

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'ÉNERGIE
ET DE LA MER

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AVIATION CIVILE

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR LE RECRUTEMENT
D'ASSISTANT(S) D'ADMINISTRATION
DE L'AVIATION CIVILE DE CLASSE NORMALE**

SESSION 2017

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

Le(la) candidat(e) est invité(e) à vérifier que le sujet comporte les pages numérotées de 1 à 50 (page de garde non comprise).

DURÉE : 3 H 00

COEFFICIENT : 1

IMPORTANT :

« Afin de préserver l'anonymat des copies, il est rappelé qu'aucun signe distinctif ne doit apparaître sur la copie. Il est également vivement recommandé, sous peine d'annulation de l'épreuve concernée, de ne pas apposer sa signature, ni d'inscrire son nom, grade, ou tout autre mention personnalisée. **Le nom du candidat ne doit figurer qu'à l'emplacement réservé à cet effet et qui sera soigneusement caché par le rabat** ».

I. UNE QUESTION APPELANT UN COURT DEVELOPPEMENT

Vous rappellerez les enjeux liés à la mobilité des fonctionnaires ainsi que les améliorations récentes destinées à favoriser cette mobilité.

II. QUESTIONS POUVANT SE PRESENTER SOUS LA FORME DE TABLEAUX CHIFFRES

A partir du seul document joint, vous rappellerez les missions du Service de Gestion des Taxes Aéroportuaires (SGTA) de la DGAC et les différentes taxes gérées par ce dernier. Vous indiquerez plus spécifiquement les éléments communs mais aussi les différences entre la taxe d'aéroport (TA) et la taxe sur les nuisances sonores aériennes (TNSA).

Document :

- Extrait du rapport d'activité 2015 du SGTA

Vous commenterez ensuite, en vous fondant sur les tableaux ci-dessous, les montants annuels de recettes, par taxe, et leur évolution.

Recettes de la taxe aviation civile (TAC)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Recettes globales en M€	353,2	383,8	401,2	420,9	451,4	450,7
Part BACEA (M€)	282	308	339	336	356	364

Recettes de la taxe de solidarité sur les billets d'aviation (TS)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Recettes en M€	163,4	183,3	180,4	186,5	215,1	219,1

Recettes de la taxe sur les nuisances sonores aériennes (TNSA)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Recettes globales en M€	56,5	53,9	54,9	48,4	43,7	46,4
Sous-total province	11,2	11,7	11,4	10,6	10,5	7,9
Sous-total ADP	45,3	42,2	43,5	37,8	33,2	38,5

Recettes de la taxe d'aéroport (TA)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Recettes en M€	781	899,3	914,7	893,7	921,3	953,1

Source : rapport de la Cour des comptes – septembre 2016 - l'Etat et la compétitivité du transport aérien.

SECRETARIAT

GENERAL

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015

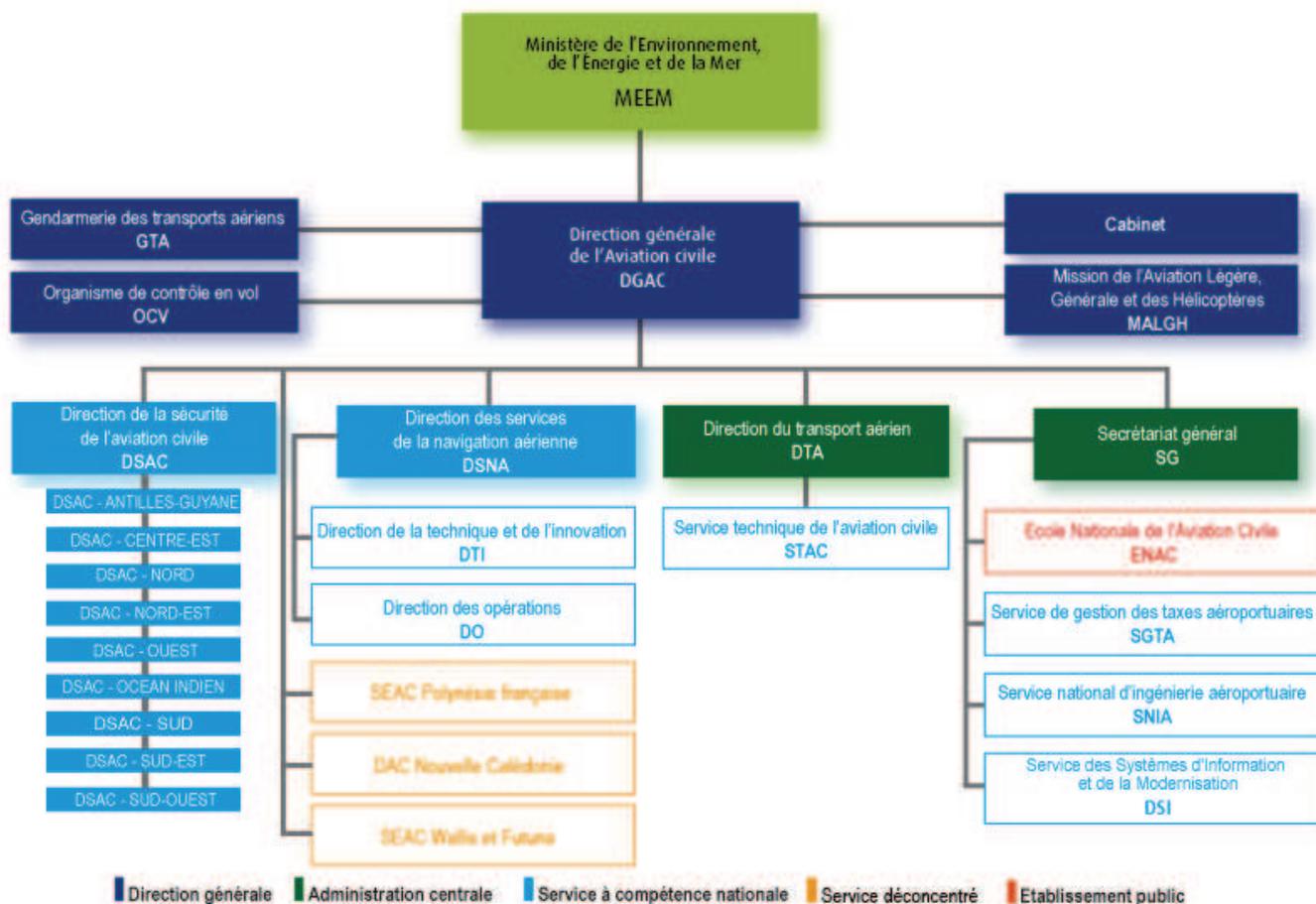
GFU SGTA

MAI 2016



I. L'ORGANISATION

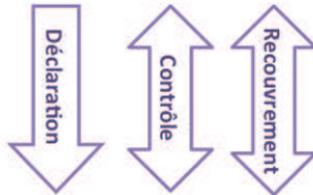
Le Service de Gestion des Taxes Aéroportuaires (SGTA) est un service à compétence nationale créé en 1999 et situé à Aix-en-Provence. Il est rattaché au Secrétariat Général (SG) de la Direction Générale de l'Aviation Civile.



Organigramme de la DGAC (mai 2016)

Le Guichet Fiscal Unique (GFU) créé en 2012, s'insère dans une démarche de modernisation de l'Etat et répond à la politique de simplification administrative et d'amélioration de la qualité de service rendue aux usagers. Le GFU repose sur une logique organisationnelle centrée sur l'utilisateur qui, aujourd'hui, ne trouve qu'un seul interlocuteur auprès duquel il effectue l'ensemble des démarches fiscales relatives aux taxes aéronautiques.

Depuis avril 2012, la gestion, la répartition, le contrôle et le recouvrement de ces taxes sont regroupés en un seul lieu géographique à Aix-en-Provence. Cette optimisation des actions en lien direct avec la trésorerie globale de la DGAC permet de surcroît une meilleure maîtrise de la levée d'emprunt.



Le GFU : une chaîne simplifiée de gestion des taxes DGAC

Les quatre taxes aéronautiques concernées par le GFU sont :

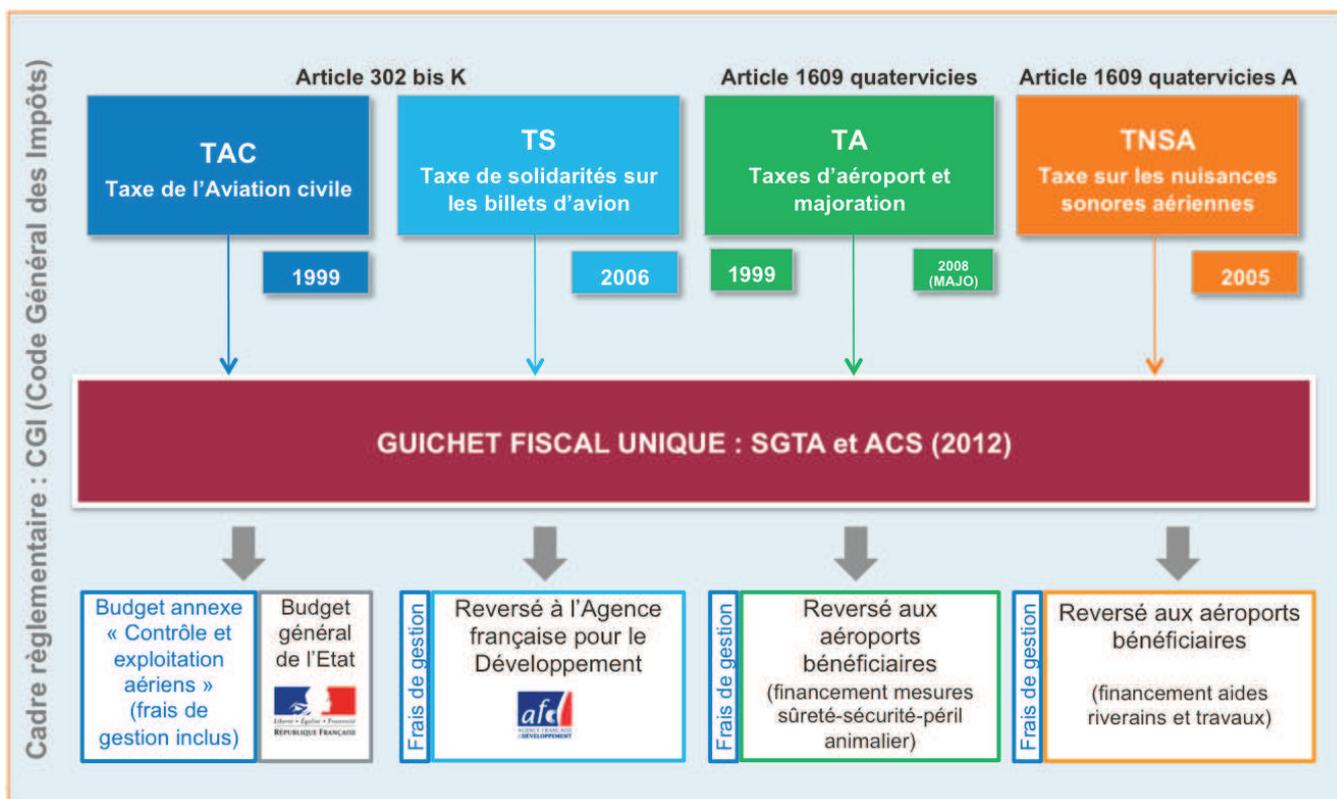
- La **Taxe de l'Aviation Civile** (TAC), régie par les dispositions de l'article 302 bis K du Code Général des Impôts (CGI).
En 2015, le produit de la TAC est affecté à concurrence de 80,91 % au BACEA et à hauteur de 19,09 % au Budget Général de l'Etat (BG)
Cependant, en vertu de plusieurs dispositions de la loi de finances rectificative du 29 décembre 2014, le régime de la TAC a été modifié. En effet, l'article 92 de la loi de finances précitée, modifie le dispositif de la TAC sur deux points :
 - d'une part, en introduisant un régime de réduction du tarif du passager en correspondance. A compter du 1er avril 2015, et pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2015, ces derniers bénéficient d'un abattement de 50 % du montant du tarif applicable. L'exonération sera effective pour ces passagers à compter du 1er janvier 2016.
 - d'autre part, en modifiant les quotités d'affectation des recettes globales de la taxe au budget général et au BACEA. A compter du 1er avril 2015, les quotités ont été portées à 85,92 % pour le BACEA et 14,08 % pour le budget général. L'article 42 de la Loi de Finances Rectificative 2015 supprime la quotité du produit de la TAC revenant au Budget Général de l'Etat. Cette mesure a pris effet le 1er janvier 2016 (i.e vols opérés à compter de janvier 2016).
- La **Taxe de Solidarité** sur les billets d'avion (TS), contribution additionnelle de la TAC, régie par les dispositions de l'article 302 bis K du CGI.
Le produit de la TS est reversé à l'Agence Française pour le Développement (AFD) dans le cadre du programme international d'aide au développement (UNITAID).

Depuis la loi de finances initiale pour 2014, la TS est une taxe « plafonnée », c'est-à-dire que la partie des recettes qui, le cas échéant, dépasse un « plafond » fixé par la loi est reversée au budget général de l'Etat. Le « plafond » applicable à la TS est de 210 M€.

