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**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2019-540** **17/07/2019**

Date de mise en application : 17/07/2019
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : Instruction technique relative aux modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics sous tutelle.

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 œuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et ses établissements publics sous tutelle.

Textes de référence :-Code du travail : articles L6227-1 à L6227-12 et D. 6271-1 à D 6271-3,

D6272-1 à D6272-2, D6273-1, D6274-1.

-Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

-Circulaire à paraître relative à la campagne 2019/2020 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique d’État;

-Guide de l’apprentissage dans la fonction publique de l’État (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-apprentissage-juin2017.pdf).

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 qui devient désormais une modalité de recrutement de droit commun. Le précédent régime expérimental datant de 1992 est supprimé.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur l'apprentissage. Elle modifie le régime des contrats, notamment, en simplifiant la procédure de conclusion, d'exécution et de rupture. Elle met en place une nouvelle gouvernance de la formation avec la création de l'établissement public France compétences et réforme, pour le secteur industriel et commercial, le financement[1] de l'apprentissage avec la mise en place des opérateurs de compétences (OPCO[2]). Elle ouvre, par ailleurs, le marché de l'apprentissage en permettant la création de nouveaux CFA s'adjoignant aux CFA institutionnels. Les référentiels issus des recommandations de France compétences permettent d'estimer le coût des prestations de ces centres et les négocier.

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'État. Si le développement de l'apprentissage se poursuit, avec 10 400 apprentis pour l'année 2019-2020, l'objectif ambitieux fixé en 2014 d'atteindre les 10 000 recrutements sera réalisé.

Le ministère en charge de l'agriculture et ses établissements publics sous tutelle, 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, ses services et ses établissements, 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. 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 la période qui va de septembre 2019 à septembre 2020.

1- Champ d'application :

La présente instruction s'applique à l'administration centrale (AC) et aux services déconcentrés (SD), y compris les DDT(M) et les DD(CS)PP (pour les missions confiées par le MAA), les EPLEFPA, les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche (EPESR) et les autres établissements publics (EP) sous tutelle principale du MAA (ONF, IFCE, ASP, FranceAgriMer notamment). Par contre, elle ne s'applique pas aux établissements publics sous cotutelle du MAA (INRAE…).

[1] Les employeurs EPIC contribueront au financement de l'apprentissage via la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). Ils percevront principalement : l'aide unique à l'apprentissage. Le coût de la formation de l'apprenti, pour une grande part, et celle des maîtres d'apprentissage seront pris en charge par les opérateurs de compétences.

[2] Les opérateurs de compétences, qui succèdent aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

2- Objectifs de recrutement :

Concernant le ministère (AC, SD, hors EP), l'objectif est de 68 contrats d'apprentissage en cours à la rentrée 2019, répartis entre chaque responsable de programme. Pour les établissements publics sous-tutelle, hors EPESR, l'objectif est de maintenir, à la rentrée 2019, un nombre d'apprentis identique à celui de la rentrée 2018, sauf pour l'ONF pour lequel un objectif spécifique sera défini. L'objectif assigné aux établissements publics sous tutelle du MAA est donc au total de 317 contrats.

Sont pris en compte les nouveaux contrats signés à la rentrée 2019, ainsi que les contrats signés pour 2 ou 3 ans et débutés aux rentrées 2017 ou 2018.

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. L'objectif de 6% d'apprentis en situation de handicap lors de chaque campagne de recrutement demeure, comme l'année précédente. La loi du 5 septembre 2018 précise que la mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs. Ainsi, 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.*

Un bilan global des recrutements sera établi à l'automne 2019 pour vérifier l'atteinte de ces objectifs.

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

Pour les programmes du ministère, les apprentis sont comptabilisés dans les plafonds d'emplois et le plafond d'emplois ministériel a fait l'objet d'un abondement spécifique à ce titre.

Les apprentis rémunérés par le ministère dans les EPESR ne se décomptent pas dans la dotation fixée par la notification annuelle et apparaissent avec la mention « *hors dotation* » dans le document prévisionnel de gestion des ressources humaines (DPGRH).

3-Rémunération et frais de formation des apprentis :

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

Au titre du décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis, applicable aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, leur rémunération est revalorisée et assortie de garanties (voir annexe I).

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 4 (anciennement IV) et de 20 points pour ceux préparant un diplôme ou titre de niveau 5 (anciennement 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 6 (anciennement II).

En application de l'article D. 6222-30 du code du travail : « *Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D. 6222-26 »*.

