



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFÈTE DE LA RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

RECUEIL DES ACTES
ADMINISTRATIFS SPÉCIAL
N°BFC-2018-033

PUBLIÉ LE 26 FÉVRIER 2018

Sommaire

DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté

BFC-2018-02-21-002 - PEC CAE (10 pages)

Page 3

BFC-2018-02-16-001 - Règlement intérieur régional Direccte Bourgogne-Franche-Comté
(8 pages)

Page 14

DRAAF Bourgogne Franche-Comté

BFC-2018-02-23-001 - Arrêté relatif à l'agrément des structures assurant dans la cadre de l'AITA (accompagnement installation transmission en agriculture) les prestations de diagnostic de l'exploitation à reprendre (volet 2 - conseil à l'installation) et les prestations de diagnostic d'exploitation à céder (volet 5 - incitation à la transmission) dans le département de Saône et Loire. (4 pages)

Page 23

Préfecture de la région Bourgogne Franche-Comté

BFC-2018-02-23-003 - Arrêté n°18-30 BAG portant délégation de signature à Monsieur BAYOT (4 pages)

Page 28

DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté

BFC-2018-02-21-002

PEC CAE

*Arrêté relatif aux embauches en Parcours Emploi Compétences,
aux Contrats Initiative Emploi (C.I.E) et aux emplois d'avenir (E.A.V)*



Préfet de région Bourgogne Franche Comté

**Arrêté relatif aux embauches en Parcours Emploi Compétences,
aux Contrats Initiative Emploi (C.I.E) et aux emplois d'avenir (E.A.V)**

La préfète de la région Bourgogne Franche-Comté, Préfète de la Côte d'Or,
Chevalier de la légion d'honneur, Officier de l'ordre national du mérite,

Vu les articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail ;

Vu la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

Vu la loi n° 2008-1249 du 01 décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion,

Vu la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2018 de finances pour 2018 ;

Vu le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion,

Vu le décret n°2014-1750 du 30 décembre 2014 fixant la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains ;

Vu l'arrêté du 16 mars 2017 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale ;

Vu la circulaire DGEFP n° 2009-42 du 05/11/2009 relative à l'entrée en vigueur du CUI au 01/01/2010 ;

Vu la circulaire inter ministérielle CAB n°2015/94 du 25/03/2015 relative à la mise en œuvre des mesures en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le champ du développement de l'activité économique et de l'emploi ;

Vu la circulaire n°DGCS/B3/DGEFP/DGT/2017/79 du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la circulaire n°DGEFP/SPDAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative au Fonds d'Inclusion dans l'Emploi et aux Parcours Emploi Compétences, en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi ;

Considérant la concertation avec les partenaires du service Public de l'Emploi de la région Bourgogne Franche-Comté ;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne Franche-Comté ;

ARRETE

PREAMBULE :

Dans un contexte de reprise économique réelle, la mobilisation du service Public de l'Emploi en direction des personnes durablement éloignées du marché du travail est plus que jamais une nécessité afin de permettre aux demandeurs d'emploi de profiter des opportunités découlant de la croissance de l'emploi marchand.

L'enjeu vise leur accès durable à un emploi par un accompagnement sur mesure concourant au développement des compétences correspondant au projet professionnel des publics en difficultés et aux besoins en matière de ressources humaines des acteurs économiques. Ainsi, la mise en place du Parcours Emploi Compétences se déploie autour du triptyque accompagnement - formation – emploi, effets leviers de l'évolution et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, le Parcours Emploi Compétences mixe les périodes de mises en situation professionnelle, d'accès à la formation et l'acquisition de compétences.

Le cadre juridique du Parcours Emploi Compétences CAE reste celui du C.A.E, pour lequel il est désormais instauré pour les CAE en cours et les Parcours Emploi Compétences initiaux et renouvellements qui vont être contractualisés. La mise en place d'un Parcours Emploi Compétence prévoit:

- L'automatisme d'un entretien tripartite préalable à la signature de la demande de l'aide (employeur, prescripteur et bénéficiaire), en vue :
 - d'établir un diagnostic permettant d'identifier « la distance à l'emploi » de la personne éloignée de l'emploi, eu égard aux attentes - exigences du marché du travail et sur la base du référentiel « compétences » de Pôle Emploi (Code R.O.M.E) ;
 - de définir les actions d'accompagnement sur mesure à déployer ;
 - de développer les conditions et modalités de suivi de ces engagements pendant toute la durée du contrat ;
 - de désigner un tuteur, parmi les salariés qualifiés et volontaires, pour assumer cette fonction. *Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité qui attribue l'aide, l'employeur pourra assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en P.E.C C.A.E.*
- La formalisation des engagements de l'employeur en matière d'accompagnement et de formation dans le CERFA exprimés sous la forme de « principales compétences à développer en cours de contrat » ;
- La mise en place d'un suivi tout au long de la durée du P.E.C contractualisé ;
- La réalisation d'un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié, en fonction des besoins de la personne, devant intervenir entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Article I : Publics éligibles à la conclusion ou au renouvellement des Parcours Emploi Compétences

La prescription du Parcours Emploi Compétences est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières d'accès à l'emploi (L5134-20 du code du travail) pour lesquels :

- la seule formation n'est pas l'outil approprié (*le frein d'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoirs-être professionnels, de rupture trop forte avec le monde de l'école, de la formation...*) ;
- les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (*SIAE, entreprise adaptée notamment*).

L'éligibilité des publics dépasse le raisonnement des catégories administratives et s'appuie sur le diagnostic global conduit par le conseiller du Service Public de l'Emploi.

Article II : Employeurs éligibles du secteur non marchand :

Le recentrage du Parcours Emploi Compétences sur l'objectif d'insertion nécessite une exigence réelle à l'égard des employeurs. Ils seront sélectionnés sur leur capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices au parcours d'insertion et à son évolution.

Cette exigence s'applique également aux structures positionnées sur l'urgence sanitaire et sociale, les communes rurales, l'Education Nationale au titre de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.

La sélection des employeurs repose sur 4 critères :

- 1° Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques répondant à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- 2° L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien le salarié notamment au regard du nombre de Parcours Emploi Compétences par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et de la mobilisation d'un tuteur ;
- 3° L'employeur doit s'engager à faciliter l'accès à la formation de la personne embauchée en Parcours emploi Compétences;
- 4° Le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans ce cadre, en fonction des besoins de la personne éloignée de l'emploi, le prescripteur a la responsabilité de proposer, d'accepter ou de refuser un Parcours Emploi Compétences en fonction de la qualité du contrat et de l'accompagnement proposé par l'employeur.

Article III : Modalités de contractualisation des Parcours Emploi compétences :

III-1- Dispositions de droit commun de la durée hebdomadaire et totale de prise en charge de l'aide de l'Etat :

- La durée hebdomadaire de prise en charge par l'Etat est limitée à **20 heures**.
- La durée des conventions initiales peut varier de **9 à 12 mois**. Le contrat de travail, différent de la convention initiale précisant les modalités de prise en charge de l'aide par l'Etat, prend la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).
- Les renouvellements ne sont ni prioritaires ni automatiques. Ils sont conditionnés à l'évaluation par le prescripteur de son utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.
- Les renouvellements sont conclus pour une durée pouvant varier de **6 à 12 mois**, en fonction du parcours de la personne, sauf pour les cas particuliers où la durée restante sera inférieure pour atteindre la durée maximale réglementaire de prise en charge de l'Etat. Dans les cas prévus à l'article L5134-23-1 du code du travail, et par application des articles R5134-32 à 34 et de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la durée maximale de 24 mois peut être prolongée jusqu'à 60 mois par périodes successives de 12 mois au plus.