- La **Taxe d'Aéroport (TA)**, régie par les dispositions de l'article 1609 quatervicies du CGI. Le tarif de cette taxe varie selon les aéroports en fonction de leurs besoins de financement des mesures de sécurité-incendie-sauvetage, de lutte contre le péril animalier, de sûreté et des mesures effectuées dans le cadre des contrôles environnementaux. Les sommes collectées sont reversées aux exploitants aéroportuaires.
- La **Taxe sur les Nuisances Sonores Aériennes (TNSA)**, régie par les dispositions de l'article 1609 quatervicies A du CGI.

Le produit de la TNSA est reversé aux exploitants aéroportuaires pour le financement des aides aux riverains et le remboursement à des personnes publiques, des annuités des emprunts contractés ou des avances consenties en vue du financement de travaux concourant à la réduction des nuisances sonores.

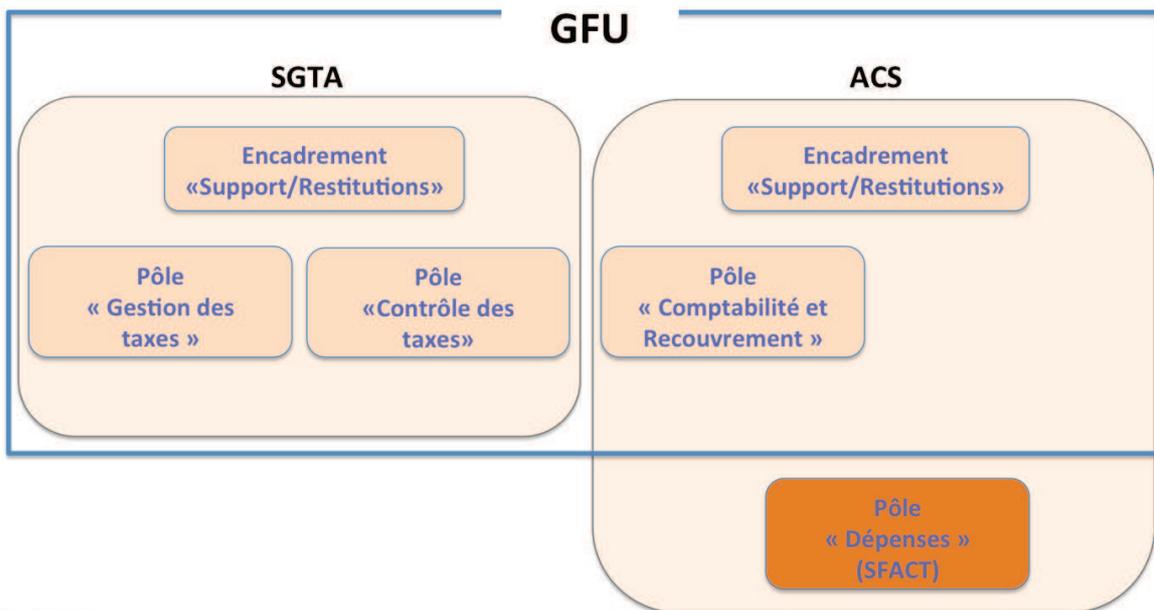
Depuis la loi de finances initiale pour 2014, la TNSA est une taxe « plafonnée », c'est-à-dire que la partie des recettes qui, le cas échéant, dépasse un « plafond » fixé par la loi est reversée au budget général de l'Etat. Le « plafond » applicable à la TNSA a été de 48 M€ en 2015 et sera de 47 M€ en 2016.



II. LES MISSIONS

Dans le cadre de l'organisation actuelle du GFU :

- le Service de Gestion des Taxes Aéroportuaires (GFU-SGTA) est l'ordonnateur chargé des actions de gestion, de répartition et de contrôle des 4 taxes ;
- l'Agence Comptable Secondaire d'Aix-en-Provence (GFU-ACS pôle « Comptabilité et Recouvrement ») est chargée de leur recouvrement.



Présentation du GFU avec ses 2 composantes « Ordonnateur et Comptable »

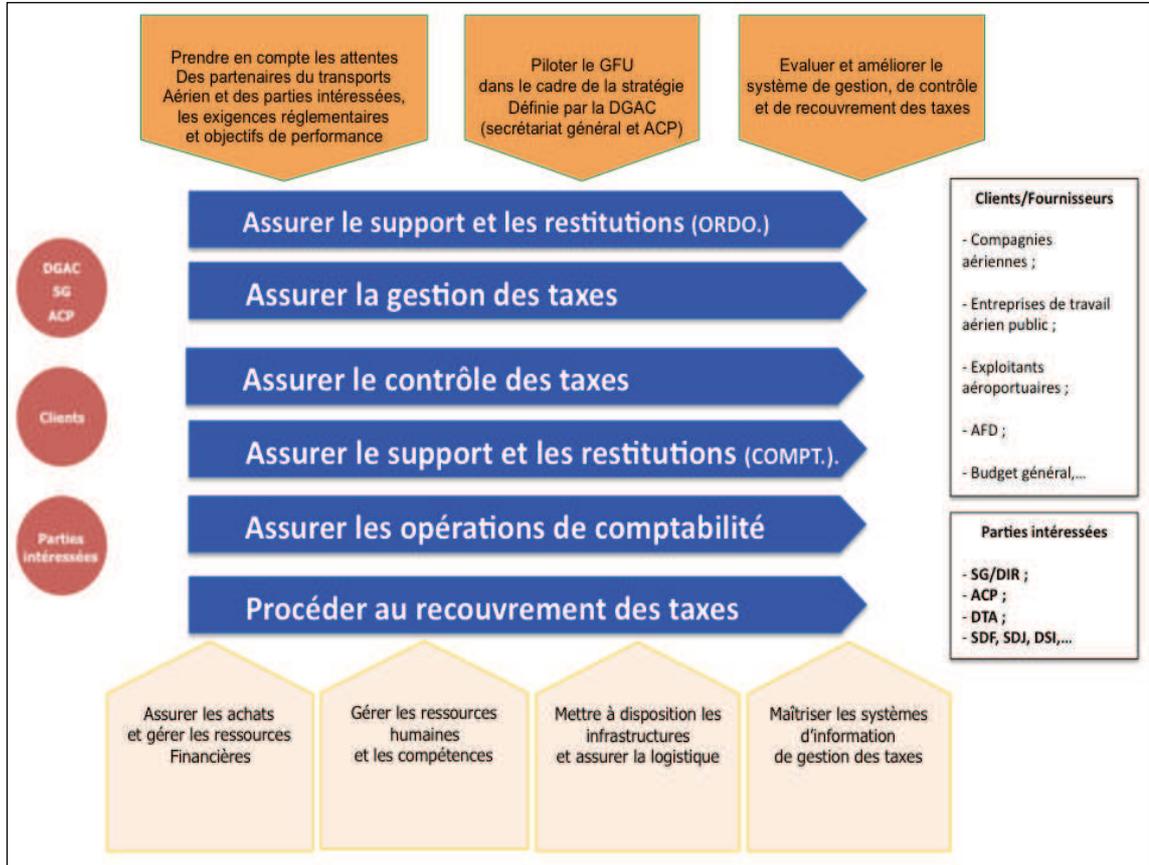
Le SGTA s'appuie sur 3 pôles d'activités :

- le pôle « **Encadrement, support et restitutions** », qui a un rôle transversal, est chargé de l'encadrement du service, de la gestion des ressources et de la démarche qualité ;
- le pôle « **Gestion des taxes** » assure le traitement des déclarations fiscales des redevables jusqu'à la répartition vers les exploitants d'aéroports pour la TA et la TNSA ;
- le pôle « **Contrôle des taxes** » applique les procédures définies pour la maîtrise optimale du système déclaratif et contributif des redevables.

Pour le GFU, l'ACS s'appuie sur 2 pôles d'activités :

- le pôle « **Encadrement, support et restitutions** », qui a un rôle transversal, est chargé principalement de l'encadrement du service, de la gestion des ressources et de la démarche qualité ;

- Le pôle « **Comptabilité et Recouvrement** » assure la gestion du recouvrement des taxes, les encaissements spontanés et sur titres, les poursuites et la comptabilité de la recette.



Cartographie globale du GFU

III. LA TAXE D'AÉROPORT (TA)

A. DESCRIPTION

L'article 136 de la loi de finances pour 1999 (n° 98-1266 du 30/12/1998) institue, à compter du 1^{er} Juillet 1999, une taxe dénommée « **Taxe d'Aéroport** ». Cette disposition est codifiée à l'article 1609 quatervicies du CGI.

La TA est perçue au profit des personnes publiques ou privées exploitant des aérodromes ou groupements d'aérodromes dont le trafic embarqué ou débarqué s'élève en moyenne sur les trois dernières années civiles connues à plus de 5 000 unités de trafic (U.D.T.) ;

Une unité de trafic est égale à un passager ou 100 kilogrammes de fret ou de courrier.

Un groupement d'aérodromes se définit comme un ensemble d'aérodromes relevant d'une même concession ou délégation de service public ou des dispositions de l'article L.6323-2 du code des transports. Tous les aérodromes placés dans cette situation relèvent d'un même groupement d'aérodromes.

Le produit de la TA est affecté sur chaque aérodrome ou groupement d'aérodromes au financement des services de sécurité-incendie-sauvetage, de lutte contre le péril animalier, de sûreté et des mesures effectuées dans le cadre des contrôles environnementaux. Il contribue, dans une proportion fixée annuellement par arrêté, au financement des matériels de contrôle automatisé aux frontières par identification biométrique installés dans les aéroports (IV de l'article 1609 quatervicies du CGI).

Le tarif de la TA est fonction du besoin de financement sur chaque aérodrome ou groupement d'aérodromes, tel qu'il résulte notamment des prestations assurées en application de la réglementation en vigueur, de l'évolution prévisionnelle des données relatives au trafic, aux coûts et aux autres produits de l'exploitant.

Ces données font l'objet d'une déclaration par les exploitants d'aérodromes ou groupement d'aérodromes et peuvent faire l'objet de contrôles sur l'année en cours et les deux années antérieures, diligentés par les services de la Direction Générale de l'Aviation Civile.

Les entreprises de transport aérien déclarent chaque mois ou chaque trimestre, le nombre de passagers et la masse de fret et de courrier embarqués le mois précédent pour les vols effectués au départ de chaque aérodrome.

Cette déclaration, accompagnée du paiement, est adressée au GFU.

La TA et la majoration¹ de celle-ci sont recouvrées et contrôlées selon les mêmes règles, conditions, garanties et sanctions que celles prévues pour la Taxe de l'Aviation Civile visée à l'article 302 Bis K du CGI.

¹ La majoration de la TA : depuis 2008, la taxe d'aéroport déclarée pour l'embarquement des passagers est complétée par une majoration. Les modalités de répartition de cette majoration sont différentes de celles de la taxe partie droit commun. En effet, le produit de la majoration collectée sur l'embarquement des passagers au départ de tous les aérodromes, quelle que soit leur classe d'appartenance, est reversé trimestriellement aux seuls aérodromes de la classe 3 et à certains aérodromes non éligibles à la taxe d'aéroport.

B. L'ACTIVITE 2015 EN CHIFFRES

La loi de finances rectificative pour 2011 a modifié l'article 1609 quatervicies du code général des impôts et instauré un abattement sur le tarif des passagers en correspondance. Le taux de cet abattement est fixé forfaitairement par arrêté pris par le ministre chargé du budget et le ministre chargé de l'aviation civile, dans la limite de 40 %. L'arrêté du 21 décembre 2012 fixe l'abattement à 40 % pour les tarifs applicables à compter du 1er avril 2013.

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2013, les entreprises de transport aérien qui ont déclaré au cours de l'année précédente un montant de taxe égal ou inférieur à 12 000 € sont admises à souscrire, à compter du 1er trimestre civil de l'année qui suit, des déclarations trimestrielles.

Rappel (art 302 Bis K § VI) :

Est considéré comme passager en correspondance sur un aéroport donné, le passager qui remplit les trois conditions suivantes :

- l'arrivée a eu lieu par voie aérienne sur l'aéroport considéré ou sur un aéroport faisant partie du même système aéroportuaire (décret no 2014-661 du 23 juin 2014 fixant la liste des aéroports constituant un système aéroportuaire) ;
- le délai maximum entre les heures programmées de l'arrivée et du départ n'excède pas vingt-quatre heures ;
- l'aéroport de destination finale est distinct de celui de provenance initiale et ne fait pas partie du même système aéroportuaire.

En 2015, 93 aérodromes ou groupements d'aérodromes sont éligibles à la TA et 188 à sa majoration.

L'arrêté interministériel du 11 février 2015, publié au Journal Officiel, fixant la liste des aérodromes éligibles à la TA, et le tarif applicable sur chacun d'entre eux ainsi que le tarif de la majoration de la taxe, est applicable à compter du 1er avril 2015.

Le tableau de la page suivante présente les reversements mensuels de la TA en 2015, les reversements de majoration et les déclarations déposées correspondantes.

