MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Information

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de la formation continue et du développement des compétences** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Instruction technique** **SG/SRH/SDDPRS/2022-806** **26/10/2022**

Date de mise en application : 26/10/2022
Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :
SG/SRH/SDDPRS/2021-571 du 26/07/2021 : 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 : 8

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 SGCD Administration centrale Préfets Etablissements d'enseignement public supérieur agricole EPLEFPA Etablissements publics sous tutelle du MASA Organisations syndicales (pour information)

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.

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 du ministre de la transformation et de la fonction publique du 6 juillet 2022 relative à la campagne 2022 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat

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

Préambule

Pour développer significativement l'accueil de jeunes en apprentissage, afin de redonner à la jeunesse des perspectives concrètes d'insertion professionnelle, le gouvernement a demandé à chaque département ministériel de contribuer au plan « 1jeune,1solution ».

Pour cela, des objectifs ambitieux et renforcés d'accueil de près de 17 000 apprentis dans la fonction publique de l'Etat ont été fixés sur la période 2022-2023 et la priorité concernant l'inclusion des personnes en situation de handicap, avec un objectif de recrutement de 6%, a été affirmée de nouveau.

Pour soutenir cette ambition, de nouvelles mesures visant à développer les parcours en alternance ont été adoptées afin de lever les freins financiers, administratifs et institutionnels au développement de l'apprentissage :

- La suppression du décompte des apprentis des plafonds d'emplois : depuis le 1er janvier 2022, les apprentis n'entrent plus dans le décompte des plafonds d'emplois. Les plafonds d'autorisation d'emploi ont été ajustés du nombre d'apprentis rémunérés en 2021 et, le cas échéant, des augmentations de plafond d'emploi accordées en 2022,
- L'extension depuis le 1er janvier 2022 du bénéfice de la protection complémentaire santé aux apprentis : dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, la participation de l'employeur public au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels a été redéfinie. Dans l'attente de la mise en place du nouveau régime, un dispositif transitoire, prévu par le décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021, a été mis en place depuis le 1er janvier 2022. Il instaure le remboursement d'un montant forfaitaire mensuel de 15 € dans la limite des cotisations réellement payées. Les notes de service SG/SRH/SDDPRS/2021-808 du 28/10/2021 et 2021-882 du 25/11/2021 précisent la procédure à suivre pour bénéficier de ce dispositif transitoire,
- Le renforcement de l'attractivité de la fonction de maître d'apprentissage : afin de renforcer l'attractivité de la fonction de maître d'apprentissage et de valoriser cet engagement, une allocation forfaitaire annuelle de 500 € a été créée et mise en œuvre par note de service SRH/SDCAR n°2022-552 du 19/07/2022.

De nouvelles ressources ont aussi été mises à disposition :

- Une plateforme permettant de renforcer la transparence et la visibilité des offres d'apprentissage Place de l'apprentissage et des stages (PASS), a été créée. Vous veillerez à y publier systématiquement l'ensemble de vos offres,
- Une cartographie des CFA, disponible sur le Portail Alternance.emploi.gouv.fr vous aide à identifier le profil des apprentis correspondant à vos besoins, par une recherche par diplôme et zone géographique,

- Une grille de référence des coûts de formation, élaborée par la DGAFP en lien avec France compétences, est proposée et constitue un outil qui établit, pour chaque formation, une fourchette de prix de référence calculés sur une base annuelle. Afin de contenir la dynamique des frais de formation, je vous encourage à négocier avec les centres de formation des apprentis, en vous y référant,
- Une nouvelle plateforme dénommée « celia » a été mise en place (celia.emploi.gouv.fr). Elle permet de simplifier, d'accélérer et d'accroître la transparence de la procédure de passation des contrats d'apprentissage.

Dans ce cadre, le ministère entend activement contribuer au développement de l'apprentissage, en renforçant sa mobilisation engagée depuis 2021.

Afin de donner des perspectives d'insertion professionnelle aux apprentis, je vous demande de faire activement usage des outils ci-dessus référencés. Je serai également attentive à ce que vous accompagniez les apprentis recrutés par le ministère vers l'emploi titulaire ou contractuel, après l'obtention de leur diplôme.

Pour cela, les maîtres d'apprentissage doivent informer les apprentis des différentes modalités d'accès à la fonction publique.

