

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

150 apprentis en préfecture = 1 ou 2 par département

CONTEXTE : L'objectif de 500 000 jeunes en apprentissage a été défini suite à la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, suivie des assises de l'apprentissage le 19 septembre 2014.

La Fonction Publique a un objectif, dans le cadre d'exemplarité de l'employeur Etat, d'accueillir 10 000 apprentis (4000 dès septembre 2015, 6000 en septembre 2016).

Réf : - Guide pratique à l'usager des services des ressources humaines, DGAFP

- rapport au premier ministre de Jacky RICHARD, Conseiller d'Etat – avril 2015 qui suggère de réorienter le Pacte sur les catégories A et B.

I - Généralités

Ce contrat, sous forme d'un CDD, relève du droit privé, et du droit commun de la sécurité sociale. En cas de conflit, le conseil des prud'hommes est la juridiction compétente. Néanmoins, des décrets d'application définissent des spécificités aux employeurs publics.

L'apprenti est soumis aux mêmes obligations et droits, y compris syndicaux, que l'ensemble des agents de la FP.

C'est une formation en alternance préparant à un diplôme et recouvre tous les niveaux de qualifications. La tâche confiée à l'apprenti correspond à un véritable poste de travail au sein de l'administration. Donc un profil de poste doit être identifié, et formalisé par une fiche type « offre d'apprentissage » (site internet du ministère, BIEP onglet spécifique à l'apprentissage)

Le comité technique émet un avis sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti après un examen d'un dossier type.

**Quid de l'information et de la formation des élus aux CT sur ce contrat ?
Consulter le BIEP pour être informé des postes proposés à l'apprentissage**

Le coût de la formation est à la charge de l'employeur public.

Il s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans, sauf sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap.

La durée du contrat varie entre six mois et quatre ans.

La rémunération tient compte de l'âge et de la progression dans les cycles de formation. Elle n'est pas en fonction du niveau de la formation obtenue ou poursuivie.

Elle correspond à un pourcentage du SMIC et va de 25% (1ère année moins de 18 ans) à 78% du SMIC (3^{ème} année, 21 ans et plus).

De plus, prime ou indemnités ne sont pas obligatoires.

Les employeurs publics doivent assurer leurs apprentis contre le risque chômage...

Ce contrat ne doit pas être assimilé à un pré-recrutement et ne peut conduire à la titularisation. Pour intégrer la FP l'apprenti diplômé devra se présenter aux concours externes. De plus, la période d'apprentissage ne sera pas comptabilisée en services effectifs.

C'est un CDD au rabais aboutissant au chômage

Quid du bilan de l'après apprentissage : % de chômeurs *réussite concours* insertion dans la vie professionnelle ?



Au MI, 634 apprentis seront accueillis, dès septembre 2015 (excepté les filières actives de la police et de la gendarmerie).

Les filières concernées seront principalement : l'administration générale, les SI, les filières techniques.

Les niveaux de qualification vont du CAP au master avec une prédominance des niveaux IV et V (Bac et CAP).

Est-ce la fin de la filière des techniques en attendant une mutualisation des moyens ou une externalisation ?

Clause de confidentialité pour les doctorants

II – Le maître d'apprentissage

Associé au processus de recrutement, il est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il est en lien direct avec le centre ou l'établissement de formation.

L'administration doit lui dégager du temps de travail nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec les centres ou les établissements de formation. La chaîne hiérarchique doit également s'impliquer et soutenir le maître d'apprentissage.

Il doit pouvoir bénéficier de formations.

Il n'est pas conseillé qu'un maître d'apprentissage prévoit de quitter son poste avant l'échéance du contrat d'apprentissage.

Quid de leur formation pour un accueil en septembre 2015 ?

Temps nécessaire dégagé et la réalité du terrain = surcharge de travail

Est un frein à la mobilité ?

Rémunération

Reconnaissance dans l'entretien professionnel

Reconnaissance dans les objectifs à atteindre

FO
Préfectures

III – Rapport de Jacky RICHARD

Il suggère de réorienter le Pacte sur les catégories A et B.

