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/2020-458** **17/07/2020**

Date de mise en application : 17/07/2020
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDDPRS/2019-540 du 18/07/2019 : 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.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 3

Objet : Instruction technique relative aux modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans les services du ministère chargé de l'agriculture et de 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 de ses établissements publics sous tutelle pour la campagne de recrutement 2020-2021.

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 6097/PM du 8 juillet 2019, « Campagne 2019/2020 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État » (objectifs 2020/2021).

-Circulaire DGAFP à paraître relative à la campagne 2020/2021 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).

Après avoir été expérimental, à compter de 1992, le recrutement par contrat d'apprentissage est devenu de droit commun dans le secteur public, en application de 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.

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, lesquels, quels qu'ils soient, devront être certifiés[3]. Les référentiels issus des recommandations de France compétences[4] permettent d'estimer le coût des prestations de ces centres et de les négocier.

Depuis la publication de l'instruction technique SG/SRH/SDDPRS 2019-450 du 17 juillet 2019, certaines dispositions réglementaires sont venues préciser le régime applicable aux apprentis et à leurs contrats[5].

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.

Pour la période 2019-2020[6], le total souhaité de 11 129 apprentis tous ministères confondus, avec un seuil d'engagement de 6% d'apprentis en situation de handicap, est en cours d'appréciation.

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

[1] Les employeurs EPIC contribuent au financement de l'apprentissage via la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). Ils perçoivent 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.

[3] L'échéance de cette certification, initialement prévue au 1er janvier 2021 pour les centres créés après le 6 septembre 2018, a été repoussée au 1er janvier 2022 par l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, consécutive à la situation sanitaire en France.
Pour les centres existant avant le 6 septembre 2018, la date du 1er janvier 2022, initialement prévue, reste inchangée.

[4] Décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.
France compétences a publié le 16 avril 2020 une nouvelle version du référentiel comprenant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (https://www.francecompetences.fr/fiche/apprentissage-nouvelle-version-du-referentiel-comprenant-les-niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats/).

[5] Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage,
Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et portant diverses adaptations de la partie réglementaire du code du travail relatives à l'apprentissage,
Décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

[6] Circulaire 6097/PM du 8 juillet 2019, « Campagne 2019/2020 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État ».

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 de ses établissements publics à compter de septembre 2020. 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 2020 à septembre 2021.

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…).

2- Objectifs de recrutement :

Les objectifs ministériels, tant pour les services (AC, SD, hors EP) que pour les opérateurs (hors EPESR), sont pour la rentrée 2020 identiques à ceux de la rentrée 2019[7], à savoir 385 contrats d'apprentissage en cours, avec une répartition par entité reconduite, soit 68 pour le ministère, et 317 pour les opérateurs.

Au 31 décembre 2019, les objectifs ministériels pour le MAA, qui comptaient avec ses opérateurs 420 apprentis, ont été satisfaits.

.

Sont pris en compte les nouveaux contrats signés à la rentrée de septembre 2020, ainsi que les contrats signés pour 2 ou 3 ans et débutés aux rentrées 2018 ou 2019.

Les apprentis en situation de handicap

Le Premier ministre a fixé dans son discours de politique générale, le 4 juillet 2017, 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 (article L5212-1 du code du travail) 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.

Le ministère s'inscrit dans le dispositif de recrutement d'apprentis reconnus en situation de handicap. Dans le cadre de la convention MAA/FIPHP, il est prévu de porter le nombre de ces apprentis en formation durant la période 2020-2022 à 2 par an.

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

[7] Circulaire 6097/PM du 8 juillet 2019 précitée.

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.*

Pour la campagne de recrutement 2020-2021, deux types d'évolution doivent être soulignés pour les apprentis en situation de handicap :

- la possibilité d'être titularisés ouverte jusqu'au 6 août 2024, par l'article 91 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020[8], lorsqu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, s'ils obtiennent le diplôme ou le titre préparé dans ce cadre.