S'agissant des apprentis en situation de handicap, j'appelle votre attention sur les dispositifs d'aides mis à la disposition des employeurs par le FIPHFP favorisant les recrutements : aides financières à la rémunération et aux coûts de formation, aides aux surcoûts techniques et pédagogiques, aux frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, aides pour la rémunération et la formation du maître d'apprentissage (aides en annexe 7). En outre, il conviendra de mettre en œuvre les dispositions de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique, qui permettent leur titularisation à l'issue du contrat, sous réserve de vérification de l'aptitude professionnelle.

La présente note de service définit les modalités pratiques de mise en œuvre de l'apprentissage. Elle est organisée sous forme de fiches thématiques et comporte plusieurs annexes.

Elle sera complétée de travaux à venir pour définir plus précisément une stratégie en matière d'apprentissage de façon à répondre aux besoins particuliers d'emploi du ministère.

Je vous remercie pour votre implication dans la poursuite de l'effort déjà engagé dans le recrutement des apprentis au sein de nos services. Cet engagement fera l'objet d'un suivi régulier par le service des ressources humaines.

La secrétaire générale

Sophie DELAPORTE

Table des matières

Fiche 1 : Les publics visés et secteurs d'activités concernés 3

1.1 Publics 3

1.2 Equité de traitement des candidatures 3

1.3 Recrutements pris en charge par le MASA par secteurs d'activité 4

Fiche 2 : Les modalités de recrutement des apprentis au MASA 6

2.1 Autorisation de recruter soumise à l'avis du RPROG 6

2.2 Publication des offres et sélection des candidatures 7

- Publicité 7
- Sélection des candidatures 7

Fiche 3 : La rémunération et les frais de formation 9

3.1 Rémunération 9

3.2 Frais de formation 10

Fiche 4 : Le contrat d'apprentissage 12

4.1 Les durées du contrat d'apprentissage et du cycle de formation 12

4.2 L'instruction du projet de contrat par le BPCO (pour l'administration centrale et les services déconcentrés) 13

4.3 Le dépôt du contrat d'apprentissage 15

4.4 La période probatoire et la rupture du contrat 16

Fiche 5 : L'accueil d'un apprenti : un engagement et une responsabilité 18

5.1 L'engagement d'un parcours de qualité : le rôle du maître d'apprentissage 18

- La compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage (article D.6273-1 pour le secteur public non industriel et commercial). 18
- La qualité de l'accompagnement de l'apprenti (tutorat) 18
- L'obtention d'un diplôme et l'accompagnement vers l'emploi 19
- La reconnaissance du rôle du maître d'apprentissage 20

5.2 Les garanties en matière de sécurité et de protection de la santé 21

ANNEXES 23

Fiche 1 : Les publics visés et secteurs d'activités concernés

1.1 Publics

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.

L'article L. 6222-2 du code du travail[1] prévoit en effet plusieurs dérogations à cette limite d'âge, pouvant notamment repousser celle-ci jusqu'à 35 ans dans deux cas particuliers : lorsque deux contrats s'enchaînent et que le deuxième conduit à un niveau de diplôme supérieur ; lorsque le contrat est rompu indépendamment de la volonté de l'agent ou en cas d'inaptitude physique et temporaire de celui-ci[2].

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 (article D.6222-1-2 du code du travail).

1.2 Equité de traitement des candidatures

Comme pour tout recrutement, il convient de respecter les principes de non-discrimination et d'équité de traitement des candidatures. Une discrimination est une inégalité de traitement notamment dans le domaine de l'emploi, de l'éducation et de la formation, sur le fondement de critères prohibés par la loi (article L.1131-1 du code

---

[1] 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. »

[2] 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 ;* »

du travail et Article 225-1 du code pénal). Le tableau de recensement des candidatures doit être renseigné avec précision.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison des critères rappelés en **annexe 1**.

1.3 Recrutements pris en charge par le MASA par secteurs d'activité

La liste des domaines dans lesquels les recrutements d'apprentis sont possibles est consultable sur le Portail PASS.

Toutefois, pour ce qui concerne la prise en charge financière des contrats par le MASA, les spécificités par programme budgétaire sont les suivantes :

- **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 recrutement par le MASA, 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.

