Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2015-501** **04/06/2015**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Note de service relative à la mise en place de l'apprentissage au sein des services du ministère chargé de l'agriculture et de ses établissements publics

Destinataires d'exécution
DRAAF, DRIAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP ADMINISTRATION CENTRALE PREFETS ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PUBLIC SUPERIEUR AGRICOLE EPLEFPA ETABLISSEMENTS PUBLICS SOUS TUTELLE DU MAAF

Résumé : Cette note de service vise à la mise en oeuvre de l'apprentissage au sein des services du ministère chargé de l'agriculture et de ses établissements publics ; elle rappelle les principes de l'apprentissage et les modalités de gestion des contrats d'apprentissage

Textes de référence :- loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 (articles 18 à 21), modifiée notamment par

la loi n° 2005-882 du 2 août 2005
- loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 (article 13)
- loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (articles 30 à 33)
- loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (titre 1er, chapitre II, section 2)
- loi n° 2005-882 du 2 août 2005
- loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social
- loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie
- décret n° 93-162 du 2 février 1993
- circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en oeuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Depuis la loi du 17 juillet 1992 les administrations de l'Etat, comme toute personne morale de droit public, ont la possibilité de recourir à l'apprentissage. Ce dispositif a été pérennisé par la loi du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes et complété par des mesures législatives depuis lors.
Pour autant, l'apprentissage s'est très peu développé dans la fonction publique.

Pour donner une impulsion nouvelle à ce dispositif, le Gouvernement a défini un objectif ambitieux d'accueil d'apprentis dans la fonction publique à 4 000 dès septembre 2015 et 6 000 apprentis supplémentaires en septembre 2016 pour aboutir à un effectif global de 10 000 apprentis.

Le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt et ses établissements publics doivent participer, en tant qu'employeurs publics, au développement de l'apprentissage qui constitue l'un des axes de la politique gouvernementale d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle mais qui est également, pour l'administration et ses services, un moyen de bénéficier d'un apport de compétences nouvelles et diversifiées puisque le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes aux profils variés. Enfin, il s'agit également de valoriser l 'apport de l'enseignement agricole à la formation des apprentis, tant par son réseau de centres de formation d'apprentis (CFA) que par les formations supérieures par alternance.

La présente note de service vise à rappeler les grandes lignes du dispositif qui est explicité dans la circulaire DGAFP-DGEFP du 8 avril 2015, accompagnée d'un guide de l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat (http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage)

1- Notions de base sur le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé. Il s'agit d'un engagement réciproque : l'employeur s'engage, au-delà du versement d'un salaire, à permettre au jeune travailleur d'acquérir une formation professionnelle complète en vue de l'obtention d'un diplôme ; l'apprenti doit, en retour, travailler pour son employeur en vue de sa formation dispensée en CFA.
Ce sont plus de 3 350 formations qui sont ouvertes à l'apprentissage pour tous niveaux de diplômes de I à V (Niveau V : CAP ou BEP ; Niveau IV : Baccalauréat général, technologique ou professionnel ; Niveau III : diplômes de niveau Bac plus 2 (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales,...) ; Niveaux II et I : diplômes de second ou troisième cycle universitaire (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat) ou diplômes de grande école).

L'apprentissage ne doit pas être confondu avec d'autres dispositifs, qu'il s'agisse du PACTE, de la classe préparatoire intégrée ou du contrat d'avenir.

2- Apprentissage et employeurs publics :

Pour faciliter l'apprentissage dans la fonction publique, le recrutement d'apprentis ne sera décompté ni dans les plafonds d'emplois, ni dans les schémas d'emplois. Par ailleurs, l'intégralité des dépenses de rémunération et de formation engagées pour le recrutement des apprentis à la rentrée scolaire 2015 sera compensée par un fonds interministériel dédié. Ces crédits dédiés au développement de l'apprentissage pourront se cumuler avec les aides versées par le FIPHFP pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

3 - L'accueil d'un apprenti est un engagement fort vis-à-vis de l'intéressé.

La qualité de l'accompagnement de l'apprenti (tutorat) durant sa période de formation en alternance est indispensable dans la mesure où la présence du maître d'apprentissage aux côtés de l'apprenti est une condition dite « substantielle » du contrat. Ce maître d'apprentissage doit donc être motivé et disponible afin d'exercer pleinement cette responsabilité qui débute dès la phase de recrutement de l'apprenti. Il est demandé que la fonction de « maître d'apprentissage », lorsqu'elle est effective, soit explicitement mentionnée sur la fiche de poste de l'agent concerné et qu'il en soit tenu compte lors des entretiens professionnels.

En tant que de besoin , il pourra être fait appel à l'IGAPS afin de faciliter l'identification des maîtres d'apprentissage et favoriser l'exercice de cette mission de tutorat qui est une condition essentielle de la réussite de l'apprentissage. Une formation sera proposée aux maîtres d'apprentissage au cours du dernier trimestre 2015.