III-2- Taux de prise en charge par l'Etat

III-2-1 : Taux de prise en charge par l'Etat lors de la contractualisation de conventions initiales P.E.C:

Le taux de prise en charge de droit commun est fixé à 50% du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les embauches en « P.E.C convention initiale », dès lors que le diagnostic initial, les actions d'accompagnement, la désignation d'un tuteur et les modalités de suivi ont été clairement définis entre le prescripteur et l'employeur. Ces principales actions concourent à créer les conditions favorables à une évolution du parcours professionnel et au développement des compétences de la personne recrutée en P.E.C.

III-2-2 : Taux de prise en charge par l'Etat lors de la contractualisation des renouvellements P.E.C :

→ **Le taux de prise en charge de droit commun est fixé à 40%** du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les renouvellements P.E.C, dès lors que les engagements contractualisés ont été mis en place et se sont traduits par la tenue des entretiens de suivi, la mise en place de formation sur poste de travail permettant d'attester des compétences acquises et de mentionner celles à acquérir (formalisation d'une attestation de compétences).

→ **Une majoration de 10% sera appliquée, portant ainsi le taux de prise en charge à 50%** du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les renouvellements P.E.C, dès lors qu'une formation « professionnalisante » (action de formation inscrite au plan de formation de l'employeur) ou pré-qualifiante sera engagée.

→ **Une majoration de 20% sera appliquée, portant ainsi le taux de prise en charge à 60%** du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail, concernant les renouvellements P.E.C, dès lors qu'une formation certifiante inscrite au R.N.C.P (Répertoire National des Certifications Professionnelles), incluant les certifications partielles ou qu'une démarche de V.A.E (validation des acquis de l'expérience) seront engagées ou dès lors qu'une intention formalisée d'embauche en CDI, au sein de l'employeur actuel ou d'un autre employeur, aura été fournie.

III-2-3: Dispositions dérogatoires aux III-2-1 et III-2-2

→ Dispositions Education Nationale et établissements d'enseignement privés sous contrat

Le taux de prise en charge est fixé pour les conventions initiales et les renouvellements à 50% du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée pour l'aide de l'Etat prévue par l'article L 5134-30 du code du travail au sein :

- des établissements publics locaux d'Enseignement (E.P.L.E) ;
- des établissements privés sous contrat (sous forme associatives ou de fondations) ;

Conformément à la circulaire Education nationale (N°0036 du 26 décembre 2017), relative aux modalités de prise en charge, de suivi et de gestion des moyens alloués à l'Education Nationale au titre de 2018, Les P.E.C sont mobilisables pour les métiers éligibles suivants :

- Accompagnement et aide humaine aux élèves en situation de handicap (Code R.O.M.E K1303)
- Assistance administrative aux directeurs d'école (Code R.O.M.E M 1607)
- Autres fonctions (Code R.OM.E K 2104)

→ Dispositions dans le cadre de C.A.O.M conclue avec les conseils départementaux :

Le taux de prise en charge Etat de 60% s'applique pour l'embauche sous P.E.C (convention initiale et renouvellements) **des bénéficiaires du RSA socle** financés par un Conseil Départemental dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (**CAOM**) entre l'Etat et la collectivité concernée.

Pour les bénéficiaires du RSA socle financés par les Conseils Départementaux, la durée de la convention initiale est de 12 mois. Toutefois, elle pourra être conclue exceptionnellement, pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. Les modalités de suivi des durées de ces conventions initiales de 6 à 12 mois seront définies dans les conventions annuelles d'objectifs et de moyens (C.A.O.M). Les avenants de renouvellement sont d'une durée comprise entre 6 et 12 mois

La durée hebdomadaire de prise en charge Etat est de 20 heures dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Lorsqu'aucune C.A.O.M n'a été contractualisée, le **taux de prise en charge Etat s'élève à 40%**.

Article IV : Contrat Initiative Emploi (C.I.E) (articles L5134-66 à 68 du code du travail)

Le CIE ne fait l'objet d'aucun financement de l'État. Le CIE peut néanmoins être conclu dans le cadre d'une CAOM avec un Conseil départemental pour un public bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), avec une prise en charge intégrale de l'aide par le Conseil départemental concerné à hauteur minimale de 88% du RSA socle.

Le CIE prend la forme de contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Les durées de prise en charge hebdomadaire et en mois sont prévues dans le cadre des CAOM, dans le respect des textes réglementaires. À défaut, la prise en charge hebdomadaire est fixée entre 20 et 35 heures pour une durée de 12 mois maximum, renouvelable une fois pour un renouvellement du contrat en CDI.

Article V : Emplois d'avenir (E.A.V)

Les Emplois d'Avenir (EAV) ne peuvent pas être conclus sous la forme de contrats initiaux. Les renouvellements sont exceptionnellement et uniquement autorisés sous les conditions cumulatives suivantes :

- pour achever une formation qualifiante engagée avant le 31 décembre 2017 ;
- pour la stricte durée de la formation, sans que la durée de l'aide puisse dépasser 60 mois ;
- après examen par le prescripteur de la pertinence du dossier.

Article VI : Date de validité

Le présent arrêté annule et remplace les précédents arrêtés et avenants préfectoraux C.A.E/C.I.E fixant les conditions de mobilisation des aides de l'État pour les embauches réalisées en C.U.I.

Les nouvelles dispositions prévues au présent arrêté préfectoral s'appliquent aux nouvelles conventions P.E.C comme aux avenants de renouvellement conclus à compter du 1^{er} mars 2018.

En dehors des dispositions précisées aux articles I, II et III, aucun PEC/CAE ne pourra être signé sauf dérogation expresse de La Préfète de Région sur proposition du DIRECCTE.

Les dispositions du présent arrêté demeurent en vigueur jusqu'à parution d'un nouvel arrêté en modifiant la teneur.

Article VII : Exécution de l'arrêté

Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, le Directeur Régional de Pôle Emploi, les Organismes de Placements Spécialisés, les Missions Locales et le Délégué Régional de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'exécution et du suivi du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs.