IV. LA TAXE SUR LES NUISANCES SONORES AERIENNES (TNSA)

A. DESCRIPTION

L'article 19 de la loi de finances rectificative pour 2003 (n° 2003-1312 du 30 décembre 2003) institue, à compter du 1^{er} janvier 2005, une taxe dénommée « **Taxe sur les Nuisances Sonores Aériennes** ». Cette disposition est codifiée à l'article 1609 quater viciés A du CGI.

La TNSA est perçue au profit des personnes publiques ou privées exploitant des aérodromes (groupes 1, 2, 3 et 4) pour lesquels le nombre annuel des mouvements d'aéronefs de masse maximale au décollage supérieure ou égale à 20 tonnes a dépassé 20 000 lors de l'une des cinq années civiles précédentes.

Le produit de la taxe est affecté pour l'aérodrome où se situe le fait générateur au financement des aides aux riverains prévues aux articles L.571-14 à L.571-16 du Code de l'Environnement, le cas échéant, dans la limite de la moitié du produit annuel de la taxe, au remboursement à des personnes publiques des annuités des emprunts contractés pour financer des travaux de réduction des nuisances sonores et au remboursement des avances consenties pour le financement des travaux de réduction des nuisances sonores.

Depuis le 1^{er} Janvier 2011, cette taxe est également perçue au profit des personnes publiques ou privées exploitant un aérodrome pour lequel le nombre annuel de mouvements d'aéronefs de masse maximale au décollage supérieure ou égale à 2 tonnes a dépassé 50 000 lors de l'une des cinq années civiles précédentes.

Pour cela, il faut que les plans d'exposition au bruit ou de gêne sonore de cet aérodrome possèdent un domaine d'intersection avec les plans d'exposition au bruit ou de gêne sonore d'un aérodrome présentant les caractéristiques définies à l'alinéa précédent (aérodromes pour lesquels le nombre annuel des mouvements d'aéronefs de masse maximale au décollage supérieure ou égale à 20 tonnes a dépassé 20 000 lors de l'une des cinq années civiles précédentes). Dans ce cas et lorsque l'exploitant est identique pour les deux aérodromes, une partie du produit de la taxe perçue au titre de l'un des deux aérodromes concernés peut, chaque année, être affectée par l'exploitant au financement des aides aux riverains de l'autre aérodrome.

Le tarif de la taxe applicable sur chaque aérodrome est compris entre les valeurs inférieure et supérieure du groupe dont il relève, en fonction du besoin de financement sur chaque aérodrome, tel qu'il résulte notamment des aides à accorder en application de la réglementation en vigueur, de l'évolution prévisible des plans de gêne sonore et de celle des coûts d'insonorisation.

Les redevables déclarent par mois, ou par trimestres civils si le montant des sommes dues pour le premier mois du trimestre est inférieur à 1000 €, les éléments nécessaires à l'établissement de la taxe, sur l'imprimé fourni par la DGAC.

Le montant de la taxe se calcule selon la formule : **T = t x c x log (MMD)**

- **T** est le montant de la taxe et t est le tarif de base de la taxe de l'aérodrome considéré ;
- **c** est le coefficient de modulation dépendant du groupe acoustique de l'aéronef et de l'heure de décollage (6h-18h / 18h-22h / 22h-6h) ;
- **log** est le logarithme décimal de la masse maximale au décollage (MMD) de l'aéronef concerné, exprimée en tonnes.

La taxe est recouvrée et contrôlée selon les mêmes règles, conditions, garanties et sanctions que celles prévues pour la Taxe de l'Aviation Civile visée à l'article 302 Bis K du CGI.

B. L'ACTIVITE 2015 EN CHIFFRES

L'arrêté du 18 février 2015, paru au Journal Officiel du 25 février 2015 définit les tarifs de la TNSA applicables à compter du 1er avril 2015.

Le tarif est fixé par aéroport :

- Orly	: 35 €
- Toulouse	: 18 €
- Nantes	: 10 €
- Roissy	: 23 €
- Le Bourget	: 25 €
- Beauvais	: 4,50 €
- Lyon	: 4 € puis 0 € au 1er novembre 2015 (Arrêté du 21 octobre 2015)
- Marseille	: 6 €
- Bordeaux	: 4 €
- Nice	: 2 €
- Strasbourg	: 0 €

Le tableau de la page suivante présente les reversements mensuels de la TNSA en 2015 et les déclarations déposées correspondantes.

V. LA TAXE DE L'AVIATION CIVILE (TAC)

A. DESCRIPTION

L'article 51 de la loi de finances pour 1999 (n° 98-1266 du 30 Décembre 1998) a institué, à compter du 1er janvier 1999, une taxe dénommée « Taxe de l'Aviation Civile ». Cette disposition est codifiée à l'article 302 bis K du CGI.

La taxe est déclarée et due mensuellement par toute entreprise de transport aérien public, quelle que soit sa nationalité ou son statut juridique, sur laquelle embarque un passager, du fret et/ou du courrier sur le territoire français (France métropolitaine, départements d'outre mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin).

La taxe est exigible pour chaque vol commercial, régulier ou non régulier. Elle est assise sur le nombre de passagers embarqués au départ de la France métropolitaine, des départements d'outre mer français et des collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin, quelles que soient les conditions tarifaires accordées par le transporteur et, qu'il y ait ou non émission de billet.

Les passagers embarqués au départ des Territoires d'outre-mer (hors DOM) et des Collectivités d'outre-mer autres que Saint-Barthélemy et Saint-Martin n'entrent pas dans le champ d'application de la taxe.

Depuis 2011, les tarifs de la taxe de l'aviation civile sont revalorisés chaque année dans une proportion égale au taux prévisionnel de croissance de l'indice des prix à la consommation hors tabac associé au projet de loi de finances de l'année.

Cette revalorisation intervient le 1er avril de chaque année.

Pour les vols à compter du 1er avril 2014 et jusqu'au 31 mars 2015 (période de vols), les tarifs sont les suivants :

Passager à destination de la France métropolitaine, des DOM/COM, d'un autre Etat membre de l'Union Européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen, de la Suisse	4,36 €
Passager à destination d'autres Etats	7,85 €
Tonne de fret ou de courrier (toutes destinations confondues)	1,30 €

Puis, à partir du 1er avril 2015 jusqu'au 31 mars 2016 (période de vol), les tarifs sont les suivants :

Passager à destination de la France métropolitaine, des DOM/COM, d'un autre Etat membre de l'Union Européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen, de la Suisse	4,40 €
Passager à destination d'autres Etats	7,92 €
Tonne de fret ou de courrier (toutes destinations confondues)	1,31 €

Rappel

Concernant les tarifs de la TAC, la loi de finances rectificative du 29 décembre 2014 a introduit un régime de réduction du tarif du passager en correspondance.

En effet, à compter du 1er avril 2015, et pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2015, ces derniers bénéficient d'un abattement de 50 % du montant du tarif applicable. L'exonération sera effective pour ces passagers à compter du 1er janvier 2016.

B. L'ACTIVITE 2015 EN CHIFFRES

Pour les recettes budgétaires, 2015 le produit de la TAC, part BACEA, s'est élevé à 364,1 M€, soit un écart de - 9,6 M€ par rapport à la prévision initiale, en ligne avec la prévision inscrite en LFI.

Ce résultat s'explique principalement par un effet plus important que prévu initialement lié à l'exonération de 50 % du tarif de TAC pour les passagers en correspondance.

Le tableau de la page suivante présente les encaissements mensuels de la TAC en 2015 et les déclarations déposées correspondantes.

VI. LA TAXE DE SOLIDARITE (TS)

A. DESCRIPTION

L'article 22 de la loi de finances rectificative pour 2005 (n°2005-1720 du 30/12/2005) a instauré, à compter du 1^{er} juillet 2006, une contribution additionnelle à la TAC perçue au profit du Fonds de Solidarité pour le Développement.

Ce fonds, géré par l'Agence Française pour le Développement (AFD), a pour objet de contribuer au financement des pays en voie de développement et de tendre à réaliser les « objectifs du millénaire pour le développement » notamment dans le domaine de la santé. Pour ces raisons, la majoration est aussi appelée « taxe de solidarité sur les billets d'avion ».

La taxe est déclarée et due mensuellement ou trimestriellement par toute entreprise de transport aérien.

La TS est conçue donc comme une contribution additionnelle de la TAC prévue à l'article 302 bis K du CGI ; l'article 22 de la loi de finances rectificative pour 2005 a ainsi complété l'article 302 bis K par la création d'un paragraphe VI. La TS sur les billets d'avion est due, à l'instar de la TAC, par les entreprises de transport aérien public, quels que soient leur nationalité et leur statut juridique, pour chaque passager embarqué sur un vol commercial (régulier ou non) au départ de la France.

Elle n'est pas due lorsque le passager est en correspondance.

Son tarif est fonction de la destination finale du passager. Il est majoré « lorsque le passager peut bénéficier, sans supplément de prix à bord, de services auxquels l'ensemble des passagers ne pourrait accéder gratuitement ».

L'application de ce tarif majoré s'apprécie par rapport au confort de la cabine ou des sièges. Sont donc concernés par ce tarif majoré, les vols effectués en classe « Première » ou « Affaires » ou de dénomination équivalente, telles que « First » ou « Business » ou toute autre reconnue par la profession.

En application des dispositions du décret n°2006-663 du 6 juin 2006, les tarifs applicables depuis le 1^{er} avril 2014 (art. 108 de la LFI 2014) de la taxe sont fixés comme indiqué dans le tableau ci-après :

Destination finale du passager	Conditions de transport du passager	Tarif applicable	
France métropolitaine, DOM/COM, autre Etat membre de l'union Européenne, Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen ou Confédération suisse	Classes « Première » ou « Affaires » ou de dénomination équivalente	majoré	11,27 €
	autres classes	normal	1,13 €
Autres destinations	Classes « Première » ou « Affaires » ou de dénomination équivalente	majoré	45,07 €
	autres classes	normal	4,51 €

B. L'ACTIVITE 2015 EN CHIFFRES

L'intégralité des sommes recouvrées est reversée mensuellement à l'agence française de développement (AFD) au profit du fonds de solidarité pour le développement (FSD).

Les ressources du FSD sont exclusivement destinées à contribuer au financement des pays en développement et à réaliser les « objectifs du millénaire pour le développement », notamment dans le domaine de la santé. Elles sont utilisées (cf. décret 2006-1139 du 12 septembre 2006 modifié par le décret 2011-1237 du 4 octobre 2011) pour le remboursement de la première émission d'emprunt de la facilité de financement internationale pour la vaccination (IFFim), pour le financement du fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme et pour la facilité internationale d'achat de médicaments (UnitAid).

Le tableau de la page suivante présente les reversements mensuels pour 2015 effectués au bénéfice de l'AFD ainsi que les données des déclarations correspondantes.

III. CAS PRATIQUE

Vous êtes affecté au sein de la direction des ressources humaines de Météo France. A partir des seuls documents joints, votre chef de bureau vous demande de rédiger une courte note de 2 pages maximum dans laquelle vous ferez un point sur la réglementation en matière de recrutement des apprentis dans la fonction publique d'Etat.

Vous présenterez les avantages de ce type de recrutement et les moyens de mise en œuvre.

Documents :

- *Document 1 - Circulaire du 31 mai 2016 relative à la campagne 2016/2017 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat*
- *Document 2 - Extrait du guide de l'apprentissage DGAFP – édition 2016*
- *Document 3 - L'apprentissage dans les services du Premier ministre (témoignages)*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la Fonction publique

Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social

Circulaire du 31 mai 2016 relative à la campagne 2016/2017 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat

NOR : RDFS1607590C

La ministre de la Fonction publique
La ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social
La secrétaire d'Etat chargée de la formation professionnelle
et à l'apprentissage

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'Etat
Mesdames et Messieurs les préfets de région,

Objet : Lancement de la campagne 2016/2017 de recrutement des apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat

Résumé : *La présente circulaire vise à identifier les actions prévues par le lancement de la campagne de recrutement d'apprentis au titre de la période 2016/2017 ainsi que celles à mettre en œuvre pour garantir le bon déroulement de cette campagne. Elle présente également les corrections apportées au dispositif apprentissage dans la fonction publique de l'Etat.*

Mots-clés : *Apprentissage, fonction publique, formation, emploi*

Textes de référence : loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiée portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail ; loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ; loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ; loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ; décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial et décret n° 98-888 du 5 octobre 1998 modifié, pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ; circulaire du 21 janvier 2016 (NOR : RDFS1530118C)

Le plein engagement des ministères dans le plan de développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique de l'Etat a permis de dépasser l'objectif fixé par le Président de la République, lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, d'accueillir 4.000 apprentis à la fin de l'année 2015. Les derniers recensements pour 2015 permettent de comptabiliser près de 4.420 contrats d'apprentissage conclus.

A travers ce résultat, vous avez démontré votre capacité de mobilisation au profit des jeunes pour développer cette voie de formation par alternance, au sein et avec le concours des administrations publiques.

Il convient désormais de conforter le développement de l'apprentissage dans les administrations et les établissements publics en accueillant, pour la fin de l'année 2016, 10.000 apprentis.