- **les recrutements d'apprentis par les EPLEFPA (programme 143) :** 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 en lien avec le SRH/Bureau des personnels contractuels – 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 les 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 Responsable de programme (RPROG) doivent permettre de caractériser la mission entre ces deux catégories.

- **les recrutements d'apprentis sur le programme 206 :** en DDPP, les contrats d'apprentissage qui seront proposés portent uniquement sur les domaines métiers, car les emplois relatifs aux fonctions support sont transférés depuis le 1er janvier 2020 vers le programme 354.

- **les recrutements d'apprentis sur le programme 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.

Fiche 2 : Les modalités de recrutement des apprentis au MASA

Les responsables de programmes (RPROG) et le bureau de gestion des personnels contractuels (BPCO) du ministère interviennent dans le processus de recrutement des apprentis selon les modalités décrites ci-après.

2.1 Autorisation de recruter soumise à l'avis du RPROG

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	micheline.warde@agriculture.gouv.fr rym-amina.moumdji@agriculture.gouv.fr
143	bdc.dger@agriculture.gouv.fr
206	liste-emploi206.sdprs-dgal@agriculture.gouv.fr
215	Administration centrale : valerie.archimbaud@agriculture.gouv.fr Services déconcentrés : sabine.ragot@agriculture.gouv.fr sylvie.grolleau01@agriculture.gouv.fr

Dès que 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. Il confirme cet accord par mail à la structure, en mettant en copie le bureau de gestion des personnels contractuels (BPCO).

Le BPCO est l'interlocuteur de la structure pour 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, 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 objectifs de recrutements.

2.2 Publication des offres et sélection des candidatures

➢ Publicité

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 MASA.

En outre, les services doivent publier systématiquement leurs offres d'apprentissage sur les sites :
- « place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique » (PASS) : cette offre sera ainsi automatiquement publiée sur le portail de l'alternance, afin d'accroître le vivier des candidats potentiels, et depuis 2021 également sur le site de pôle emploi,

-sur leur site internet,

-sur les sites internet du MASA et les réseaux sociaux : pour ce faire, les correspondants communication des services saisiront la DICOM.

Pour les apprentis en situation de handicap, en complément de la publication de l'offre d'apprentissage sur le site PASS, une communication de la fiche de poste correspondante 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).

➢ Sélection des candidatures

Il convient de recevoir les apprentis dont le profil et le diplôme préparé correspondent aux attentes de l'administration, sans écarter les parcours atypiques, et en s'abstenant de tout préjugé ou stéréotype quant au profil du candidat souhaité. Il pourra utilement être fait recours au Guide du recrutement réalisé par le SRH en 2019 (consultable sur l'intranet Ressources Humaines du MASA).

Le futur maître d'apprentissage doit être associé aux phases de sélection afin de favoriser son implication dans le dispositif.

Fiche 3 : La rémunération et les frais de formation

3.1 Rémunération

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, dont les contrats d'apprentissage sont conclus depuis le du 27 avril 2020, est établie selon les mêmes modalités que celles prévues pour les apprentis recrutés par des employeurs du secteur privé[3].

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[4].

Les employeurs publics peuvent majorer de 10 ou 20 points la rémunération légalement prévue en fonction du diplôme préparé.

L'annexe 2 de la présente note décrit les différents niveaux de rémunération des apprentis, qui doivent être strictement appliqués, sans dépassement. Ils feront l'objet d'un contrôle par le BPCO.

Du fait du principe de l'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, 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 (article D.6222-32 du code du travail).

- 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

---

[3] 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.

[4] Article D. 6222-26 du code du travail.

Lorsque la durée du contrat est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation[5] (article D.6222-28-1 du code du travail).

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[6], le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation ('article D.6222-28-2 du code du travail).

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).

3.2 Frais de formation

L'employeur public est tenu d'établir une convention avec le CFA (ou l'école) dans lequel est inscrit l'apprenti qu'il souhaite recruter et de s'assurer de la compatibilité des modalités proposées par l'organisme de formation avec ses contraintes administratives et financières.

La convention précise notamment le montant de la prise en charge financière retenu pour le contrat, année par année, valable toute la durée du contrat.