A Dijon, le **21 FEV. 2018**



Christiane BARRET

ANNEXE 1 à l'arrêté préfectoral P.E.C.C.A.E. : Synthèse des modalités de prise en charge de l'aide de l'Etat

		P.E.C. Prise en charge de l'aide de l'Etat		Exigences attendues	
		Du SMIC Horaire	De la durée hebdomadaire	De la durée en mois	
		Droit commun			
Initiaux	50%	20 h	9 à 12 mois	Diagnostic initial - Actions d'accompagnement - Désignation d'un tuteur - Modalités de suivi précisément définies entre le prescripteur et l'employeur.	
Renouvellements	40 %	20 h	6 à 12 mois	Engagements contractualisés mis en place et traduits par la tenue des entretiens de suivi, de la mise en place de formation sur poste de travail permettant d'attester des compétences acquises et de mentionner celles à acquérir. Attestation de compétences réalisées. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH): Voir conditions particulières de la note technique (annexe 2).	
	50%	20 h	6 à 12 mois	Mise en place d'une formation « professionnalisante » (action de formation inscrite au plan de formation de l'employeur) ou pré-qualifiante. BOETH : Voir conditions particulières de la note technique (annexe 2).	
	60%	20 h	6 à 12 mois	Mise en place d'une formation certifiante inscrite au R.N.C.P (Répertoire National des Certifications Professionnelles, incluant les certifications partielles). Démarche de V.A.E engagée (validation des acquis de l'expérience). Intention formalisée d'embauche en CDI au sein de l'employeur actuel ou d'un autre employeur. BOETH : Voir conditions particulières de la note technique (annexe 2).	
Durée maximale de la prise en charge de l'aide de l'Etat: 24 mois maximum sauf dérogation prévue à l'article III-I					
Dispositions dérogatoires					
Education nationale, Etablissements privés sous contrat	50 %	20 h	Droit commun	Exclusivement dans le cadre des recrutements liés aux métiers suivants : - Accompagnement et aide humaine aux élèves en situation de handicap (Code R.O.M.E.K1303) - Assistance administrative aux directeurs d'école (Code R.O.M.E M 1607) - Autres fonctions (Code R.O.M.E K 2104)	
BRSA avec CAOM	60%	20 h	Convention initiale : 12 mois et à titre exceptionnel entre 6 et 12 mois Renouvellement : droit commun		
BRSA HORS CAOM	40%	20 h	Droit commun		

ANNEXE 2 à l'arrêté préfectoral P.E.C C.A.E :
Note technique relative aux Parcours Emploi compétences

1 – RAPPEL DES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES P.E.C C.A.E

→ 1° Contrat de travail (conclu entre l'employeur et le salarié) associé à une aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du P.E.C C.A.E : Articles L 5134- 24, L 5134-25, L 5134-25-1 du code du travail

Il est possible de contractualiser un contrat à durée indéterminée ou déterminée.

*** Si contrat à durée déterminée :**

- Durée minimale de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine)
- Durée maximale de **24 mois (droit commun)**
- Durée maximale de **60 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus **et** rencontrant **des difficultés particulières** qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi
- Durée maximale de **60 mois** pour les salariés justifiant d'une RQTH
- Durée prolongée au-delà de 24 mois (ou 60 mois) pour permettre **l'achèvement** d'une action de formation professionnelle **en cours de réalisation** à l'échéance du contrat **et prévue au titre de l'aide attribuée** sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action de formation concernée.
- Durée prolongée au-delà de 24 mois (ou 60 mois) pour les salariés âgés de 58 ans et plus **jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite (loi Rebsamen)**
- **Durée hebdomadaire** : Article L. 5134-26 : La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans **l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé**. Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié.

→ 2° Convention d'aide à l'insertion professionnelle déclenchant l'aide de l'Etat (conclue entre l'employeur et le prescripteur) : Articles L 5134-23, L 5134-23-1 , R 5134-33 du code du travail

Quel que soit le type de contrat de travail (CDI ou CDD) :

- Durée maximale de **24 mois (droit commun)**
- Durée maximale de **60 mois** (par décisions de prolongation successives d'un an au plus) pour les salariés âgés de 50 ans et plus **et** rencontrant **des difficultés particulières** qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi
- Durée maximale de **60 mois** (par décisions de prolongation successives d'un an au plus) pour les salariés justifiant d'une RQTH.
- Durée prolongée au-delà de 24 mois pour permettre **l'achèvement** d'une action de formation professionnelle **en cours de réalisation** à l'échéance du contrat **et prévue au titre de l'aide attribuée** sans que cette prolongation ne puisse excéder le terme de l'action de formation concernée **et dans la limite de 60 mois** (article R 5134-33 du code du travail).

Compte tenu de ces dispositions, les contrats CAE conclus avec des salariés concernés par la loi Rebsamen et qui ont déjà atteints la durée maximale prévue de 24 mois ou 60 mois (selon le type de public concerné) peuvent être prolongés mais n'ouvrent plus droit à l'aide à l'insertion professionnelle.

2 - MODALITES DE MOBILISATION ET DE SUIVI des P.E.C

→ Une cellule régulière régionale de suivi est mise en place associant les prescripteurs régionaux (Pôle emploi – ARML BFC – CHEOPS), DIRECCTE et des partenaires associés en tant que de besoin (ASP, Collectivité régionale...). La cellule aura pour objet de faciliter le lancement des P.E.C, de suivre le déploiement, de répondre à des questions techniques et de venir en appui aux équipes opérationnelles.

→ Sur la base des outils dématérialisés et des indicateurs proposés par le national, la mobilisation des Parcours Emploi Compétences en direction des publics qui en auront le plus besoin sera évaluée (demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, publics résidant au sein des quartiers prioritaires de la ville – Objectif d'au moins 13%, demandeurs d'emploi de très longue durée, inscrits à Pôle Emploi depuis au moins 24 mois dans les 36 derniers mois (DETLD), demandeurs d'emploi de 50 ans et plus (sénior), sans condition de durée d'inscription, bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ATA (si autorisation de séjour), ASS ou AAH), ...)

→ Les jeunes sans emploi, de 16 à 25 ans révolus (16 à 29 ans révolus pour les travailleurs handicapés), en difficulté d'insertion professionnelle, ne sont pas la cible première de ce dispositif. La priorité doit être donnée à leur orientation vers les solutions de formation ou d'alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) ou vers les mesures qui leur sont spécifiquement dédiées à travers un accompagnement intensif (P.A.C.E.A, E.P.I.D.E, E.2.C, Garantie jeune...). Ils pourront cependant rentrer sur un PEC CAE dès lors que cette étape est nécessaire à leur parcours. Les jeunes en Garantie jeune peuvent bénéficier d'un PEC.

→ Concernant les publics en situation de handicap (B.O.E.T.H : bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), pour lesquels l'accès à des formations pré-qualifiantes et certifiantes dites de droit commun est rendu difficile en raison des restrictions liées au handicap (déficiences intellectuelles, troubles cognitifs, sensoriels...), la détermination de mise en place du taux de 50 ou 60% pour les renouvellements P.E.C est à apprécier et à motiver par les conseillers du service Public de l'Emploi, notamment les Organismes de Placements Spécialisés (O.P.S). Cette décision se fondera sur le diagnostic, les exigences attendues, le niveau de progression de la personne et sur les initiatives de l'employeur pour créer les conditions favorables à l'apprentissage (adaptation du poste de travail, formation modulaires adaptées, pédagogie de formations et d'acquisitions des compétences en compatibilité avec les restrictions liées au handicap).

Renouvellements B.O.E.T.H (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés)	40 %	Engagements contractualisés mis en place et traduits par la tenue des entretiens de suivi, de la mise en place de formation sur poste de travail permettant d'attester des compétences acquises et de mentionner celles à acquérir. Attestation de compétences réalisées.
	50%	Mise en place d'une formation « professionnalisante » (action de formation inscrite au plan de formation de l'employeur) ou pré-qualifiante. Pour les B.O.E.T.H (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) à restrictions particulières et en cohérence avec les aptitudes et potentialités de la personne en situation de handicap, formation d'adaptation au poste de travail permettant de maîtriser les compétences de base du métier.
	60%	Mise en place d'une formation certifiante inscrite au R.N.C.P (Répertoire National des Certifications Professionnelles, incluant les certifications partielles). Démarche de V.A.E engagée (validation des acquis de l'expérience). Pour les B.O.E.T.H (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) restrictions particulières et en cohérence avec les aptitudes et potentialités de la personne en situation de handicap, formation continue d'accompagnement au poste de travail, concourant à être autonome sur le poste de travail. Intention formalisée d'embauche en CDI au sein de l'employeur actuel ou d'un autre employeur.

