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 - Bureau des politiques statutaires et réglementaires** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Instruction technique** **SG/SRH/2016-534** **29/06/2016**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDDPRS/2015-501 du 04/06/2015 : 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
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 (Ttitre 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 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial
- 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. 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- Périmètre concerné

La présente note de service s'applique à l'administration centrale, aux services déconcentrés y compris les DDT(M) et les DD(CS)PP (pour les missions confiées par le MAAF), les EPLEFPA, les établissements enseignement supérieur et les autres établissements publics (EP) sous tutelle principale du MAAF (ONF, IFCE notamment).
Par contre, elle ne s'applique pas aux établissements publics sous co-tutelle du MAAF (INRA , IRSTA...)

2- Notions de base sur le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé d'une durée comprise entre 1 et 3 ans en fonction de la durée de la formation de l'apprenti. 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.

3- L'apprentissage au MAAF

Concernant le ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics, l'objectif de recrutement a été fixé à hauteur de 201 contrats pour la rentrée de septembre 2016, y compris les contrats signés au titre de l'année 2015 et toujours en cours (formations en 2 ou 3 ans débutées à la rentrée 2015).

Chaque structure doit participer à cet objectif commun sans que soit fixé pour 2016 un quota par structure.

Néanmoins, au vu du nombre de nouveaux contrats conclus au titre de l'année 2015, et afin d'atteindre l'objectif 2016, les responsables de programmes (RPROG) doivent s'attacher à favoriser la signature d'un nombre de nouveaux contrats équivalent à celui de l'année 2015 majoré d'un tiers.

Il est souhaitable que chaque structure concernée s'engage le plus tôt possible à accueillir un ou plusieurs apprentis en fonction de sa propre capacité à former et accompagner des apprentis.
Un bilan sera établi fin 2016 pour vérifier l'atteinte de cet objectif.

3-1 L'effet du recrutement sur le respect des plafonds d'emplois

Les apprentis sont désormais comptabilisés dans les plafonds d'emploi, mais les plafonds ministériels seront abondés à hauteur des cibles fixées à chaque ministère, et l'abondement sera répercuté aux structures concernées. Chaque apprenti correspond à un mi-temps[1].

3-2 La rémunération des apprentis est mutualisée au niveau central

La rémunération est imputée, en fonction des structures d'accueil, sur les lignes budgétaires allouées aux besoins permanents des programmes 215, 206,142 et 143 et n'impacte donc pas les moyens d'ajustement attribués aux structures.

3-3 Les frais de formation

Chaque structure prend en charge les coûts de la formation sur ses moyens de titre 3 :
- sur le programme 215 en DRAAF, DAAF, administration centrale,
- sur le programme 143 en EPLEFPA (hors contrats sur budget),
- sur le programme 142 dans les établissements de l'enseignement supérieur,
- sur le programme 333 en DDI.

Les dépenses 2016 liées à la formation des apprentis sont compensées à 50 % par un fonds interministériel dédié provenant du programme 148 « fonction publique ». Ce remboursement interministériel est intervenu le 25 mai 2016 (décret de transfert n°2016-674) et permet de couvrir 50 % des coûts de formation pour l'ensemble de l'année 2016, en tenant compte des apprentis déjà recrutés en 2015 et des engagements de recrutement prévus en 2016.
Chaque responsable de programme définit, au regard des frais engagés, les modalités de remboursement des structures qui lui sont rattachées.

1 Un apprenti présent toute l'année consomme 0,5 ETPT, un apprenti présent 8 mois consomme 0,33 ETPT

Rappel :
Afin de permettre le remboursement sur les bases prévues, il est demandé aux services de communiquer au bureau de gestion des personnels de catégorie A et des agents contractuels (BAAC), (Stéphane VEZIER - stephane.vezier@agriculture.gouv.fr) les coûts de formation engagés dès qu'ils sont connus c'est-à-dire soit lors de la création du dossier ou, en tout état de cause, au plus tard le 10 octobre 2016(pour l'année en cours). A défaut ces frais ne pourraient pas être remboursés selon les modalités de l'arbitrage interministériel.