Il revient donc à l'employeur de s'informer préalablement de ce coût et le cas échéant de pouvoir négocier ce montant avec le CFA, en consultant les niveaux de prise en charge publiés, pour chaque titre et diplôme, sur le site France Compétences :

Chaque structure prend en charge les coûts de la formation de l'apprenti recruté sur les moyens de titre 3 :

-sur le programme 206 en DDPP et DDETSPP pour les missions métier,

- sur le programme 215 en DRAAF, DAAF, administration centrale et DDT(M) pour les missions métier,

- sur le programme 143 en EPLEFPA (hors contrats sur budget),

---

[5] 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.

[6] C'est le cas si le niveau initial de formation de l'apprenti est déjà élevé.

- sur le programme 142 dans les établissements de l'enseignement supérieur (hors contrats sur budget),

- sur le programme 354 en DDI pour les missions transverses.

Pour mémoire, la formation est gratuite pour l'apprenti.

Fiche 4 : Le contrat d'apprentissage

Contrat de droit privé, le contrat constitue un engagement réciproque : l'employeur s'engage, au-delà du versement d'un salaire, à permettre à l'apprenti 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 ou en école.

Le formulaire du contrat ainsi que sa notice explicative sont disponibles sur le site celia.emploi.gouv.fr.

4.1 Les durées du contrat d'apprentissage et du cycle de formation

La durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 6 mois et 3 ans. La durée de formation en centre de formation, quant à elle, ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

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).

La durée du contrat d'apprentissage peut être 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 (lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, la réalisation d'un service civique, d'un service volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire - article L.6222-7-1 du code du travail),

- en cas de suspension de celui-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 (3ème alinéa de l'article R.6222-10 du code du travail).

Dans l'un ou l'autre de ces cas, 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.

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 précisé par arrêté :

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 du titre préparé par l'apprenti ;
5. de l'aménagement de durée proposé et sa justification.

-un encadrement de la durée de la convention :

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.

4.2 L'instruction du projet de contrat par le BPCO (pour l'administration centrale et les services déconcentrés)

Les apprentis recrutés par l'administration centrale et les structures déconcentrées du MASA sont gérés par le BPCO.

Préalablement à la signature du contrat avec l'apprenti, il est nécessaire d'envoyer le **projet** de contrat au BPCO pour s'assurer de sa conformité.

Puis, 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.

Deux adresses fonctionnelles du BPCO sont à disposition :

- Pour les contrats relevant des programmes 142 et 143 : contrat-apprentissage-143-142-bpco.sg@agriculture.gouv.fr
- Pour les contrats relevant des programmes 206 et 215 : contrat-apprentissage-215-206-bpco.sg@agriculture.gouv.fr

Les dossiers de recrutement doivent comporter les pièces suivantes :

- une copie du contrat d'apprentissage modèle CERFA FA 13 n° 10103*06 (**annexe 3)** 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 d'utiliser le numéro de SIRET de la structure (pour l'administration centrale le numéro SIRET est le : 10250000602861),
- une fiche familiale de prise en charge (**annexe 4**),
- une attestation sur l'honneur de non cumul d'activités (**annexe 5**),
- 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 6**).

Visite médicale : une visite d'information et de prévention doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas deux mois à partir de la date d'embauche. Lorsque l'apprenti est mineur ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu obligatoirement avant son embauche.

A la suite de cette visite et à tout moment, un examen médical pourra être effectué par le médecin du travail pour vérifier l'aptitude de l'apprenti à exercer le métier qu'il apprend. Cette visite est à l'initiative de l'apprenti (ou de son représentant légal), de l'employeur ou du directeur du centre de formation des apprentis (CFA).

En raison du contexte épidémique actuel, le médecin du travail peut reporter certaines visites médicales, au plus tard le 31 juillet 2023.

Le contrat est ensuite signé par :

- les parties au contrat, c'est-à-dire l'apprenti (ou son représentant légal) et le directeur de la structure employant l'apprenti (DRAAF, DAAF, DDI, EPLEFPA, établissement public d'enseignement supérieur et de recherche...)

- ainsi que par le directeur de l'établissement de formation.

Il est établi en 2 exemplaires originaux pour chacune des parties.

Précisions concernant la conclusion des contrats d'apprentissage :

- Le contrat comporte des stipulations obligatoires (article R.6222-3[7]) :

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.