La présente circulaire vise à identifier les actions prévues pour la campagne de recrutement d'apprentis au titre de la période 2016/2017 ainsi que celles à mettre en œuvre pour garantir le bon déroulement des recrutements engagés. Elle présente également les ajustements apportés à la démarche dans la fonction publique de l'Etat.

1. L'organisation de la campagne 2016/2017 de recrutement des apprentis dans la fonction publique de l'Etat

La réussite de la campagne 2016/2017 suppose des actions renforcées à l'attention des apprentis et des maîtres d'apprentissage. Elle implique également de poursuivre le travail engagé pour mobiliser l'ensemble des partenaires impliqués dans la conduite et la mise en œuvre des recrutements.

a. Les actions de communication à l'attention des apprentis

Vous devrez dans un premier temps engager différentes actions de communication en vue de faire connaître le plus largement possible la variété des offres d'apprentissage.

Il vous est demandé en priorité de procéder à la publication des offres d'apprentissage sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). Il s'agit de donner une visibilité à la diversité de l'offre d'apprentissage dans le secteur public et de crédibiliser les campagnes de communication à l'attention des jeunes en situation de recherche d'employeur.

Une nouvelle version de la BIEP vous est proposée depuis le 2 mai 2016. Toutes les offres préalablement saisies ont fait l'objet d'une migration de données automatique. Nous appelons votre attention sur le fait que dorénavant les apprentis peuvent déposer leur curriculum vitae sur cette bourse pour donner plus de visibilité à leur candidature. Vous veillerez donc également à consulter régulièrement cette CV-thèque lors de la campagne de recrutement.

D'autre part, les offres publiées sur le site de la BIEP sont automatiquement reprises sur le site « <http://www.alternance.emploi.gouv.fr/> », ce qui permet d'élargir les viviers de candidats.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a engagé une campagne de communication pour valoriser l'offre d'apprentissage de la fonction publique. Cette campagne comprend non seulement des messages d'information dans différents médias ou réseaux sociaux, mais également la participation à des salons ou forums. Elle complète la campagne pour l'apprentissage en général, lancée début mai par le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les contacts intervenus dans le cadre de salons ou de forums des métiers et de l'orientation, et les curriculum vitae remis à cette occasion, ont permis de conclure en 2015 un nombre significatif de contrats d'apprentissage. Nous vous invitons dès lors à poursuivre en 2016 votre participation à ces actions.

Vous pouvez de façon générale mener toute action de promotion et de valorisation de l'apprentissage qui vous apparaîtra pertinente pour mieux faire connaître la variété de vos métiers et les perspectives de formation que vous proposez.

Les recteurs, en lien avec le service public régional d'orientation, continueront par ailleurs à mettre à disposition des jeunes et de leurs familles l'ensemble des offres de formation par apprentissage exprimées par les employeurs publics dans les académies, ainsi que la carte des formations professionnelles par apprentissage décidée par les Régions et correspondant aux diplômes concernés. Par ailleurs, il vous est précisé que l'offre de formation accessible aux apprentis dans la fonction publique s'enrichit de l'ouverture de l'apprentissage aux titres professionnels du ministère de l'emploi, en lien avec les décisions des Régions et les besoins repérés (instruction en date du 27 mai 2016).

Ils utiliseront tout moyen d'information, notamment les sites académiques et les délégations régionales de l'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), pour informer les collégiens, lycéens et étudiants sur les offres de contrats et les lieux de formation.

b. La valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

La réussite de la deuxième phase du plan de développement de l'apprentissage requiert une augmentation significative du nombre de maîtres d'apprentissage, ainsi qu'un soutien organisé auprès d'eux. Vous devrez à cette fin promouvoir la fonction de maître d'apprentissage auprès de l'ensemble des agents susceptibles d'en assumer la responsabilité.

Pour vous aider dans cette tâche, un triptyque a été diffusé auprès de l'ensemble des DRH ministérielles en vue de présenter les conditions d'éligibilité à cette fonction, son rôle, les formations proposées et les modalités visant à sa reconnaissance.

Ce support de communication, est consultable et téléchargeable sur le site « <http://www.fonction-publique.gouv.fr/> ». Vous trouverez, par ailleurs, d'autres informations utiles sur ce site.

Vous serez attentifs à ce que l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage fasse l'objet d'une reconnaissance en vous appuyant notamment 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 éventuellement dans le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience pour un concours ou un examen professionnel.

Nous vous demandons également de veiller à ce que la fiche de poste du maître d'apprentissage évolue au regard des conditions concrètes d'exercice de cette fonction cruciale.

Par ailleurs, compte tenu des investissements professionnel et personnel que la fonction de maître d'apprentissage implique, nous vous invitons à valoriser cette fonction dans le régime indemnitaire servi à l'intéressé, dès lors que le régime de rémunération l'y autorise et qu'une modulation est possible.

c. La mobilisation des partenaires

L'apprentissage est un processus qui requiert la mobilisation et la coordination de nombreux acteurs, depuis l'expression d'une offre jusqu'à la conclusion d'un contrat et la construction d'un parcours diplômant et qualifiant pour le jeune concerné. Dans le cadre de l'organisation décentralisée de la République, et conformément au code du travail, les Régions décident de l'évolution des cartes de formations par apprentissage sur leur territoire. Aussi, le partenariat avec les Régions, en lien avec les rectorats, est primordial. Il vous est à cet égard rappelé qu'une convention d'engagements a été conclue le 12 mai 2015 entre l'Etat et l'Association des régions de France.

Les Régions doivent en particulier être étroitement associées en amont aux processus d'identification des recrutements envisagés, afin de garantir l'ouverture des sections et l'ajustement de capacités d'accueil en CFA. Conformément aux orientations définies par la circulaire du Premier ministre en date du 12 mai 2015, les préfets de région et les recteurs veilleront à les associer au comité de pilotage qu'ils coprésident pour examiner la nature des offres d'apprentissage sur leur territoire et la disponibilité des formations correspondantes. La pérennisation du dispositif suppose en effet un travail visant à améliorer le maillage territorial des formations ouvertes à l'apprentissage, de façon à ce que les jeunes puissent solliciter un CFA suffisamment proche du lieu de stage identifié par les employeurs publics.

Pour atteindre l'objectif fixé au titre de l'année 2015, vous avez tissé des réseaux au niveau local, en lien avec les préfets et les recteurs, qui ont permis la rencontre entre l'offre d'apprentissage de la fonction publique de l'Etat et les besoins de formation des jeunes. Ces liens doivent être constamment entretenus.

D'ores et déjà, vous pouvez intensifier vos contacts avec l'ensemble des partenaires susceptibles d'orienter des apprentis correspondant aux profils que vous recherchez, dont les CFA et le service public de l'emploi.

2. Les principes généraux pour la conclusion et la mise en œuvre réussie du contrat d'apprentissage

Quelques principes en droit et en pratique vous sont rappelés ci-après pour recruter un apprenti et s'assurer du bon déroulement de son contrat.

a. La formalisation du contrat de travail et sa rupture

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement formalisé dans le cadre du CERFA en vigueur (https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do). Ce dernier a été modifié en février 2016 et prend en compte l'évolution du cadre juridique.

a.1. La rupture du contrat d'apprentissage

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a modifié les modalités de rupture du contrat d'apprentissage (premier alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail). La période pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties a été portée à **45 jours**, au lieu de 2 mois, lesquels sont comptabilisés à partir du premier jour d'exécution du contrat jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de **formation pratique dans l'organisme d'accueil effectuée par l'apprenti.**

Ne sont comptabilisés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent en formation pratique au sein de vos services. Si l'apprenti est présent dans vos services une demi-journée, cette période ne doit pas être proratisée, mais décomptée pour une journée complète.

a.2. L'indemnisation du chômage

Une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'assurance chômage applicable, conformément à l'accord du 14 mai 2014, aux apprentis du secteur public, est désormais intégrée au CERFA.

L'attestation employeur qui doit être établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi devra en revanche porter la mention de cette adhésion spécifique dans la rubrique employeur. Cette attestation doit être effectuée par voie électronique. Elle est ensuite éditée pour être remise à l'intéressé(e).

Pour mémoire, l'adhésion au régime spécifique applicable aux apprentis du secteur public revêt un double avantage pour les employeurs :

- elle permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les seuls apprentis, à l'exclusion de tout autre salarié ;
- l'employeur public est totalement exonéré de cotisations chômage, l'Etat prenant en charge la contribution globale d'assurance chômage pour les apprentis (part salariale et patronale) qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage, majorée d'un supplément fixé à 2,4% du salaire brut. L'indemnisation de l'ex-apprenti est versée par Pôle emploi pour le compte de l'assurance chômage, la prise en charge par l'Etat intervenant a posteriori.

Il est rappelé que, si l'employeur est en convention de gestion avec Pôle emploi, un choix peut être effectué entre inclure l'apprenti dans la convention de gestion (dans ce cas, l'employeur sera facturé au titre des indemnités de chômage pour ses apprentis) ou adhérer au régime spécifique d'assurance chômage des apprentis. D'un point de vue pratique, l'employeur public doit indiquer sur l'attestation employeur :

- « employeur en convention de gestion » s'il a intégré l'apprenti dans la convention de gestion ;
- ou « adhésion spécifique » s'il a opté en ce sens.

b. Les évolutions récentes du cadre juridique

b.1. L'assouplissement du régime applicable aux « travaux réglementés » des travailleurs mineurs

Lors du lancement en 2015 de la première campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat, le cadre juridique en vigueur ne permettait pas de recruter des apprentis âgés de moins de 18 ans lorsque les fonctions envisagées impliquaient une participation à des travaux dits « réglementés », du fait de leur dangerosité. Une procédure de dérogation à cette interdiction était prévue par le code du travail, mais elle n'était pas applicable au secteur public.

Dans une logique de simplification des procédures au sein des entreprises, il a été décidé d'adapter la réglementation relative aux travaux dits « réglementés » courant 2015. Dans cette même logique, **le décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 établit une procédure spécifique de déclaration de dérogation permettant à un employeur de la fonction publique de l'Etat d'accueillir des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation**

professionnelle et devant accomplir des travaux dits « réglementés » pour les besoins de cette formation.

Cette déclaration doit être effectuée auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail compétent. Elle autorise pendant trois ans l'autorité administrative d'accueil à affecter des apprentis mineurs sur des fonctions impliquant des travaux interdits, mais néanmoins susceptibles de dérogation selon les conditions définies par le code du travail. Une telle affectation est soumise à des conditions ayant notamment trait à l'évaluation des risques, à la mise en place de mesures de prévention, au recueil d'un avis médical d'aptitude pour chaque jeune en formation, à l'information et à la formation à la santé et à la sécurité au travail du jeune concerné, ainsi que du chef d'établissement concerné.

La circulaire en date du 21 janvier 2016¹ explicite ce nouveau dispositif.

b.2. Le nombre d'apprentis accompagnés par un maître d'apprentissage porté à trois

Le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial a été abrogé par le décret n° 2016-456 du 12 avril 2016 .

Les articles 1 et 2 de ce décret étaient devenus caducs du fait de la suppression par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 de la procédure d'agrément des maîtres d'apprentissage. Seul demeurait applicable l'article 3 qui limitait le nombre d'apprentis par maître d'apprentissage à deux, alors que le droit commun autorise un troisième apprenti à condition que celui-ci soit redoublant (article R 6223-6 du code du travail).

L'abrogation du décret n°92-1258 du 17 juillet 1992 ouvre donc la possibilité pour un maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial d'accueillir simultanément trois apprentis, dont un apprenti redoublant.

Le guide de l'apprentissage publié en 2015 sera actualisé pour tenir compte de ces nouveaux éléments juridiques, organisationnels et pratiques. Les services compétents de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, en lien avec la Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, sont à votre disposition pour répondre à toute question concernant la mise en œuvre de cette nouvelle campagne de recrutement (questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr).



Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ...

→ ... est :

« **Un contrat de travail de droit privé**, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » Article L6221-1 du code du travail.

Rappel :

Le contrat d'apprentissage **est un contrat de droit privé**, régi par le code du travail.
Des dispositions législatives et réglementaires spécifiques s'appliquent à la fonction publique.

→ ... n'est pas :

- **Une place en classe préparatoire intégrée (CPI) :** les élèves en CPI bénéficient d'une formation spécifique en vue de la préparation d'un concours au sein de la fonction publique. Aucune limite d'âge n'est imposée. Cette formation n'est pas sanctionnée par un diplôme, sauf cas particulier.
- **Un PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État :** ce dispositif permet à des jeunes non diplômés ou faiblement diplômés d'accéder sans concours à des emplois de catégorie C de la fonction publique et dans le cadre d'une formation en alternance avec l'occupation de leur emploi d'une formation et d'acquérir une qualification, voire un diplôme. C'est un contrat de droit public, à l'issue duquel les bénéficiaires peuvent être titularisés. Ce dispositif est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans.
- **Un emploi d'avenir :** ce dispositif permet aux jeunes d'accéder à un meilleur niveau de qualification et d'obtenir une expérience professionnelle dans le cadre d'un CDD de trois ans au maximum ou d'un CDI. Sa finalité n'est pas la titularisation. Ce contrat n'est ouvert au sein de la fonction publique de l'État que pour ses établissements publics et pour le dispositif « emplois d'avenir professeur ». Il est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans.