Le MAA met en œuvre ce nouveau dispositif dès 2020 ;

- des évolutions réglementaires se traduisant par des adaptations des formations, le développement du rôle du référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap, qui doit être désigné dans tous les CFA depuis janvier 2019 (article L6231-2 du code du travail), et la coordination de ses actions avec le médecin du travail[9].

Le décret n°2020-372 du 30 mars 2020 (article R6222-50 du code du travail) apporte des précisions lorsque l'apprenti en situation de handicap est en mesure de suivre l'enseignement du CFA, moyennant un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans ce CFA.

Cet aménagement est mis en œuvre par le référent handicap, après avis du médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le CFA correspondant à la formation prévue au contrat, le même article L 6222-50 prévoit qu'il peut être autorisé :

– soit à suivre cette formation à distance ;
– soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre.

Ces aménagements sont également mis en œuvre par le référent, après avis du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

3-Rémunération et frais de formation des apprentis :

La rémunération est imputée, en fonction des structures d'accueil, sur les dotations budgétaires

[8] Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.
[9] Les médecins du travail remplacent les médecins de prévention en application du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat.

allouées aux moyens permanents des programmes 215, 206, 142 et 143 et n'impacte donc pas les moyens d'ajustement attribués aux structures.

Pour mémoire, le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis, applicable aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, avait revalorisé et assorti de garanties leur rémunération[10].

En application de l'article 63 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (article D. 6272-1 du code du travail), la rémunération des apprentis de ce secteur, dont les contrats d'apprentissage sont conclus à compter du 27 avril 2020, est établie selon les mêmes modalités que celles prévues pour les apprentis recrutés par des employeurs du secteur privé.

Dès lors, le principe est celui d'un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance, dont le montant varie en fonction seulement de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Toutefois, l'article D. 6272-2 du code du travail conserve pour les employeurs du secteur non industriel et commercial une marge de manœuvre, en prévoyant qu'ils "*peuvent majorer la rémunération prévue par l'article D. 6222-26 de 10 points ou 20 points*".

Compte tenu de cet état du droit, le ministère chargé de l'agriculture opte pour une majoration de la rémunération des apprentis en considération du niveau des diplômes préparés. Cette option le conduit à fixer cette rémunération en reprenant les modalités précédemment organisées par la réglementation[11] (annexe I).

A ces modalités antérieures, il convient de considérer du fait du nouveau principe d'alignement des rémunérations, les dernières évolutions introduites pour le secteur privé par le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020.

Elles concernent :

- la rémunération de l'apprenti préparant une licence professionnelle

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS…) préalable à son acquisition.
Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage au niveau de ce diplôme, le nouvel article D.6222-32 du code du travail précise que les apprentis préparant cette licence en un an percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

---

[10] Notamment, 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 titre] 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* », lequel comportait une omission (le mot titre) rectifiée en mars 2020.

[11] Les pourcentages de rémunération sont majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau 4 et de 20 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau 5. Une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau 6 ou 7.

- la réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat et l'augmentation de la durée du cycle de formation entraînant une augmentation de la durée de contrat.

D'une part, l'article D.6222-28-1 nouveau du code du travail précise que, dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

D'autre part, l'article D.6222-28-2 nouveau du code du travail précise que lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.

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.

La vigilance des responsables de programme est donc appelée à propos de la rémunération des apprentis dont les contrats ont été signés avant le 27 avril 2020. Ces derniers restent régis par les dispositions du décret n°2018-1347.

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 les articles R.6223-22 (pour le secteur industriel commercial) et D.6273-1 (pour le secteur public non industriel et commercial). Il convient 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 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 L.6223-8-1 du code du travail prévoit expressément que le maître d'apprentissage (ou, le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur) 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[12]), 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[13]).

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 et donc potentiellement un apprenti, sont exposés 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).

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

[12] 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).