- Le conclusion du contrat fait office de déclaration d'apprentissage (il n'est donc plus nécessaire de fournir une déclaration autonome [8]).

4.3 Le dépôt du contrat d'apprentissage

Le contrat doit être déposé auprès d'un opérateur de compétences pour les EPIC, dont l'ONF, ou de la DREETS compétente, pour les employeurs du secteur public non industriel et commercial, dont le MASA (articles L.6224-1 et L.6227-11 du code du travail).

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, les pièces suivantes doivent être communiquées par voie dématérialisée à la DREETS ou à l'OPCO relevant de la structure :

- le contrat d'apprentissage (cerfa),
- 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.

A réception du contrat, l'OPCO (article D.6224-2) ou la DREETS (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) ;

---

[7] 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*. »

[8] Décret n° 2020-372 du 30 mars 2020.

3. rémunération ;
4. qualité et obligations du maître d'apprentissage (pour le secteur privé).

Dans un délai de vingt jours à compter de la réception des documents, l'unité départementale de la DREETS se prononce sur la validité du contrat. Son silence vaut décision implicite d'acceptation du dépôt du contrat. Dès lors, le contrat est adressé par voie électronique au **BPCO**, afin de permettre la validation finale et la mise en paie. Le BPCO en informe le responsable de programme.

- Pour les contrats relevant des programmes 142 et 143 : contrat-apprentissage-143-142-bpco.sg@agriculture.gouv.fr

- Pour les contrats relevant des programmes 206 et 215 : contrat-apprentissage-215-206-bpco.sg@agriculture.gouv.fr

Si l'opérateur de compétences refuse la prise en charge financière du contrat, ou si la DREETS refuse le dépôt du contrat d'apprentissage, le contrat n'est pas valide, ce qui est notifié aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis par l'auteur du refus (OPCO ou DREETS). La notification précise le motif du refus.

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

4.4 La période probatoire et 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 DREETS 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 pas nécessaire qu'il saisisse 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.

En outre, les simplifications suivantes s'appliquent désormais :

- 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 DREETS 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.

Fiche 5 : L'accueil d'un apprenti : un engagement et une responsabilité

Cet engagement repose particulièrement sur le rôle du maître d'apprentissage et concerne les garanties apportées en matière de sécurité et de protection de la santé des apprentis.

5.1 L'engagement d'un parcours de qualité : le rôle du maître d'apprentissage

➢ La compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage (article D.6273-1 pour le secteur public non industriel et commercial).

Les maîtres d'apprentissage relèvent de la structure employant l'apprenti et peuvent être recrutés parmi les personnes suivantes :

- soit 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,

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

L'exercice de cette fonction particulière relève du volontariat.

➢ La qualité de l'accompagnement de l'apprenti (tutorat)

Dès que sa candidature est retenue, le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans sa formation. Il l'encadre dans ses activités quotidiennes, assure la cohérence de la formation entre les enseignements théoriques délivrés par le CFA ou l'école et l'expérience pratique acquise au sein de la structure. Il est en liaison avec le centre de formation.

Il doit disposer du temps nécessaire pour exercer son rôle.

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.

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.

Le maître d'apprentissage doit offrir toutes garanties de moralité (article L.6223-8-1 du code du travail).

Afin de lui permettre d'exercer au mieux sa mission, le maître d'apprentissage bénéficiera d'une formation[9].

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.

L'entretien annuel d'évaluation professionnelle est l'occasion de valoriser les fonctions de maître d'apprentissage exercées par l'agent évalué.

➢ L'obtention d'un diplôme et l'accompagnement vers l'emploi

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.

L'accès à la fonction publique à l'issue de la période d'apprentissage doit s'inscrire dans le respect du principe de constitutionnalité d'égal accès aux emplois publics, lequel se traduit par un recrutement par voie de concours, sous réserve de l'exception prévue à titre expérimental pour les apprentis en situation de handicap.

La période d'apprentissage peut ainsi être mise à profit par l'apprenti pour s'acculturer et bénéficier d'une immersion dans le domaine professionnel public, ce qui constitue un atout au moment du concours.