Chaque structure prend en charge les coûts de la formation de l'apprenti recruté quel que soit le domaine métier de l'apprentissage, 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 (hors contrats sur budget) ;
- sur le programme 354 en DDI.

Depuis août 2018, il n'y a plus de compensation interministérielle versée par le programme 148. Les coûts de formation des apprentis sont donc intégralement à la charge des responsables de programme et des établissements publics, selon les modalités de prise en charge rappelées ci-dessus.

4- L'accueil d'un apprenti, un engagement et une responsabilité

4-1 L'engagement d'un parcours de qualité

La compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage est fixée par le décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019[3]. Il convient dorénavant que les maîtres d'apprentissages soient :

- ou des personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la

[3] Décret n° 2019-1138 du 13 décembre 2018 pour les maîtres d'apprentissage du secteur privé dont les EPIC.

qualification préparée par l'apprenti ;

- ou des personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

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.

L'article L6223-8-1 du code du travail prévoit expressément que le maître d'apprentissage doit offrir toutes garanties de moralité.

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 pour l'apprenti. Une formation est proposée aux maîtres d'apprentissage.

A noter que l'activité de maître d'apprentissage permet, lorsqu'elle est effectuée pour une durée de six mois minimum et quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés, aux agents publics d'acquérir des droits à formations au titre du compte d'engagement citoyen (CEC[4]), depuis le 1er janvier 2017. Les maîtres d'apprentissage peuvent ainsi se voir allouer au titre d'une même année civile 240 euros, en application de l'article D.5151-14 du code du travail. Les droits acquis au titre du CEC sont abondés dans la limite d'un plafond de 720 euros sur leur compte personnel de formation (CPF[5]).

Les apprentis bénéficient de garanties en matière de sécurité et de protection de la santé, au respect desquelles leurs employeurs doivent veiller. Les apprentis affectés en abattoirs doivent donc faire l'objet d'une vigilance particulière et d'une formation à la sécurité.

Pour les plus jeunes apprentis (âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans), l'article D 4153-37 du code du travail interdit de les affecter, notamment, à : "2° *Des travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux*". Il convient donc de s'assurer du respect de cette disposition pour les apprentis auxquels sont confiées des missions d'accompagnement des inspections en santé et protection animales dans les cirques et les zoos.

Par ailleurs, 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).

[4] 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).

[5] L'article L5151-9 prévoit que les droits comptabilisés en euros peuvent être inscrits sur le compte personnel de formation. L'article D5151-14 (modifié par le décret n°2018-1349 du 28 décembre 2018 - art. 6) précise :
« I.-La durée minimale nécessaire à l'acquisition de 240 euros sur le compte personnel de formation correspond à : (…)
6° Pour l'activité de maître d'apprentissage, une durée de six mois, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.
Le montant des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ne peut excéder le plafond de 720 euros ».

Enfin, afin de faciliter la voie de l'apprentissage, le décret n°2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis, définit les modalités d'attribution de l'aide au permis de conduire d'un montant de 500 euros pouvant être versée aux apprentis engagés dans une préparation des épreuves du permis de conduire (catégorie B). Il convient donc de les informer de cette possibilité.

4-2 La responsabilité de l'obtention d'un diplôme et d'un métier

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.

Plus de 3 350 formations sont ouvertes à l'apprentissage pour tous niveaux de diplômes de 3 à I (anciennement V à I).

- Niveau 3 (anciennement V) : CAP ou BEP ;
- Niveau 4 (anciennement IV) : Baccalauréat général, technologique ou professionnel ;
- Niveau 5 (anciennement III) : diplômes de niveau Bac +2 (DUT, BTS, écoles des formations sanitaires ou sociales…) ;
- Niveaux 6 (anciennement II) : BAC + 3 et +4 (licence, licence professionnelle, master 1) ;
- Niveaux I : Bac +5 et + 8 (diplômes de troisième cycle universitaire, master 2, doctorat ou diplômes de grandes écoles).

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.

Afin de renforcer l'accompagnement des apprentis du MAA et de ses opérateurs sous tutelle qui envisagent d'intégrer le secteur public après l'obtention de leur diplôme, des modules de préparation aux concours facilitant l'accès à l'emploi titulaire leur seront proposés.

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'État, permettent, par ailleurs, 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.

5- Public visé et secteurs d'activité concernés :

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, tous les jeunes entre 16 et 29 ans révolus (pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019) peuvent entrer en contrat d'apprentissage pour l'obtention d 'un diplôme allant du CAP (niveau 3 anciennement V) à Master 2 (niveau I).

