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/2021-571** **22/07/2021**

Date de mise en application : 22/07/2021
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDDPRS/2020-458 du 17/07/2020 : 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.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 5

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, DAAF, DRIAAF SGCD 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 2021-2022.

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 n°6270/SG du 21 mai 2021 du Premier ministre, campagne 2021-2022 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique.

- L'apprentissage dans la fonction publique de l'État Guide pratique à l'usage des services de ressources humaines, édition 2020 (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/score/l-apprentissage/2020/GuideApprentissage2020.pdf).

Le recours à l'apprentissage est devenu de droit, 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] https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/ permettent d'estimer le coût des prestations de ces centres et de les négocier, sachant qu'il s'agit de montants annuels.

Pour le cycle 2021-2022, les objectifs de recrutement ont été réévalués et fixés à 14 940 pour la fonction publique et les ministères ont été appelé à se mobiliser afin de contribuer au plan gouvernemental « 1 jeune 1 solution », dont l'apprentissage constitue l'un des axes de la politique gouvernementale d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Pour cela, diverses dispositions ont été prises pour faciliter l'atteinte de cet objectif et un guide pratique à l'usage des services de ressources humaines de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État par la DGAFP et l'attribution d'aides[5], qu'elles soient

1 Les employeurs EPIC, dont l'ONF, 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 sont 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 existants 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 17 mars 2021 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° 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation et décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 et décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. Décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 relatif à la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

exceptionnelles ou pérennes, pour le recrutement d'apprentis au profit des employeurs du secteur privé, du secteur public industriel et commercial et pour les collectivités locales, a été publié.

Aussi, pour la période 2021-2022, 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 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, à compter de septembre 2021. 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 2021 à septembre 2022.

Dans le domaine d'activités du ministère chargé de l'agriculture, les durées de formation en centres de formation d'apprentis et à la formation professionnelle continue pour la préparation aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle agricole, du brevet professionnel agricole et du certificat de spécialisation agricole ont été fixées par le décret n°2020-1069 du 17 août 2020[6].

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 DDETS(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 :

a) Les objectifs ministériels, tant pour les services (AC, SD, hors EP) que pour les opérateurs (hors EPESR), sont pour la rentrée 2021 de 470 contrats d'apprentissage[7], avec une répartition de contrats : de 116 pour le ministère et de 354 pour les opérateurs.

Structure	Réalisé 2020-2021	Objectif 2021-2022
Programme 142	8	14
Programme 143	24	41

6 Décret n° 2020-1069 du 17 août 2020 relatif aux durées de formation en centre de formation d'apprentis et à la formation professionnelle continue pour la préparation aux diplômes du certificat d'aptitude professionnelle agricole, du brevet professionnel, du brevet professionnel agricole et du certificat de spécialisation agricole

7 Circulaire n°6270/SG du 21 mai 2021 du Premier ministre, campagne 2021-2021 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat.

Programme 206	10	17
Programme 215	26	44
Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation	9	11
Agence de service et de paiement	6	7
FranceAgriMer	10	12
Institut français du cheval et de l'équitation	12	14
Office national des forêts	280	310

Afin de satisfaire aux demandes d'évaluation du dispositif apprentissage de la DGAP, le BPCO adressera les fiches de poste des apprentis, au fur et à mesure des recrutements, à la MIPEC.

Il est rappelé que les apprentis émargent dans la consommation du plafond en ETPT de l'opérateur ou du programme porteur, sans pour autant impacter la conduite du schéma d'emplois.

La DGAFP et la DB se sont engagés à couvrir, par des ouvertures d'ETPT en gestion 2022, l'augmentation des objectifs de recrutement, à due concurrence des contrats supplémentaires effectivement réalisés.

b) La situation des 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 est le recrutement de 6% d'apprentis en situation de handicap lors de chaque campagne.

Cette mobilisation concerne tous les employeurs, en application de l'article L.5212-1 du code du travail, comme le Premier ministre l'a rappelé dans la circulaire du 21 mai 2021.

L'objectif de recrutement assigné au MAA est d'au moins 5 apprentis en situation de handicap pour la période 2021-2022.

A cette fin 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.*

- L'insertion des apprentis en situation d'handicap peut s'effectuer selon deux modalités :

a- les apprentis peuvent être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage, s'ils obtiennent le diplôme ou le titre préparé. Cette disposition est ouverte jusqu'au 6 août 2025[8] (article 91 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique et décret n° 2020-530 du 5 mai 2020[9]).