Plus de 3 350 formations (tous secteurs confondus) sont ouvertes à l'apprentissage pour tous les 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)

---

[9] 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. »

Niveaux 7[10] : Bac +5 (diplômes de troisième cycle universitaire, master 2, diplômes de grandes écoles).

Vous veillerez à donner aux apprentis des perspectives d'insertion professionnelle (emploi titulaire ou contractuel).

Pour cela :

- Vous les informerez des modalités d'accès aux concours de la fonction publique et plus particulièrement aux concours organisés par le ministère en charge de l'agriculture ;

A cet égard, vous pourrez préciser que, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, il est désormais possible de se présenter aux troisièmes voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun »,

- Vous les accompagnerez dans leur démarche d'inscription aux concours ou de consultation de la PEP pour ceux qui souhaiteraient accéder à un emploi contractuel, le recrutement en qualité d'agent contractuel devant être encouragé, conformément aux orientations fixées (circulaires du 21 mai 2021 notamment).

Par ailleurs, des travaux seront engagés pour faciliter l'accès aux préparations aux examens et concours.

- En ce qui concerne **les apprentis en situation de handicap**, il convient de les informer de la possibilité de demander à être titularisé à l'issue du contrat d'apprentissage.

En effet, un dispositif exceptionnel, prévu pour une durée de six ans, jusqu'au 5 août 2025, prévoit la titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 précise les conditions de mise en œuvre de ce dispositif et les modalités de cette procédure sont précisées dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-815 du 4 novembre 2021.

➢ La reconnaissance du rôle du maître 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 formation au titre du compte d'engagement citoyen (CEC). Les maîtres d'apprentissage peuvent ainsi se voir allouer au titre d'une même année civile 240 €, en application de l'article D.5151-14 du code du travail. Les

[10] Article D 6113-19 du code du travail.

droits acquis au titre du CEC sont abondés dans la limite d'un plafond de 720 euros sur leur compte personnel de formation (CPF).

Les services sont encouragés à faire en sorte que l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage fasse l'objet d'une reconnaissance en s'appuyant sur les leviers suivants :

- inscription des fonctions dans la fiche de poste et valorisation dans le cadre de l'évaluation individuelle ;

- prise en compte des compétences exercées comme maître d'apprentissage dans le déroulement de la carrière ;

- mise en évidence éventuellement dans le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour un concours ou un examen professionnel ;

En outre, afin de prendre en compte l'investissement du maître d'apprentissage dans l'accueil et le suivi de l'apprenti, une allocation forfaitaire annuelle de 500 € a été créée par le décret n°2021-1861 du 27/12/2021 et mise en place au MASA par la note de service SDCAR n°2022-552 du 19/07/2022.

5.2 Les garanties en matière de sécurité et de protection de la santé

L'employeur est responsable de la sécurité et de la protection de la santé des apprentis qu'il emploie.

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 apprentis (âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans)[11], 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 de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration et mettre en place un compte professionnel de prévention

[11] 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.

(C2P) qui permet l'acquisition par le salarié exposé de points cumulés sur le compte (1 point par trimestre d'exposition).

ANNEXES

Annexe 1 : critères de discrimination interdits par la loi

- L'origine,
- Le sexe,
- La situation de famille,
- La grossesse,
- L'apparence physique,
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur,
- Le patronyme,
- L'état de santé,
- La perte d'autonomie,
- Le handicap,
- Les caractéristiques génétiques,
- Les mœurs,
- L'orientation sexuelle,
- L'identité de genre,
- L'âge,
- Les opinions politiques,
- Les activités syndicales,
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie,
- L'appartenance vraie ou supposée à une nation,
- L'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race,
- Les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée,
- Le lieu de résidence,
- Les opinions philosophiques,
- La domiciliation bancaire.

Plus d'informations sur le site du Défenseur des droits.