4- Les apprentis en situation de handicap

Les crédits dédiés au développement de l'apprentissage peuvent se cumuler avec les aides versées par le FIPHFP pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Rappel:
Dans le cadre de la convention MAAF/ FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), les aides financières spécifiques sont décrites sur l'intranet du ministère : http://intranet.national.agri/recruter-un-apprentis-en-situation
Ces aides comprennent le financement du reste à charge pour la formation de l'apprenti, (dans la limite de 10 000 € / an, sur 36 mois au plus), le versement d'une aide à l'apprenti la 1ere année, la compensation des surcoûts liés au handicap, une aide à la formation à la fonction de maître d'apprentissage, la compensation financière des heures consacrées par le maître d'apprentissage...

5 - 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 est proposée aux maîtres d'apprentissage.

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.

6 - 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, DRAAF, DAAF, EPL
Secrétariat et assistance	Tous services
Logistique, maintenance locaux	Tous services
Restauration	Administration centrale

Précisions concernant les recrutements d'apprentis par les EPLEFPA :
Les EPLEFPA peuvent accueillir des apprentis. Si l'apprenti est engagé sur une mission normalement dévolue à des fonctionnaires payés par l'Etat (lycées, fonctions support), la prise en charge du contrat se fera sur le programme 143, dans les conditions décrites dans la présente note (contrat établi par le BAAC, rémunération sur les moyens permanents du ministère, frais de formation sur le programme 143).
Si l'apprenti est engagé sur une mission autre (CFPPA, CFA, exploitation, atelier...), c'est l'EPLEFPA qui établit le contrat et le finance. Les contrats d'apprentissage conclus au titre des ressources propres des EPLEFPA sont gérés directement par les EPLEFPA et les rémunérations et frais de formation afférents sont entièrement imputés sur ces ressources propres. Ces contrats ne pourront donner lieu à aucun remboursement (ni de la masse salariale ni des frais de formation).
Les éléments communiqués par les services au bureau de gestion doivent permettre de caractériser la mission entre ces deux catégories.

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.

7- 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).
Stéphane VEZIER -stephane.vezier@agriculture.gouv.fr

Afin d'assurer une prise en charge rapide des dossiers d'apprentissage, ces derniers seront communiqués par messagerie directement à Stéphane VEZIER (stephane.vezier@agriculture.gouv.fr), après avoir vérifié la lisibilité des documents transmis.

Les dossiers de recrutement doivent comporter les pièces suivantes :

- **une copie du contrat d'apprentissage modèle CERFA FA 13** n° 10103*06 signé par l'apprenti, le directeur de l'établissement de formation et l'employeur (directeur de la structure qui recrute l'apprenti).
  Il vous est demandé de bien vouloir utiliser le numéro de SIRET du ministère (administration centrale) 10250000602861
- **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 droits à l'assurance maladie au nom de l'apprenti.**

Il est rappelé les points suivants :

- **Lors de la phase de sélection, la structure d'accueil demandera un extrait du casier judiciaire, bulletin n°2**

- **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 :**
  Le guide pratique à l'usage des services RH (p9) définit des **niveaux de rémunération**, prenant en compte l'âge, le niveau de diplôme préparé et suivant une progression interannuelle en cas de contrat sur plusieurs années.
  Ces niveaux doivent être strictement appliqués, sans dépassement.
  Ils seront contrôlés par le bureau de gestion.
  Préalablement à la signature du contrat avec l'apprenti, pour les apprentis pris en charge par le MAAF, il est nécessaire d'envoyer le projet de contrat au bureau de gestion pour s'assurer de sa conformité (niveau de rémunération, mission en EPLEFPA...). Le bureau donne alors son accord après avoir pris l'attache du responsable de programme pour veiller à ce que le nombre de contrats conclus en 2016 au titre de ce programme reste compatible avec l'objectif rappelé au point 3 ci-dessus (à savoir le nombre de contrats 2015 + 1/3).

  Le contrat est ensuite **signé** par :
  - l'apprenti,
  - le directeur de la structure employant l'apprenti (DRAAF, DAAF, DDI, EPLEFPA...),
  - le directeur de l'établissement de formation.

- Le contrat doit ensuite 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 (à l'attention de Stéphane Vezier), avec l’ensemble des pièces prévues dans la NS SG/SRH/SDDPRS/2015-501, afin de permettre la validation finale et la mise en paie.

Le Chef du Service des Ressources Humaines

Jacques CLEMENT

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 à l'assurance maladie

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

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

dans ses fonctions le

Fait à Paris, le