Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

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/SDDPRS/2017-591** **12/07/2017**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/2016-534 du 29/06/2016 : 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 MAA

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
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial
- Circulaire du 10 mai 2017 relative à la campagne 2017/2018 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique d'Etat

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a confirmé l'application du contrat d'apprentissage dans le secteur « public » en en faisant désormais une modalité de recrutement de droit commun et en supprimant le précédent régime expérimental datant de 1992.

Les dispositions de la 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 ont ainsi été codifiées dans un chapitre spécifique du code du travail (articles L. 6227-1 à L. 6227-12 du code du travail1). Cette codification a été prolongée sur le volet réglementaire par le décret n° 2017-199 du 16 février 2017 (articles D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail).

Le développement de l'apprentissage se poursuit donc dans la fonction publique de l'État, avec l'objectif d'atteindre les 10 000 recrutements à la rentrée 2017.

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 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 de l'apprentissage et ses évolutions explicitées dans la circulaire DGAFP-DGEFP du 10 mai 2017 , accompagnée d'un guide de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État (http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage).

1- Champ d'application

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

2- Notions élémentaires 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 MAA

Concernant le ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics, l'objectif est un maintien du nombre d'apprentis à la rentrée 2017 identique à celui de la rentrée 2016 (en prenant en compte les nouveaux contrats signés à la rentrée 2017, ainsi que les contrats signés pour 2 ou 3 ans, débutés aux rentrées 2015 ou 2016).
Chaque responsable de programme a donc vu son objectif reconduit pour 2017.

Un bilan sera établi à l'automne 2017 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.

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

✿ La mutualisation 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.

✿ La faculté pour les employeurs publics de majorer de 20 points la rémunération des apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau II ou I :

En application de l’article D. 6272-2, l’employeur est tenu de majorer les pourcentages de rémunération de 10 points pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre de niveau IV et de 20 points pour ceux préparant un diplôme ou titre de niveau III.

L'employeur public a la faculté d'appliquer la majoration de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre de niveau I ou II en vertu de l’article 2 du décret n° 2017-199 du 16 février 2017.
Ces nouvelles dispositions s’appliquent aux contrats d’apprentissage en cours d’exécution au 19 février 2017.

✿ L’obligation de cotiser au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

En application de l’article L. 4162-1 du code du travail, la cotisation au titre du C3P s’applique au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, notamment aux apprentis. Deux cotisations sont prévues par les articles L. 4162-19 et L. 4162-20 du code du travail.

- La cotisation de base est obligatoire pour tout employeur, même public :

Cette cotisation est due par tous les employeurs même lorsque les salariés concernés ne sont pas exposés à un facteur de pénibilité. Elle s’applique aux rémunérations, au sens du premier alinéa de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versées à compter du 1er janvier 2017 et ce, quelle que soit la durée du contrat de travail.

Le taux de la cotisation fixé par l'article D. 4162-54 du code du travail est de 0,01 % du salaire brut de l'apprenti. Elle est due pour tous les apprentis.

- **La cotisation additionnelle** :

A compter de 2017, le taux de la cotisation, fixé par l'article D. 4162-55 du code du travail, est de 0,20 % du salaire brut de l'apprenti au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition précités et de 0,40 % du salaire brut de l'apprenti au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition précités. La cotisation n'est due que pour les seuls apprentis exposés.

3-3 L'attribution d'une aide exceptionnelle en 2017

L'article 1er du décret n° 2017-267 du 28 février 2017 prévoit d'accorder à titre exceptionnel une aide financière en faveur des jeunes apprentis sous certaines conditions :
- être âgé de moins de 21 ans à la date de début d'exécution du contrat ;
- la date de début d'exécution du contrat doit être comprise entre le 1er juin 2016 et le 31 mai 2017.

Cette aide d'un montant forfaitaire fixé à 335 euros est financée exclusivement par le programme budgétaire de la Mission travail-emploi.

