT01 pour enregistrement, qui pourra demander les pièces justificatives suivantes :
 - *documents relatifs au maître d'apprentissage (diplôme/titre et/ou justificatifs d'expérience professionnelle),*
 - *un certificat de scolarité de l'apprenti,*
 - *la copie du titre autorisant l'apprenti de nationalité étrangère à travailler en France,*
 - Effectuer la déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'[URSSAF](#) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche - *cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti auprès de la sécurité sociale.*
 - Si le maître d'apprentissage a le statut de fonctionnaire titulaire, il bénéficie d'une NBI de 20 points - prendre un arrêté d'attribution de la NBI.
 Toutefois, si le fonctionnaire bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les 2 NBI ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte.
 - Inscrire le maître d'apprentissage à des formations sur son rôle et sa mission
 - *Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale propose des formations dans ce cadre-là - pour connaître les dates de ces formations contacter le CNFPT (coordonnées de la Délégation Rhône-Alpes Lyon : 18, rue Edmond Locard – 69322 Lyon Cedex 05 // site Internet : www.cnfpt.fr)*
- ✚ Demander les interventions du FIPHPF *lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé. [voir Annexe 1]*

A NOTER :

- Depuis le 19 août 2015, la période d'essai des contrats d'apprentissage est de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique chez l'employeur effectuée par l'apprenti. Ainsi ne sont plus prises en compte les périodes durant lesquelles l'apprenti est en CFA, seules les périodes au sein de la collectivité comptent.

« Le contrat d'apprentissage 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, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée (...), ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer. (...) » [article L6222-18 du Code du travail](#)

- Conditions de travail - L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables sur son lieu de travail.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, veiller à respecter les limites journalières et hebdomadaires au regard de la quotité du temps de travail effectif, les pauses et les repos, l'interdiction du travail de nuit.....

Le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 introduit une procédure de dérogation propre à la fonction publique territoriale qui vise à permettre aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale, de réaliser des travaux dits « réglementés » interdits par l'article L.4153-8 Code du travail mais susceptibles de faire l'objet de dérogations sous certaines conditions déterminées par voie réglementaire, ainsi que le prévoit l'article L.4153-9 du code du travail.

- Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé dans la collectivité et le temps passé en formation.

- Possibilité de passer convention avec une personne morale de droit public ou de droit privé pour compléter la formation de l'apprenti :

Lorsqu'une collectivité n'est pas en mesure de proposer l'ensemble des tâches ou équipements techniques nécessaires au bon déroulement de la formation pratique de l'apprenti, elle peut conclure une convention avec un seul partenaire public ou privé pour compléter la formation de l'apprenti.

Elle doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

- A l'issue du contrat → La collectivité peut décider de recruter l'apprenti, selon les règles de recrutement dans la fonction publique territoriale (*recrutement direct sans concours sur certains grades de catégorie C ; recrutement par voie de concours ; recrutement par la voie dérogatoire pour les personnes en situation de handicap*).

- Concours d'accès à la fonction publique territoriale

Il existe 3 types de concours : le concours externe, le concours interne et le troisième concours.

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 a élargi les conditions d'accès au troisième concours en incluant dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigible, la durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation.

Dispositif « apprentissage » - Les interventions du FIPHFP

L'apprenti doit être préalablement reconnu comme travailleur handicapé par la CDAPH

(fiche ... du catalogue des interventions du FIPHFP)

