

ANNEXE I

I- Le lancement de la campagne de recrutement

I-1 Les nouveaux postes à définir :

L'identification du maître d'apprentissage est le 1^{er} élément à prendre en compte. Exercer cette fonction c'est transmettre son expérience à un jeune, l'accompagner dans sa progression jusqu'au diplôme, mais aussi valoriser son expérience, prendre du recul sur ses pratiques, mieux faire connaître un service, un établissement. Le maître d'apprentissage doit pouvoir dégager les disponibilités nécessaires à cette mission.

Le poste proposé à un apprenti doit être un réel poste de travail, lui permettant de se former par l'exécution de travaux diversifiés, s'inscrivant dans une progression annuelle. Vous devrez être particulièrement attentif à l'adéquation entre le niveau et le contenu du poste proposé et le niveau et le contenu du diplôme visé.

L'existence d'un CFA à proximité est également un élément à prendre en compte ou, pour des CFA éloignés, à la fois un rythme d'alternance compatible et la possibilité d'une prise en charge de frais de transport ou d'hébergement par des conseils généraux ou régionaux.

Pour les nouveaux postes à offrir au recrutement de la rentrée 2016, les recrutements aux niveaux V, IV et III devront être privilégiés.

Les comités techniques doivent émettre un avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis que vous recrutez.

Des cibles de recrutement par autorité d'emploi ont été définies, précisées dans le tableau figurant en annexe II. Vous êtes invités à faire remonter vos propositions de postes dans les meilleurs délais à votre autorité d'emploi, afin que celle-ci puisse en valider le principe et en vérifier le contenu avant diffusion sur la BIEP apprentissage par le secrétariat général. Vous utiliserez à cette fin la fiche de poste figurant en annexe.

Pour les postes offerts au recrutement en 2015, sur lesquels les apprentis auront achevé leur formation en fin d'année scolaire 2015-2016, vous êtes invités à proposer à votre autorité d'emploi sauf circonstances particulières un nouveau recrutement au titre de la rentrée 2016.

I-2 Les maitres d'apprentissage :

Le maitre d'apprentissage doit remplir une des conditions suivantes :

- être titulaire 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 justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- posséder une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Près des deux tiers des maitres d'apprentissage des jeunes recrutés à la rentrée 2015 dans le périmètre du ministère de la culture et de la communication sont des hommes. Je vous invite par conséquent à être attentifs à la désignation de femmes comme maîtres d'apprentissage.

Un maitre d'apprentissage ne peut accueillir plus de deux apprentis simultanément. Vous veillerez également à ce qu'un même agent ne cumule pas plusieurs formes de tutorat et d'accompagnement de jeunes.

J'attire votre attention sur l'intérêt pour les apprentis du suivi par une équipe tutorale, au sein de laquelle est désigné un maitre d'apprentissage référent responsable, qui assure la coordination de l'équipe et le lien avec le CFA. Ce dispositif peut enrichir la formation du jeune, et garantir dans certains cas la continuité de son suivi.

Il est très important que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier, de préférence avant l'arrivée du jeune, d'une formation à leur mission. Des offres de formation sont mises en place par les antennes du CNFPT, certains CFA, des GRETA, des chambres consulaires, les IRA. Le Secrétariat général a défini de nouvelles sessions de formation pour les maîtres d'apprentissage de l'ensemble du périmètre du ministère et de ses établissements publics administratifs, qui se dérouleront à Paris en juin (2 sessions) et septembre (2 sessions). Pour l'ensemble des participants, une journée complémentaire d'échange d'expérience sera également organisée début 2017. La présentation détaillée de ces formations ainsi que les modalités d'inscription sont disponibles dans la rubrique formation de l'intranet Sémaphore ainsi que sur le catalogue en ligne Formaction (Domaine Ressources humaines/Formation des acteurs de l'apprentissage).

II- Le recrutement

II-1 La recherche de candidats et la sélection des apprentis

Les fiches de postes seront comme pour la campagne de recrutement 2015 publiées sur la BIEP apprentissage, mais aussi cette année sur le site internet du ministère. Je vous engage à diversifier en tant que de besoin les modes de recherche de candidats, notamment via les réseaux sociaux pour toucher plus directement les jeunes, ou en contactant les CFA correspondant à votre offre. Vous êtes également invités à renforcer vos relations avec les rectorats, pour que les sites académiques et les délégations régionales de l'ONISEP puissent diffuser l'information auprès des jeunes, de leurs établissements de formation et des CFA.