Accueillir un apprenti suppose tout d'abord de s'assurer que l'activité qui lui sera confiée s'inscrit pleinement dans un projet professionnel le conduisant à l'obtention d'un diplôme en vue d'exercer un emploi à l'issue de la formation, étant entendu que la période d'apprentissage au sein de la fonction publique ne constitue en rien un engagement de l'administration quant au recrutement et à la titularisation de l'apprenti. Le concours reste la règle normale d'accès à la fonction publique en raison même du principe constitutionnel d'égal accès de chacun à l'emploi public.

Le contrat d'apprentissage poursuit uniquement un double objectif : délivrance d'un diplôme à l'issue d'une période au cours de laquelle est dispensée une formation professionnalisante.

4 - Le public visé et les secteurs d'activité concernés.

Tous les jeunes entre 16 et 25 ans peuvent entrer en contrat d'apprentissage afin d'obtenir un diplôme allant du CAP (niveau V) à Master 2 (niveau I).
Si l'apprentissage est possible en vue de l'obtention de plus 3 350 diplômes, il n'en demeure pas moins nécessaire de rester vigilant quant à la filière choisie afin que ce choix garantisse à l'apprenti une bonne insertion professionnelle dans le secteur marchand (sauf situation où le projet du jeune apprenti est explicitement de se présenter aux concours de la fonction publique).

Aussi, les secteurs d'activité qui paraissent les plus envisageables en vue d'offrir des contrats d'apprentissage au sein des services du MAAF doivent concerner prioritairement les fonctions suivantes (liste non exhaustive) :

Fonction	**Service concerné**
Informatique	Administration centrale, SIDSIC, DRAAF, DAAF, EPL
Secrétariat et assistance	Tous services
Logistique, maintenance locaux	Tous services
Restauration	Administration centrale
Conduite d'exploitation agricole	EPL

Les services ayant le projet d'accueillir un apprenti sont invités à se rapprocher des CFA et autres établissements de formation par alternance délivrant des formations sur les compétences recherchées afin de concrétiser le projet et d'identifier des candidats apprentis. C'est notamment le cas des CFA dépendant du MAAF.

5 - La gestion des apprentis

Les apprentis recrutés par l'administration centrale et les structures déconcentrées du ministère de l'agriculture sont gérés par le secteur des contractuels du bureau de gestion des personnels de catégorie A et des agents contractuels (BAAC).

Les dossiers de recrutement des apprentis sont à adresser :

- d'une part, par courrier au BAAC – A l'attention de Stéphane VEZIER,
- d'autre part, par messagerie directement à Stéphane VEZIER (stephane.vezier@agriculture.gouv.fr).

Les dossiers de recrutement doivent comporter les pièces suivantes :

- une copie du contrat d'apprentissage modèle CERFA FA 13 signé par l'apprenti, le directeur de l'établissement de formation et l'employeur (directeur de la structure qui recrute l'apprenti)- cf Circulaire DGAFP-DGEFP du 8 avril 2015 ((http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage)
- une fiche familiale de prise en charge (cf. modèle ci-joint ANNEXE n°1),
- un certificat de prise de fonction,
- un RIB au nom de l'apprenti,
- une copie de l'attestation de Carte Vitale (ou à défaut une copie de la Carte Vitale sous réserve qu'elle soit parfaitement lisible) au nom de l'apprenti.

Ces dossiers de recrutement doivent être transmis dans les meilleurs délais au BAAC afin d'assurer le plus rapidement possible la prise en charge financière de l'apprenti.

Il est rappelé les points suivants :

- une visite médicale d'embauche est obligatoire au plus tard dans un délai de deux mois suivant l'embauche.
  Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, cette visite doit **obligatoirement** intervenir avant l'embauche,
  Pour les apprentis âgés de plus de 18 ans, il est fortement conseillé que cette visite intervienne avant l'embauche afin d'éviter d'avoir à interrompre un contrat en raison d'une inaptitude médicale,
- le contrat d'apprentissage doit être enregistré auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). La responsabilité de cet enregistrement incombe à la structure qui recrute l'apprenti. Une copie du contrat validé par la DIRECCTE sera adressé au BAAC – secteur des contractuels.

Le Chef du Service des Ressources Humaines

Jacques CLEMENT

ANNEXE n°1

FICHE FAMILIALE DE PRISE EN CHARGE

Nom et Prénom usuel :

Nom de jeune fille

SITUATION PERSONNELLE

Numéro de sécurité sociale :
Joindre une copie de l'attestation des droits (ou de la carte Vitale) pour certification du numéro

Date de naissance : Commune et département ou pays de naissance :

Nationalité : Service national : oui non

Diplômes :

Adresse personnelle :

SITUATION FAMILIALE

Situation matrimoniale : Célibataire Marié(e) Veuf(ve) Divorcé(e)
Séparé(e) Concubinage Pacsé(e)

Enfants

Nom et Prénom : date et lieu de naissance :

Nom et Prénom : date et lieu de naissance :

Nom et Prénom : date et lieu de naissance :

Nom et Prénom : date et lieu de naissance :

RIB original à joindre impérativement lors de la constitution initiale du dossier

L'agent soussigné certifie exacts les renseignements ci dessus

Dater et signer

CERTIFICAT D'INSTALLATION (à remplir par le BAAC)

Je soussigné(e) certifie que l'agent faisant l'objet de la présente fiche a été installé

dans ses fonctions le

Fait à Paris, le