

**« DEVELOPPER ET PERENNISER  
L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE »**

**Objectifs du rapport :**

- *augmenter le nombre d'apprentis,*
- *faire découvrir les métiers de la fonction publique*

**Lettre de mission en date du 24 octobre 2014 :**

- État des lieux : 12700 apprentis dans la FP en 2012. Nombre multiplié par 4 en une dizaine d'années. Essentiellement présents dans la FPT (11000) ; 700 dans la FPE, 900 dans la FPH.
- Annonce lors de la conférence sociale de juillet 2014 : 10000 apprentis dans la FPE en septembre 2016, avec une étape à 4000 en septembre 2015.
- Concernerait les formations ou diplômes ouverts à l'apprentissage et susceptibles de trouver des employeurs publics.
- La prise en charge des formations serait faite par les EPLE, les universités et les établissements de l'enseignement supérieur, les écoles de service public.
- Avec la possibilité de permettre aux personnes ayant bénéficié de contrats d'apprentissage d'intégrer la Fonction publique si elles le souhaitent.
- Nécessité d'étudier les conséquences du développement de l'apprentissage sur le fonctionnement des recrutements dits « sans concours » et sur le PACTE (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'état).
- Penser la valorisation du rôle des maîtres d'apprentissage.

**Rapport en 3 parties :**

- 1/ Accroître l'offre de formation par apprentissage,
- 2/ Assurer aux apprentis accueillis dans le secteur public une formation de qualité, au meilleur coût,
- 3/ Permettre aux apprentis diplômés de valoriser leur expérience dans le secteur privé ou dans la fonction publique.

➤ **1ère partie : Accroître l'offre de formation par apprentissage.**

Des obstacles : dispositions législatives, financement, contrat de droit privé.

Inventaire de 3354 formations ou diplômes pouvant entrer dans le cadre de l'apprentissage.

Rencontre des fédérations de fonctionnaires (présentation dans le cadre de CCFP du 14 avril 2015) :

- acquiescement général au principe,
- problématique des pré-recrutements,
- vigilance exprimée sur l'utilisation des crédits de formation continue des agents.

- Dans la FPT,

Estimation de la possibilité de doubler le nombre d'apprentis (actuellement 10 000).

Enjeux particuliers :

- Nécessité pour les petites communes de pouvoir s'appuyer sur les centres de gestion pour l'embauche d'un apprenti,
- Remarque sur la concurrence exercée par les emplois d'avenir à l'apprentissage,
- rôle central des structures intercommunales pour une mise à disposition des apprentis des différentes communes membres,
- question des travaux dangereux et de la législation,
- intérêt à voir se développer une possible nouvelle voie de recrutement spécifique aux apprentis (4ème concours).
  - Dans la FPH,
- Apprentissage très peu utilisé,
- actuellement, une faible partie des apprentis choisit de postuler sur des emplois proposés dans la fonction publique hospitalière,
- demande de passer à un contrat d'apprentissage sous statut public pour introduire un « engagement de servir » en faveur de l'employeur pour les apprentis formés.

- Dans la FPE,

Objectif de 4000 contrats d'apprentissage à la rentrée 2015 avec une répartition programmée entre les différents ministères, pour atteindre un nombre de 10000 en septembre 2016 (de 19 pour les services du Premier ministre à 2175 pour le MENESR).

Pour atteindre ces objectifs, les apprentis nouvellement recrutés à partir de septembre 2015 ne seront pas comptabilisés dans les plafonds d'emploi des ministères ; à partir de 2016 les plafonds d'emploi seront relevés à

concurrence du nombre d'apprentis recrutés.

Les budgets des ministères seront abondés par le biais du décret d'avance, à hauteur de l'intégralité des dépenses de rémunération et de formation engagées pour le recrutement des apprentis (20 millions d'€ pour la rémunération des apprentis et les coûts de formation correspondants aux 4 derniers mois de l'année 2015).

### **Pour la FSU...**

*Les CTM en ont-ils été informés ? Ce n'est pas le cas au MENESR. Inscription à l'ordre du jour du CTM du 16 juin suite à la demande formelle d'une majorité des membres titulaires.*

*90 contrats sont annoncés au ministère de la justice, très majoritairement sur des formations d'éducateurs à la PJJ. Il serait intéressant de connaître cette déclinaison par ministère. Demande adressée aux différents syndicats nationaux.*

*Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé spécifique (code du travail, sixième partie, livre 2). Outre la question de l'appropriation de ces règles par les services gestionnaires, se posent celles des conflits du travail, du droit syndical.*