- ✚ **Indemnité d'apprentissage** (fiche 13) → Le FIPHFP prend en charge 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.
- ✚ **Formation à la fonction de tuteur** (fiche 35) → Financement de la formation des tuteurs visant à l'acquisition de connaissances de base relatives au handicap au travail, prise en charge dans la limite d'un plafond de 2 000 € par an et dans la limite maximale de 5 jours.
Le FIPHFP ne finance pas les formations de tuteur réalisées en interne.
- ✚ **Tutorat** (fiche 23) → Prise en charge de la rémunération des heures de tutorat du maître d'apprentissage, sur la rémunération brute et charges sociales, dans la limite d'un plafond de 228 heures par an.
- ✚ **Accompagnement socio-pédagogique** (fiche 12) → Pour les apprentis handicapés qui nécessiteraient un accompagnement complémentaire à la fonction du maître d'apprentissage, prise en charge du coût des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique, dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut (valeur au 01/01/2018 : 9,88 €). Cette aide est mobilisable tous les ans pendant la durée du contrat.
- ✚ **Aide financière pour l'apprenti** (fiche 14) → Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'une aide visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage, d'une aide forfaitaire (*non soumise à cotisation*) de 1 525 €.
- ✚ **Prime d'insertion** (fiche 15) → Si à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée, le FIPHFP verse à l'employeur une prime forfaitaire d'insertion de 1 600 €.
- ✚ **Les frais et surcoûts liés aux actions de formation** (fiche 32) → dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, prise en charge :
 - . des frais de formation dans la limite de 10 000 € par an (y compris les frais d'inscription et les surcoûts). **Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.**
 - . des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, déduction faite des autres financements dans la limite de 150 € par jour tout compris.
- ✚ **Formation destinée à compenser le handicap** (fiche 30) → prise en charge des frais de formation destinée à compenser le handicap par l'utilisation d'un matériel adapté, dans la limite de 500 € par jour maximum sur une durée de 10 jours maximum, et de la rémunération de l'agent pendant le temps de formation.

Si nécessaire, **la collectivité territoriale peut également solliciter**, les financements du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques, d'aides à la mobilité... telles que prévues dans le catalogue des interventions. - Exemple :

- ✚ **Aménagement de l'environnement de travail** (fiche 19) → aménagement/adaptation du poste de travail dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour 3 ans.

Le catalogue des interventions peut être consulté sur le site du FIPHFP : <http://www.fiphfp.fr>

remarques :

- Le FIPHFP a été créé par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi impose aux employeurs publics de plus de 20 agents en équivalent temps plein, une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés (OETH).

L'apprenti est exclu de l'effectif de la collectivité pour le calcul du quota de 6 %. En revanche, l'apprenti bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) **peut être comptabilisé**, au même titre que les autres agents handicapés de l'employeur, **comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi**.

- Pour les collectivités assujetties à l'obligation d'emploi, le financement des interventions est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues au FIPHFP au titre de l'OETH. Un employeur non à jour de sa contribution n'est pas éligible au financement du FIPHFP à l'exception des aides humaines et techniques ponctuelles qui bénéficient essentiellement à l'agent concerné.

Pour tout renseignement relatif à ***l'apprentissage de personnes en situation de handicap***, vous pouvez contacter :

Sylvie CREUZE des CHATELLIERS

Mission Handicap - Correspondant FIPHFP

Tél : 04 74 32 13 88 - Email : emploi@cdg01.fr

Centre de Gestion de l'Ain – 145 chemin de Bellevue - 01960 PERONNAS

Nos partenaires :



Cap Emploi – Sameth 01

1, rue Jean Marie Verne - 01000 BOURG EN BRESSE

Tél : 04 74 47 20 90

www.capemploi01.org

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)



12 avenue Pierre Mendès France - 75914 PARIS Cedex 13

Tél : 01 58 50 99 33

www.fiphfp.fr

La rémunération des apprentis

❖ La rémunération mensuelle

Le montant de la rémunération minimale de l'apprenti dans le secteur public non industriel et commercial correspond à un pourcentage du SMIC (taux horaire du SMIC X 151,67 H) et varie en fonction de l'âge, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé, de la manière suivante :

Age de l'apprenti	Niveau V (CAP, BEP)			Niveau IV (Bac)			Niveau III (BTS, DUT)		
	Année du contrat			Année du contrat			Année du contrat		
	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
<18 ans	25%	37%	53%	35%	47%	63%	45%	57%	73%
18 à 20 ans	41%	49%	65%	51%	59%	75%	61%	69%	85%
21 ans et plus	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%

NB - « Une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau II ou I. » (article 1 du [décret n° 2017-199](#) du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial)

❖ Les cotisations

Les apprentis sont affiliés au régime général de sécurité sociale (*pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès*) et à l'IRCANTEC.

Les contrats d'apprentissage sont exonérés des cotisations salariales y compris de la CSG et de la CRDS.

Les cotisations patronales sont, quant à elles, partiellement exonérées.