3 : EMPLOIS D'AVENIR

- Les Emplois d'Avenir (EAV) ne peuvent pas être conclus sous la forme de contrats initiaux.
- Dans le cadre de la circulaire du 11 janvier 2018, les renouvellements sont exceptionnellement et uniquement autorisés sous les conditions cumulatives suivantes :
 - pour achever une formation qualifiante engagée avant le 31 décembre 2017 ;
 - pour la stricte durée de la formation, sans que la durée de l'aide puisse dépasser 60 mois ;
L'article Article R5134-167 du code du travail précise que « *La durée maximale de l'aide, fixée à trente-six mois par l'article L. 5134-113, peut être prolongée, sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution, afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée, **dans la limite d'une durée totale de soixante mois**. La demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée des documents mentionnés selon le cas aux articles R. 5134-32 et R. 5134-57* ».
 - après examen par le prescripteur de la pertinence du dossier.

DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté

BFC-2018-02-16-001

Règlement intérieur régional Direccte
Bourgogne-Franche-Comté



PREFET DE LA REGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi**
de Bourgogne-Franche-Comté

Règlement intérieur régional

Harmonisation du temps de travail

VU le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ;
VU le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
VU l'arrêté interministériel du 08 novembre 2017 relatif à l'organisation du temps de travail dans les Direccte et Dieccte ;
VU l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en sa séance du 25 janvier 2018 ;
VU l'avis émis par le comité technique de service déconcentré en sa séance du 6 février 2018 ;

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent règlement intérieur régional s'appliquent à l'ensemble des agents, titulaires et non titulaires, en fonction à la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté.

ARTICLE 2 HORAIRES D'OUVERTURE AU PUBLIC

Les services d'accueil physique et téléphonique du public et les services de renseignements sont ouverts au public du lundi au vendredi :

Matin : de 9 h 00 à 12 h 00

Après-midi : de 13 h 30 à 16 h 30

ARTICLE 3 HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail des agents se décomposent en plages fixes durant lesquelles l'ensemble du personnel est obligatoirement présent et en plages mobiles à l'intérieur desquelles chacun choisit librement ses horaires d'arrivée et de départ, dans le respect de la durée du travail applicable.

Pour les agents assurant l'accueil physique et téléphonique, et les agents des services renseignements, ne pouvant pas bénéficier des plages mobiles, des autorisations exceptionnelles d'absence leur sont accordées par le responsable de l'unité départementale ou le secrétaire général comme suit : 1 jour/semestre pour les agents titulaires du poste faisant l'objet d'un compteur automatisé spécifique.

Le secrétaire général et/ou le responsable de l'unité départementale informe le secrétariat général des agents concernés.

5 place Jean Cornet - 25041 Besançon cedex

› Les bornes horaires

Les bornes horaires journalières de travail, du lundi au vendredi, sont de 07h30 à 19h30.

› Les plages fixes et les plages mobiles

La plage fixe du matin débute à :	09h00	et se termine à :	11h30
Celle de l'après-midi débute à :	14h00	et se termine à :	16h30

Ainsi, compte-tenu des bornes horaires journalières de travail, de la pause méridienne et des plages fixes, les plages mobiles se situent entre 07h30 et 09h00 le matin, et entre 16h30 et 19h30 l'après-midi.

› La durée du travail

La durée journalière minimale de travail est de 05 heures et la durée journalière maximale, hors pause méridienne, est de 10 heures.

La pause méridienne est prise entre 11h30 et 14h00. Elle est d'une durée minimum de 45 minutes.

La durée hebdomadaire maximale de travail est de 48 heures (44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives).

› La modification des horaires

En cas de modification ponctuelle des horaires de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté pour des raisons contingentes, le directeur régional en informe le comité technique de service déconcentré lors de la réunion suivante. Toute modification définitive des horaires est précédée d'une consultation du comité technique de service déconcentré.

Cette modification est à distinguer de la modification ponctuelle des horaires individuels pour lesquels l'agent a la possibilité de solliciter une sortie exceptionnelle durant les plages fixes ; le temps d'absence est décompté dans le système automatisé d'enregistrement.

Les agents, ayant opté pour le dépôt individuel des horaires, doivent obtenir également une autorisation de sortie, et prendre les dispositions pour réaliser le temps de travail non fait comme prévu initialement.

› Le repos

Le repos journalier minimum entre deux journées de travail est de 11 heures. Le temps de repos de 11 heures entre deux journées de travail prime sur les horaires fixes et les horaires variables. Le repos minimum entre deux semaines de travail ne peut être inférieur à 35 heures. L'amplitude journalière de travail est de 12 heures maximum.

› La journée de solidarité

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a institué un jour de travail supplémentaire dénommé « journée de solidarité ».

A cet effet, chaque agent se voit supprimer une journée de repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

► ARTICLE 4 CYCLES DE TRAVAIL

Le cycle normal de travail est hebdomadaire avec décompte horaire journalier du temps de travail.

► Le régime de droit commun

Le cycle hebdomadaire est organisé sur la base de 38h30 réparties sur cinq journées de travail.

Il ouvre droit à :

25 jours de congés annuels
2 jours de fractionnement
20 jours au titre de l'aménagement du temps de travail, auxquels il convient de soustraire la journée de solidarité

► Les régimes dérogatoires

Pour autant, un agent peut opter pour l'un des trois cycles suivants :

<i>Option 1</i>	37h30 réparties sur 5 journées de travail, qui ouvre droit à : 25 jours de congés annuels + 2 jours de fractionnement + 15 jours d'ARTT
<i>Option 2</i>	36h30 sur 5 journées de travail, qui ouvre droit à : 25 jours de congés annuels + 2 jours de fractionnement + 9 jours d'ARTT.
<i>Option 3</i>	36 heures, réparties sur 4,5 journées de travail, la durée de travail effectif d'une journée complète de travail est de 8 heures. Ce cycle ouvre droit à : 25 jours de congés annuels + 2 jours de fractionnement + 6 jours d'ARTT. Ce cycle peut être modulé sur deux semaines : semaine n°1 à 4 jours de travail et semaine n°2 à 5 jours de travail, ou inversement.

► Durée de validité du cycle hebdomadaire

Chaque agent choisit son cycle hebdomadaire – sauf les agents soumis au forfait jours – sous réserve des nécessités de service, pour une durée d'un an.

L'option du cycle hebdomadaire choisi est valable pour l'année civile.

Toute demande de changement de cycle hebdomadaire est à formuler deux mois avant la date de fin de l'année civile en cours.

► Situation individuelle exceptionnelle

A titre exceptionnel et tout à fait dérogatoire, pour faire face à des contraintes particulières si les raisons invoquées par l'agent le justifient, et sous réserve du bon fonctionnement du service, un cycle hebdomadaire spécifique peut être mis en place temporairement à la demande de l'agent sur autorisation du directeur régional, pour une durée pouvant aller jusqu'à six mois, renouvelable.

