Fédération
Nationale
Équipement
Environnement
la cgt

# GUIDE DROITS DES APPRENTI·ES

Pôle Ministériel : Transition Ecologique, Aménagement du Territoire, Transports, Ville, Logement et Etablissements Publics



**Avec la CGT,**
**connaître ses droits,**
**c'est essentiel !**

octobre 2026

# « Le service public est le patrimoine de ceux qui n'en ont pas. »

Jean Jaurès (1898-1904)

## ÉDITO

# Vous avez des droits. Ce guide sert à les exercer.

Un apprenti n'est pas un stagiaire, pas un « jeune qu'on forme », pas une main-d'œuvre d'appoint qu'on remercie de sa présence. C'est un salarié. Un contrat, un employeur, une rémunération, un temps de travail, des congés, une protection. Et, comme tout salarié, des droits qui ne dépendent ni de l'humeur du service ni de la bonne volonté d'un encadrant.

Il faut le rappeler, parce que la réalité vécue dans les services du ministère et ses établissements dit souvent le contraire. Des apprentis à qui l'on confie des tâches sans rapport avec leur formation. Des maîtres d'apprentissage désignés sur le papier et introuvables dans les faits, faute de temps dégagé. Des heures qui débordent, des frais qui ne sont pas remboursés, des demandes de congés qui deviennent des faveurs. Et cette idée, jamais formulée mais partout présente, qu'il faudrait se montrer reconnaissant plutôt que réclamer son dû.

Cette situation n'a rien d'un accident. Elle est le produit direct de l'affaiblissement de nos services : suppressions de postes année après année, missions maintenues à effectifs réduits, recours croissant à des statuts précaires pour combler les trous. L'apprentissage y devient une variable d'ajustement budgétaire au lieu d'être ce qu'il devrait être : une formation professionnelle sérieuse, encadrée, et une porte d'entrée vers un emploi statutaire.

C'est pourquoi ce guide existe. Il rassemble ce que la loi et les textes vous garantissent : contrat, rémunération, temps de travail, congés, formation en centre, santé au travail, frais et remboursements, rupture et fin de contrat. Rien ici n'est une revendication : ce sont des droits déjà écrits, trop souvent ignorés parfois par méconnaissance, parfois parce que personne n'a intérêt à ce qu'ils soient connus.

Une dernière chose, et ce n'est pas la moindre. Vous avez aussi le droit de vous syndiquer, dès le premier jour de votre contrat. Un droit qui vaut tous les autres, parce qu'il est celui qui permet de les faire respecter. Seul face à un service, on encaisse. À plusieurs, on négocie. Un apprenti isolé qui connaît ses droits reste vulnérable ; un apprenti qui sait à qui s'adresser ne l'est plus.

Nos syndicats et nos militants sont présents dans les services. Appelez-nous. Y compris pour une question qui vous paraît petite : c'est souvent comme ça que ça commence.

*Le Secrétaire à la vie syndicale de la FNEE CGT*

**Benjamin BRIANT**

## Pourquoi ce guide ?

L'apprenti·e dans la fonction publique est trop souvent la grande oublié·e de l'information sur les droits : un·e jeune en contrat de travail de droit privé, plongé·e dans une administration, rarement informé·e de ce que l'employeur lui doit.

Fin 2024, la fonction publique comptait **34 100 apprenti·es**, et l'État affiche l'objectif d'un million d'apprenti·es tous secteurs confondus d'ici la fin du quinquennat. Derrière ces chiffres, des jeunes souvent isolé·es, parfois utilisé·es pour combler des postes vacants, ce qui est interdit.

Ce guide dit ce que l'employeur **doit** à l'apprenti·e, ce que l'apprenti·e peut **exiger**, et où la CGT se bat. Chaque affirmation est sourcée sur un **texte en vigueur en 2026**.

## Repères : l'état du droit en 2026

Le cadre de l'apprentissage a beaucoup évolué ces dernières années. Les points suivants sont **à jour des textes en vigueur en 2026** méfiez-vous des documents anciens qui circulent encore :

- Le dépôt et le contrôle des contrats relèvent des DREETS / DDETS, via la plateforme dématérialisée CELIA pour les employeurs publics (l'ex-« DIRECCTE » n'existe plus).
- L'indemnisation du chômage est gérée par France Travail (ex-Pôle emploi, depuis le 1er janvier 2024).
- Le barème de rémunération suit le SMIC en vigueur : 1 867,02 € brut/mois depuis le 1er juin 2026 (12,31 €/h). Les pourcentages sont fixés par le Code du travail.
- L'exonération de cotisations salariales ne porte plus que sur la part de rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC pour les contrats conclus à compter du 1er mars 2025 (contre 79 % auparavant).
- La titularisation des apprenti·es en situation de handicap (art. 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019) a expiré le 6 août 2025 ; un projet de loi de pérennisation est en cours mais n'est pas encore voté (voir partie 6).
- Le statut de la fonction publique est codifié dans le Code général de la fonction publique (CGFP) depuis le 1er mars 2022 (loi du 11 janvier 1984 abrogée).
- Le formulaire de contrat est le CERFA n° 10103*14 (notice n° 51649#09).
- L'examen médical d'embauche est une visite d'information et de prévention (VIP), dans les 2 mois suivant l'embauche.

