

**Note au BDFN
Janvier 2015**

Développement de l'apprentissage dans la Fonction publique.

Les annonces du président de la République le 19 septembre 2014 fixent l'objectif de 10 000 apprentis dans la FPE au 1^{er} septembre 2016 (4000 dès septembre 2015).

Les apprentis sortis des plafonds d'emplois et 20 millions d'euros (2015, pour un tiers d'année) sont mis à disposition des ministères pour leur rémunération et formation.

Jacky RICHARD, conseiller d'Etat, ancien DGAFP, est chargé d'une mission pour le développement de l'apprentissage dans la FP.

A l'issue de la réunion d'information des organisations syndicales du 15 janvier (voir compte rendu ci-dessous), J Richard se dit ouvert à des rencontres bilatérales (contact via la DGAFP) -des contributions écrites sont possibles. Il présentera les préconisations qu'il envisage à l'occasion d'une nouvelle réunion (mars-avril), à moins que les bilatérales aient permis de le faire.

La DGAFP a précisé qu'aucune évolution législative ou réglementaire n'était nécessaire, une circulaire sera concertée pour le versant État. Il appartiendra aux comités techniques de faire l'information.

Compte rendu de la réunion du 15 janvier 2015.

Présentation de J Richard

Le président de la République a assigné à la FPE l'objectif de 10 000 apprentis (alors que 700 sont en contrat aujourd'hui). Il faut donc repérer les difficultés et mettre en place un plan. La lettre de mission invite à coordonner le plan FPE avec les deux autres versants de la FP. J Richard évoque ses rencontres avec les employeurs de la FPH (les établissements) : pourquoi cela ne marche pas bien ? Dans la FPH, il y a beaucoup de métiers et les besoins pourraient être couverts par l'apprentissage, l'alternance est une voie naturelle dans ce secteur. Il y a eu aussi un travail avec le CSFPT et le CNFPT.

La mission a deux volets différents : coordonner le plan de développement dans la FPE. En proportion par rapport aux apprentis employés dans le secteur privé, il devrait y avoir globalement 100000 apprentis dans la FPE ; on vise 10000 en septembre 2016.

Le deuxième volet est de faire des propositions pour que l'apprentissage avec ses caractéristiques d'un contrat du droit du travail puisse préparer à l'accès à la FP. Il ne s'agit pas de contourner la règle de droit commun qui est celle de l'accès à la FP par concours. Les apprentis ne sont pas pré recrutés, mais ceux qui le souhaitent pourraient tirer profit de ce passage dans la FP pour passer le concours. Comment cela peut il être favorisé ? Par de la formation au sein de la période d'apprentissage (connaissance des métiers...).

La compétence pour la formation est dans les régions ; la capacité d'accueil de l'appareil de formation existe.

Interventions des organisations

La CFDT défend le développement de l'apprentissage ; elle veut voir son image revalorisée, la qualité de la formation de l'apprentissage améliorée et donner la priorité aux niveaux de basse qualification. S'agissant des objectifs fixés à la FPE, la première interrogation est celle de la pérennisation des mesures budgétaires, le coût doit être traité dans les deux autres versants. Il faut travailler à la reconnaissance et à la valorisation du maître d'apprentissage. La CFDT demande des échanges sur la complémentarité avec les plans de formation, de GPEEC, la prise en compte des missions parfois particulières des fonctionnaires (formation à la déontologie), la transparence de la rencontre offre et apprentis, de traiter de la difficulté pour les jeunes en situation de handicap pour lesquelles il existe des dispositions particulières pour le recrutement. Quelles seront les mesures

pour assurer la pérennisation de l'embauche ?

FO : le bureau du CSFPT a décidé d'une auto saisine du CSFPT. Le rapport adopté à l'unanimité comportait un nombre important de préconisations. La problématique essentielle pour une collectivité, c'est le financement (frais de formation, salaire de l'apprenti), le temps pour les maîtres d'apprentissage, et la reconnaissance de cet engagement. La complexité administrative conduit les petites CT qui doivent « monter un dossier » à renoncer. Les centres de gestion devraient venir en appui pour cette gestion administrative.

UNSA : Souscrit aux objectifs de la grande conférence sociale et défend quatre principes, dont certains sont repris : il s'agit d'une modalité de formation, hors plafonds d'emplois et de rémunération, pérenniser le financement, traiter de la qualité du maître d'apprentissage et de l'incidence sur le temps de travail, des éléments de reconnaissance. Hormis les reliquats de capacité d'accueil pour la rentrée 2015, quel impact sur les cartes de formation avec des problématiques de concurrence, de substitution avec les formations sous statut scolaire : il y a des questions à traiter pour éviter les conflits. Préparer l'accueil de publics mixtes cela demande formation et accompagnement. L'image qui prévaut « apprentissage = travail » est source de déception. La question de la professionnalisation des concours peut répondre à cette problématique.

La FSU ne développe pas ses réserves sur l'apprentissage mais s'en tient aux questions que soulève l'annonce pour la FP et au travail de la mission. Toutefois, pour manier les comparaisons, on ne peut ignorer les formations professionnelles dispensées au sein du système éducatif, l'alternance sous statut scolaire.