› Congés annuels

Chaque agent a droit pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations.

Pour tous les cycles de travail, les deux jours supplémentaires dits de fractionnement sont accordés en sus (*décret 84-972 du 26 octobre 1984*). La réglementation se rapportant aux différents types de congés annuels fait l'objet d'une note spécifique.

▶ **ARTICLE 5 HORAIRES VARIABLES**

La mise en œuvre de l'horaire variable se fait conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du 25 août 2000 modifié précité.

1_ Principes de fonctionnement du dispositif d'horaire variable

› Choix des horaires :

A l'intérieur des bornes horaires de la journée de travail telles que fixées à l'article 3 du présent règlement intérieur, et sous réserve du respect des plages fixes et des nécessités du service, chaque agent détermine ses horaires de travail.

› Agents concernés :

A l'exception des agents relevant du régime du forfait/jour tels que définis ci-après, sont concernés les agents titulaires et non titulaires de catégorie A, B et C.

› Période de référence :

La période de référence est le mois. Le nombre d'heures de travail que chaque agent est tenu d'assurer est calculé à partir du nombre de jours ouvrés dans le mois par application du calcul suivant : $(x \text{ jours ouvrés}) \times (\text{durée journalière du travail}) = \text{durée mensuelle}$

2_ Les modalités de décompte et de contrôle des horaires

Le contrôle du respect du temps de travail se fait soit par dépôt individuel des horaires, soit par enregistrement des heures d'arrivée, de départ et retour lors des pauses méridiennes, et de sortie en fin de temps de travail de chaque agent par un dispositif de contrôle informatisé (badgeuse ou ordinateur).

Le Secrétariat Général centralise le choix de chaque agent, titulaire et non titulaire, non soumis au forfait/jour.

› Le dépôt individuel des horaires :

L'agent choisit ses horaires en respectant les plages fixes et les horaires de travail et les dépose auprès de son chef de service qui les valide et les transmet au secrétariat général. Ils entrent en vigueur dès leur validation.

Les horaires déposés peuvent faire l'objet d'une modification au cours du dernier trimestre pour une entrée au 1^{er} janvier de l'année N+1. La modification peut avoir lieu, pour des raisons exceptionnelles, à d'autres moments de l'année, avec accord du chef de service.

Ce mode de décompte ne donne pas lieu à récupération.

► L'enregistrement du temps de travail par contrôle informatisé (badgeuse, ordinateur) :

Un décompte journalier individuel est tenu grâce à un système informatisé de gestion du temps et des horaires (badgeuse, ordinateur).

Ce système enregistre les mouvements d'entrée et de sortie et comptabilise le temps de présence dans les services.

Chaque agent doit procéder aux transactions quotidiennes d'enregistrement de son temps de travail par présentation de son badge personnel aux lecteurs d'accès ou par saisine sur son ordinateur, lors de la prise de service du matin, lors de la pause méridienne et lors de la fin de service le soir.

Le défaut de badgeage le matin, lors du début et fin de la pause méridienne, et/ou le soir donne lieu à une demande de régularisation, auprès du supérieur hiérarchique.

Le défaut de badgeage lors de la pause méridienne assimile la durée de la pause méridienne à la durée maximale de cette pause fixée à l'article 3 du présent règlement (si non débadgeage lors de la pause méridienne, le système automatisé d'enregistrement décompte automatiquement 2h30 et non 45 minutes).

► Prise en compte des absences d'ordre professionnel :

Toute absence d'ordre professionnel (par exemple pour participer à une action de formation ou à une réunion) donne lieu à enregistrement des heures de départ et de retour. Les heures de travail effectuées hors de la direction régionale sont prises en compte en fonction de la mission effectuée :

- soit de manière forfaitaire : 3h51 pour une demi-journée ou 7h42 pour une journée (sur la base d'un cycle hebdomadaire de 38h30),
- soit sous la forme d'une demande de régularisation de l'agent a posteriori en fonction de ses heures réelles de départ et de retour de mission.

Lorsque la durée de la mission extérieure est égale à la journée, la durée de la pause méridienne est fixée forfaitairement à 45 minutes.

► Sanctions :

Tout enregistrement d'horaire fait sur le système automatisé d'enregistrement, ou par dépôt, pour le compte d'autrui ou toute action tendant à fausser l'enregistrement ou le dépôt du temps de travail constitue une faute professionnelle qui expose l'agent au prononcé d'une sanction.

3_ Dispositif de crédit-débit

Les heures de crédit-débit sont à distinguer des heures supplémentaires qui sont les heures de travail effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

La période de référence au sein de laquelle les agents doivent effectuer les heures réglementaires de travail est fixée au mois.

Le dispositif de crédit-débit horaire permet le report d'heures d'une période sur l'autre. Le crédit d'heures s'incrémente à partir des heures de travail effectuées à l'intérieur des plages mobiles et des plages fixes.

Le report d'un nombre d'heures de travail d'une période de référence sur l'autre est limité à 12 heures par mois.

Les dépassements horaires ne concernent que les agents soumis au décompte journalier horaire du temps de travail contrôlé au moyen d'un dispositif informatisé.

► Définition et conditions de prises de journées de récupération :

Les heures de récupération sont les heures de travail effectuées à l'intérieur des bornes horaires de travail, au-delà du nombre d'heures mensuelles devant être réalisées en fonction du cycle hebdomadaire de travail choisi. Les heures de récupération sont distinctes des heures supplémentaires qui sont les heures de travail effectuées au-delà des bornes horaires.

Dès lors que les agents ont généré un crédit d'heures, ils peuvent récupérer 12 heures au maximum, dans la limite maximale de deux demi-journée/mois ou d'une journée/mois, dès que le compteur individuel le permet. Les heures au-delà de 12 heures font l'objet d'un écrêtage à la fin du mois.

Les heures non prises en demi-journée ou journée sont récupérées sur les plages mobiles.

Les jours de récupération peuvent être accolés à des jours de congés annuels ou des jours d'ARTT.

Le nombre de jours de récupération ne peut excéder 12 jours annuellement.

Les agents ayant opté pour le dépôt individuel des horaires ne sont pas concernés par le dispositif de crédit-débit.

Si le compte de l'agent est débiteur de plus de 12 heures à la fin de la période de référence, l'agent est informé, par écrit et après recueil de ses observations, qu'une régulation est opérée, à son choix, par déduction de demi-journées de congé, de RTT ou, en cas d'épuisement du nombre de jours de congés ou RTT, par retenue sur traitement par trentième indivisible pour service non fait.

► **ARTICLE 6 HEURES DE TRAVAIL ATYPIQUES**

Les horaires de travail atypiques sont à distinguer des horaires de travail exposés à l'article 3 du présent règlement.

Les heures de travail atypiques sont celles effectuées en dehors des bornes horaires c'est-à-dire entre 19h30 le soir et 7h30 du matin, et celles effectuées les samedis, dimanches et jours fériés.

Ces heures donnent lieu à repos compensateur, et sont éventuellement majorées.

Les heures de travail atypiques sont effectuées dans le respect de la réglementation nationale et européenne sur la durée maximale du travail.

Ces heures sont enregistrées dans un compte spécifique du système automatisé (repos compensateur) et sont par conséquent distinctes des heures relevant du dispositif de crédit-débit.