> ⚠ **Le droit de l'apprentissage bouge vite**
>
> Lois de finances, conventions d'assurance chômage, SMIC… Avant toute démarche contentieuse, un·e militant·e doit rouvrir le texte à jour. Ce guide est arrêté à la situation de juin 2026.

# SOMMAIRE


## Partie 1 - Le cadre : un contrat de travail, pas un statut au rabais

1. Vous êtes salarié·e de droit privé, dans une administration 08
2. Ce que l'employeur n'a PAS le droit de faire 08
3. L'objet du contrat 09

## Partie 2 - Avant et pendant le recrutement : vos droits dès l'entrée

1. L'offre et la sélection 10
2. Les conditions d'âge 10
3. Discrimination : vos droits sont protégés par la loi 10
4. Le maître d'apprentissage : votre droit à un accompagnement réel 11
5. Les démarches d'embauche (ce que l'employeur doit faire) 11
6. Apprenti·es en situation de handicap : des droits renforcés 12
7. Apprenti·es de nationalité étrangère 12

## Partie 3 - La rémunération : ce qui vous est dû

1. Le barème (en % du SMIC) 13
2. Les règles de progression 13
3. Cotisations et fiscalité (point modifié) 14
4. Assurance chômage (Pôle emploi → France Travail) 14

## Partie 4 - Le déroulement du contrat : temps de travail, congés, santé, discipline

1. La période probatoire : les 45 premiers jours 16
2. Temps de travail 16
3. Absences et congés 17
4. Santé, protection sociale, accidents 17
5. Droits et obligations — dont le droit syndical 17
6. Discipline et mobilité à l'étranger 18

## Partie 5 - Votre voix compte : voter et se présenter aux élections professionnelles

1. Oui, les apprenti·es votent 19
2. À quelles instances votez-vous ? 19
3. Les conditions pour être électeur·rice au CSA 20
4. Vous pouvez aussi être candidat·e 20
5. Ce que vous décidez en votant CGT 20

## Partie 6 - Modifications, rupture, fin de contrat et accès à l'emploi public

1. Modifications et rupture du contrat 21
2. Fin de contrat 21
3. Accès à la fonction publique : la voie reste le concours
4. Apprenti·es en situation de handicap : un droit suspendu, un combat en cours 22

## Partie 7 - Syndiquez-vous à la CGT

1. Un droit, dès le premier jour 23
2. Pourquoi se syndiquer quand on est apprenti·e ? 23
3. Une cotisation adaptée et un crédit d'impôt de 66 % 24
4. Comment adhérer ? 24

Textes et ressources de référence 25

# Partie 1 - Le cadre : un contrat de travail, pas un statut au rabais

## 1. Vous êtes salarié·e de droit privé, dans une administration

Le contrat d'apprentissage dans la fonction publique est un contrat de travail de droit privé, soumis au Code du travail (art. L. 6211-1 et s. ; dispositions propres au secteur public : L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5). Sa durée va de 6 mois à 3 ans.

Concrètement, cela vous donne une double protection que beaucoup ignorent :

- Comme tout·e salarié·e, vous bénéficiez des règles du Code du travail (temps de travail, congés payés, santé-sécurité, indemnisation chômage…).
- Comme agent·e d'un service public, vous accédez aux droits collectifs des agent·es : droit syndical, autorisations spéciales d'absence, protection sociale alignée.

L'article L. 6222-23 du Code du travail le dit clairement : l'apprenti·e bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salarié·es, « dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

## 2. Ce que l'employeur n'a PAS le droit de faire

Un·e apprenti·e ne doit en aucun cas être recruté·e pour occuper un poste vacant. L'apprentissage est un dispositif de formation : les tâches confiées doivent être en relation directe avec le diplôme préparé (art. L. 6211-2 du Code du travail). Ce n'est pas une variable d'ajustement des effectifs.

### Le combat CGT

Dans nos services (DIR, DIRM, DDT, DDTM, OFB, DREAL, établissements public...), la baisse continue des effectifs pousse certains encadrant·es à confier aux apprenti·es des missions de production qui relèvent de postes supprimés. C'est un détournement du dispositif. Si la tâche confiée ne correspond pas au diplôme préparé, alertez votre section CGT : c'est un motif d'intervention en CSA et, le cas échéant, de signalement.

## 3. L'objet du contrat

1. une **formation pratique** dans le service d'accueil, fondée sur des activités en relation directe avec la qualification visée ;
2. des **enseignements en CFA** (centre de formation d'apprentis), dont une partie peut se faire à distance.
3. la formation en CFA ne peut être inférieure à **25 % de la durée totale du contrat**. Elle est **gratuite** pour l'apprenti·e et son représentant légal : aucune contrepartie financière ne peut vous être demandée, ni à la conclusion, ni au dépôt, ni à la rupture du contrat.