Quelles diplômes ils été identifiés pour les apprentis de la FP ? Pour quels niveaux de qualification ? On sait que l'apprentissage se développe pour les niveaux supérieurs mais peine à qualifier les jeunes en difficulté, pour lesquels les mêmes problématiques (abandon, échec) sont présentes aussi au sein des formations par apprentissage. Comment la mission aborde-t-elle le niveau de qualification particulier des métiers de la FPE ? La lettre de mission évoque un rôle particulier pour les EPLE, les universités, les écoles du service public sans même citer les CFA. Cela vaudrait d'être précisé. A noter la précarité des personnels des CFA publics. L'employeur doit respecter une obligation essentielle, celle pour l'apprenti de préparer un diplôme. Comment cela s'organise-t-il dans un service ? Il faudra approfondir le rôle des tuteurs, leur assurer une formation, prévoir une rémunération. Comment assure-t-on la transparence sur le choix des apprentis recrutés ?

Sur le second volet, la FSU est rassurée par l'approche qui est présentée. On ne peut déroger à la règle du concours.

JR vous avez posé quelques questions que je n'ai pas abordées, notamment celles des formations. Nous avons repéré 3354 formations labélisées comme ouvertes aux apprentis, il n'est pas nécessaire d'ouvrir de nouvelles formations à l'apprentissage pour recruter des apprentis dans la FPE. La FPE recrute surtout aux niveaux IV et III. S'il y a des demandes de recrutement au niveau V, ce sera en phase avec ce que l'on veut faire. La première approche était celle des formations de niveau supérieur, c'est en contradiction avec les conclusions du législateur. Il faudra avoir un regard ouvert, prendre là où les employeurs ont des projets (ONF par exemple).

Le rôle des EPLE, universités, écoles ne s'opposera pas au droit commun du CFA mais s'il existe la possibilité de mobiliser des formations par convention ces établissements, on le fera.

FA-FPT : quel intérêt ont les jeunes à demander cet apprentissage dans la FP ? La recherche du travail ; donc comment on répond à cela ? Il faudra plus de candidats. Aider à préparer le concours, veiller à la diversité des apprentis. Poids de la catégorie C dans la FPT. Reconnaissance pour les maîtres d'apprentissage.

Pour la CGT il manque le bilan critique de l'existant : quel est le devenir des apprentis de la FPT ?

Le sujet est aussi lié aux discussions sur la catégorie C, sa grille, ses recrutements. La CGT n'est pas enthousiaste sur le système de l'apprentissage ; pour les niveaux de qualification moins élevés, il faut renforcer la formation. En revanche deux questions posées dans ce débat sont pertinentes, celle du rôle des administrations publiques dans la formation et celle de la diversité du recrutement dans la FP. L'apprentissage ne doit pas être une forme de pré recrutement, réfléchir à ne pas s'embringer dans une mécanique incontrôlée. Les volumes annoncés sont très importants, car des catégories entières sont exclues. Il y a de moins en moins de catégorie C, il y a des paradoxes à annoncer le développement de l'apprentissage quand on externalise les fonctions techniques. On ne pourra pas éviter les effets de substitution, créant des incohérences dans l'emploi. Financement 150 millions en année pleine pour 10 000 apprentis, il y aura des substitutions. CGT peu convaincue et septique.

Pour la CFTC, l'apprentissage doit être développé car il est temps de surveiller enfin « nos jeunes ». Mais les réductions d'effectifs de fonctionnaires sont un obstacle.

ARF : en temps que pilote sur une compétence, l'ARF souhaite insister sur l'apprentissage (une pédagogie différente), et sur la dimension d'exemplarité pour la puissance publique qui incite à développer l'apprentissage. Les collectivités publiques pourraient être moteur. Sur le financement, il y a un vrai souci : les employeurs publics ne paient pas la taxe d'apprentissage c'est alors les régions qui paient la subvention d'équilibre.

Le représentant du CSFPT pointe la diversité des collectivités, source d'une diversité d'information et de connaissance ; les petites sont moins outillées ; renforcer le rôle des centres de gestion. Les bassins d'emploi peuvent permettre de travailler en lien étroit avec tous les opérateurs économiques.

La DGOS explique la faible saisie du dispositif par l'hôpital du fait d'une faible connaissance et de la complexité administrative. La volonté politique en soutien est donc déterminante. Les obstacles sont ceux du financement et celui du retour sur investissement. Pour fidéliser les apprentis et les convaincre de rester exercer à l'hôpital public, on pourrait avancer la proposition d'un engagement de servir mais cela soulève des difficultés. Dans les professions réglementées, on ne peut pas employer au titre des professions étudiées. Il y a la concurrence avec d'autres dispositifs comme les emplois d'avenir pour qui on recherche un débouché sur une insertion (souvent comme aide soignants). Sur les métiers du soin, on forme en alternance généralement mais les stagiaires paramédicaux ne perçoivent aucune gratification et les tuteurs non plus. L'apprentissage engendrerait des demandes reconventionnelles.