[13] 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.
III Le montant des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ne peut excéder le plafond de 720 euros ».

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. Sous réserve de l'exception prévue à titre expérimental pour les apprentis en situation de handicap, 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 (tout secteur confondu) sont ouvertes à l'apprentissage pour tous niveaux de diplômes de 3 à 7 (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 7[14] : Bac +5 (diplômes de troisième cycle universitaire, master 2, diplômes de grandes écoles).

Il[15] 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, l'accès aux préparations aux examens et concours sera facilité .

Le 3° de l'article 19, de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, permet, 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, sauf exceptions quant à cette dernière limite d'âge peuvent entrer en contrat d'apprentissage

Il est à noter, dans le cadre de certaines des dérogations prévues à l'article L.6222-2 du code du

[14] Article D6113-19 du code du travail.
[15] « *La durée du contrat d'apprentissage (,,,) est décomptée dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours prévus au premier alinéa du présent 3°* ».

travail[16], que cette limite d'âge est portée de 30 à 35 ans par l'article D.6222-1[17] du même code (pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2020).

Par ailleurs, la condition d'âge n'est pas opposable pour la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur, quand elle est consécutive à l'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel préparé, en application de l'article D.6222-1-2 du code du travail (pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2020).

La finalité de ce contrat est l'obtention d 'un diplôme allant du CAP (niveau 3 anciennement V) à Master 2 (niveau 7).

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'EPESR 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 : en DDPP, les contrats d'apprentissage qui seront proposés portent uniquement sur les domaines métiers, car les emplois

[16] Article L.6222-2 « *La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :*
1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport. »

[17] Article D6222-1 « *Les dérogations à la limite d'âge supérieure, prévue à l'article L. 6222-2, sont applicables dans les conditions suivantes :*
1° Pour les dérogations prévues aux 1° et 2°, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est de trente cinq ans au plus ; »

relatifs aux fonctions support sont transférés depuis le 1er janvier 2020 vers le programme 354.

Précisions concernant les recrutements d'apprentis sur le 215 : en DDT(M), les contrats d'apprentissage qui seront proposés portent sur les domaines métiers, car les emplois relatifs aux fonctions support sont transférés depuis le 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).

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	Administration centrale : sabine.ragot@agriculture.gouv.fr Services déconcentrés : martine.pertuis@agriculture.gouv.fr sylvie.grolleau01@agriculture.gouv.fr

Si le RPROG donne son accord, il crée un poste d'accueil pour l'apprenti dans son système d'information « Postes », ce qui entraîne la création du poste 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 signé par l'apprenti (en tant que partie), le directeur de l'établissement de formation et l'employeur (directeur de la structure qui recrute l'apprenti, (en tant que partie). 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),
- **une attestation sur l'honneur de non cumul d'activité** (cf. annexe III)
- **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[18]. 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[19], pour les apprentis – à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole – dont les contrats sont conclus au plus tard le 31 octobre 2021.

8- Contrat d'apprentissage :

a) les durées du contrat d'apprentissage et du cycle de formation

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.6222-7-1 du code du travail, peut être inférieure ou

[18] Article R.6222-36 (rédaction issue du décret n°2020-372 du 30-3-2020), « *L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.* »

[19] 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.

supérieure (ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019) à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.
Dans ce cadre, une convention tripartite, signée par l'apprenti, l'employeur et le CFA, de réduction ou d'allongement de durée, annexée au contrat d'apprentissage, et dont le régime a été précisé par le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020, peut être requise.

Elle est prévue dans les cas suivants :

- si la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu 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. Cette possibilité est prévue au troisième alinéa de l'article L.6222-7-1 du code du travail.
- pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant. Cette possibilité est prévue au troisième alinéa de l'article R.6222-10 du code du travail (dont le contenu est nouveau).