**LA CGT REVENDIQUE**

- **Aucun·e apprenti·e sur un poste vacant** : tout détournement constaté doit être dénoncé en CSA et corrigé, avec un contrôle systématique de l'adéquation missions / diplôme préparé.
- L'accueil d'apprenti·es ne doit **jamais servir de prétexte** à de nouvelles suppressions d'emplois statutaires. La formation des jeunes ne se substitue pas à des effectifs pérennes.

# Partie 2 - Avant et pendant le recrutement : vos droits dès l'entrée

## 1. L'offre et la sélection

Les offres d'apprentissage du secteur public sont publiées sur **PASS** (Place de l'apprentissage et des stages pass.fonction-publique.gouv.fr), relayées sur le portail de l'alternance et 1jeune1solution.gouv.fr.

Pendant la sélection, l'administration doit examiner les candidatures sans préjugé ni stéréotype, sans écarter les parcours atypiques. Le ou la futur·e maître d'apprentissage doit être associé·e à l'entretien.

## 2. Les conditions d'âge

- **16 à 29 ans révolus** à la date de conclusion du contrat (15 ans si le premier cycle du secondaire est achevé).
- **Aucune limite d'âge** pour : les personnes reconnues travailleur·euse handicapé·e (RQTH), les sportif·ves de haut niveau, les porteur·euses d'un projet de création/reprise d'entreprise, ou en cas d'échec au diplôme (prolongation jusqu'à 1 an).
- **Âge maximum porté à 35 ans** si le nouveau contrat fait suite à un précédent et vise un diplôme supérieur, ou si le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti·e ou pour inaptitude à condition qu'il ne s'écoule pas plus d'un an entre les deux contrats.

## 3. Discrimination : vos droits sont protégés par la loi

Aucune personne ne peut être écartée d'un recrutement en raison de son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence, son état de santé, son handicap, ses convictions religieuses, ses opinions politiques, ou ses activités syndicales (art. L. 1132-1 du Code du travail ; art. 225-1 du Code pénal).

**★ Important pour nous**

La discrimination syndicale est un délit. Un·e apprenti·e qui se syndique, milite ou participe à une action collective est protégé·e au même titre que les autres salarié·es. Les sanctions vont jusqu'à 3 ans d'emprisonnement (5 ans si l'auteur est un·e agent·e public) et 45 000 € d'amende (75 000 € pour un·e agent·e public).

## 4. Le maître d'apprentissage : votre droit à un accompagnement réel

Le ou la maître d'apprentissage n'est pas une formalité. Il ou elle **vous doit** un accompagnement effectif. L'employeur, de son côté, lui **doit** du temps : l'administration doit lui dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires.

- **Vous ne devez jamais être en situation isolée**, mineur·e comme majeur·e, sans la présence de votre maître d'apprentissage.
- Un·e maître d'apprentissage ne peut suivre que **2 apprenti·es** (3 en cas d'année de redoublement).
- Un **point d'étape** doit être fait avant la fin de la période probatoire des 45 premiers jours, et un premier **entretien pédagogique** avec le formateur dans les 45 premiers jours.

**★ Le combat CGT**

L'absence ou la défaillance du maître d'apprentissage est l'un des premiers facteurs de rupture et de souffrance des apprenti·es. Nous exigeons que la fonction tutorale soit réellement reconnue : décharge de temps effective, valorisation dans l'évaluation et le régime indemnitaire, prise en compte dans la carrière. La reconnaissance via le compte d'engagement citoyen (CEC) 240 €/an, plafond 720 € reste très insuffisante.

## 5. Les démarches d'embauche (ce que l'employeur doit faire)

- Visite d'information et de prévention (VIP) : dans les 2 mois suivant l'embauche. Avant l'embauche pour les mineur·es, le travail de nuit ou les travaux réglementés.
- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF.
- Dépôt du contrat : l'employeur public transmet le dossier (CERFA n° 10103*14 + convention de formation + le cas échéant convention tripartite) à la DREETS/DDETS via CELIA, dans les 5 jours ouvrables suivant le début d'exécution. L'administration dispose de 20 jours pour vérifier la conformité.

## 6. Apprenti·es en situation de handicap : des droits renforcés

- Accompagnement par le FIPHFP ; objectif d'au moins 6 % d'apprenti·es en situation de handicap (circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023).
- Pas de limite d'âge ; contrat possible à temps non complet ; durée maximale portée à 4 ans.
- Rémunération majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap.
- Un·e référent·e handicap au CFA et chez l'employeur ; aménagements pédagogiques possibles ; reconnaissance RQTH délivrée par la CDAPH au sein de la MDPH.

## 7. Apprenti·es de nationalité étrangère

- UE, EEE, Suisse : pas de titre de séjour à solliciter.
- Hors UE : titre de séjour valide autorisant le travail + autorisation de travail, démarches faites par l'employeur avant l'embauche (plateforme Work in France).
- Mineur·es étranger·es : autorisation de travail accordée de droit sur présentation du contrat d'apprentissage.