Cette faculté doit être portée à la connaissance ces apprentis, par tout moyen, dès l'entrée en apprentissage ;

b- les actions de formation peuvent être adaptées en lien avec le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap, désigné dans tous les CFA depuis janvier 2019 (article L.6231-2 du code du travail), et en coordination avec le médecin du travail.

L'article R6222-50 du code du travail a apporté 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 se rendre dans le CFA correspondant à la formation prévue au contrat, il est prévu qu'il puisse 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 :

a- 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.

La rémunération des apprentis du secteur public est établie selon les mêmes modalités que celles prévues pour les apprentis recrutés par des employeurs du secteur privé[10].

Le principe est donc 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.

8 La durée de mise en œuvre du dispositif a été prolongée d'une année par l'article 21 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

9 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.

10 Article 63 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et article D. 6272-1 du code du travail.

Toutefois et conformément à l'article D. 6272-2 du code du travail, qui 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*", **le ministère chargé de l'agriculture a opté 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).

Du fait du nouveau principe d'alignement des rémunérations du secteur public et du secteur privé, les dernières évolutions introduites pour le secteur privé transposables au secteur public peuvent être rappelées. Il s'agit de :

- 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.

- 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 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[12].

D'autre part, l'article D.6222-28-2 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.

Pour rappel, en cas d'échec pour l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le salaire minimum applicable pendant la prolongation du contrat d'apprentissage est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation (article D.6222-28 du code du travail).

b- 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 ;

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.

12 Ainsi les apprentis préparant un master 2 en apprentissage, après avoir accompli une première année sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, leur rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

- 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.

Pour mémoire, la formation est gratuite pour l'apprenti comme pour son représentant légal.

4- L'accueil d'un apprenti : c'est un engagement et une responsabilité à bien évaluer

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

Cet engagement repose tout particulièrement sur le maître d'apprentissage. Il l'est également par des garanties apportées en matière de sécurité et de protection de la santé, ainsi que par des avantages (l'aide au permis de conduire et la prise en charge de la complémentaire santé).

a- 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).

Les maîtres d'apprentissage, qui relèvent de la structure employant l'apprenti, peuvent :

- soit être 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, dès lors qu'ils justifient d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

- soit justifié 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 compétent, motivé et disponible afin d'exercer pleinement cette responsabilité qui débute dès la phase de recrutement de l'apprenti.

En aucun cas, l'apprenti, qu'il soit mineur ou majeur, ne doit être en situation isolée, sans la présence de son maître d'apprentissage. Dans le cas où celui-ci est en congé à une période différente de celle de son apprenti, il est nécessaire d'avoir prévu un second maître d'apprentissage.

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) 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 doit être proposée[13] 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[14]), 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 sont abondés dans la limite d'un plafond de 720 euros sur leur compte personnel de formation (CPF[15]).

Les services sont encouragés à reconnaitre l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage en s'appuyant sur les leviers suivants :
-valorisation dans le cadre de l'évaluation individuelle ;
-prise en compte dans le déroulement de la carrière et les procédures d'avancement ;
-mise en évidence, le cas échéant, dans le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour un concours ou un examen professionnel ;
-valorisation dans le régime indemnitaire servi à l'intéressé, dès lors que le régime de rémunération l'y autorise et qu'une modulation est possible.

b- Les apprentis bénéficient de garanties en matière de sécurité et de protection de la santé, au respect desquelles leurs employeurs doivent veiller.

Ainsi, les apprentis affectés en abattoirs doivent faire l'objet d'une vigilance particulière et d'une formation à la sécurité.

Pour les plus jeunes (âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans)[16], 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 du secteur privé (dont les EPIC) 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

13 L'article L6223-8 du code du travail précise : « L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. »

14 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).

15 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 ».

16 Il convient de rappeler, conformément aux articles L3163-1 et L6222-26 du code du travail, que le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un apprenti de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un apprenti de moins de 16 ans.

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).**

c- 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.**

d- Point d'attention

A l'instar des apprentis du secteur privé qui en bénéficient, **les apprentis employés par des administrations et des établissements de l'Etat pourront bénéficier d'une prise en charge de la protection complémentaire santé à partir du 1er janvier 2022[17].**

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. Dès lors, un apprenti ne doit en aucun cas être recruté pour occuper un poste vacant.