Un coefficient de majoration est appliqué sur les heures de travail atypiques effectuées sur la base de la réglementation en vigueur.

► Pour tous les agents sauf les agents de contrôle :

Les heures de travail atypiques ne peuvent être déclenchées que sur demande du supérieur hiérarchique.

Ces heures de travail donnent lieu à compensation sous réserve qu'elles aient été effectuées sur demande du chef de service.

Elles sont compensées avec application d'un coefficient de majoration de :

- 1,25 pour celles effectuées le samedi,
- 1,5 pour celles effectuées la nuit, c'est-à-dire entre 22 heures et 7 heures,
- 2 pour celles effectuées le dimanche et les jours fériés.

Les heures de travail atypiques effectuées entre 19h30 et 22h, et entre 7h et 7h30, sont prises en compte et ne donnent lieu à aucune majoration.

► Pour les agents de contrôle relevant du pôle C ou des unités de contrôle de l'inspection du travail :

Les heures de travail effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail, après information du chef de service, sont considérées comme des heures de travail atypiques.

Ces heures de travail donnent lieu à compensation sous réserve qu'elles aient été effectuées après information et/ou demande du chef de service.

Elles sont compensées avec application d'un coefficient de majoration de :

- 1,25 pour celles effectuées le samedi,
- 1,5 pour celles effectuées la nuit, c'est-à-dire entre 22 heures et 7 heures,
- 2 pour celles effectuées le dimanche et les jours fériés.

Les heures de travail atypiques effectuées entre 19h30 et 22h, et entre 07h et 07h30, sont prises en compte et ne donnent lieu à aucune majoration.

► Pour les agents ayant opté pour un dépôt individuel des horaires :

Les heures effectuées par les agents ayant opté pour un dépôt individuel des horaires - en dehors des bornes horaires - sont des heures supplémentaires donnant lieu ou non à compensation.

► **ARTICLE 7 AGENTS RELEVANT DU REGIME DU FORFAIT-JOUR**

Le régime du décompte forfaitaire du temps de travail en jours est une modalité particulière d'organisation du temps de travail pour les agents de l'encadrement de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté (en application de l'article 10 du décret du 25/08/2000).

Le directeur régional, le directeur régional délégué, le directeur adjoint au directeur régional, le responsable du pôle « politique du travail », le responsable du pôle « entreprises, emploi et économie », le responsable du pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie », le secrétaire général et les responsables d'unité départementale de la DIRECCTE sont obligatoirement soumis au régime du forfait-jour.

Les adjoints des responsables de pôle, du secrétaire général, des responsables d'unité départementale sont également soumis au régime dit du forfait-jour.

Les adjoints précités sont les agents n-1. Toutefois, ces agents peuvent, individuellement et par écrit, demander à être exclu du régime du forfait-jour. La demande est expressément validée par le directeur régional. Elle est faite, au cours du dernier trimestre de l'année pour application au 1^{er} janvier de l'année suivante, sauf prise de fonctions en cours d'année.

Le forfait-jour ne donne lieu à aucun jour de congé annuel supplémentaire. Les cadres soumis au forfait jour bénéficient de 25 jours de congés annuels + 2 jours de fractionnement, et de 20 jours de congés au titre de l'ARTT auquel il convient de soustraire la journée de solidarité.

Une attention tant individuelle que collective est portée sur le temps de repos des agents soumis au forfait/jour.

▶ **ARTICLE 8 CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC EN PÉRIODE DE CONGÉ**

Chaque chef de service s'organise pour assurer la continuité du service public en assurant un planning des congés des agents et en programmant les temps de présence des agents lors des périodes de congés annuels.

Le niveau de présence attendu dans chacun des services est défini par le responsable de pôle, ou le responsable d'unité départementale, par voie de note validée par le directeur régional.

▶ **ARTICLE 9 PONTS, JOURS FÉRIÉS ET VEILLES DE JOURS FÉRIÉS**

Les jours fériés tombant sur des jours habituellement ouverts ne donnent pas lieu à récupération.

Dans la limite de trois jours par an et après consultation du comité technique de service déconcentré, le directeur régional peut décider de fermer les services de la DIRECCTE lorsqu'un jour de travail est situé entre un jour férié chômé et les jours de repos hebdomadaire.

La liste des jours de fermeture est établie et portée à la connaissance des agents au plus tard le 31 janvier de l'année en cours.

Les jours de fermeture s'imputent sur les congés annuels, sur les droits à repos au titre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail ou sur les journées de récupération éventuellement acquises par les agents soumis aux horaires variables.

Les agents peuvent être autorisés à quitter exceptionnellement à 16 heures les services, les veilles de jour férié. Aucun crédit d'heures ne peut être alloué à cette occasion.

▶ **ARTICLE 10 ARTICLE D'EXECUTION**

Le présent règlement intérieur annule et remplace les différents règlements intérieurs locaux.

Il est publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de région Bourgogne-Franche-Comté.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

Le Directeur régional,



Jean RIBEIL

DRAAF Bourgogne Franche-Comté

BFC-2018-02-23-001

Arrêté relatif à l'agrément des structures assurant dans la cadre de l'AITA (accompagnement installation transmission en agriculture) les prestations de diagnostic de l'exploitation à reprendre (volet 2 - conseil à l'installation) et les prestations de diagnostic d'exploitation à céder (volet 5 - incitation à la transmission) dans le département de Saône et Loire.



PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Direction régionale de l'alimentation,
de l'agriculture et de la forêt

Arrêté n° BFC – 2018

relatif à l'agrément des structures assurant dans le cadre de l'Accompagnement Installation-Transmission en Agriculture (AITA), les prestations de diagnostic de l'exploitation à reprendre (volet 2 - Conseil à l'installation) et les prestations de diagnostic d'exploitation à céder (Volet 5 - Incitation à la transmission) dans le département de Saône et Loire.

La Préfète de la Région Bourgogne-Franche-Comté
Préfète de Cote d'Or
Officier de la Légion d'Honneur
Officier de l'Ordre national du Mérite

Vu le règlement (UE) n° 1305/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au soutien au développement rural par le Fonds européen agricole pour le développement rural (FEADER) et abrogeant le règlement (CE) n° 1698/2005 du Conseil ;

Vu le règlement (UE) n° 702/2014 de la Commission du 25 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides, dans les secteurs agricole et forestier et dans les zones rurales, compatibles avec le marché intérieur, en application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

Vu les Lignes directrices de l'Union Européenne concernant les aides d'État dans le secteur agricole et forestier et dans les zones rurales 2014-2020 (2014/C 204/01) ;

Vu le régime cadre exempté de notification n° SA 40833 relatifs aux aides aux services de conseil pour les PME dans le secteur agricole pour la période 2015-2020 ;

Vu le régime cadre exempté de notification n° SA 40979 relatif aux aides de transfert de connaissances et aux actions d'information dans le secteur agricole pour la période 2015-2020 ;

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment les articles D. 330-2 à D. 330-3 et D. 343-3 à D. 343-18 ;

Vu le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et les départements ;

Vu le décret n° 2010-429 du 29 avril 2010 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ;

Vu le décret n°2015-781 du 29 juin 2015 fixant les conditions de participation des chambres d'agriculture à la politique d'installation en agriculture ;

Vu le décret du 17 décembre 2015 nommant Mme Christiane BARRET, préfète de la région Bourgogne-Franche-Comté, préfète de la Côte d'Or ;