**Ce que revendique la FNEE-CGT**

- **Reconnaissance effective de la fonction de maître d'apprentissage** : décharge de temps réelle et opposable, valorisation dans l'évaluation, la carrière et le régime indemnitaire.
- **Des moyens dédiés** à l'accompagnement, à la formation des tuteur·rices et à l'adaptation des postes — et non un accompagnement « à moyens constants ».
- **Respect effectif de l'objectif de 6 %** d'apprenti·es en situation de handicap, avec un bilan public et opposable.

# Partie 3 — La rémunération : ce qui vous est dû

## 1. Le barème (en % du SMIC)

La rémunération minimale dépend de votre âge et de votre année d'exécution du contrat (art. D. 6222-26 du Code du travail). Le diplôme préparé n'a aucun effet sur le minimum légal.

| Année du contrat | Moins de 18 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans* | 26 ans et + |
|---|---|---|---|---|
| **1re année** | 27 % | 43 % | 53 % | 100 % |
| **2e année** | 39 % | 51 % | 61 % | 100 % |
| **3e année** | 55 % | 67 % | 78 % | 100 % |

** À partir de 21 ans, le pourcentage s'applique au SMIC ou au salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable.*

**Sur la base du SMIC en vigueur depuis le 1er juin 2026 (1 867,02 € brut/mois)**, à titre indicatif :

- 16-17 ans, 1re année (27 %) → environ **504 € brut**
- 18-20 ans, 1re année (43 %) → environ **803 € brut**
- 21-25 ans, 3e année (78 %) → environ **1 456 € brut**
- 26 ans et + (100 %) → **1 867,02 € brut**

## 2. Les règles de progression

- Le passage à une **année supérieure** du contrat majore le salaire à la date anniversaire du contrat.
- Le passage à une **tranche d'âge supérieure** (18, 21, 26 ans) prend effet le 1er jour du mois suivant l'anniversaire (art. D. 6222-31).
- L'employeur public **peut** majorer les taux de 10 ou 20 points : une marge dont nous demandons l'usage systématique.

## 3. Cotisations et fiscalité (point modifié)

- Affiliation au **régime général** (maladie, maternité, invalidité, décès) et à l'**IRCANTEC** pour la retraite complémentaire.
- **Exonération de cotisations salariales sur la part ≤ 50 % du SMIC** pour les contrats conclus à compter du 1er mars 2025 (contre 79 % avant). Au-delà : CSG, CRDS et cotisations salariales s'appliquent. Pour les contrats antérieurs, le seuil de 79 % reste applicable.
- **Impôt sur le revenu** : rémunération exonérée dans la limite du SMIC annuel ; en pratique, la quasi-totalité des apprenti·es ne paient pas d'impôt.
- **Retraite** : depuis 2014, les périodes valident des trimestres sur la rémunération réelle (3 mois = 1 trimestre garanti).

**L'alerte CGT**

La réduction du seuil d'exonération de 79 % à 50 % au 1er mars 2025 est une dégradation directe du pouvoir d'achat des apprenti·es les mieux rémunéré·es — précisément celles et ceux de 21 ans et plus, en fin de cycle. Sous couvert de « justice sociale », l'État a rogné le net des jeunes en formation. Nous le dénonçons.

## 4. Assurance chômage (Pôle emploi → France Travail)

À l'issue de l'apprentissage, vous avez **droit à l'indemnisation du chômage** si vous remplissez les conditions, dans les mêmes conditions qu'un·e salarié·e de droit privé. Les employeurs publics doivent vous couvrir, par :

- **auto-assurance** (l'employeur gère et finance lui-même, éventuellement via une convention de gestion avec France Travail)
- **adhésion spécifique** au régime d'assurance chômage pour les seuls apprenti·es (art. L. 6227-9) : l'État prend alors en charge la contribution.

**Vérifiez votre attestation France Travail de fin de contrat** : elle doit mentionner le mode de gestion du risque chômage. Une attestation incomplète peut retarder vos droits.

**Ce que revendique la FNEE-CGT**

Rétablissement du seuil d'exonération de cotisations salariales à 79 % du SMIC : la baisse à 50 % depuis le 1er mars 2025 a amputé le net des apprenti·es les plus avancé·es. C'est une régression que nous combattons.

Application systématique de la majoration de 10 à 20 points : cette marge doit devenir la règle, pas l'exception.

Prise en charge réelle des frais d'hébergement et de transport liés à l'alternance, aujourd'hui à la charge de jeunes souvent précaires.

# Partie 4 — Le déroulement du contrat : temps de travail, congés, santé, discipline

## 1. La période probatoire : les 45 premiers jours

- Court à partir du **premier jour d'exécution réelle**, sur les 45 premiers jours de formation pratique (consécutifs ou non) ; seuls comptent les jours de présence effective.
- En cas de suspension (maladie, jour férié chômé, absence autorisée), la période est **prorogée** d'autant.
- Pendant cette période, employeur et apprenti·e peuvent rompre sans motivation, par écrit, en informant le CFA et la DREETS/DDETS.