La gestion et le versement de l'aide sont assurés par l'Agence de services et de paiement (ASP).
Il est nécessaire de s'assurer que le contrat a bien été transmis pour enregistrement à la DIRECCTE compétente.

3-4 La prise en compte de la période d'apprentissage pour le troisième concours

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, permet désormais aux apprentis ou anciens apprentis qui le souhaitent d'accéder plus facilement aux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique.

En effet, elle permet aux apprentis, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, de se présenter aux troisièmes voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun », que celle-ci ait eu lieu auprès d'un employeur public ou privé.

La période prise en compte est celle de la durée globale du contrat, indépendamment de la période relative à la formation.

3-5 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 DAAF (hors Martinique) et 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 ;
- sur le programme 215 ou 333 en DRAAF et DAAF Martinique, suivant qu'il s'agit d'une formation métier (215) ou transverse (333).

Les dépenses 2017 liées à la formation des apprentis sont compensées à 50 %[1] (dans la limite de

1 Dans la limite de 2 500 € par apprenti.

2500 € par apprenti) par un fonds interministériel dédié provenant du programme 148 « fonction publique ».
Chaque responsable de programme définit, au regard des frais engagés, les modalités de remboursement des structures qui lui sont rattachées.

Rappel :
Afin de permettre le remboursement sur les bases prévues, il est demandé aux services de communiquer au bureau de gestion des personnels contractuels (BPCO), (Catherine GATOU – catherine.gatou@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 2017 (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 (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**)** pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Rappel:
Dans le cadre de la convention MAA/FIPHFP, 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.

Le compte d'engagement citoyen

L'activité de maître d'apprentissage, pour une durée de six mois minimum quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés permet aux agents publics d'acquérir des heures de formations au titre du CEC depuis le 1er janvier 2017. Les maîtres d'apprentissage peuvent ainsi acquérir vingt heures de formation au titre d'une même année civile et de cette catégorie d'activités.

Les heures acquises au titre du CEC sont inscrites dans la limite d'un plafond de soixante heures au sein de leur CPF. Les modalités de mise en œuvre de ce compte sont précisées par le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.

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).

Toutefois, entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019, 9 régions volontaires expérimentent l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans. Il s'agit de la région Bretagne, de la région Bourgogne-Franche-Comté, de la région Centre-Val de Loire, de la région Grand Est, de la région Hauts-de-France, de la région Nouvelle-Aquitaine, de la région Pays de la Loire, de la région Île-de-France et de la région Occitanie.
Est pris en compte le lieu où l'apprenti est formé (CFA ou autre établissement de formation).
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 MAA 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'État (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), ils ne sont pas concernés par la présente note.
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 MAA.

7- La gestion des apprentis

Les apprentis recrutés par l'administration centrale et les structures déconcentrées du ministère en charge de l'agriculture sont gérés par le bureau de gestion des personnels contractuels (BPCO).

Afin d'assurer une prise en charge rapide des dossiers d'apprentissage, ces derniers seront communiqués par messagerie directement à Catherine GATOU (catherine.gatou@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 de la DGAFP (p. 8) 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 MAA, il est nécessaire d'envoyer le projet de contrat au bureau de gestion des personnels

contractuels (BPCO) 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 2017 au titre de ce programme reste compatible avec l'objectif rappelé au point 3 ci-dessus (à savoir le nombre de contrats 2016 + 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 BPCO(à l'attention de Catherine Gatou), avec l'ensemble des pièces prévues dans la NS SG/SRH/2016-534, afin de permettre la validation finale et la mise en paie.

8 - L'indemnisation du chômage

Désormais, une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'assurance chômage applicable, conformément à l'accord du 14 mai 2014, aux apprentis du secteur public, est intégrée au CERFA.

Vous trouverez sur le site de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr) une foire aux questions concernant la mise en œuvre de cette nouvelle campagne de recrutement.

Le Chef du Service des Ressources Humaines

Jean-Pascal FAYOLLE

ANNEXE 1

FICHE FAMILIALE DE PRISE EN CHARGE

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