Restent ainsi à la charge de l'employeur les contributions suivantes :

- Versement transport (pour les collectivités situées dans une zone couverte par un réseau de transport en commun qui emploient au moins 11 salariés, apprentis non compris, au 31/12 de l'année n-1) ;
- FNAL (cette contribution est due au taux de 0,10 % sur la part des rémunérations limitées au plafond de la Sécurité sociale pour les employeurs occupant moins de vingt salariés ou au taux de 0,50% sur la totalité des rémunérations pour les employeurs occupant 20 salariés et plus) ;
- Contribution solidarité autonomie ;
- Accident du travail ;
- IRCANTEC ;
- Contribution syndicale (depuis le 1er janvier 2015, une nouvelle contribution patronale est créée afin de financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.
Cette contribution est due par les employeurs de droit privé et de droit public employant du personnel dans les conditions du droit privé).

Ces cotisations ne sont pas calculées par rapport à la rémunération versée.

En effet, l'assiette des cotisations sociales est une **base forfaitaire** correspondant à 151,67 fois le salaire horaire minimum légal, en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée, diminué d'une fraction égale à 11% du SMIC.

Un simulateur de calcul de rémunération est en ligne sur www.alternance.emploi.gouv.fr

Indemnisation du chômage

Les agents du secteur public bénéficient de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé.

L'auto-assurance en est le principe : l'employeur public assure le risque. Il ne verse aucune contribution et prend en charge l'indemnisation de ses anciens agents.

Les collectivités qui le souhaitent peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de leurs agents contractuels et non statutaires.

L'employeur verse alors les contributions d'assurance chômage et l'indemnisation est prise en charge par le Pôle emploi pour le compte du régime d'assurance chômage.

En ce qui concerne les apprentis, l'employeur public est totalement exonéré de cotisations.

Un régime spécifique s'applique aux apprentis des employeurs en auto-assurance qui le choisissent. Ces derniers peuvent adhérer au régime d'assurance chômage uniquement pour leurs apprentis, à l'exclusion de tout autre agent.

L'employeur public est, en outre, totalement exonéré de la contribution chômage ; l'Etat prend en charge la part patronale ainsi que la part salariale.

L'ex-apprenti demandeur d'emploi est indemnisé par Pôle emploi pour le compte du régime d'assurance chômage.

Index :

- *Bénéficiaire de l'apprentissage* page 1
- *Durée de contrat d'apprentissage* page 1
- *Aides financières pour l'employeur* page 2
- *Exonérations de charges* page 2 - Annexe 2
- *Démarches pour recruter un apprenti* pages 2 et 3
- *A NOTER (période d'essai - conditions de travail - ...)* page 4
- *Annexe 1 – Les interventions du FIPHFP* pages 5 et 6
- *Annexe 2 – La rémunération des apprentis* pages 7 et 8
- *Index - Références* page 9

Références :

- *Code du travail - Livre II - 6^{ème} partie*
- [Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992](#) portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail
- [Loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- [Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009](#) relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - [notamment le Titre IV « Favoriser l'emploi » - Chapitre II « Développer l'apprentissage comme voie de réussite et renforcer la formation professionnelle »]
- [Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017](#) relative à l'égalité et à la citoyenneté
- [Décret n°2006-501 du 3 mai 2006](#) relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- [Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#) portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale
- [Décret n° 2016-456 du 12 avril 2016](#) abrogeant le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Décret n° 2016-1070 du 3 août 2016](#) relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés »
- [Décret n° 2016-1070 du 28 décembre 2016](#) relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité
- [Décret n° 2017-199 du 16 février 2017](#) relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Décret n° 2017-267 du 28 février 2017](#) instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis
- [Circulaire du 8 avril 2015](#) relative à la mise en œuvre de l'**apprentissage** dans le secteur public non industriel et commercial - comprenant :
 - Annexe 1 : Le CERFA et sa notice explicative
 - Annexe 2 : Les grandes étapes du contrat d'apprentissage
 - Annexe 3 : Le maître d'apprentissage
 - Annexe 4 : Les principales caractéristiques des niveaux de qualifications
 - Annexe 5 : Les travaux interdits aux jeunes âgés de 15 à moins de 18 ans.