**Notre conseil**

Un bilan à 30 jours, avec maître d'apprentissage, hiérarchie, RH et éventuellement le médiateur, est recommandé. Exigez-le : c'est le moment d'alerter sur des conditions d'accueil défaillantes ou une inadéquation missions/diplôme, tant que la situation est rattrapable.

## 2. Temps de travail

- Durée légale : 35 h/semaine ; le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif.
- Droit aux RTT comme les autres agent·es (périodes de formation pratique).
- Heures supplémentaires rémunérées : +25 % de la 36e à la 43e heure, +50 % au-delà ; amplitude max d'une journée : 13 h.
- Pas d'astreinte imposable, même volontaire : vous êtes là pour vous former.

**Apprenti·es de moins de 18 ans (protections renforcées)**

- 8 h/jour max, 35 h/semaine ; pas plus de 4 h 30 consécutives puis pause de 30 min ; pas de travail le dimanche ni les jours fériés ; pas de travail de nuit (22 h–6 h) ; repos quotidien de 12 h et 2 jours de repos consécutifs/semaine.

**Apprenti·es de plus de 18 ans**

- 10 h/jour max ; 48 h/semaine à titre exceptionnel, sans dépasser 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives.

## 3. Absences et congés

- **Congés payés légaux** : 5 semaines/an (2,5 jours ouvrables par mois travaillé).
- **Congé préparation examen** : 5 jours ouvrables rémunérés dans le mois précédant les épreuves, en plus des congés payés.
- **Congés pour événements familiaux**, autorisations spéciales d'absence, **congés maternité / paternité / adoption** comme les autres agent·es ; le calendrier scolaire ne s'applique pas.

## 4. Santé, protection sociale, accidents

- Couverture du **régime général** ; **accident du travail / maladie professionnelle couvert dès le 1er jour** (service, CFA, trajets).
- **Possibilité de prise en charge de la complémentaire santé comme les autres agent·es ; travaux dangereux interdits (procédure de dérogation ISST pour les mineur·es).**

## 5. Droits et obligations — dont le droit syndical

Les apprenti·es relevant d'un employeur public ont **les mêmes droits, y compris syndicaux**, et les mêmes obligations (discrétion, réserve). Ils et elles acquièrent des droits au **compte personnel de formation (CPF)**.

> **L'apprenti·e peut se syndiquer**
>
> C'est un droit. Considéré·e comme salarié·e à part entière, vous pouvez adhérer à la CGT, participer à la vie syndicale, voter, vous présenter. N'attendez pas la fin de votre contrat. Rapprochez-vous de la section FNEE-CGT de votre service.

## 6. Discipline et mobilité à l'étranger

- Toute **sanction doit être proportionnée** et respecter une procédure (art. L. 1331-1). Une sanction abusive se conteste — voyez votre section.
- **Mobilité à l'étranger** possible 1 an max (min. 6 mois en France) ; carte européenne d'assurance maladie à demander à votre CPAM.

**Ce que revendique la FNEE-CGT**

**Information systématique des apprenti·es sur leurs droits**, dès l'accueil : droits syndicaux, santé au travail, congés, recours, médiation.

**Conditions de travail et d'accueil dignes** : un·e apprenti·e n'est ni une variable d'ajustement ni une main-d'œuvre corvéable. Le respect des temps de formation, des repos et des protections (notamment pour les mineur·es) doit être contrôlé.

# Partie 5 — Votre voix compte : voter et se présenter aux élections professionnelles

## 1. Oui, les apprenti·es votent

C'est l'un des droits les plus méconnus — et l'un des plus importants. **En tant qu'apprenti·e, vous êtes électeur·rice et éligible aux comités sociaux d'administration (CSA).**

La raison est simple : vous êtes salarié·e de droit privé (art. L. 6221-1 du Code du travail), donc **partie intégrante de la communauté de travail** du service. Les agent·es de droit privé relèvent des instances de représentation du personnel, sauf exclusion expresse de la loi et aucune loi n'exclut les apprenti·es du CSA.

> **À retenir**
>
> **Les prochaines élections professionnelles ont lieu du 3 au 10 décembre 2026** (période de vote, électronique dans la plupart des ministères). Les représentant·es sont élu·es pour 4 ans. C'est un rendez-vous majeur : ne le manquez pas.

## 2. Le nouveau dispositif de mobilité 2026 (expérimental)

| Instance | Vous votez ? | Pourquoi |
|---|---|---|
| **CSA de proximité (votre service : DDT, DDTM, DREAL, OFB, direction…)** | ✅ OUI | Vous êtes rattaché·e au CSA dont relève le service où vous exercez. |
| **CSA ministériel (ex. CSAM de votre ministère)** | ✅ OUI | Chaque agent est représenté à un CSA de proximité ET à un CSA ministériel (art. R. 211-18 du CGFP). |
| **CCP (commission consultative paritaire)** | ❌ NON | La CCP est réservée aux contractuel·les de droit public. Votre contrat est de droit privé : vous n'y êtes ni électeur·rice ni compté·e. |
| **CAP (commission administrative paritaire)** | ❌ NON | La CAP ne concerne que les fonctionnaires titulaires. |

## 3. Les conditions pour être électeur·rice au CSA

Pour voter au CSA, à la date d'ouverture du scrutin (3 décembre 2026, premier jour de la période de vote), votre contrat d'apprentissage doit :

- être d'une durée supérieure à 6 mois, et
- être en cours depuis au moins 2 mois.