Le contrat d'apprentissage répond aux critères suivants :

- > l'apprentissage est une formation en alternance entre une formation théorique qui est dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) ou de tout autre établissement de formation et une formation professionnelle dispensée chez l'employeur. Pendant cet apprentissage, l'apprenti prépare un diplôme ;
- > le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé (Article 19 de la loi 92-675 du 17 juillet 1992). Les dispositions de droit commun qui lui sont applicables sont celles du code du travail (article L6211-1 et suivants du code du travail, à l'exception de certains articles). En cas de conflit dans l'exécution du contrat entre l'employeur et l'apprenti, le conseil de prud'homme est la juridiction compétente (Article L1411-2 du code du travail, sauf pour les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats qui doivent être portés devant le juge administratif) ;
- > l'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus ;  **Thème : 3**
- > le contrat d'apprentissage dans le secteur public est un contrat de travail à durée limitée ;
- > la durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et quatre ans. Elle est égale au cycle de formation suivi par l'apprenti ;  **Thème : 5**
- > durant les 45 premiers jours dans les services, l'apprenti ou l'employeur peuvent unilatéralement résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Le CFA ou l'établissement de formation dans ce cas doit en être informé ;  **Thème : 5**
- > l'apprenti s'astreint en retour à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA ou dans un autre établissement de formation et en entreprise.  **Thèmes : 5**



Les spécificités des contrats conclus par un employeur public

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé qui relève pour l'essentiel de ses dispositions du code du travail. La loi n°92-675 du 17 juillet 1992 qui prévoyait une expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, confortée depuis par plusieurs lois successives, et les différents décrets d'application définissent cependant des spécificités propres aux employeurs publics.

La rémunération

Décret n°93-162 du 2 février 1993 pris en application de la loi n°92-675

La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit.

Cette rémunération est majorée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

Aux termes de l'article L6222-27 du code du travail, la rémunération des apprentis n'est pas fonction du niveau de la formation obtenue ou poursuivie.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT ⁽¹⁾	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25%	41%	53%
2 ^e année	37%	49%	61%
3 ^e année	53%	65%	78%

La circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis présente les modalités de détermination de la rémunération à verser aux personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage. Il y est notamment indiqué qu'un jeune bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue donc à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.

L'application de ces principes peut cependant être perturbée par la progression dans les cycles de formation.

⁽¹⁾ Source : DGEFP

Il en est ainsi des apprentis qui concluent successivement plusieurs contrats d'apprentissage. Les règles applicables à ces situations (articles D-6222-30 à D-6222-33 du code du travail) sont les suivantes :

→ lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable.

Par exemple, un jeune concluant un contrat d'apprentissage en vue d'acquies un BTS après avoir obtenu un bac professionnel dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage se verra proposer, en première année du nouveau contrat, au minimum une rémunération correspondant à une deuxième année d'exécution du contrat (si le jeune a 19 ans, le taux proposé sera de 49%).

→ lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

Par exemple, à l'issue d'un premier contrat de 2 ans, la rémunération qui sera proposée à un jeune de 19 ans devra être au minimum 49% du SMIC. Si l'intéressé bénéficiait d'une rémunération plus favorable que ce montant, soit à l'initiative de l'employeur, soit à titre conventionnel, le nouvel employeur n'est pas tenu de prendre en compte cette majoration et peut donc appliquer le taux de 49% du SMIC.

Cas des apprentis de l'enseignement supérieur :

→ Les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

→ Les apprentis préparant un master II 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.

L'article L 6222-23 du code du travail précise en outre que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être rémunérées selon les mêmes conditions que les autres personnels, sur la base de son salaire. Il en est de même pour les actions sociales qui bénéficient à l'ensemble des agents.

Aucun élément de prime ou d'indemnité ne peut en revanche être considéré comme obligatoire.

Les règles applicables à la majoration de la rémunération des apprentis s'établissent de la manière suivante :

- Les majorations prévues par le décret n°93-162 du 2 février 1993 **relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial** ne sont définies comme obligatoires que pour les niveaux III (20 points) et IV (10 points).
- **Des majorations de rémunération peuvent être consenties par l'employeur public**, pour les autres niveaux, au-delà du seuil minimal légal du taux de SMIC applicable à l'apprenti, considéré au regard de son âge et du diplôme poursuivi.

Vous veillerez dans ce cadre à ce qu'au regard du principe d'égalité de traitement, les apprentis relevant d'un même employeur fassent l'objet d'un traitement identique.

Les cotisations

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). Il ne paie cependant aucune cotisation. L'apprenti est aussi exonéré de la CSG et de la CRDS.

L'employeur public **est exonéré** des cotisations suivantes :

- des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti;
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Les cotisations restant **dues** sont :

- la cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle) ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- la cotisation au fonds national d'aide au logement ;
- le cas échéant le versement transport ;
- le forfait social dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (IRCANTEC).

L'indemnisation du chômage

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

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'Assurance chômage.

→ L'auto-assurance

L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, donc n'y contribue pas.

→ L'adhésion à l'Assurance chômage

L'Etat et ses établissements publics administratifs, contrairement aux autres employeurs publics, ne peuvent adhérer au régime d'assurance-chômage pour leurs agents non-titulaires.

→ L'adhésion spécifique.

Une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'assurance chômage applicable, conformément à l'accord du 14 mai 2014, aux apprentis du secteur public, est désormais intégrée au contrat CERFA. Il n'est pas nécessaire de mentionner cette adhésion dans le cadre de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'attestation employeur qui doit être établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi devra en revanche porter la mention de l'adhésion au régime d'assurance spécifique dans la rubrique employeur. Cette attestation doit être effectuée par voie électronique. Elle est ensuite éditée pour être remise à l'intéressé.

Pour mémoire, l'adhésion au régime spécifique applicable aux apprentis du secteur public revêt un double avantage pour les employeurs :

- elle permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les seuls apprentis, à l'exclusion de tout autre salarié ;
- l'employeur public est totalement exonéré de cotisations chômage ; l'Etat prenant en charge la contribution globale d'assurance chômage pour les apprentis (part salariale et patronale) qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage, majorée d'un supplément fixé à 2,4% du salaire brut. L'indemnisation de l'ex-apprenti est versée par Pôle emploi pour le compte de l'assurance chômage, la prise en charge par l'Etat intervenant a posteriori.

Il est rappelé que si l'employeur est en convention de gestion avec Pôle emploi, un choix peut être effectué entre inclure l'apprenti dans la convention de gestion (dans ce cas, l'employeur sera facturé au titre des indemnités de chômage pour ses apprentis) ou adhérer au régime spécifique d'assurance chômage des apprentis. D'un point de vue pratique, l'employeur public doit indiquer sur l'attestation employeur :

- soit « employeur en convention de gestion » s'il a intégré l'apprenti dans la convention de gestion ;
- soit « adhésion spécifique » s'il a opté en ce sens.

L'employeur public n'a pas à rembourser sur son budget les indemnités versées. En effet, l'adhésion au régime d'assurance chômage de l'Unédic emporte automatiquement le bénéfice de l'indemnisation par ce régime lorsque les conditions sont remplies par le demandeur d'emploi.

L'adhésion spécifique pour les apprentis constitue une exception au principe d'auto-assurance, notamment pour l'Etat.

La prise en charge de la formation

L'employeur public doit prendre à sa charge les coûts de la formation dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA) ou autre établissement de formation (notamment les universités et les lycées professionnels).

Le recrutement à l'issue du contrat

Le contrat d'apprentissage prépare à l'acquisition d'un diplôme pendant une période qui varie de 6 mois à 4 ans en alternant des périodes d'enseignement et des périodes de qualification professionnelle chez un employeur. Cette voie ne doit pas être assimilée à un pré recrutement et ne peut conduire à la titularisation de l'apprenti dans un corps/grade de la fonction publique de l'Etat. L'intéressé devra, pour intégrer la fonction publique, candidater aux concours externes ou troisièmes concours, s'il remplit les conditions d'ancienneté exigées², et ne pourra faire valoir, en cas d'issue favorable, la période d'apprentissage comme une période de services dits effectifs.

 Page: 37

Ces dispositions s'entendent indépendamment du fait que l'apprenti, comme tout autre candidat, peut être recruté, sous certaines conditions, sans concours, à certains grades de la catégorie C.

² Dispositions d'application directe figurant dans le projet de loi « égalité et citoyenneté » actuellement débattu au Parlement.

Les conditions d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail

L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables sur son lieu de travail et dans le cadre de l'accomplissement des travaux que lui demande son employeur.

Il faut noter toutefois que l'inspection du travail n'est pas compétente sur le suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public.

Attention :

Une attention particulière sera portée aux **apprentis de moins de 18 ans**, lesquels bénéficient de dispositions législatives et réglementaires spécifiques notamment en ce qui concerne la durée journalière et hebdomadaire de leur travail, ainsi que d'une surprotection au titre des travaux dangereux réglementés et/ou en hauteur.

Parmi les freins au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, figurait l'absence de dispositif permettant aux mineurs en situation de formation professionnelle (apprentissage, stage en formation professionnelle) d'effectuer, au sein de la fonction publique de l'Etat, des travaux dits « réglementés » dans les meilleures conditions.

En effet, si l'article L. 4153-8 du code du travail, applicable à la fonction publique, pose le principe de l'interdiction d'emploi, de travailleurs de moins de dix-huit ans, à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, l'article L. 4153-9 du même code prévoit la possibilité de déroger à cette interdiction en affectant des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux, sous réserve de respecter certaines conditions déterminées par décret.

Le dispositif prévu pour le secteur privé n'étant pas applicable à la fonction publique de l'Etat parce qu'il fait intervenir l'inspection du travail, aucune procédure ne permettait l'octroi de telles dérogations au sein de ses services.

Attention :

Le décret n°2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la **procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat d'effectuer des travaux dits « réglementés » comble ce vide juridique.**

Il encadre la réalisation, par les jeunes mineurs, de travaux dits « réglementés », dans le cadre de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle, au sein de la fonction publique de l'Etat. Il crée, pour ce faire, une nouvelle procédure déclarative de dérogation auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).

Ce décret modifie le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, en insérant un nouveau titre I bis intitulé « Exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, en situation de formation professionnelle ». Ce nouveau titre détaille la procédure de dérogation ; il précise à cet effet le rôle de chacun des acteurs impliqués et complète en conséquence leurs attributions dans cette procédure.



Les conditions préalables à toute conclusion d'un contrat d'apprentissage

Identification du besoin par l'employeur public

La tâche confiée à l'apprenti doit correspondre à un véritable poste de travail au sein de l'administration. Un profil de poste doit donc être identifié. Il s'agira alors de le formaliser à l'aide d'une fiche type « offre d'apprentissage » jointe à l'annexe II et accessible sur la BIEP qui dispose d'un onglet spécifique à l'apprentissage - www.biep.gouv.fr.



Thème : 4 Annexe: II

Une information générale est en outre disponible sur le site : www.fonction-publique.gouv.fr/score.

Les services de ressources humaines vérifieront que l'intitulé de l'offre d'apprentissage et son libellé sont cohérents d'une part, et que l'intitulé est explicite pour ne pas exclure des candidatures potentielles d'autre part.

Existence de la formation

L'apprentissage ouvre la voie à un grand nombre de métiers et recouvre **tous les niveaux de qualifications**. Il concerne l'ensemble des métiers traditionnels de l'apprentissage du secteur privé, qui peuvent correspondre à des attentes et des besoins dans chacun des versants de la fonction publique. Les métiers ou fonctions spécifiques à la fonction publique entrent également dans son champ.

A ce jour, 3 354 formations sont ouvertes à l'apprentissage par alternance. Tous les niveaux de diplômes de I à V sont visés et toutes les filières métier sont ouvertes à l'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat. La liste de ces formations est disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr/score.



Annexe: I

Conditions d'âge et d'obligation de scolarité de l'apprenti

L'apprenti doit être âgé de 16 à moins de 26 ans à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent conclure un tel contrat dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de vingt-six ans n'est toutefois pas applicable :

- lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- 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 ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu 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.

Recherche du maître d'apprentissage

Les principes posés par les articles L6223-5 et R6223-22 du code du travail

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis ou l'établissement de formation.

Le maître d'apprentissage mentionné à l'article L. 6223-5 doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Les conditions d'éligibilité à la qualité de Maître d'Apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis ou l'établissement de formation. L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux.

Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation. Cette organisation peut être pertinente pour garantir une continuité dans le suivi de l'apprenti.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un **diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel** correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de **3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification** visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- les personnes possédant **une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé** par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale . Cette condition de compétence professionnelle sera celle principalement retenue pour les agents de la fonction publique qui deviendraient maîtres d'apprentissage.

Il n'est plus requis depuis 2010 de solliciter la DIRECCTE pour obtenir l'agrément du maître d'apprentissage. Un contrôle de l'éligibilité à la qualité de maître d'apprentissage est cependant effectué par cette même DIRECCTE au moment de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

L'enregistrement est donc susceptible d'être refusé si le maître d'apprentissage ne répond pas aux exigences de compétence professionnelle.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ou l'établissement de formation. Il doit également veiller 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.

