DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

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 : RDFF1607590C

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 chargé 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'État.*

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 : RDFF1530118C)

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 14/06/2016 09:48:54

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'État.

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.

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 14/06/2016 09:48:54

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.

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 14/06/2016 09:48:54

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**.

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 14/06/2016 09:48:54

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**

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 14/06/2016 09:48:54

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 2016[1] 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).

[1] NOR : RDFF1530118C

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 14/06/2016 09:48:54

Pour la Ministre de la fonction publique et par délégation
Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

Thierry LE GOFF

Pour la Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et par délégation
La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Carine CHEVRIER

Copyright DGAFP - http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr - 14/06/2016 09:48:54