En pratique, comme un contrat d'apprentissage couvre au minimum une année scolaire, la quasi-totalité des apprenti·es remplissent ces conditions. Et c'est valable même si vous êtes mineur·e.

## 4. Vous pouvez aussi être candidat·e

**Tout·e apprenti·e électeur·rice est également éligible.** Vous pouvez figurer sur une liste CGT et siéger comme représentant·e du personnel au CSA, y compris si votre contrat est à durée limitée.

### L'appel de la FNEE-CGT

Avoir un·e apprenti·e sur une liste CSA, ce n'est pas un symbole : c'est porter au cœur de l'instance la voix d'une catégorie souvent invisible, précaire, et dont les conditions d'accueil dépendent directement des décisions prises en CSA. Si vous voulez vous engager, parlez-en à votre section. Votre place est sur nos listes.

## 5. Ce que vous décidez en votant CGT

Le CSA n'est pas une coquille vide : c'est l'instance où se discutent les conditions de travail, l'organisation des services, les effectifs, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité (via la formation spécialisée, FS). Le résultat détermine aussi la représentativité de chaque organisation.

**Vérifiez votre inscription sur la liste électorale.** Les listes sont affichées au moins un mois avant le scrutin. Si vous n'y figurez pas (ou si vous êtes inscrit·e à tort à la CCP), demandez votre inscription/rectification jusqu'à la veille du scrutin. En cas de difficulté, la section CGT vous accompagne.

### CE QUE REVENDIQUE LA FNEE-CGT

**Encouragement de la participation des apprenti·es aux élections** et de leur présence sur les listes — leur voix doit compter dans les instances qui décident de leurs conditions.

**Fiabilisation des listes électorales :** trop d'apprenti·es sont oublié·es ou mal classé·es. Nous exigeons un contrôle rigoureux de l'inscription de chaque apprenti·e aux CSA dont il ou elle relève.

# Partie 6 — Modifications, rupture, fin de contrat et accès à l'emploi public

## 1. Modifications et rupture du contrat

- Toute modification d'un élément essentiel passe par un **avenant** (CERFA) déposé auprès de la DREETS/DDETS.
- **Pendant les 45 premiers jours** : rupture libre, sans motif, par écrit (CFA et DREETS/DDETS informés).
- **Au-delà** : d'un commun accord, ou à l'initiative de l'employeur uniquement pour force majeure, faute grave, inaptitude physique, exclusion définitive du CFA (procédure de licenciement à respecter), ou à l'initiative de l'apprenti·e (obtention du diplôme avec préavis d'1 mois, ou sans motif après saisine du médiateur).

**Vous n'êtes jamais seul·e face à une rupture**

**Un licenciement d'apprenti·e obéit à des règles strictes. Avant de signer quoi que ce soit y compris une « rupture amiable » présentée comme une formalité — consultez la CGT. Beaucoup de ruptures dites « d'un commun accord » sont en réalité subies.**

## 2. Fin de contrat

- Remise du **solde de tout compte, certificat de travail, attestation employeur** (pour France Travail).
- **Pas d'indemnité de fin de contrat ni de prime de précarité ; mais indemnité compensatrice de congés payés si congés non pris (due aussi en cas de rupture anticipée).**

## 3. Accès à la fonction publique : la voie reste le concours

- L'accès à l'emploi titulaire passe par le concours. L'apprentissage est un atout : l'expérience compte pour le troisième concours (durée globale du contrat, formation comprise).
- Recrutement possible sans concours sur certains grades de catégorie C, ou par voie de contrat (CGFP) ; modules de préparation aux concours à proposer systématiquement.
- Limite : les années d'apprentissage ne comptent pas comme services effectifs pour les concours internes.

## 4. Apprenti·es en situation de handicap : un droit suspendu, un combat en cours

Un dispositif dérogatoire permettait la **titularisation** des apprenti·es en situation de handicap à l'issue de leur contrat, sans concours (art. 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 ; décret n° 2020-530 du 5 mai 2020). **Ce dispositif a expiré le 6 août 2025** et est depuis privé de base légale. Entre 2021 et 2024, il n'a permis que **37 titularisations dans la FPE** (et 17 dans la FPH).