Précisions concernant les recrutements d'apprentis par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (programme 142) : les contrats d'apprentissage qui seront pris en charge par le ministère seront exclusivement ceux afférents aux domaines des systèmes d'information, ouverts à des apprentis préparant un diplôme de niveau 6 (anciennement II : BAC +3 et +4 licence, licence professionnelle, master, titre d'ingénieur dans les domaines des systèmes d'information).

Si l'apprenti est engagé sur une mission autre que les systèmes d'information, c'est l'EP-ESR qui établit le contrat et le finance intégralement. Les contrats d'apprentissage conclus au titre des ressources propres des EPESR sont gérés directement par les EPESR et les rémunérations et frais de formation afférents sont entièrement imputés sur leurs ressources propres. Ces contrats ne pourront donner lieu à aucun remboursement de la masse salariale.

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 BPCO , 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.

Précisions concernant les recrutements d'apprentis sur le 206, les contrats d'apprentissage qui seront proposés portent sur les domaines métiers, les emplois relatifs aux fonctions support en DDPP étant transférés à partir du 1er janvier 2020 vers le programme 354.

Précisions concernant les recrutements d'apprentis sur le 215, les contrats d'apprentissage qui seront proposés portent uniquement sur les domaines métiers, les emplois relatifs aux fonctions support en DDT(M) étant transférés à partir du 1er janvier 2020 vers le programme 354.

Précisions quant à la publicité des offres d'apprentissage : les services ayant le projet d'accueillir un apprenti peuvent 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.

Par contre, les services veillent à publier leurs nouvelles offres d'apprentissage sur le site internet «place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique» (PASS) (www.fonction-publique.gouv.fr/pass), mis en place en février 2019 en lieu et place de la BIEP Apprentissage,

6- L'accord du responsable de programme préalable au recrutement de l'apprenti :

Chaque responsable de programme (RPROG) pilote sa « dotation d'apprentis ». Toute structure souhaitant procéder au recrutement d'un apprenti doit se rapprocher du responsable de programme pour obtenir un accord préalable au recrutement.

Programmes	*Adresse fonctionnelle pour adresser sa demande de recrutement d'un apprenti*
142	sdes-bec.dger@agriculture.gouv.fr
143	bgdc.dger@agriculture.gouv.fr
206	bpp206.sdprat.dgal@agriculture.gouv.fr
215	contact habituel de la structure

Si le RPROG donne son accord, il crée un poste d'accueil pour l'apprenti dans RenoiRH et confirme cet accord par mail à la structure, en mettant en copie le bureau de gestion des personnels contractuels (BPCO).

Le BPCO devient l'interlocuteur de la structure pour établir le contrat et informe le RPROG lorsque le contrat est finalisé et la prise en paie réalisée.

Si le recrutement ne se concrétise pas, la structure en informe au plus vite le responsable de programme (avec copie au BPCO) pour qu'une autre structure puisse bénéficier de cette autorisation de recrutement d'un apprenti, ce qui conduit au redéploiement du poste ouvert.

Si un RPROG a des difficultés à réaliser ses objectifs, il en informe au plus vite la MIPEC qui contactera les autres RPROG pour redéployer les recrutements.

7- Modalités de recrutement de l'apprenti :

Les apprentis recrutés par l'administration centrale et les structures déconcentrées du ministère en charge de l'agriculture sont gérés par le BPCO.

Afin d'assurer une prise en charge rapide des dossiers d'apprentissage, ces derniers seront communiqués au BPCO, 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 [6]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 (pour l'administration centrale) 10250000602861,
- **une fiche familiale de prise en charge** (cf. modèle ci-joint annexe II),

[6] Ce CERFA sera mis à jour puisque, en application de l'article L. 6222-12 du code du travail dans sa nouvelle rédaction, les contrats doivent porter mention : 1 de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, 2 de la période de formation pratique chez l'employeur, qui ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat, 3 de la période de formation en centre de formation d'apprentis, qui ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat).

- **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,**
- **une copie recto verso de la carte d'identité ou du titre de séjour de l'apprenti,**
- **un extrait du casier judiciaire, bulletin n° 2, (il appartient à la structure de demander ce document lors de la phase de sélection).**

Une visite médicale d'embauche est obligatoire au plus tard dans un délai de deux mois suivant l'embauche. Cependant, 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. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, cette visite doit obligatoirement intervenir avant l'embauche. Le décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville prévoit qu'en cas d'indisponibilité des professionnels de santé, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention d'embauche peut être réalisée par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire[7], pour les apprentis – à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole – dont les contrats sont conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021.

8- Contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, dont la durée peut varier entre 6 mois et 3 ans. Cette durée, en application de l'article L 6227-1 du code du travail, peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Elle est alors fixée en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Ce contrat constitue 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.

S'agissant du contrat, 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, sont mentionnés dans le tableau de l'annexe I. Ces niveaux doivent être strictement appliqués, sans dépassement. Ils seront contrôlés par le BPCO.

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 BPCO pour s'assurer de sa conformité (niveau de rémunération, mission en EPLEFPA...). Le contrat est ensuite signé par :

[7] A l'issue de la visite, le médecin exerçant en secteur ambulatoire remet à l'apprenti un document de suivi attestant la réalisation de la visite. Le modèle de cette attestation a été établi par un arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire.
Le médecin transmet une copie de cette attestation à l'employeur de l'apprenti ainsi qu'au service de santé concerné, afin que ce dernier assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti.

- l’apprenti,

- le directeur de la structure employant l’apprenti (DRAAF, DAAF, DDI, EPLEFPA, établissement public d’enseignement supérieur et de recherche...),

- le directeur de l'établissement de formation.

Le contrat doit être enregistré (puis seulement déposé à compter du 1er janvier 2020) auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Pour les contrats conclus avec des EPIC, dont l'ONF, au titre de leurs activités industrielles et commerciales, le dépôt s'effectue auprès de l'un des 11 opérateurs de compétence agréés par le ministère du travail auprès de la DIRECCTE. La responsabilité de cet enregistrement (puis dépôt) incombe à la structure qui recrute l'apprenti.

S’il est validé par la DIRECCTE, une copie du contrat validé par la DIRECCTE sera adressée au BPCO, afin de permettre la validation finale et la mise en paie. Le BPCO informe le responsable de programme de cette validation finale.

9-Conditions de rupture du contrat :

Lorsque la rupture est à l’initiative de l’employeur, il n'est plus nécessaire qu’il saisisse le conseil des prud'hommes pour rompre le contrat (article L6222-18 du code du travail), passée la période des 45 jours.

Lorsque la rupture est à l’initiative de l’apprenti, le décret n° 2019-32 du 18 janvier 2019 susmentionné prévoit qu’un médiateur (service de proximité des ressources humaines) peut être sollicité par l'apprenti qui souhaite rompre son contrat au-delà de la période d’essai de 45 jours, et après respect d’un préavis.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute précision complémentaire 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 2019-2020 sera effectué en octobre 2020.

Le Chef du Service des Ressources Humaines

Jean-Pascal FAYOLLE

Annexe I

TAUX DE REMUNERATION DES APPRENTIS
APPLICABLES DANS LE SECTEUR PUBLIC NON INDUSTRIEL ET COMMERCIAL

		âge de l'apprenti															
		moins de 18 ans		18 à 20 ans				21 ans à 25 ans					26 ans et +				
	niveau de diplôme préparé	3 (ancienneme nt niveau V)	4 (ancienneme nt niveau IV)	3 (ancienneme nt niveau V)	4 (ancienneme nt niveau IV)	5 (ancienneme nt niveau III)	6 (ancienneme nt niveau II)	3 (ancienneme nt niveau V)	4 (ancienneme nt niveau IV)	5 (ancienneme nt niveau III)	6 (ancienneme nt niveau II)	I	3 (ancienneme nt niveau V)	4 (ancienneme nt niveau IV)	5 (ancienneme nt niveau III)	6 (ancienneme nt niveau II)	I
année d'éxecution du contrat	1ère année	27%	37%	43%	53%	63%	43% ou 63%	53%	63%	73%	53% ou 73%		100%	110%	120%	100 % ou 120%	
	2ème année	39%	49%	51%	61%	71%	51% ou 71%	61%	71%	81%	61% ou 81%						
	3ème année	55%	65%	67%	77%	87%	67% ou 87%	78%	88%	98%	78% ou 98%						

textes *: articles L.6222-27, L.6227-7, D.69222-26 et D.6272-2 du code du travail*

Annexe II

FICHE FAMILIALE DE PRISE EN CHARGE

Nom et prenom usuels (en majuscules) :
Nom de naissance :
SITUATION PERSONNELLE
Numero de securite 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 :