Je vous invite par ailleurs à diffuser largement vos offres de recrutement auprès des CAP emploi, afin de donner toutes leurs chances aux apprentis en situation de handicap. La Fonction publique se doit en effet d'être exemplaire sur ce point.

II-2 Les Centres de formation d'apprentis

Il est important que vous puissiez établir des liens durables avec des Centres de formation d'apprentis, et qu'à cette fin vous soyez attentifs à la complémentarité de leur offre de formation par rapport à votre activité, à la qualité de cette offre, ainsi qu'aux rythmes d'alternance qu'ils proposent : vous devez notamment vérifier que ce rythme est compatible avec le travail des équipes dans lesquelles le jeune est intégré et avec le poste que vous lui proposez.

La Fonction publique dans le secteur non industriel et commercial n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage. De ce fait une participation aux frais de formation de vos apprentis vous est demandée par les CFA. Cette participation peut néanmoins faire l'objet de négociations et d'une prise en charge totale ou partielle par les conseils régionaux. Vous devez en tout état de cause connaître les conditions financières de cette formation (devis ou convention financière) avant de conclure tout contrat d'apprentissage. Un plafond indicatif de 5000 € par an pour ces frais de formation vous est fixé. Une convention type vous sera par ailleurs prochainement adressée pour vous aider à identifier les points à préciser avec le CFA. Il vous est enfin fortement déconseillé de procéder au paiement à l'avance de la totalité des coûts d'une formation.

III- Formalisation du recrutement : le contrat et l'enregistrement

III-1 Les composantes du contrat

Un nouveau formulaire CERFA est disponible (formulaire FA13, sur service-public.fr), qui prévoit notamment l'adhésion au régime spécifique d'assurance chômage pour les employeurs du secteur public, que vous pourrez par conséquent systématiquement cocher. Cette adhésion, prévue par *l'accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public*, constitue en effet une mesure de simplification administrative significative. Les cotisations sont prises en charge par l'État de manière globale, les indemnités sont versées par Pôle emploi.

S'agissant des dates des contrats, je vous invite par souci de simplification à faire coïncider autant que possible la date du début de la formation et la date de début du contrat, même si juridiquement il n'y a pas d'obligation sur ce point. Je vous rappelle par ailleurs qu'au plus tôt un contrat d'apprentissage peut prévoir une date de fin au lendemain de la dernière des épreuves sanctionnant le diplôme préparé, au plus tard, à la veille du début d'un nouveau cycle identique, quand bien même l'apprenti ne s'y inscrit pas.

Je vous confirme que les visites médicales d'embauche relèvent bien des médecins agréés, dont la liste est disponible sur les sites internet des agences régionales de santé.

Vous porterez la plus grande attention à la procédure de dérogation permettant aux jeunes mineurs d'effectuer des travaux dits « réglementés », prévue par le décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 et la circulaire du 21 janvier 2016 et adresserez à votre autorité d'emploi au plus tard au 15 octobre 2016 un état des déclarations effectuées.

Je vous rappelle que la rémunération des apprentis du secteur public non industriel et commercial correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution de son contrat. Vous serez sur ce point attentifs aux règles applicables en cas de succession de contrats d'apprentissage, et par ailleurs aux rémunérations afférentes à la préparation des licences professionnelles et master II (rémunération correspondant à une 2ème année d'apprentissage).

Dans le secteur public non industriel et commercial, une majoration de 10 points s'applique pour la préparation d'un diplôme de niveau IV et de 20 points pour la préparation d'un diplôme de niveau III. Je vous recommande par souci de cohérence et d'équité d'appliquer également cette majoration de 20 points aux apprentis préparant un diplôme de niveau II et I.

J'attire votre attention sur le fait que la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a modifié les modalités de rupture du contrat d'apprentissage (article L. 6222-18 du code du travail, 1^{er} alinéa). La période pendant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties a en effet été portée à 45 jours, comptabilisés à partir du premier jour d'exécution du contrat jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique dans l'organisme d'accueil.

III-2 Les procédures

Comme pour la campagne de recrutement 2015, les contrats d'apprentissage conclus par les opérateurs seront signés par les dirigeants des établissements publics administratifs concernés, et adressés par l'établissement à la DIRECCTE territorialement compétente pour enregistrement. L'autorité d'emploi devra être informée de la signature des contrats. Toutes les données nécessaires au suivi durant l'année scolaire 2016-2017 des recrutements effectués seront également ensuite adressées à l'autorité d'emploi compétente.

Pour le périmètre T2 (administration centrale, services à compétence nationale, directions régionales des affaires culturelles), une fiche de procédure vous sera adressée prochainement par votre autorité d'emploi.