Un **projet de loi de pérennisation** a été examiné au Conseil commun de la fonction publique le 13 janvier 2026 (procédure pérenne, délai porté à 2 ans après la fin du contrat). **Mais à ce jour (juin 2026), ce texte n'est pas définitivement adopté.**

**La position FNEE-CGT**

Nous exigeons la pérennisation pleine et entière de la titularisation des apprenti·es en situation de handicap, avec des objectifs chiffrés contraignants et des moyens. Laisser ce droit expirer sans filet est une rupture d'égalité. Si vous êtes apprenti·e en situation de handicap arrivant en fin de contrat, contactez immédiatement votre section CGT et le référent handicap : selon la date de fin de votre contrat et l'avancement de la loi, vos droits varient.

**Ce que revendique la FNEE-CGT**

- Reconnaissance des années d'apprentissage comme expérience professionnelle pour les concours internes (aujourd'hui exclues).
- Modules de préparation aux concours réellement proposés à toutes et tous, sur le temps de travail.
- Lutte contre la précarité de sortie : un·e apprenti·e formé·e dans nos services doit avoir une perspective d'emploi, pas une fin de contrat sèche.
- Pérennisation pleine et entière du dispositif de titularisation des apprenti·es en situation de handicap.

**Toutes ces revendications, nous les portons en CSA, en formation spécialisée et dans la mobilisation. Elles n'avanceront que par le rapport de force collectif. Apprenti·es : vous en êtes pleinement. Syndiquez-vous, votez, candidatez.**

# Partie 7 - Syndiquez-vous à la CGT

## 1. Un droit, dès le premier jour

Vous pouvez vous syndiquer dès le début de votre apprentissage. Considéré·e comme salarié·e à part entière, vous avez le droit d'adhérer à la CGT, de participer à la vie syndicale, de voter et de vous présenter aux élections professionnelles. N'attendez pas la fin de votre contrat : c'est pendant l'apprentissage que vos droits se jouent.

Et c'est confidentiel : votre employeur n'a pas à être informé de votre adhésion, et toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale est un délit (art. L. 1132-1 du Code du travail).

## 2. Pourquoi se syndiquer quand on est apprenti·e ?

Parce que seul·e, face à une administration, on pèse peu. Ensemble, on change les choses. Concrètement, adhérer à la FNEE-CGT, c'est :

- **Ne plus être seul·e** face à une difficulté : tutorat défaillant, missions hors diplôme, paie erronée, rupture abusive, conditions d'accueil dégradées. Un·e militant·e vous accompagne et connaît vos droits.
- **Être informé·e et défendu·e** : accès à l'analyse syndicale, à l'aide juridique, au réseau des élu·es en CSA qui portent vos situations.
- **Peser collectivement** : vos droits (rémunération, reconnaissance du tutorat, débouché vers l'emploi public, pérennisation pour les apprenti·es en situation de handicap) n'avancent que par le rapport de force. Chaque adhésion compte.
- **Construire la suite** : beaucoup d'apprenti·es restent dans nos services. Se syndiquer, c'est s'inscrire dès maintenant dans le collectif de travail.

## 3. Une cotisation adaptée et un crédit d'impôt de 66 %

La CGT applique des **cotisations réduites pour les apprenti·es et les précaires** : la cotisation est proportionnelle au revenu, donc faible pour un·e apprenti·e.

Surtout, **66 % de votre cotisation vous sont remboursés** par un crédit d'impôt (art. 199 quater C du Code général des impôts) :

- **Même si vous n'êtes pas imposable** — ce qui est le cas de la quasi-totalité des apprenti·es — la somme correspondant à 66 % de votre cotisation vous est versée directement par l'administration fiscale. Il suffit de la déclarer (rubrique « Réductions et crédits d'impôt », ligne « Cotisations syndicales »).
- Concrètement : une cotisation de 60 € sur l'année ne vous coûte réellement qu'environ **20 €** après remboursement.
- Conservez l'**attestation fiscale** remise par le syndicat (à garder 3 ans).

En clair : se syndiquer à la CGT coûte peu, rapporte des droits, et ne se voit pas sur votre fiche de paie.

## 4. Comment adhérer ?

- **Rapprochez-vous de la section FNEE-CGT de votre service (DDT, DDTM, DREAL, OFB, direction…). Un·e militant·e vous renseigne et vous remet un bulletin d'adhésion.**
- **Vous ne savez pas qui contacter ? Demandez à un·e collègue qui est délégué·e CGT, repérez l'affichage syndical de votre service, ou adressez-vous directement à la fédération.**
- **En ligne : l'adhésion à la CGT est aussi possible via le site confédéral (adherer.cgt.fr) et le site de la FNEE-CGT.**

# Textes et ressources de référence

### ★ Textes

- Code du travail : art. L. 6211-1 et s. ; secteur public : L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5 ; rémunération : D. 6222-26 et s.
- Code général de la fonction publique (CGFP) — depuis le 1er mars 2022.
- Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 (objectifs 2023-2026, dont 6 % handicap et 10 % numérique).
- Article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 (titularisation handicap, expiré le 6 août 2025 ; pérennisation en cours).
- CGFP, partie comités sociaux d'administration (art. R. 211-18 et s. ; ex-décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020) — électorat et éligibilité des apprenti·es aux CSA

### ★ Ressources en ligne

- PASS — offres d'apprentissage du secteur public : pass.fonction-publique.gouv.fr
- France compétences (niveaux de prise en charge) : francecompetences.fr
- DREETS/DDETS (dépôt et contrôle des contrats) ; Unédic / France Travail (assurance chômage des agents publics) ; FIPHFP (apprenti·es en situation de handicap).