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[18] : Bac +5 (diplômes de troisième cycle universitaire, master 2, diplômes de grandes écoles).

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[19] modifiée, permet, par ailleurs, aux

17 Le II de l'article 1er de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prévoit : « *L'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée peut être rendu applicable aux agents que les personnes publiques mentionnées à cet article emploient et qui ne relèvent pas du champ d'application de cette loi. La liste de ces agents est fixée par décret en Conseil d'Etat.* »

18 Article D 6113-19 du code du travail.

19 « *La durée du contrat d'apprentissage (,,,) est décomptée dans le calcul de la durée d'activité professionnelle*

apprentis ou anciens apprentis d'accéder plus facilement aux corps ou cadres d'emplois de la fonction publique.

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**.

Par ailleurs, conformément à la circulaire du Premier ministre du 21 mai 2021, au terme de l'apprentissage, le recrutement en qualité d'agent contractuel des apprentis ayant obtenu le diplôme ou le titre préparé doit être encouragé.

5- Public visé et secteurs d'activité concernés :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement d'apprenti, en raison de distinctions prohibées par l'article L 225-1 du code pénal, sous peine d'être sanctionné.

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.

Cette limite d'âge peut être portée à 35 ans en application des dispositions des articles L.6222-2 et D.6222-1 du code du travail[20].

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.

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 prioritairement ceux afférents aux domaines des systèmes d'information. Si l'apprenti est engagé sur une mission ne donnant pas lieu à un

exigée pour se présenter aux concours prévus au premier alinéa du présent 3° ».

20 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. »
Article D 6222-1 *« 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 ; »

recrutement par le MAA, 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 recruter 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 concernent uniquement sur les domaines métiers.

Précisions concernant les recrutements d'apprentis sur le 215 : en DDT(M), les contrats d'apprentissage qui seront proposés concernent uniquement les domaines métiers.

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 offres d'apprentissage :

-sur leur site,

-sur le site internet du MAA et, selon l'offre, sur le site ChloroFil,

-sur le site internet « place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique » (PASS) (www.fonction-publique.gouv.fr/pass) et à relayer cette publicité sur le site 1jeune1solution.gouv.fr.Cette offre sera ainsi automatiquement publiée sur le portail de l'alternance https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/, afin d'accroître le vivier des candidats potentiels, et depuis 2021 également sur le site de pôle emploi.

Pour les apprentis en situation de handicap, une communication complémentaire de la fiche de poste est recommandée auprès du réseau des Cap Emploi, organismes de placement spécialisés en charge de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi qu'auprès des CFA spécialisés (CFAS).

La DICOM relaiera toute offre d'apprentissage des services du MAA sur les réseaux sociaux.

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	bdc.dger@agriculture.gouv.fr
206	liste-emploi206.sdprs-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[21]

21 Il convient d'indiquer désormais dans le contrat : le numéro NIR (numéro de sécurité sociale) de l'apprenti et le code RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) de la formation. Le cas échéant, doit être

(annexe II) 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 III),
- **une attestation sur l'honneur de non cumul d'activité** (cf. annexe IV)
- **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)**
- **un formulaire de demande de prise en charge des frais de transport** (annexe V).

Une visite médicale d'embauche est obligatoire au plus tard dans un délai de deux mois suivant l'embauche[22]. 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[23], 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

mentionné dans le contrat si l'apprenti est inscrit sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau.

22 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.* »

23 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. Instruction n° DGT/CT1/2019/226 du 21 octobre 2019 relative à la mise en œuvre de l'expérimentation de la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un médecin exerçant en secteur ambulatoire.

et 3 ans. La durée maximale du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans ou augmentée d'un an de plus que la durée habituelle de formation du diplôme ou titre préparé pour les apprentis en situation d'handicap (article R 6222-46 et R 6222-47 du code du travail).

En tout état de cause la durée de formation en centre de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage, en application de l'article L.6222-7-1 du code du travail, peut être inférieure ou 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 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.

Cette convention tripartite est caractérisée par :

- une procédure préalable

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) ;

- un contenu

L'arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage précise les mentions obligatoires que doit contenir cette convention. Il s'agit :

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

- des effets

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 retenu par 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.

S'agissant de la conclusion des contrats d'apprentissage, l'attention est appelée :

- sur le 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.

- sur les stipulations obligatoires du contrat d'apprentissage

L'article R.6222-3[24] 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 ;

24 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.* »

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.

