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/2018-780** **23/10/2018**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDDPRS/2017-591 du 12/07/2017 : 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 : Instruction technique relative aux modalités de mise en oeuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics

Destinataires d'exécution
DRAAF, DRIAAF DAAF DDT(M) DD(CS)PP Administration centrale Préfets Etablissements d'enseignement public supérieur agricole EPLEFPA Etablissements publics sous tutelle du MAA

Résumé : Cette instruction technique a pour objet de préciser les modalités de mise en oeuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics

Textes de référence :- Articles L6227-1 à L6227-12 et D.6271-1 à D.6272-3, D.6272-1 à D.6272-2 du Code du Travail
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Circulaire du 1er août 2018 relative à la campagne 2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique d'Etat
- Guide de l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat* (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-apprentissage-juin2017.pdf)

* Les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifient les contrats conclus à compter du 1er janvier 2020. Dans ce contexte, le guide de l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat précité fera l'objet d'une révision en 2019.

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
.

Le plein engagement des ministères dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître le nombre d'apprentis accueillis au sein de la fonction publique de l'Etat. Si le développement de l'apprentissage se poursuit, avec 9481 apprentis pour l'année 2017-2018, l'objectif ambitieux fixé en 2014 d'atteindre les 10 000 recrutements peut être considéré comme atteint.

Le ministère en charge de l'agriculture 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. C'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, pour finir, 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.

Dans ce contexte, la présente instruction a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics. Il est rappelé que l'employeur public étant tenu d'inscrire l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat, la présente instruction technique couvre donc la période qui va de septembre 2018 à septembre 2019.

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019 intègreront des dispositions règlementaires en cours de validation à la date de publication de la présente instruction technique. Seront concernées la mise en place d'un service chargé de la médiation en matière d'apprentissage et les compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage.

1- Champ d'application

La présente instruction 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 ministère chargé de l'agriculture :

Concernant le ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics, l'objectif est un maintien du nombre d'apprentis à la rentrée 2018 identique à celui de la rentrée 2017. Sont pris en compte les nouveaux contrats signés à la rentrée 2018 ainsi que les contrats signés pour 2 ou 3 ans et débutés aux rentrées 2016 ou 2017.

Chaque responsable de programme a vu son objectif reconduit pour 2018.

Un bilan sera établi à l'automne 2018 pour vérifier l'atteinte de cet objectif.

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

Les schémas d'emploi sont considérés, en budgétisation comme en exécution, hors variation des effectifs recrutés au titre d'un contrat d'apprentissage.

Les apprentis sont cependant comptabilisés dans les plafonds d'emplois et le plafond d'emplois ministériel a fait l'objet d'un abondement spécifique à ce titre.

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 majoration de la rémunération des apprentis par les employeurs publics :

En application de l'article D 6272-2 du code du travail :
- 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 a la possibilité d'appliquer la majoration de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre de niveau I ou II.

Transformation du compte pénibilité en compte professionnel de prévention

L'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 transforme le compte personnel de prévention de pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P). Les modalités d'application font l'objet de décrets en cours d'élaboration.

Tout employeur a une obligation de prévention de la pénibilité au travail, quels que soient la taille de l'entreprise, son statut juridique et ses activités. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de

pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration et mettre en place un compte professionnel de prévention (C2P) qui permet l'acquisition par le salarié exposé de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition).

Depuis le 1er janvier 2018, les cotisations générale (0,01 % des rémunérations) et additionnelle (0,2 % pour 2017) sont supprimées. Les employeurs doivent néanmoins payer celles dues au titre de 2017.

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

Les dispositions de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat permettent aux apprentis ou anciens apprentis qui le souhaitent d'accéder plus facilement aux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique.

En effet, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, il est possible 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 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.

Il est prévu au titre de la loi de finances 2018, une compensation des dépenses liées à la formation à hauteur d'un forfait de 2500 euros par apprenti sur la base du nombre d'apprentis dans les services à fin 2017.

Pour l'année budgétaire 2019, le dispositif de financement évolue. Le financement partiel via le programme 148 prend fin.

Les coûts de formation des apprentis sont donc intégralement à la charge des responsables de programme à compter du 1er janvier 2019.

4- Les apprentis en situation de handicap

Le Premier ministre a fixé dans son discours de politique générale l'inclusion des personnes en situation de handicap comme une des priorités du quinquennat.

Le comité interministériel du handicap du 20 septembre 2017 a fixé l'objectif de 6% d'apprentis en situation de handicap lors de chaque campagne de recrutement.

Les services sont incités à recruter des apprentis en situation de handicap afin d'atteindre cet objectif.

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://handicap.agriculture.gouv.fr/spip.php?page=sommaire&lang=fr

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), 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.

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 compte d'engagement citoyen (CEC[1]) 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 en application de l'article D5151-14 du code du travail. Les heures acquises au titre du CEC sont inscrites dans la limite d'un plafond de soixante heures au sein de leur CPF.

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

1 Le compte personnel d'activité (CPA) se compose du compte personnel de formation (CPF), du compte professionnel de prévention (C2P) et du compte d'engagement citoyen (CEC)

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 révolus peuvent entrer en contrat d'apprentissage afin d'obtenir un diplôme allant du CAP (niveau V) à Master 2 (niveau I).

L'âge maximum de l'entrée en apprentissage est porté à 29 ans révolus dans les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 en application des dispositions de l'article 13 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.

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) :

Fonctions	**Services concernés**
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 relevant en intégralité du 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 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),
- **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.

S'agissant du contrat, il est précisé, page 8 du guide « l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat » précité, les **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 2018 au titre de ce programme reste compatible avec l'objectif rappelé au point 3 de la présente instruction.

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 être enregistré auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence,

de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). La responsabilité de cet enregistrement incombe à la structure qui recrute l'apprenti. Une copie du contrat validé par la DIRECCTE sera adressée au BPCO (à l'attention de Catherine Gatou), afin de permettre la validation finale et la mise en paie.

Mes services se tiennent à votre disposition en cas de questions. Une adresse fonctionnelle DGAFP est également à disposition en cas de questions : questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr

Un bilan de la campagne de recrutement 2018-2019 sera effectué en octobre 2019.

Le Chef du Service des Ressources Humaines
Jean-Pascal FAYOLLE

FICHE FAMILIALE DE PRISE EN CHARGE

Nom et prénom usuels (en majuscules) :

Nom de naissance :

SITUATION PERSONNELLE

Numéro de sécurité sociale : ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊ ⌊_⌊_⌊

Joindre une copie de l'attestation des droits pour certification du numéro

Date de naissance : ……

Commune et département ou pays de naissance :……..

Nationalité : ……

Diplômes : ……
……
……

Adresse personnelle :……
……...
……
Code postal : ……...

Ville :……

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 : ……

L'agent certifie exacts les renseignements ci-dessus :

Date :

Signature de l'agent :