Cette convention tripartite est caractérisée par :

- <u>une procédure préalable</u>
Avant de signer la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat, le CFA doit évaluer le niveau initial de compétence de l'apprenti ou ses compétences acquises (article R6222-6 du code du travail modifié) ;

- <u>un contenu</u>
L'article R6222-7 du code du travail prévoit qu'un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle détermine le modèle de la convention tripartite prévue au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1 du même code. Il n'a pas encore été publié.
Toutefois, dans un « questions-réponses » portant sur la mise en œuvre de la réforme dans les CFA (DGEFP –11 07 2019) les mentions obligatoires que doit contenir la convention tripartite sont ainsi précisées :

1. les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ou structure ;
2. les nom et prénoms de l'apprenti ;
3. la dénomination du centre de formation d'apprenti ;
4. le diplôme ou le titre préparés par l'apprenti
5. l'aménagement de durée proposé et la justification.

- <u>des effets</u>
La convention ne peut pas modifier la durée minimale de 6 mois ou la durée maximale de trois ans du contrat d'apprentissage (article R.6222-6 du code du travail modifié).
Par ailleurs, la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat est conclue sans préjudice du respect des obligations fixées par l'organisme certificateur pour l'inscription au diplôme ou titre à finalité professionnelle mentionné dans le contrat d'apprentissage (article R 6222-8 du code du travail).
Elle est donc sans incidence sur l'application des obligations fixées par l'organisme certificateur.

b) la conclusion du contrat d'apprentissage

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 (critère que retiendra le MAA, à partir du 27 avril 2020) 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 :
- l'apprenti, (en tant que partie)
- le directeur de la structure employant l'apprenti (DRAAF, DAAF, DDI, EPLEFPA, établissement public d'enseignement supérieur et de recherche...) (en tant que partie),
- le directeur de l'établissement de formation.

Le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020, applicable à compter du 1er avril 2020, apporte des précisions concernant la conclusion des contrats d'apprentissage.

Elles sont relatives :

- au nombre d'exemplaires signés du contrat d'apprentissage

L'article R.6222-2 du code du travail prend en compte la nouvelle procédure de dépôt du contrat d'apprentissage en prévoyant que le contrat est à établir en 2 exemplaires originaux (au lieu de 3) :

- un pour l'employeur,
- un pour l'apprenti.

Chaque exemplaire est signé par l'employeur, l'apprenti et, le cas échéant, son représentant légal.

- aux stipulations obligatoires du contrat d'apprentissage

L'article R.6222-3[20] du même code prévoit quelles sont les stipulations obligatoires du contrat d'apprentissage.
Elles précisent :
1° Les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ou de la structure ;
2° L'effectif de l'entreprise, au sens de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale ;
3° Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
4° Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
5° L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par l'article L.6223-8-1 du code du travail.

- à la déclaration
le décret n°2020-372 du 30 mars 2020 met fin expressément à la procédure de déclaration, en abrogeant l'article R.6261-14 du code du travail portant sur la déclaration. La déclaration n'est plus présentée comme un document autonome ou supplémentaire.

[20]Dans sa précédente version l'article R.6222-3 spécifiait : « *Le contrat d'apprentissage précise le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.* »

c) le dépôt du contrat d'apprentissage

Les articles L.6224-1 et L.6227-11 du code du travail fixent que le contrat doit être déposé auprès d'un opérateur de compétences pour les EPIC, dont l'ONF, ou de l'unité départementale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente, pour les employeurs du secteur public non industriel et commercial, dont le MAA.

En application des articles D.6224-1 et D.6275-1 (créés par le décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019) du code du travail, doivent être transmis, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, les pièces suivantes :

- le contrat d'apprentissage,
- la convention conclue avec le CFA,
- le cas échéant, la convention tripartite réduisant ou allongeant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

Pour les contrats conclus avec des EPIC, dont l'ONF, au titre de leurs activités industrielles et commerciales, le dépôt incombe à la structure qui recrute l'apprenti.