Ce rapport comporte deux volets :

- la coordination du plan de développement de l'apprentissage dans la FP
- des propositions d'intégration possible dans la FP après l'apprentissage

Les apprentis nouvellement recrutés à partir de septembre 2015 ne seront pas comptabilisés dans les plafonds d'emploi des ministères qu'à compter de 2016, les plafonds d'emploi seraient relevés à concurrence du nombre d'apprentis recrutés.

Il fait 12 propositions :

N°1 - Mobiliser les réseaux des Centres de Formation d'Apprentissage (CFA) privés et publics grâce à un pilotage régional (se réf à la convention d'engagements signée entre l'Etat et l'ARF).

N°2 – Cadre réglementaire régissant les maîtres d'apprentissage à actualiser (se réf décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992).

N°3 – Mobiliser au niveau Régional, les plateformes de formation – RH pour proposer des formations adaptées aux besoins des maîtres d'apprentissage.

Quid du budget de formation spécifique aux maîtres d'apprentissage ?

Prendre en compte dans le déroulement de carrière des maîtres d'apprentissage, la formation spécifique, dans le cadre de la VAE.

Quid d'un % d'avancement «réservé» spécifique aux maîtres d'apprentissage : les autres collègues méritants ?

N°4 – La chaîne hiérarchique devra assurer aux maîtres d'apprentissage un aménagement effectif de leur temps de travail.

Quel formalisme de l'organisation du travail des maîtres d'apprentissage ?

N°5 – Reconnaître les fonctions et l'engagement personnel des maîtres d'apprentissage par le nouveau régime indemnitaire prévu par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, et par les leviers de GRH (avancement accéléré d'échelon, de grade, pro :motion de corps et au choix).

Quid d'un abondement supplémentaire des avancements et promotions ou à budget constant ?

N°6 – « convention d'engagements relative au développement de l'apprentissage dans la FP » signée » signée par le 1^{er} ministre et le Pst de l'ARF pour organiser la collaboration entre l'Etat et les Régions.

Le Préfet de Région réunit les acteurs régionaux (Conseil régional, Recteur et services de l'apprentissage, les organismes des CFA) en vu d'accords locaux pour assurer le meilleur appariement entre les besoins de formation et les offres par les CFA ou établissements de formation conventionnés.

N°7 – Mise au point de conventions supplémentaires entre l'ARF et les associations d'employeurs de la FPT et FPH.

N°8 – Le Préfet de Région met en place une structure de pilotage regroupant le Conseil Régional, le Recteur d'académie et les organismes gestionnaires des CFA

N°9 – Mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation du plan de développement de l'apprentissage dans la FP, et d'un suivi statistique par la DGAFP et la DARE.

N°10 – Extinction du PACTE sous sa forme actuelle.

Nouveau dispositif PACTE de catégorie B, ouvert aux jeunes de 18 à 28 ans titulaires d'un diplôme de niveau V, précédée d'une sélection reposant sur l'expérience professionnelle et bénéficiant d'une formation en alternance d'une durée minimum de 20% du contrat de deux ans.

Nouveau dispositif PACTE de catégorie A, pour des titulaires d'un diplôme de niveau IV et d'un contrat de 3 ans.

CDD de catégorie A et B au rabais

N°11 – Orienter une partie des apprentis vers les recrutements sans concours dans certains corps de catégorie C de la FP, dont un critère tiré de l'expérience professionnelle acquise auprès d'un employeur.

Un dispositif de communication par la DGAFP et les DRH pour orienter les apprentis de la FP, vers les recrutements sans concours de certains corps de catégorie C.

L'avenir des apprentis de catégories A et B : être recrutés sans concours sur des postes de C ; problème des sur diplômés

N°12 – Diversifier le recrutement par voie de concours externe entre les candidats ayant acquis le diplôme par voie classique et par l'apprentissage en instaurant:

- un mécanisme de quotas de places offertes au concours
- un mécanisme d'option entre une épreuve d'admissibilité permettant la reconnaissance des acquis ou une épreuve classique.

La fin de l'égalité entre les candidats à l'accès à la FP ?

Ratio de places offertes aux concours et le nombre d'apprentis?