Vu l'arrêté ministériel du 28 décembre 2016 fixant les conditions de participation des chambres d'agriculture à la politique d'installation en agriculture ;

Vu l'arrêté préfectoral n°17 – 294 BAG du 25 juillet 2017 portant délégation de signature à Monsieur Vincent FAVRICHON ;

Vu la décision n° 2018 – 14 D du 12 février 2018 portant subdélégation de signature de Monsieur Vincent FAVRICHON, directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bourgogne-Franche-Comté à M. Bruno DEROUAND directeur adjoint et Mme Huguette THIEN-AUBERT directrice-adjointe ;

Vu l'arrêté préfectoral DRAAF/SREA/2017- 08 du 24 mai 2017 fixant le règlement d'exécution du Programme pour l'accompagnement et la transmission en agriculture (AITA) ;

Vu la circulaire ministérielle DGPAAT/SDEA/C2011-3065 en date du 25 juillet 2011 relative aux modalités de mise en œuvre de la mission de service public liée à l'installation des jeunes agriculteurs exercée par les chambres d'agriculture ;

Vu l'instruction technique ministérielle DGPE/SDC/2016-651 en date du 3 août 2016 relative à l'accompagnement à l'installation-transmission en agriculture (AITA) ;

Vu les cahiers des charges relatifs au diagnostic d'exploitation à reprendre, au diagnostic d'exploitation à céder, joints à l'appel à candidatures du 07 au 31 mars 2017 organisé par la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt de Bourgogne-Franche-Comté,

Vu la candidature initiale déposée le 31 mars 2017, date incluse dans la période de l'appel à projets, par l'association de gestion et de comptabilité AGC 71 en qualité de chef de file des associations de gestion et de comptabilité :

- de Côte-d'Or et de Haute-Saône (AGC BFC),
- de Saône et Loire (AGC 71),
- de l'Yonne (AGC 89),

organismes ayant postulé pour réaliser :

- les diagnostics d'exploitation à reprendre (volet 2 – Conseil en installation)
- les diagnostics d'exploitation à céder (volet 5 – Incitation à la transmission)

en qualité de prestataires agréés pour les exploitations situées dans :

- les départements de Côte d'Or et de Haute-Saône pour l'AGC BFC,
- le département de Saône et Loire pour l'AGC 71,
- le département de l'Yonne pour l'AGC 89,

Vu la demande complémentaire de l'AGC 71 en date du 13 juin 2018 modifiant sa demande initiale pour solliciter un agrément de chacune des trois associations de gestion et de comptabilité en qualité de prestataire indépendant ;

CONSIDERANT que parmi les trois associations de gestion et de comptabilité concernées à l'origine, seule l'AGC 71 a complété sa demande en transmettant les pièces demandées pour une candidature en tant que prestataire indépendant ;

CONSIDERANT que cette candidature répond aux cahiers des charges joints à l'appel à candidatures, notamment sur l'expérience acquise dans le domaine de l'installation en agriculture, des moyens humains et matériels que ces structures ont prévu d'affecter à cette mission, de la qualification et de l'expérience des chargés de mission proposés,

CONSIDERANT l'avis favorable émis par les membres du Comité régional à l'installation-transmission Bourgogne-Franche-Comté réuni le 23 novembre 2017 ;

Sur la proposition du Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt,

A R R E T E

ARTICLE 1 : Désignation des structures agréées pour établir les diagnostics d'exploitation à reprendre (volet 2 – Conseil à l'installation) et les diagnostics d'exploitation à céder (volet 5 – Incitation à la transmission)

L'agrément est accordé à l'association de gestion et de comptabilité AGC 71 pour les exploitations agricoles dont le siège d'exploitation est localisé dans le département de Saône et Loire

ARTICLE 2 : Durée de l'agrément

Cet agrément est accordé jusqu'à la fin de l'année en cours à compter de la publication du présent arrêté. Il se renouvelle par tacite reconduction pour l'année 2019 sous réserve du respect du cahier des charges et des conditions fixées par l'arrêté préfectoral fixant le règlement d'exécution du programme pour l'Accompagnement à l'Installation et la Transmission en Agriculture (AITA) notamment pour l'aide au diagnostic d'exploitation à reprendre (volet 2) et pour l'aide au diagnostic de l'exploitation à céder (volet 5).

En cas d'insuffisances ou de non respect du cahier des charges, la Préfète peut décider de la suspension ou du retrait de la labellisation.

ARTICLE 3 : Dépenses éligibles et montant de l'aide accordée

Les dépenses prises en compte pour déterminer le montant de l'assiette de calcul de la subvention sont les suivantes :

- dépenses directes de personnel technique chargé de la réalisation des actions (salaire brut avec les charges patronales sur la base de 200 jours de travail annuel pour un plein temps, durée calculée au prorata du temps de travail pour les temps partiels),
- frais de déplacement et de restauration,
- dépenses de fonctionnement courant interne correspondant aux charges de structures directement liées à l'opération.

La somme des dépenses de personnel (salaire brut avec les charges, frais de déplacement et de restauration) et de dépenses de fonctionnement courant interne prises en compte pour déterminer l'assiette de calcul de la subvention, est plafonnée à un total de 420 € par jour pour une journée de travail de 8 heures.

La somme des dépenses éligibles prises en compte pour le calcul de la subvention est plafonnée à 1 875 €.

Montant de l'aide accordée :

Le montant de l'aide est de 80% de la dépense éligible engagée (HT) ; le montant des dépenses éligibles pris en compte pour le calcul de l'aide étant plafonnée à 1 875 €, l'aide ne peut excéder 1 500 €. Cette aide est versée directement à la structure prestataire agréée.

La part non subventionnée⁽¹⁾ du coût de la prestation peut être prise en charge par la structure prestataire pour tout ou partie de la somme ; dans l'hypothèse où la structure prestataire ne prend pas en charge la totalité de la part non subventionnée, celle-ci est versée à la structure prestataire agréée par le candidat à l'installation pour les diagnostics d'exploitation à reprendre, par le cédant pour les diagnostics d'exploitation à céder.

⁽¹⁾ Part non subventionnée = Coût total de la prestation (TTC) – aide (80 % des dépenses éligibles (HT) dans la limite d'un plafond de 1 500 €).