Attention :

La fonction de maître d'apprentissage doit s'inscrire dans une continuité tout au long de la formation du jeune. Il convient d'éviter de désigner comme maître d'apprentissage une personne qui a prévu de quitter son poste avant l'échéance du contrat d'apprentissage.

Attention :

Un employeur public ne peut pas nommer maître d'apprentissage un agent non affecté sur un poste de travail en son sein. Le maître d'apprentissage doit obligatoirement relever de la structure employant l'apprenti (en plus des autres conditions requises).

Par ailleurs, le décret n° 2016-456 du 12 avril 2016 abrogeant le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 prévoit désormais que le dispositif réglementaire régissant le nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est aligné sur celui du droit commun, à savoir deux apprentis plus un apprenti dont la formation est prolongée suite à échec à un examen

L'avis du comité technique

Le comité technique émet un avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti (article 20 de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992). Un dossier doit être présenté, lequel décrit :

- Le nombre de personnes accueillies ;
- Les diplômes préparés ;
- Les services d'affectation ;
- Les domaines fonctionnels ;
- Les établissements de formation.

Un rapport annuel sur le déroulement des contrats d'apprentissage doit également être présenté.



Les procédures de recrutement d'un apprenti

Rechercher des candidatures

Le besoin étant déterminé en amont sur le type d'emploi ou de mission qui sera confié à l'apprenti, la publication d'une offre de contrat de formation par la voie de l'apprentissage s'effectue par :

---> la mise en ligne de l'offre d'apprentissage sur le site Internet du ministère, de l'établissement ou de l'entité qui recrute, ainsi que **sur la bourse interministérielle de l'emploi public** ; depuis le 2 mai 2016, l'outil offre de nouvelles fonctionnalités à destination de l'apprenti (dépôt de CV, création d'un dossier de candidature) et de l'employeur (possibilité de gérer les candidatures en ligne). En outre, une offre publiée sur la BIEP est automatiquement publiée sur le portail de l'alternance afin d'accroître le vivier des candidats potentiels.

www.biep.gouv.fr

---> tout autre moyen de diffusion et notamment auprès du service public de l'emploi, des CFA ou établissements de formation qui dispensent la formation recherchée et dans la presse locale ou spécialisée.

L'offre formalisée comprendra, outre les éléments sur l'éligibilité, tous les éléments utiles aux candidats à l'apprentissage (données sur l'employeur, lieu d'exercice de l'apprentissage, niveau de la formation...).

Une attention particulière portera sur la période de publication. Il est conseillé de publier, si possible, l'offre d'emploi d'apprenti au cours du premier semestre de l'année afin de réaliser les entretiens de recrutement préalablement à une prise de poste survenant à la rentrée de septembre.

Sélectionner un apprenti

Dans le cadre de la sélection, il convient de :

- > associer le maître d'apprentissage au processus de recrutement afin de favoriser son implication dans le dispositif ;
- > s'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie ;
- > ne pas écarter les parcours atypiques, et de manière générale s'abstenir de tout préjugé ou stéréotype quant au profil du candidat souhaité (cf. article L. 1132-1 du code du travail)
- > s'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments sont pour beaucoup dans la réussite du parcours. De plus, des systèmes d'aides sont accessibles aux apprentis via les CFA et éventuellement le conseil régional ;
- > vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale...), mais aussi le niveau de diplôme du candidat. Ainsi, il n'est pas possible de s'inscrire à un baccalauréat professionnel sans posséder un diplôme de niveau inférieur (CAP, BEP...) correspondant.

Les conditions à respecter dans le recrutement d'un apprenti dans les services de l'État

A la différence des conditions obligatoires de recrutement applicables à un fonctionnaire ou à un agent de droit public, le bulletin n°2 du casier judiciaire peut être demandé par les administrations de l'Etat recrutantes, non pas sur le fondement de l'article 5 de la loi n°83-634 mais sur le fondement des articles 776 et suivants du code procédure pénale, lesquels prévoient notamment que :

[...] Article L 776

« Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré :

1° Aux préfets et aux administrations publiques de l'Etat saisis de demandes d'emplois publics, de propositions relatives à des distinctions honorifiques ou de soumissions pour des adjudications de travaux ou de marchés publics ou en vue de poursuites disciplinaires ou de l'ouverture d'une école privée, ainsi que de demandes d'agrément destinées à permettre la constatation par procès-verbal d'infractions à la loi pénale ; [..] »

L'inscription éventuelle de mentions au bulletin n°2 du casier judiciaire de l'intéressé ne rend pas incompatible leur existence avec l'exercice de certaines fonctions. Cette appréciation qui s'effectue dans les règles de droit commun, est laissée à l'appréciation de l'administration recrutante, sous le contrôle du juge administratif.

S'agissant des protocoles de sécurité propres à chaque département ministériel au regard des fonctions, lieux et installations, informations et supports détenus, il appartient aux employeurs de s'assurer de la pertinence et du respect des règles d'admission d'un apprenti dans le champ de ces fonctions, de ces lieux et de ces informations.



Vie du contrat d'apprentissage

Il appartient au service qui accueille un apprenti de veiller à la bonne exécution du contrat. Maîtriser les droits et obligations des apprentis et les missions du maître d'apprentissage sont à cet égard des impératifs. La chaîne hiérarchique du service employeur doit également s'impliquer.

Quels sont les droits et obligations des apprentis ?

Quelle est la durée de travail applicable aux apprentis ?

Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000 concernant la réduction du temps de travail et l'alternance

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail (35 heures) et l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Les apprentis de moins de 18 ans :

- ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (35 heures par semaine). Si nécessaire, une dérogation peut être demandée à la DIRECCTE pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis d'un médecin agréé ;
- ne peuvent travailler plus de 4h30 consécutivement. Ils doivent à cette échéance effectuer une pause de 30 minutes.

Les apprentis de plus de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 10 heures par jour (à titre exceptionnel, la durée de travail hebdomadaire peut être de 48 heures, mais cette durée en moyenne sur une période de 12 semaines ne doit pas dépasser 44 heures).

Le travail de nuit est interdit aux apprentis de moins de 18 ans (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les plus de 16 ans). Ces derniers ont par ailleurs droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives et à 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.

Les apprentis ne sont tenus à aucun travail les dimanches ou les jours de fêtes légales.

Les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents. La mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière, et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés.

La durée des temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement est variable. Les apprentis sont tenus de respecter cette durée, même si celle-ci excède la durée du travail applicable au sein du service d'accueil.

Ainsi, pour les apprentis qui suivent une formation dans un CFA ou dans un autre établissement de formation respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans le service d'accueil, à l'exclusion des périodes de formation en centre. Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail dans le service d'accueil.

Le cumul d'emplois :

Le cumul d'emploi est autorisé de droit, dans les limites suivantes :

- uniquement si le contrat d'apprentissage associé à un autre contrat ne peuvent pas avoir pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour ET 48 heures par semaines ;
- de plus, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine ;

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail.

L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction est un motif fautif de rupture du contrat d'apprentissage devant le juge.

Les heures supplémentaires

Dans un premier temps, il s'agit de distinguer les situations au regard de l'âge des apprentis concernés. En effet, **pour les apprentis de moins de 18 ans**, c'est la législation dite des « jeunes travailleurs » qui s'applique.

A ce titre, comme l'inspecteur du travail n'a pas compétence à intervenir dans un organisme public, il ne peut pas accorder de dérogation à l'employeur « public » en ce qui concerne le temps de travail. Ce dernier est strictement limité à 8 heures par jour et à 35 heures par semaine.

Par ailleurs, tout travail dit « de nuit » - soit entre 22 heures et 6 heures - est interdit pour les apprentis mineurs; dans le secteur « public », aucune dérogation n'est admise pour le motif précité concernant le temps de travail.

Contrevenir à cette dernière disposition relève du droit pénal du travail, et a pour conséquence une amende pour contravention de 5ème classe (1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive au maximum).

Enfin, les apprentis mineurs ont droit à deux jours de repos consécutifs. Ils ne peuvent jamais être « de service » les dimanche et jours fériés.

Si vos apprentis ont plus de 18 ans, c'est le droit commun qui s'applique à l'instar des autres salariés.

- l'astreinte : elle implique d'être à disposition de l'employeur pour une éventuelle prestation de « travail », alors que l'apprenti est là pour se former ; donc il n'est pas possible d'imposer une astreinte à l'apprenti même si ce dernier est volontaire.
- les missions ponctuelles : elles sont possibles tant qu'elles n'ont pas pour conséquence de dépasser le temps de travail autorisé, soit 10 heures par jour ou 48 heures par semaine (voire 44 heures hebdomadaires sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

La rémunération des heures supplémentaires doit être définie uniquement au regard du seul code du travail.

Ces heures n'ouvrent pas droit à repos compensateurs.

Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures (de la 36ème à la 43ème heure incluse), puis de 50% à partir de la 44ème heure.

Il est nécessaire de prendre comme base le salaire horaire effectif de l'apprenti concerné après l'avoir reconstitué au regard de sa propre rémunération (multiplication de la rémunération mensuelle par 12, puis division par 52 pour connaître la base hebdomadaire de de rémunération qu'il faudra diviser par le nombre d'heures hebdomadaire contractuel, en portant les pourcentages de majoration précités sur ce dernier chiffre).

A cet effet, il est important :

- de vérifier que cela n'induit pas une modification substantielle des horaires contractuels ; si tel était le cas, il faudrait s'assurer de l'accord écrit de l'apprenti.
- de vérifier que l'amplitude d'une journée de travail, c'est-à-dire entre son début et sa fin, pauses comprises (dans la limite quotidienne précitée) ne peut jamais dépasser 13 heures

Quels droits à congés pour les apprentis ?

Les congés payés et autorisations spéciales d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence, selon les mêmes modalités que les agents de droit public.

Les congés pour préparer et passer des examens

Pour préparer leur examen, les apprentis ont droit à un congé spécial de 5 jours ouvrables. Pendant ce congé, le salaire est maintenu.

Ce congé ne relève pas des congés annuels ou du temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement. Il doit intervenir dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé. Si pendant cette période, le CFA ou lieu d'enseignement organise une préparation à l'examen, l'apprenti doit assister à cette préparation.

Pour passer un autre examen de son choix, l'apprenti peut également solliciter un congé équivalent de 3 jours. Une attestation de présence doit être produite auprès de l'employeur.

La protection sociale

Les apprentis relèvent du droit commun de la sécurité sociale (maladie, accidents du travail, maladies professionnelles). Le remboursement des soins s'effectue selon les mêmes conditions que pour tout agent.

Les allocations familiales sont maintenues aux parents de l'apprenti jusqu'à ses 20 ans, lorsque la rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC ou du salaire de référence.

Si l'apprenti n'a jamais travaillé, il doit informer sa caisse d'Assurance Maladie de sa nouvelle situation, au moyen du formulaire « Déclaration de changement de situation » (*Cerfa N°11135*03*), accompagné des documents suivants :

- une copie du contrat d'apprentissage ;
- une copie du premier bulletin de salaire ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal ;
- une copie recto verso de la carte d'identité ou copie du passeport.

S'il a déjà travaillé, aucune démarche n'est nécessaire.

L'article L 62222-23 du code du travail précise que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ». Des droits complémentaires sont donc susceptibles d'être accordés par l'employeur, à condition que tous les agents publics en bénéficient.

Les congés maladie

Les apprentis doivent :

- informer leur employeur dans les plus brefs délais ;
- adresser à la CPAM (volets 1 et 2) et à l'employeur (volet 3) l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures (formulaire Cerfa n° 10170*05) ;
- n'exercer aucune autre activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles ;
- reprendre le travail à la date prévue.

Une visite médicale de reprise doit intervenir en cas de :

- maladie professionnelle ;
- d'absence de plus de 21 jours pour maladie non professionnelle ;
- ou d'absences répétées pour raisons de santé.

L'employeur doit à réception du volet 3 de l'arrêt de travail établir une attestation de salaire (*formulaire Cerfa n° 11135*03*). Il doit prévenir la CPAM en cas de reprise anticipée.

Quand ils remplissent les conditions (l'activité professionnelle préalable doit être suffisante - *art. R 313-3 du code de la sécurité sociale*), les apprentis perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale. Ils sont soumis à un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt. Les indemnités sont égales au salaire versé diminué de 11%.

Le régime des arrêts de travail pour maladie des apprentis est identique à celui des autres salariés (de droit privé), hormis le point particulier relatif à sa base d'indemnisation par la sécurité sociale ; en effet, cette base subit une décote de 11 % ce qui entraîne un montant d'indemnités journalières modeste.

Les accidents de travail et la maladie professionnelle

Les apprentis relèvent du droit commun des salariés.

Ils doivent informer (ou faire informer) leur employeur dans un délai de 24 heures en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins. Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée dans les cas où elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident.

Dans les plus brefs délais après l'accident, l'apprenti doit faire constater son état de santé par un médecin. Ce dernier établit alors un certificat initial indiquant avec précision les types de lésions et leurs symptômes, leurs localisations, les séquelles éventuelles dues à l'accident, ainsi que la durée du traitement à suivre. Ce certificat est composé de 4 volets. Les 2 premiers sont à adresser par le médecin à la CPAM et le 3e est à conserver par le salarié. Si un arrêt de travail est nécessaire, l'apprenti envoie le volet 4 intitulé « Certificat d'arrêt de travail » à son employeur.