Annexe 2
REMUNERATION DES APPRENTIS AU MASA
(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
4

FICHE FAMILIALE DE PRISE EN CHARGE

Nom et prénom usuels (en majuscules) :
Nom de naissance :
SITUATION PERSONNELLE
Numéro de sécurité sociale :

|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__| |__|__|

Joindre une copie de l'attestation des droits pour certification du numéro
Date de naissance : ……
Commune et département ou pays de naissance :……..
Nationalité : …….
Diplômes : ……
……
……
Adresse personnelle :……
……...
……
Code postal : ……...
Ville :……

SITUATION FAMILIALE

Situation matrimoniale : Célibataire ❑ Marié(e) ❑ Veuf(ve) ❑ Divorcé(e) ❑
Séparé(e) ❑ Concubinage ❑ Pacsé(e) ❑
Enfants
Nom et Prénom : …… date et lieu de naissance : ……
Nom et Prénom : …… date et lieu de naissance : ……
Nom et Prénom : …… date et lieu de naissance : ……
Nom et Prénom : …… date et lieu de naissance : ……
L'agent certifie exacts les renseignements ci-dessus :
Date :
Signature de l'agent :

ANNEXE 5

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 :

ANNEXE V
FORMULAIRE DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT

Annexe 7

Apprentissage des personnes en situation de handicap (PSH)

Dispositif et aides du FIPHFP en bref

L'insertion professionnelle des PSH via l'apprentissage constitue une des priorités du FIPHFP. Des aides financières et des dispositifs sont proposés pour encourager au recours à l'apprentissage dans la fonction publique.

Les spécificités de l'apprentissage des PSH :

- Pas de limite d'âge
- Possibilité d'obtenir des aménagements au sein de la structure d'accueil (CFA) et chez l'employeur d'accueil
- A la fin de la période d'apprentissage, une expérimentation de 5 ans est créée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art. 91) qui instaure la possibilité de titularisation de l'apprenti en situation de handicap.

Le principe d'intervention du FIPHFP :

- Intervention en complémentarité des dispositifs de droit commun (formations comprises). Chaque employeur doit donc solliciter dans un premier temps des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail et faire intervenir des financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap
- Prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce
- Versement systématique des aides à l'employeur
- Natures des interventions du FIPHFP accessibles via un catalogue sur le site : https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions

Les aides à la rémunération et aux coûts de formation :

- Rémunération : prise en charge de 80% de la rémunération brute à charge de l'employeur
- Frais de formation (y compris frais d'inscription) : prise en charge plafonnée à 10 000 €/an, pour un cycle de formation d'une durée maximal de 36 mois

Les aides aux surcoûts techniques et pédagogiques :

- Surcoût des aménagements nécessaires chez l'employeur et au CFA : prise en charge dans la limite d'un plafond global de 10 000 € (acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement de poste…)
- Aide pédagogique : elle vise à soutenir l'apprenti, via une aide humaine, dans son parcours chez l'employeur et au CFA. Prise en charge dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut.

Les aides aux surcoûts des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration :

- Prise en charge des surcoûts dans la limite d'un plafond global de 150 €/jour

Les aides pour la rémunération et la formation du maître d'apprentissage :

- Indemnité du maître d'apprentissage pour compenser le temps supplémentaire nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti en situation de handicap : dans la limite de 20 heures/mois, pour un coût horaire maximum de 20,50 €
- Prise en charge dans la limite d'un plafond de 10 000 € des frais de formation du maître d'apprentissage à l'accompagnement spécifique de PSH.

Les primes spécifiques à l'apprentissage :

- Possibilité pour l'employeur de verser une aide au parcours de formation (non soumise à cotisation) à l'apprenti et de se faire rembourser : aide dans la limite de 750 € à l'apprenti pour faciliter son entrée en apprentissage pour l'acquisition d'un équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation.
- Prime à l'insertion : l'employeur peut bénéficier d'une prime de 4 000 € en cas d'insertion durable à l'issue du contrat d'apprentissage (CDD de 12 mois minimum, titularisation).

Les conditions précises de mobilisation de ces aides sont consultables sur le site :

http://www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP

Liens utiles

Portail de la fonction publique/DGAFP
Information générale sur l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
www.fonction-publique.gouv.fr/score/apprentissage

Place de l'apprentissage et des stages (PASS)
Les offres d'apprentissage du secteur public
https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pass

FIPHFP
Les contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap
www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-Fonction-publique

France Compétences
Le référentiel des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
https://www.francecompetences.fr/

Portail de l'alternance
Dossier apprentissage
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

Portail de l'URSSAF
Démarches liées aux cotisations sociales
https://www.urssaf.fr/portail/home.html