ARTICLE 4 : Exécution

Le Secrétaire général pour les affaires régionales, les Préfets de département, le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, les Directeurs départementaux des territoires, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Fait à Dijon, le 23 Février 2018

Pour la Préfète, et par délégation,
Le Directeur Régional de l'Alimentation de
l'Agriculture et de la Forêt, et par
délégation, la directrice adjointe,

Huguette THIEN-AUBERT

Préfecture de la région Bourgogne Franche-Comté

BFC-2018-02-23-003

Arrêté n°18-30 BAG portant délégation de signature à
Monsieur BAYOT

Arrêté n°18-30 BAG portant délégation de signature à Monsieur BAYOT



PRÉFET DE LA RÉGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

SECRETARIAT GENERAL
POUR LES AFFAIRES REGIONALES

ARRETE N° 18-30 BAG

portant délégation de signature à

Monsieur Philippe BAYOT

**Directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
de Bourgogne-Franche-Comté par intérim**

La Préfète de la Région Bourgogne-Franche-Comté

*Chevalier de la Légion d'Honneur
Officier de l'Ordre National du Mérite*

VU le code de la santé publique, le code du sport, le code de l'éducation, le code du travail, le code de la construction et de l'habitation, le code des juridictions financières, le code de la sécurité intérieure, le code du tourisme, le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le code de l'action sociale et des familles ;

VU la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;

VU la loi d'orientation n° 92-125 du 6 février 1992 modifiée relative à l'administration territoriale de la République ;

VU la loi organique n° 2001-692 du 1^{er} août 2001 modifiée, relative aux lois de finances ;

VU la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral ;

VU l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics ;

VU le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié, relatif au pouvoir des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et les départements ;

VU le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

VU le décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration ;

VU le décret n° 2015-1867 du 30 décembre 2015 relatif à l'organisation et aux compétences des services déconcentrés régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

VU le décret n° 2010-334 du 26 mars 2010, relatif à la reconnaissance des qualifications professionnelles requises des ressortissants des États membres de l'Union européenne ou des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen pour l'exercice des professions médicales, pharmaceutiques et paramédicales et à la formation des aides-soignants, auxiliaires de puériculture et ambulanciers ;

VU le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics ;

VU l'arrêté ministériel du 29 décembre 2016 portant déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents publics exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés des administrations civiles de l'État au sens de l'article 15 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements ;

VU le décret du 17 décembre 2015 portant nomination de Mme Christiane BARRET Préfète de la région Bourgogne-Franche-Comté, Préfète de la Côte d'Or ;

VU l'arrêté du 19 février 2018 chargeant monsieur Philippe BAYOT, directeur régional adjoint de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne-Franche-Comté, de l'intérim des fonctions de directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne-Franche-Comté à compter du 26 février 2018 ;

Sur proposition du Secrétaire général pour les affaires régionales :

ARRETE

SECTION I : Compétence administrative générale

Article 1 :

Délégation de signature est donnée à M. Philippe BAYOT, directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne-Franche-Comté par intérim, à l'effet :

- de signer, dans le cadre de ses attributions, tous les actes administratifs entrant dans le champ des compétences des directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, en particulier les arrêtés, décisions, circulaires, rapports, avis et correspondances (courriers et courriels) ;

- de signer tous les actes, y compris les correspondances, relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services placés sous son autorité, tant en ce qui concerne les ressources humaines, notamment les décisions individuelles relatives à la situation des personnels, que les moyens matériels, mobiliers et immobiliers.

Article 2 :

Dans le cadre de la délégation visée à l'article 1, demeurent soumis à la signature de la Préfète de région :

- la signature des conventions liant l'État à la région, aux départements et à leurs établissements publics ;

- les correspondances, décisions adressées au Président de la République, au Premier Ministre, aux Ministres, aux Parlementaires, à la Présidente du Conseil régional et aux Présidents des Conseils départementaux ;

- les actes réglementaires et autres arrêtés de portée générale ;

- les requêtes, mémoires ou autres correspondances entrant dans un cadre contentieux engageant la responsabilité de l'État ;

- les décisions de subvention supérieures à 250 000 € destinées aux collectivités locales et à leurs établissements publics ;

Article 3 :

M. Philippe BAYOT est habilité à présenter les observations orales de l'État devant les juridictions administratives et judiciaires à l'appui des conclusions écrites signées par le représentant de l'État.

SECTION II : Compétence d'ordonnancement secondaire

Article 4 :

M. Philippe BAYOT, directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne-Franche-Comté par intérim, assure les fonctions de responsable délégué des budgets opérationnels de programme relevant de son champ de compétence.

À ce titre, délégation de signature lui est donnée à l'effet de :

1. Recevoir les crédits des programmes :

Pour la mission « *Solidarité, insertion et égalité des chances* »

- BOP 304 : Inclusion sociale, protection des personnes et économie sociale

Pour la mission « *Sport, jeunesse, vie associative* »

- BOP 163 : Jeunesse et vie associative
- BOP 219 : Sport

Pour la mission « *Égalité des territoires et logement* »

- BOP 147 : Politique de la ville
 - BOP 177 : Prévention de l'exclusion et insertion des personnes vulnérables
2. Procéder à l'ordonnancement secondaire des recettes et des dépenses de l'État concernant ces budgets opérationnels de programmes ;
 3. Répartir, conformément aux avis du Comité de l'Administration Régionale, les crédits entre les directions départementales interministérielles chargées, en tant qu'unités opérationnelles, de leur exécution et de procéder entre ces services, le cas échéant, à des ré-allocations en cours d'exercice budgétaire.

Article 5 :

Délégation est également donnée à M. Philippe BAYOT :

- en tant que responsable d'unité opérationnelle, à l'effet de procéder à l'ordonnancement secondaire des recettes et des dépenses de l'État concernant :
 - les BOP des programmes visés à l'article 4 relevant de son champ de compétence ;
 - le BOP 124, conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative ;
 - le BOP 157, handicap et dépendance ;
 - le BOP 333, moyens mutualisés des administrations déconcentrées, action 1
 - le BOP 104 : intégration et accès à la nationalité française ;
 - le BOP 303 : immigration et asile ;
- en tant que responsable de service programmeur, centre de coût, à l'effet de signer les expressions de besoins à hauteur des crédits alloués sur son centre de coût et de procéder à l'ordonnancement secondaire des recettes et des dépenses :
 - du BOP 333, moyens mutualisés des administrations déconcentrées action 2 ;
 - du CAS 723 : opérations immobilières déconcentrées et entretien des bâtiments de l'État.

Article 6 :

En sa qualité de responsable de budget opérationnel de programme régional délégué et de responsable d'unité opérationnelle, Monsieur Philippe BAYOT adressera à la Préfète de région un compte-rendu d'utilisation des crédits trois fois par an.

Article 7 :

Demeurent réservés à la signature de la Préfète de région dans le cadre des articles 4 et 5 du présent arrêté :

- la signature des ordres de réquisition du comptable public ;
- la signature des décisions de passer outre au refus de visa du contrôleur budgétaire régional et de la saisine du ministre en vue de cette procédure ;
- L'ordonnancement secondaire des conventions et décisions de subvention mentionnées à l'article 2.

SECTION III : Marchés publics et pouvoir adjudicateur

Article 8 :

Délégation de signature est accordée à M.Philippe BAYOT, directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne-Franche-Comté par intérim, à l'effet de signer les marchés de l'État et tous les actes relatifs à la passation et à l'exécution des marchés dévolus au pouvoir adjudicateur, à l'exception des ordres de réquisition du comptable public.

Cette délégation s'applique à l'ensemble des marchés quels que soient leurs montants.

SECTION IV : Subdélégation de signature

Article 9 :

M. Philippe BAYOT, directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne-Franche-Comté par intérim, peut, sous sa responsabilité, subdéléguer sa signature aux agents placés sous son autorité. La signature des agents habilités, dont la liste devra être transmise à la préfète de région (SGAR), sera accréditée auprès du comptable payeur.

SECTION V : Dispositions générales

Article 10

L'arrêté n°17-295 BAG du 25 juillet 2017 est abrogé.

Article 11 :

Le Secrétaire général pour les affaires régionales et le Directeur régional et départemental de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Bourgogne-Franche-Comté par intérim sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de région.

Fait à Dijon, le 23 février 2018



Christiane BARRET