L'employeur doit accomplir plusieurs démarches :

- il dispose de 48h après en avoir eu connaissance pour déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie du lieu du domicile de l'apprenti (*Cerfa n° 14463*01*). Des réserves peuvent être émises à cette occasion sur la qualification d'accident du travail ;
- il doit fournir à l'apprenti une feuille d'accident du travail (*Cerfa n° 11383*02*) qui lui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des frais médicaux (consultations médicales, examens, analyses, pharmacie...), à l'exception de la participation forfaitaire (1 €) et des franchises médicales ;
- en cas d'arrêt de travail, une attestation de salaire (*Cerfa n°12918*01*) doit être transmise à la CPAM. C'est en fonction des renseignements fournis que seront calculées les indemnités journalières dues à l'apprenti accidenté.

La CPAM dispose de 30 jours à compter de la date de réception de la déclaration pour instruire le dossier et se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Le médecin traitant établit le certificat médical final de guérison ou de consolidation. Ce certificat comporte 4 volets (volets 1 et 2 à l'attention de la CPAM, volet 3 pour l'apprenti et volet 4 pour l'employeur si le certificat met fin à un arrêt de travail).

En cas de rechute, l'employeur n'a pas de démarches à faire, puisque le médecin établit un certificat de rechute qu'il adresse à la CPAM. Cette dernière transmet à l'apprenti une nouvelle feuille de maladie. L'employeur peut néanmoins faire connaître à la CPAM ses réserves éventuelles quant à la qualification de rechute.

La rémunération correspondant au jour de l'accident relève de l'employeur.

Les indemnités versées au 1^{er} jour d'absence sont calculées selon les mêmes modalités que pour tout salarié et sur la base du SMIC. Elles ne peuvent être supérieures à la rémunération de l'apprenti.

Les congés de maternité – paternité

Les apprenties bénéficient des droits au congé de maternité, au même titre que tout salarié (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) pour la naissance d'un enfant.

Dès le début du congé, une attestation de salaire doit être établie par l'employeur et transmise à la CPAM (*même formulaire que pour les congés de maladie – Cerfa N° 11135*03*).

Le congé de paternité est de : 11 jours pour une naissance unique et de 18 jours pour une naissance multiple.

Ces jours sont calendaires et s'ajoutent aux 3 jours déjà accordés aux pères salariés en cas de naissance.

Les droits et obligations relevant du statut général de la fonction publique

Les apprentis qui relèvent d'un employeur public bénéficient des mêmes droits, y compris syndicaux, et sont soumis aux mêmes obligations que l'ensemble de ses agents. Les règles du statut général de la fonction publique, et notamment celles relatives aux obligations de discrétion professionnelle et de réserve, leur sont également applicables. Il est conseillé de faire signer à l'apprenti un engagement à respecter ces obligations, qui peut être joint au contrat d'apprentissage.

La discipline

Le pouvoir disciplinaire relève de l'employeur. Il peut à ce titre sanctionner tout comportement qu'il estime fautif. Les règles procédurales applicables aux apprentis relèvent des dispositions du Code du Travail (*art. L. 1331-1 ; L. 1132-1 ; L. 1132-2 ; L. 1132-3 du code du travail*).

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles définies par un règlement intérieur ou une note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Les sanctions qui peuvent être prises sont :

- l'avertissement, le blâme ou les sanctions doivent être formalisées par écrit ;
- la mise à pied disciplinaire (sans rémunération) qui doit être proportionnelle à la faute et inférieure à une semaine ;
- la fin de contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Les règles de procédure applicables aux sanctions disciplinaires (lettre de convocation à un entretien, entretien, notification de la sanction) sont explicitées dans l'article L 1132.2 du code du travail. Si l'apprenti est mineur, ses parents doivent être convoqués à l'entretien. Ces règles ne sont pas applicables aux sanctions relevant de l'avertissement ou le blâme qui ne font l'objet que d'une procédure simple (LR/AR).

Une mise à pied conservatoire peut être prononcée dans l'attente d'une résiliation du contrat. Elle n'est pas une sanction disciplinaire et ne relève pas des mêmes contraintes procédurales. Un entretien préalable est néanmoins conseillé. Si la fin de contrat est prononcée par le Conseil des Prud'hommes, la rémunération n'est pas due au titre de cette période. Si ce n'est pas le cas, elle est alors due.

Le droit syndical

L'apprenti étant considéré comme un salarié à part entière, il peut se syndiquer.

Si l'apprenti est mineur, l'employeur est tenu de prévenir les parents ou tuteurs légaux en cas d'arrêt pour maladie, d'accident du travail, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti mineur est en outre soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention, qui peut prescrire des visites ou des examens complémentaires.

Quelles sont les missions du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. Il ne doit pas être considéré comme un formateur, mais comme un tuteur. A ce titre, il :

- accueille et guide l'apprenti dans le service ;
- présente le personnel et les activités du service à l'apprenti ;
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes du service et répond à ses interrogations ;
- fait le point avec la hiérarchie et le service RH à la fin de la période des 45 premiers jours ;
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel ;
- organise et planifie le travail de l'apprenti, en prenant en compte la progression requise de l'apprenti ;
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- veille à la bonne intégration de l'apprenti dans le service en impliquant les personnels, autant que nécessaire, à la transmission des savoirs professionnels et en précisant bien à chacun le statut de l'apprenti et ce que l'on peut ou non attendre de lui ;
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au sein du centre ou lieu d'enseignement et des résultats obtenus ;
- accueille le formateur responsable du suivi de l'apprenti et assure avec lui le lien pédagogique, au moyens des outils prévus à cet effet (livret pédagogique, carnet de liaison...). Il participe à ce titre dans les 45 premiers jours de l'accueil à un premier entretien pédagogique avec le formateur et l'apprenti (et son représentant légal en cas de minorité) ;
- évalue régulièrement l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti et ajuste le parcours en cas de besoin. Il organise avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle.

Il doit à ce dernier titre, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA ou lieu d'enseignement. Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit connaître l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice. Une formation aux fonctions de maître d'apprentissage peut lui être proposée par le CFA.

Pour assurer pleinement ce rôle, le maître d'apprentissage doit faire preuve des qualités suivantes :

- être capable de transmettre son savoir par des capacités :
 - d'écoute, de communication et de pédagogie ;
 - d'organisation et de planification ;
 - d'adaptation et de remise en question des pratiques (construire le parcours de l'apprenti avec l'intéressé et le responsable de formation, varier les approches permettant la transmission du savoir par l'explication, l'exemple, la mise en situation...), dans le but constant de faire gagner l'apprenti en autonomie ;
- être capable d'évaluer la progression de l'apprenti en faisant preuve :
 - d'objectivité ;
 - d'esprit d'analyse ;
 - d'une démarche positive et constructive.

Il doit pouvoir dégager le temps nécessaire au plein exercice de sa mission, y compris pour suivre la formation couramment proposée aux maîtres d'apprentissage par les CFA.

Les débuts de la période d'apprentissage sont particulièrement importants. Le maître d'apprentissage doit se familiariser avec le programme de formation de l'apprenti, son contenu comme sa progression, et adapter les missions qu'il lui confie.

Quel rôle doit jouer la chaîne hiérarchique du service employeur ?

La bonne exécution du contrat nécessite une implication constante de la chaîne hiérarchique du service employeur, laquelle doit soutenir le maître d'apprentissage en étant vigilante :

- à l'organisation du travail mise en place, notamment dans le but de permettre au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti ;
- à la qualité des conditions d'accueil réservées à l'apprenti ;
- à l'accompagnement du maître d'apprentissage afin de lui apporter le soutien et l'aide dont il peut avoir besoin tout au long de sa mission ;
- au suivi de l'évolution de l'apprenti et de son intégration au sein du service d'accueil.

Cette chaîne hiérarchique doit maîtriser le cadre juridique du contrat d'apprentissage.

Le moment de l'accueil est particulièrement important pour garantir une bonne intégration de l'apprenti. Il convient donc, non seulement de lui présenter son maître d'apprentissage, mais également de lui expliquer l'environnement professionnel et l'organisation qui en découle. Les interlocuteurs à contacter en cas de difficultés doivent lui être signalés.

Un représentant de cette chaîne est associé aux étapes les plus importantes de la vie du contrat, comme la validation de la période des 45 premiers jours ou la première réunion pédagogique dans les 45 jours de l'accueil.



Modifications, rupture et fin de contrat d'apprentissage

Les modifications du contrat d'apprentissage

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage. Elles concernent :

- le changement de maître d'apprentissage ;
- le changement d'employeur ou d'établissement de formation ;
- le changement de lieu d'apprentissage.

Toute modification du contrat doit faire l'objet d'une communication aux parties prenantes : établissement de formation et DIRECCTE.

Un avenant au contrat d'apprentissage sera alors nécessaire permettant de notifier les modifications intervenues. Il suffira à l'employeur de remplir un nouveau CERFA en cochant les cases correspondantes (1 - type de contrat ; 2 - modification des conditions du contrat).

Si cette modification concerne le lieu du travail, elle doit recueillir l'accord express de l'apprenti.

La rupture du contrat

Le contrat d'apprentissage relève de modes de rupture particuliers et exclusifs au regard du droit commun du travail.

Employeur et apprenti ont la faculté mutuelle de rompre le contrat, sans motivation, pendant les 45 premiers jours de son exécution dans les services. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat.

La période de 45 jours peut être suspendue en cas de maladie de l'apprenti ; elle est automatiquement prorogée d'une durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.



Si une partie au contrat utilise cette possibilité, il doit, avant la date de fin de cette période, notifier, par écrit, sa décision à l'autre partie.

L'employeur doit alors informer de cette rupture l'établissement de formation théorique dans lequel est inscrit l'apprenti, ainsi que l'organisme auprès duquel le contrat d'apprentissage a été enregistré.

Après l'expiration de cette période de 45 jours, seuls deux autres modes de rupture sont admis.

- La rupture d'un commun accord : aussi nommée « rupture amiable », elle suppose un consentement « libre et éclairé » de chaque partie au contrat qui formaliseront, par écrit et en deux exemplaires originaux signés, le principe mutuel de rupture du contrat d'apprentissage.
- A défaut d'accord mutuel des parties au contrat, ce dernier ne peut être rompu que par le juge, saisi par l'apprenti ou l'employeur, d'une demande de résiliation judiciaire, et ce pour des motifs limitativement prévu par les textes : cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ; inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Les deux principaux modes de rupture du droit commun du travail que sont la démission et le licenciement ne sont pas ouverts au contrat d'apprentissage.

Le Conseil des Prud'hommes, dont dépend territorialement le lieu principal d'exécution du contrat d'apprentissage, pourra se prononcer sur l'imputabilité de la rupture, voire accorder à l'apprenti des dommages-intérêts au regard du préjudice subi.

L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité. Il peut seulement bénéficier de dommages et intérêts conformément à la situation décrite ci-dessus.

Dans le seul cas de la réussite aux épreuves finales du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre son contrat avant son terme. Dans ce cas, il doit adresser un écrit en ce sens à son employeur, en respectant un délai de prévenance de deux mois, délai de prévenance que l'employeur peut réduire, voire dont il peut dispenser l'apprenti à sa demande écrite (ce qui n'emportera pas rémunération de la période de délai de prévenance non effectuée).

Cas pratique :

Un apprenti démissionne après une seule journée d'emploi

Il est nécessaire de demander un écrit à l'apprenti afin d'être en mesure de prouver que la rupture est à son initiative ; à ce stade, un simple courriel signé depuis son adresse personnelle devrait suffire.

Si l'apprenti a fait une (seule) journée complète, le contrat a commencé à être exécuté, et cette journée lui est financièrement due.

Il s'agit donc de poursuivre la procédure de recrutement en cours, puis aussitôt que celle-ci est terminée d'enclencher celle de rupture. Il suffira d'adresser à la Direccte ayant procédé à l'enregistrement et à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est (était) inscrit un courrier notifiant la rupture (à compter de telle date) accompagnée du courriel de l'apprenti.

Par ailleurs, il convient d'informer le contrôleur financier pour pouvoir débloquer le paiement de la journée.

L'après-contrat

Accès à la fonction publique

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.

La période d'apprentissage peut ainsi être mise à profit par l'apprenti pour s'acculturer et bénéficier d'une immersion dans le monde professionnel public, ce qui constitue un avantage comparatif indéniable au moment du concours, par rapport à d'autres profils de candidats.

En effet, l'accompagnement dont bénéficie l'apprenti participe, s'il souhaite se présenter à un concours de la fonction publique, d'une sorte de préparation, ceci pour plusieurs raisons :

- l'apprenti aura sur une période allant au minimum de 6 mois jusqu'à 4 ans pris connaissance du secteur public, de ses missions, de son fonctionnement, de ses méthodes de travail et de ses exigences ;
- il aura bénéficié d'un accompagnement sur les droits et obligations d'un fonctionnaire ou d'un agent public et sur les valeurs qui fondent l'engagement public à travers la proximité et le lien tissé avec le maître d'apprentissage ;
- il pourra justifier d'une véritable expérience dans un univers professionnel qu'il sera capable de valoriser, ne serait-ce qu'à travers la pertinence et la réalité des exemples ou des comparaisons qu'il pourra donner à l'occasion d'une épreuve écrite ou d'une épreuve orale.