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 la DDETS(PP) 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, 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 la DDETS(PP) (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 la DDETS(PP) 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 DDETS(PP), en l'absence de réponse de celle-ci dans les 20 jours de sa réception, le contrat sera adressé au BPCO, afin de permettre la validation finale et la mise en paie. Le BPCO informe le responsable de programme de cette validation finale 2

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à la structure compétente en matière de dépôt.

Par ailleurs, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est à transmettre auprès de l'Urssaf dans les 8 jours qui précèdent l'embauche sur le site net-entreprises.fr

9-Conditions et évolution de la rupture du contrat :

A compter du premier jour d'exécution du contrat et pendant 45 jours calculés sur les périodes de formation pratique, l'employeur et l'apprenti ont la faculté de rompre le contrat d'apprentissage sans motivation. La DDETS(PP) ou l'Opco et le CFA doivent être avertis de cette rupture par l'employeur.

Passée la période d'essai des 45 jours.
-Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, il n'est plus nécessaire de saisir le conseil des prud'hommes pour rompre le contrat (article L.6222-18 du code du travail) ;
-Lorsque la rupture est à l'initiative de l'apprenti, un médiateur (service de proximité des ressources humaines) peut être sollicité par l'apprenti qui souhaite rompre son contrat, après le respect d'un préavis.

Par ailleurs, des mesures de simplification ont été prises. 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 DDETS(PP) 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.

En cas de rupture de contrat, l'apprenti peut bénéficier s'il le souhaite du maintien en formation dans son CFA dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'employeur public est alors soumis à l'obligation du maintien du financement de la formation jusqu'à 6 mois (article L6222-18-2 du code du travail).

L'apprenti a droit au bénéfice de l'indemnisation du chômage à l'issue de sa période d'apprentissage, dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Je compte sur votre implication pour que nous parvenions aux objectifs fixés par le Premier ministre, tant en ce qui concerne l'accueil des apprentis que leur insertion dans la vie active.

Le chef du service des ressources humaines

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%						

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.

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 heures supplémentaires peuvent être rémunérées, dans les conditions définies par le code du travail. Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36e à la 43ème heure incluse), puis de 50% à partir de la 44ème heure.

Majoration de salaire
Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré 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

La rémunération est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap

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.

Cotisations salariales
Restent dues par les employeurs :

- la cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle) ;
- le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :

que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 agents ; que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire.

1Article 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 »,

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Contrat d'apprentissage

(art. L6211-1 et suivants du code du travail)

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa de remplir ce document)

cerfa

N° 10103*09

Mode contractuel de l'apprentissage ☐

L'EMPLOYEUR ☐ employeur privé ☐ employeur « public »*

Nom et prénom ou dénomination :

N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

N° : Voie :

Complément :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Courriel :

@

Type d'employeur :

Employeur spécifique :

Code activité de l'entreprise (NAF) :

Effectif total salariés de l'entreprise :

Convention collective applicable :

Code IDCC de la convention :

***Pour les employeurs du secteur public,** adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : ☐

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance de l'apprenti(e) :

Prénom de l'apprenti(e) :

NIR de l'apprenti(e)* :

**Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre L.6353-10 du code du travail*

Date de naissance : / /

Sexe : ☐ M ☐ F

Adresse de l'apprenti(e) :

N° Voie :

Complément :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Courriel :

@

Département de naissance :

Commune de naissance :

Nationalité : Régime social :

Déclare être inscrit sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau : ☐ oui ☐ non

Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : ☐ oui ☐ non

Représentant légal *(à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)*

Nom de naissance et prénom :

Adresse du représentant légal :

N° Voie :

Complément :

Code postal :

Commune :

Situation avant ce contrat :

Dernier diplôme ou titre préparé :

Dernière classe / année suivie :

Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Maître d'apprentissage n°1

Nom de naissance :

Prénom :

Date de naissance : / /

Maître d'apprentissage n°2

Nom de naissance :

Prénom :

Date de naissance : / /

☐ ***L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.***

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant :

Type de dérogation : *à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat*

Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :

Date de conclusion :
(Date de signature du présent contrat)
__/__/____

Date de début d'exécution du contrat :
__/__/____

Si avenant, date d'effet :
__/__/____

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : __/__/____

Durée hebdomadaire du travail :
__ heures __ minutes

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : ☐ oui ☐ non

Rémunération

** Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)*

1re année, du ____ au ____ : ___ % du ____ * ; du ____ au ____ : ___ % du ____ *

2ème année, du ____ au ____ : ___ % du ____ * ; du ____ au ____ : ___ % du ____ *