FNEE CGT
Syndicats des personnels actifs et retraités
ministères de la transition écologique, de l'aménagement du territoire, des des transports, de la ville et du logement

# LE SITE DE LA FNEE-CGT
# equipementcgt.fr

**Le site de la Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement CGT**

Mis à jour en continu : l'actualité de nos ministères et établissements, les textes applicables, les publications de la CGT et le contact des syndicats, service par service.

## CE QUE VOUS Y TROUVEREZ

| | |
|---|---|
| **La Fédération, Adhérer** | Qui nous sommes, les syndicats et leurs contacts, la formation syndicale, les droits syndicaux et le formulaire d'adhésion en ligne. |
| **Services** | Une entrée par service : administration centrale, DDT et DDTM, DREAL et DRIEAT, DIR, aviation civile, secteur maritime, écoles, établissements publics (Cerema, IGN, OFB, VNF, Météo-France). |
| **Carrières et rémunération** | Grilles et paye, calendrier des payes et des pensions, promotions, mobilités, concours, primes et indemnités, retraite. |
| **Vie au travail** | Conditions de travail, santé et sécurité, temps de travail, télétravail, congés et CET, action sociale, égalité professionnelle, discriminations, handicap. |
| **Instances (CSA, CAP, CCP)** | Ce qui se dit et se décide dans les instances où siègent vos représentant·es : déclarations, comptes rendus, suites données. |
| **Publications et actualité** | Les tracts, guides et analyses de la fédération et de la CGT, et ses positions sur l'écologie, le logement, les transports et les réorganisations. |
| **Élections professionnelles** | Les textes réglementaires du scrutin de 2026, les publications de campagne et les résultats des scrutins précédents. |

## TROIS PAGES UTILES QUAND ON ARRIVE

- Le guide de l'ENSAP, où sont mis à disposition vos bulletins de paye.
- Le calendrier des dates de paye et de pension de l'année.
- La fiche sur le droit de grève dans la fonction publique de l'État.

### SCANNEZ, C'EST TOUT

Le code vous conduit directement à l'accueil du site. Vous pouvez aussi taper equipementcgt.fr dans votre navigateur.

Une question ? fd.equipement@cgt.fr ou 01 55 82 88 75.

Fédération Nationale Équipement Environnement la cgt

FNEE CGT

Syndicats des personnels actifs et retraités

*ministères de la transition écologique, de l'aménagement du territoire, des des transports, de la ville et du logement*

# BULLETIN D'ADHÉSION

**Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement CGT**

**Je souhaite adhérer à la CGT et être contacté·e par le syndicat de mon service.**

**NOM et PRÉNOM** _____

**COURRIEL** _____

**TÉLÉPHONE** _____

**POSITION :** ☐ ACTIF·VE ☐ RETRAITÉ·E

**AFFECTATION (service, lieu de travail)** _____

**STATUT ou CONTRAT :** ☐ fonctionnaire ☐ contractuel·le de droit public ☐ contractuel·le de droit privé ☐ vacataire ☐ stagiaire

**CORPS et GRADE** _____

**INM, indice nouveau majoré (fonctionnaire)** _____

**SALAIRE ANNUEL NET (non fonctionnaire)** _____

**Date :** **Signature :**

## LA COTISATION : 1 % DU SALAIRE NET

Les statuts de la CGT prévoient une cotisation à hauteur de 1 % du salaire annuel net. Elle ouvre droit à une déduction fiscale de 66 % (ou à un crédit d'impôt).

**Exemple :** 1 500 € net par mois = 15 € de cotisation par mois, soit **5 € par mois** après déduction fiscale.

En cotisant, nous contribuons toutes et tous à un pot commun qui fait vivre la CGT, du service jusqu'au national. C'est ce qui garantit son indépendance vis-à-vis des employeurs et des gouvernements. L'adhésion ouvre aussi l'accès aux services de l'association de défense des consommateurs Indecosa-CGT.

## OÙ REMETTRE CE BULLETIN ?

Remettez-le à un·e militant·e CGT de votre service, ou renvoyez-le à :

**FNEE-CGT, 263 rue de Paris, Case 543, 93515 Montreuil Cedex**

Courriel : fd.equipement@cgt.fr Téléphone : 01 55 82 88 75

Adhésion en ligne : equipementcgt.fr, rubrique « Adhérer » (ou scannez le code)

*Les informations recueillies n'ont pas d'autre vocation que de reprendre contact avec vous afin de concrétiser votre adhésion.*

**Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement**
263 rue de Paris — Case 543 — 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 — Fax : 01 48 51 62 50
**fd.equipement@cgt.fr** **https://equipement.cgt.fr**