En outre, l'ensemble des épreuves écrites ou orales des concours prennent en compte, depuis la révision générale de leur contenu (RGCC) et le développement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), la dimension professionnelle de la carrière ou du parcours du candidat, y compris pour celui qui se présente au concours externe.

L'apprenti ne peut faire valoir ses années d'apprentissage comme des années d'expérience professionnelle au sens des durées d'expérience requises (services effectifs) pour se présenter à un concours interne. En revanche, **le projet de loi « égalité et citoyenneté », actuellement débattu au Parlement**, prévoit, pour permettre aux apprentis ou anciens apprentis qui le souhaitent d'accéder plus facilement aux corps ou cadres d'emplois dans la fonction publique, les dispositions suivantes :

« La durée du contrat d'apprentissage auprès d'un employeur public ainsi que celle de tout contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L 6221-1 du code du travail sont comptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux concours prévus au 3° de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, au 3° de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et au 3° de l'article 29 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ».

Cette disposition, **qui sera d'application directe dès la promulgation de la loi**, permettra aux apprentis, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, de se présenter aux troisièmes voies du 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, la période prise en compte est celle de la durée globale du contrat, indépendamment de la période relative à la formation.



L'apprentissage dans les services du Premier ministre - 01/07/2015



Interview de Sofien ABDALLAH,
adjoint au chef du bureau de la gestion des personnels
contractuels à Direction des services administratifs et
financiers (DSAF) du Premier ministre

Photo : À gauche, Sofien ABDALLAH, adjoint au chef du bureau de la gestion des personnels contractuels à Direction des services administratifs et financiers (DSAF) du Premier ministre, en compagnie d'Aurelia MOUTIEN-CALLY, correspondante ressources humaines de la Division des systèmes d'information (DSI) à la DSAF et de Lamine FALL, responsable de la cellule d'organisation et de pilotage de la DSI à la DSAF, sur le stand SPM lors de l'un des forum sur l'apprentissage.

Pourquoi les services du Premier ministre (SPM) se montrent particulièrement actifs dans la mise en œuvre la politique en faveur de l'apprentissage ?

Permettez-moi, avant de répondre à votre question, de mettre en avant le caractère tout à fait collectif et transversal de ce travail. Si le bureau de la gestion des personnels contractuels à la Direction des services administratifs et financiers (DSAF) du Premier ministre a été désigné comme coordinateur de ce projet, quasiment tous les autres bureaux de la sous-direction des ressources humaines participent à cette entreprise. Les secrétaires généraux ou directeurs des ressources humaines des différentes entités administratives rattachées au Premier ministre sont également parties prenantes de ce dispositif et jouent un rôle absolument essentiel au quotidien. Pour jouer des métaphores, cette implication collective me fait vraiment penser à une équipe de football au sein de laquelle chaque individualité met son talent au service du groupe pour la faire gagner !

Tout d'abord, je rappelle que pour les SPM, le recrutement d'apprentis n'est pas quelque chose de nouveau ! Nous avons, en effet, déjà acquis une expérience dans ce domaine en ayant recruté une dizaine d'apprentis depuis 2009 dans différents secteurs, comme les métiers de bouche, la communication ou l'informatique.

C'est donc dans une démarche d'exemplarité et avec une ferme volonté de développer cette expérience, que les SPM ont décidé de contribuer à l'accélération de la mise en œuvre de la politique en faveur de l'emploi des jeunes réaffirmée par le président de la République lors de Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014. A cette occasion, ce dernier a souhaité replacer l'apprentissage au centre du dispositif et appelé les administrations à y prendre activement part. C'est ce que les SPM sont en train de faire ! Nous avons, en effet, la conviction que l'employeur public, du fait des missions de service public qui lui sont confiées et de par les valeurs qu'il incarne, se doit d'être exemplaire face à ces enjeux.

Pour les SPM, participer au développement de l'apprentissage au sein de l'administration, c'est en particulier :

- prendre part à l'effort de la nation dans sa lutte contre le chômage et la précarité ; pour que sa jeunesse retrouve le chemin de l'emploi ;
- donner aux jeunes une première expérience professionnelle au contact de la réalité du monde du travail, tout en les aidant à financer leurs études ;
- multiplier les chances des futurs diplômés de trouver un emploi à la suite de leurs études, une grande majorité de ceux qui suivent une formation en alternance trouvant un emploi rapidement.

Mais, les employeurs que sont les SPM y trouvent également de nombreux avantages en recrutant des apprentis. Il s'agit d'un engagement :

- « global » favorisant la diversité et permettant au monde de l'administration de s'ouvrir plus encore à des catégories de jeunes qui y sont peu représentées ;
- qui participe à la rénovation et à la modernisation de notre gestion des RH, nous poussant à rechercher des solutions innovantes afin de s'adapter aux besoins que cette politique en faveur des apprentis engendre ;
- qui, enfin, contribue à la diversification des filières de recrutement. Ceci même si, comme nous le savons tous, un contrat d'apprentissage ne dispense pas son bénéficiaire de candidater dans les conditions de droit commun aux différentes voies permettant d'intégrer la fonction publique, conformément au principe d'égalité de l'accès à l'emploi public.

Voilà, pourquoi, les SPM se sont résolument engagés dans une démarche proactive et volontariste pour le développement de l'apprentissage.

Combien et quels types de postes sont ouverts au sein des SPM ?

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a décidé que, dans le cadre de la politique d'apprentissage, les SPM apporteraient un soutien opérationnel à d'autres administrations (Conseil d'État, Cour des comptes, Conseil économique, social et environnemental, le Défenseur des droits, etc.), soit un périmètre correspondant à environ 10 000 équivalents temps plein (ETP).

Le Premier ministre a notifié le 11 mai 2015 à ses services, la cible de 48 nouveaux apprentis pour 2015-2016, soit 35 pour la rentrée scolaire et universitaire 2015/2016 et 13 pour celle de 2016/2017.

Une quinzaine d'administrations de ce périmètre ont confirmé 57 besoins effectifs en apprentis. Ces offres d'apprentissage sont toutefois susceptibles d'évoluer dans les prochaines semaines. Les fiches de poste d'apprentis ont été progressivement publiées sur la page spécialement dédiée à l'apprentissage de la Bourse interministérielle pour l'emploi public (BIEP).

Ces 57 fiches de poste concernent des domaines d'activité extrêmement variés : la logistique, les systèmes d'information et de communication, les études et évaluations des politiques publiques, la communication, les affaires générales, les ressources humaines, etc. Tous les niveaux de diplômes sont recherchés : master, licence, bac+2, etc. Un certain nombre de fiches de poste de niveau CAP proposées concernent la logistique des trois cabinets ministériels relevant de ce périmètre (chefs de rang, commis de cuisine, commis en pâtisserie, etc.). Ainsi, conformément aux directives gouvernementales, ces dernières propositions s'inscrivent dans l'objectif de favoriser l'emploi d'apprentis faiblement qualifiés.

Enfin, permettez-moi de rappeler qu'il a été prévu d'accorder une attention particulière au recrutement d'apprentis handicapés, conformément aux objectifs nationaux d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ainsi, 24 jeunes apprentis handicapés bénéficieront de contrats d'apprentissage au sein de ce large périmètre des SPM : 4 en 2015, 8 en 2016 et 12 en 2017. Un ensemble d'aides spécifiques sont prévues pour les accompagner tout au long de leur période d'apprentissage.

Quel dispositif avez-vous prévu pour les futurs apprentis et leurs maitres d'apprentissage ?

Dès le début de ce processus, en octobre dernier, nous avons considéré que ce point était essentiel à la réussite de notre démarche.

Après avoir identifié nos besoins en apprentis au sein de chaque entité administrative des SPM, nous avons désigné les maitres d'apprentissage sur la base du volontariat. C'est important pour l'implication des maitres d'apprentissage et l'appropriation par les différentes administrations de cette politique publique renouvelée. Ainsi, chaque offre de poste d'apprenti devait être accompagnée du nom et des fonctions du maitre d'apprentissage.

De plus, plusieurs sessions de formation des maîtres d'apprentissages sont ou vont être organisées par une équipe pluridisciplinaire de la sous-direction des ressources humaines de la DSAF pour les accompagner dans leur mission. Ce dispositif de formation se décline en trois phases :

- un stage de deux jours intitulé « Formation des maîtres d'apprentissage » dispensé par la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Paris - Ile de France dont l'objectif est de mettre à leur disposition les outils et méthodes pour transmettre les savoir-faire et évaluer la progression de l'apprenti. Un représentant de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Ile de France, actrice essentielle sur les aspects juridiques et réglementaires de l'apprentissage, y intervient et un kit maître d'apprentissage spécifique aux SPM est remis à chaque participant ;
- un module d'une demi-journée de présentation des services du Premier ministre et de leur organisation, destiné à apporter au maître d'apprentissage les connaissances nécessaires pour faciliter l'intégration de l'apprenti dans son environnement professionnel ;
- une rencontre-bilan destinée à réunir l'ensemble des maîtres d'apprentissage pour un retour d'expérience à l'issue des deux premières phases et un échange de pratique. Ceci nous permettra de développer un réseau de maître d'apprentissage.

Devant la forte demande de participation sur la première session de juin, au moins deux autres sessions seront organisées avant la fin du mois d'octobre prochain. La première vient de se terminer et nous avons d'excellents retours de la part des participants. C'est très encourageant pour nous car, dès le départ, nous avons à cœur de « professionnaliser » le rôle du maître d'apprentissage.

Enfin, de leur côté, les apprentis en poste à Maignon devraient se voir proposer une participation à la traditionnelle journée d'accueil des nouveaux arrivants qui inclut notamment une présentation générale de l'organisation et du fonctionnement des SPM ainsi qu'une visite de l'Hôtel de Maignon ! Ils devraient également être réunis pour une session spécifique afin de les aider à s'intégrer à l'environnement professionnel des différents services rattachés au Premier ministre.

Nous prévoyons d'organiser d'autres actions, touchant les apprentis et leurs maîtres d'apprentissage, au cours de l'année.

A ce stade, avez-vous reçu suffisamment de candidatures pour chaque poste ?

L'importante mobilisation des SPM, les relations avec les CFA et la participation à divers forums ont commencé à donner des résultats intéressants. A ce jour, près de 900 CV et candidatures ont été reçus par les différents services du périmètre. Elles ont déjà débouché sur environ 150 entretiens, soit une moyenne d'à peu près 3 entretiens par poste proposé.

Avez-vous déjà finalisé certains recrutements ?

Oui, tout à fait, une vingtaine de contrats d'apprentis sont en passe d'être finalisés ou déjà conclus ! Et, ce n'est pas fini... Au regard de la dynamique actuelle, nous avons bon espoir d'atteindre notre objectif de recruter 35 apprentis d'ici la prochaine rentrée scolaire et universitaire de septembre et octobre 2015.

Quels conseils donneriez-vous aux services gestionnaires qui vont entamer le processus et commencer à rédiger leurs fiches de postes ?

La première chose que je recommanderais, c'est de bien anticiper la phase administrative de recrutement des apprentis qui est complexe (conditions pour être maître d'apprentissage ou apprenti, rédaction des conventions d'apprentissage, instruction des dossiers de recrutements, etc.) et fait intervenir les Centres de formation des apprentis (CFA) ainsi que la DIRECCTE régionalement compétente. Un guide pratique - très complet et accessible - élaboré par la DGAFP est d'ores-et-déjà disponible.

Parallèlement, il est important de mettre en place un dispositif d'accompagnement des différents services recruteurs. Cela passe par :

- d'une part, l'identification d'un interlocuteur unique (une équipe de deux ou trois personnes maximum) chargé de répondre à toutes les interrogations que peuvent avoir les différentes entités administratives qui recrutent et de les conseiller ;
- et, d'autre part, par la constitution d'un réseau de correspondants « apprentissage » identifiés par le biais des traditionnels correspondants ressources humaines de chaque service (un réseau d'une vingtaine de correspondants a ainsi été constitué au sein des SPM).

Enfin, il ne faut pas hésiter à aller à la rencontre des jeunes, sur le terrain ! Ainsi, nous avons pris part à différentes manifestations. Pour générer des candidatures, outre la publication de fiches de poste sur la BIEP, nous avons fait la publicité des postes d'apprentis auprès d'un certain nombre d'écoles, universités et CFA ainsi que d'acteurs institutionnels (la Région Ile-de-France, la Chambre de commerce et d'industrie de Paris) . Nous avons également pris part au Forum de l'Alternance (12 et 13 mai 2015), à la Fête de l'Alternance du 28 mai 2015 (Parc Floral de Paris) et au Salon de l'Apprentissage organisé par le CFA-AFIA (1er juin 2015). De nombreuses manifestations sont encore organisées d'ici fin septembre et il ne faut pas hésiter à s'y rendre pour faire connaître son offre de postes d'apprenti aux potentiels candidats.