3ème année, du ____ au ____ : ___ % du ____ * ; du ____ au ____ : ___ % du ____ *

4ème année, du ____ au ____ : ___ % du ____ * ; du ____ au ____ : ___ % du ____ *

Salaire brut mensuel à l'embauche :
____, __ €

Caisse de retraite complémentaire :

Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : __, __ € / repas Logement : __, __ € / mois Autre :

LA FORMATION

CFA d'entreprise : ☐ oui ☐ non

Dénomination du CFA responsable :

N° UAI du CFA :

N° SIRET CFA :

Diplôme ou titre visé par l'apprenti :

Intitulé précis :

Code du diplôme :

Code RNCP :

Adresse du CFA responsable :

N° ___ Voie :

Complément :

Code postal :

Commune :

Organisation de la formation en CFA :

Date de début du cycle de formation :
__/__/____

Date prévue de fin des épreuves ou examens :
__/__/____

Durée de la formation : ____ heures

Visa du CFA (cachet et signature du directeur) :

☐ ***L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat***

Fait à :

Signature de l'employeur ***Signature de l'apprenti(e)*** ***Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)***

CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT

Nom de l'organisme :

N° SIRET de l'organisme :

Date de réception du dossier complet :
__/__/____

Date de la décision :
__/__/____

N° de dépôt :

Numéro d'avenant :

Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice FA 14

Annexe III

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 IV
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 :

Demande (une par abonnement) de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail
(Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010)

Ministère ou service :
Nom : Prénom :
Affectation :
Numéro de Sécurité sociale :
Grade :

Questionnaire à servir par l'agent

Domicile habituel

Numéro et rue :
Commune :
Code postal : Bureau distributeur :

Lieu de travail
NB : en présence de plusieurs lieux de travail, remplir autant de formulaires que de lieux de travail susceptibles d'ouvrir droit à prise en charge partielle

Numéro et rue :
Commune :
Code postal : Bureau distributeur :

Arrêt, station ou gare desservant :

Votre domicile :
Votre lieu de travail :

Moyens de transport utilisés (nature et identité du transporteur)

1.
2.
3.
4.

Nature du titre d'abonnement souscrit auprès du transporteur
(NB : en présence de plusieurs titres d'abonnements, remplir un formulaire pour chacun)

- ☐ abonnement multimodal à nombre de voyages illimité
- ☐ carte ou abonnement annuel à nombre de voyages illimités ou limité
- ☐ carte ou abonnement mensuel à nombre de voyages illimités ou limité
- ☐ carte ou abonnement hebdomadaire à nombre de voyages illimités ou limité
- ☐ carte ou abonnement à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limité (préciser la durée initiale renouvelable : _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _)
- ☐ abonnement à un service public de location de vélos

Joindre l'original ou la photocopie du titre d'abonnement

Coût du titre d'abonnement souscrit : _ _ _ _ , _ _ €

Coût de l'offre la plus économique proposée par le transporteur pour cet abonnement : _ _ _ _ , _ _ €

Je déclare que :

- je ne perçois pas d'indemnités représentatives de frais pour mes déplacements entre ma résidence habituelle et mon lieu de travail ;
- je ne bénéficie pas d'un logement de fonction ne me faisant supporter aucun frais de transport pour me rendre à mon lieu de travail ;
- je ne bénéficie pas d'un véhicule de fonction ;
- je ne bénéficie pas d'un transport collectif gratuit entre mon domicile et mon lieu de travail ;
- je ne suis pas transporté gratuitement par mon employeur ;
- je ne bénéficie pas pour le même trajet d'une prise en charge au titre des frais de déplacement temporaires ;
- je ne bénéficie pas des dispositions du décret n° 83-588 du 1er juillet 1983 et ne suis pas atteint d'un handicap dont l'importance empêche l'utilisation des transports en commun.

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis dans la présente demande et je m'engage à signaler immédiatement toute modification qui pourrait intervenir concernant ma résidence habituelle, mon lieu de travail ou les moyens de transport utilisés.

Fait à _____, le _____.

Signature de l'agent :

Signature et cachet de l'employeur :

(Réservée à l'administration centrale)