A réception du contrat, l'OPCO (article D.6224-2) ou l'unité départementale de la Direccte (article D.6275-2) vérifie qu'il satisfait aux conditions suivantes :

1. éligibilité des formations à l'apprentissage (art.L6211-1 du code du travail);
2. âge de l'apprenti (art. L6222-1 à L.6222-3 du même code) ;
3. qualité et obligations du maître d'apprentissage (pour le secteur privé) ;
4. rémunération des apprentis (art. D.6222-26 à D.6222-33 du même code).

S'il est constaté que l'une au moins de ces conditions n'est pas satisfaite :
-soit l'opérateur de compétences refuse la prise en charge financière du contrat,
-soit l'unité départementale de la Dirrecte refuse le dépôt du contrat d'apprentissage.
Ce refus est notifié aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis. La notification précise le motif du refus.

S'il est validé par la Dirrecte, une copie du contrat validé par la Dirrecte 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 et évolution de la 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 L.6222-18 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.

Par ailleurs, pour cette cessation du contrat, le décret n° 2020-372 du 30 mars 2020, qui modifie le code du travail, opère des simplifications à compter du 1er avril 2020.

Elles concernent :

- la réduction de 2 à 1 mois de l'information préalable de l'employeur par l'apprenti souhaitant rompre son contrat, du fait de l'obtention de son diplôme ou du titre préparé (article R.6222-23 du code du travail) ;

- la suppression de la communication à la Directe du document actant de cette rupture (article R.6222-21 du même code).

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit notifié désormais aux seuls directeurs du centre de formation d'apprentis (CFA), et Opco auprès duquel le contrat a été déposé (pour le seul secteur privé) ;

- la suppression de la procédure permettant d'alléguer, comme motif de rupture du contrat d'apprentissage, l'inaptitude d'un apprenti.du fait de l'abrogation des articles R6222-36 à R6222-40 du code du travail.

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute précision complémentaire. Une adresse fonctionnelle DGAFP est également à disposition : questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr

Le Chef du Service des Ressources Humaines

Jean-Pascal FAYOLLE

Annexe I
REMUNERATION DES APPRENTIS AU MAA
(en pourcentage de SMIC)

		Age de l'apprenti															
		16 à 17 ans		18-20 ans				21-25 ans					26 ans et plus				
	Niveau de diplôme préparé	3	4	3	4	5	6	3	4	5	6	7	3	4	5	6	7
Année d'exécution du contrat	1er 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%	61ou 81%						
	3éme année	55%	65%	67%	77%	87 %	67 ou 87%	78%	88%	98%	78 ou 98%						

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2ème année de contrat.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.
L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.
Les conditions de rémunération ou de compensation en temps des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de la structure concernée.

Majoration de salaire
Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les 3 conditions suivantes (cumulatives) sont toutes remplies (article D,6222-30):

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an

- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 217 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations[1].
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

[1]Article L6243-2 « L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret »,
Article D6243-5 « Le plafond mentionné à l'article L. 6243-2 est égal à 79 % du salaire minimum de croissance en vigueur au titre du mois considéré »,

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 :

ANNEXE III
ATTESTATION TYPE SUR L'HONNEUR
RELATIVE AU CUMUL D'ACTIVITÉS

Je soussigné(e) :

Nom / Prénom de l'agent recruté : ……

En qualité de : ……..

Structure d'accueil : ……..

Date de début et de fin du contrat : du ……au……..

Quotité de travail : …… %

Merci d'indiquer votre situation : <u>un seul choix possible</u>

❑ **Atteste qu'à la date de début de mon contrat, je ne percevrai pas de rémunération au titre d'un autre emploi public ou privé**

<u>ou</u>

❑ **Atteste qu'à la date de début de mon contrat, je percevrai, en plus de la rémunération au titre du présent contrat, une rémunération au titre d'un autre emploi public ou privé (précisez)**
- employeur :
- quotité de temps de travail :

Fait à ……., le …….

Signature de l'agent :