

Groupe de travail sur l'apprentissage

Les apprentis de l'apprentissage

Le gouvernement a impulsé une nouvelle dynamique de l'apprentissage avec des objectifs pour le moins ambitieux à la Fonction Publique. 4000 recrutements devront avoir eu lieu en septembre 2015 et 6000 en septembre 2016.

Un groupe de travail ministériel s'est tenu le 3 juin pour débattre de la déclinaison et de la mise en œuvre du dispositif dans les différentes directions de Bercy.

FO Finances n'a pas une opposition de principe à la démarche, considérant que tout acte permettant d'améliorer la formation d'un jeune par des périodes d'adaptation à son futur métier est un atout pour son développement professionnel.

Toutefois, l'arrivée massive d'apprentis dans la Fonction Publique, dans une période aussi bouleversée par les différents chantiers de réforme, n'est pas sans poser de nombreuses interrogations.

Pour **FO Finances** il ne saurait être question qu'un **apprenti soit considéré par l'administration d'accueil comme une opportunité face à la pénurie des effectifs**, et lui faire exercer les mêmes missions qu'un titulaire.

A une interrogation de **FO Finances**, il a été confirmé que les apprentis ne seraient pas comptabilisés dans le plafond d'emplois des directions.

D'autre part, et la réflexion est loin d'être simple, comment identifier un poste de travail correspondant au diplôme préparé par l'apprenti. Si pour certaines directions, il peut être assez simple de le définir, pour d'autres la solution peut être plus complexe. Le but est au final d'aider l'apprenti à

obtenir son diplôme

Autre difficulté, toujours en lien avec les insuffisances d'effectifs et la charge de travail des services, trouver les agents (dénommés maître d'apprentissage) qui contribueront à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme préparé.

Les délais pour que le dispositif soit opérationnel dès septembre, seront très difficilement atteignables de l'aveu même du Secrétariat Général.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est une modalité de formation initiale qui offre à un jeune la possibilité d'apprendre un métier et de préparer un diplôme, tout en bénéficiant d'un contrat de travail et d'une rémunération.

Il ne peut être assimilé au recrutement par PACTE ou à une classe préparatoire intégrée (CPI) ou à un emploi d'avenir.

L'objectif n'est pas de recruter de nouveaux fonctionnaires à la fin de la formation, ce qui diffère fondamentalement du PACTE.

L'apprentissage n'est pas une nouvelle voie de recrutement ouverte dans la Fonction Publique.

Ce sont des contrats de droit privé, soumis aux règles du Code du travail avec des particularités spécifiques liées aux populations concernées (temps de travail, rémunérations,..).

Ils s'adressent aux jeunes de 16 à 25 ans, la condition d'âge n'étant pas opposable aux apprentis en situation de handicap.

Rémunérations

La rémunération est variable en fonction de l'âge et du niveau atteint dans le cycle de formation (voir tableau ci-dessous), des majorations étant prévues pour les apprentis préparant des diplômes de niveau DEUG/BTS/BAC.

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

Fonctions de maître d'apprentissage

Trois conditions non cumulatives sont exigées :

- être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé par l'apprenti, après avis d'une autorité compétente.

Il a été confirmé que le recrutement de ces maîtres d'apprentissage serait sur la base du volontariat. L'obligation pour « l'employeur de dégager sur le temps de travail du maître d'apprentissage les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le Centre de

Formation (CFA) », telle que mentionnée dans le guide élaboré par la DGAFP, ne se traduit pas pour Bercy par une compensation sur sa charge de travail quotidienne.

FO Finances l'a dénoncé fortement, tout comme la fin de non recevoir d'introduire une compensation indemnitaire à cette nouvelle fonction.

Pas sûr dans ces conditions que les volontaires à cette lourde tâche se bousculent dans les directions !

L'objectif des directions de Bercy

La Loi de Finances 2015 prévoit des objectifs chiffrés au prorata des effectifs de chaque ministère.

Dans ce cadre, les ministères économiques et financiers ont pour objectif d'employer 262 apprentis dès 2015 (dont 35 en situation de handicap), puis 394 en 2016 (dont 56 en situation de handicap).

Assez curieusement, sauf sur certaines fonctions, la priorité de l'administration sera donnée à des apprentis ayant plus de 18 ans.

L'accueil des apprentis se fera dans divers secteurs, mais pour des raisons de confidentialité, certaines directions excluent du champ de recrutement les fonctions de contrôle et d'enquête.

La répartition par direction sera la suivante :

| | % effectifs | Nbre appren- tis septembre 2015 | Dont appren- tis en situation de handicap | Nbre appren- tis septembre 2016 | Dont appren- tis en situation de handicap |
|----------------------------|-------------|---------------------------------------|---|---------------------------------------|---|
| DGFIP | 76,4 % | 200 | 27 | 301 | 43 |
| DGDDI | 11,2 % | 29 | 4 | 44 | 6 |
| Administration centrale | 5,0 % | 14 | 2 | 21 | 4 |
| INSEE | 3,8 % | 10 | 1 | 15 | 2 |
| DGCCRF | 2,0 % | 5 | 1 | 8 | 1 |
| Ecoles des mines | 0,7 % | 2 | 0 | 3 | 0 |
| DGTrésor (réseau) | 0,3 % | 1 | 0 | 1 | 0 |
| SCL | 0,3 % | 1 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | 100,0 % | 262 | 35 | 394 | 56 |

Deux voies de recrutement seront mises en œuvre, vu les délais contraints (rentrée septembre 2015) :

Identification de formation à certains métiers par les services, suivie d'une mise en ligne sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), avec contact direct en parallèle avec les centres de formation d'apprentissage

Contacts directs avec des candidats potentiels recueillis par courrier ou au travers de salons.

Une instruction ministérielle sera soumise pour avis à un prochain Comité Technique Ministériel.

Même si l'accueil d'apprentis existe depuis plusieurs années dans la Fonction Publique, le volume imposé dès septembre 2015, a pris de court nos responsables ministériels. A trois mois à peine de la phase opérationnelle, l'État-employeur semble être en phase d'apprentissage pour la mise en œuvre de ce dispositif. Pas certain qu'il obtienne son diplôme au final !

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ
DE LA FEDERATION SUR :

<http://www.financesfo.fr/>