*MEN : cependant deux académies ont été retenues (Créteil et Guyane) pour recruter des contractuels qui prépareraient le master 1 par alternance (100 à Créteil à la rentrée 2015, en vue de les recruter comme PE). Diverses orientations ont été données sur le temps de formation (maquettes réduites de 50%, de service 1/3 temps et remplacements possibles,) sur l'hypothèse de concours spécifiques. Il s'agirait de contrats de droit public donc d'alternance et pas d'apprentissage ; cependant le contrat type n'a pas encore été présenté aux OS. Le groupe FDE de la FSU conteste absolument cette disposition qui lui a été présentée lors d'une audience le 15 avril.*

### ➤ **2ème partie : Assurer aux apprentis accueillis dans le secteur public une formation de qualité, au meilleur coût.**

#### Mobilisation du réseau des CFA publics et privés :

- recherche d'une complémentarité,
- pilotage déconcentré du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique.

#### Maîtres d'apprentissage :

- nécessité de réécriture du décret concerné,
- sont évoqués les missions (accueil de l'apprenti, assurer l'interface avec les autres services, assurer la formation pratique et organiser le travail de l'apprenti, évaluer régulièrement, être en capacité de dégager sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires), la formation (élaboration d'un guide pédagogique, délivrance d'une attestation de compétence pour la VAE), l'aménagement du temps de travail (dont l'organisation doit être revisitée par la chaîne hiérarchique), la reconnaissance pécuniaire (par le biais du RIFSEEP) et par les leviers de GRH (avancement d'échelon, de grade et promotion de corps).

#### Les régions :

La loi du 13/08/2014 prévoit que la région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes.

- Convention d'engagement signée par le Premier ministre et le Président de l'ARF,
- Réunion des différents acteurs régionaux sous l'égide du Préfet de région.
- Évaluation à partir de début 2016 des recrutements, des statistiques.

### **Pour la FSU...**

*Ces propositions sont à la fois conformes à la vogue managériale, mais elles ont aussi pour caractéristiques de ne pas nécessiter d'enveloppe financière supplémentaire (le coût est donc assumé par l'ensemble des agents) et de n'apporter aux maîtres d'apprentissage que peu de garanties (le meilleur déroulement de carrière pourrait ne pas être effectif pour certains), et aucun repère collectif sur la rémunération de la fonction. Un cadre peu lisible pour les personnels, difficilement acceptable du point de vue syndical, et qu'il faut donc faire évoluer vers des règles objectives.*

Extrait du rapport :

#### **Proposition n° 1**

Mobiliser les réseaux des CFA privés et publics de manière complémentaire et non concurrente grâce à un pilotage régional permettant, conformément à la convention d'engagements signée entre l'État et l'ARF, d'assurer le meilleur appariement entre les offres d'apprentissage, les demandes des jeunes, et les places en CFA.

#### **Proposition n° 2**

Prévoir une réécriture du décret n° 92- 1258 du 30 novembre 1992 visant à actualiser le cadre réglementaire régissant les maîtres d'apprentissage dans le secteur public non marchand.

### **Proposition n° 3**

■ Mobiliser, au niveau régional, sous l'égide du Préfet de région et du Recteur, les plateformes de formation – RH, pour offrir en liaison avec les autres dispositifs d'offres de formation, des modules de formation adaptés aux besoins des maîtres d'apprentissage ;

■ Valoriser cet effort de formation par une attestation de compétences, prise en compte dans le déroulement de la carrière du maître d'apprentissage, dans le cadre de la VAE (valorisation des acquis de l'expérience).

### **Proposition n° 4**

Demander aux DRH et aux directions- métiers des ministères de veiller à ce que les responsables de la chaîne hiérarchique des services qui accueillent des apprentis assurent aux maîtres d'apprentissage un aménagement effectif de leur temps de travail pour tenir compte de leurs responsabilités particulières.

### **Proposition n° 5**

■ Saisir les potentialités et souplesses permises par le nouveau régime indemnitaire prévu par le décret n° 2014- 513 du 20 mai 2014 pour reconnaître, d'une part, les fonctions de maître d'apprentissage et, d'autre part, l'engagement personnel de ce dernier.

■ Utiliser les leviers de GRH qui permettent d'optimiser effectivement les déroulements de carrière des maîtres d'apprentissage : avancement accéléré d'échelon, avancement de grade et promotion de corps, au choix.

### **Proposition n° 6**

■ Signature par le Premier ministre et le Président de l'ARF d'une « Convention d'engagements relative au développement de l'apprentissage dans la fonction publique » visant à déterminer les conditions dans lesquelles l'État et les régions collaborent à la formation des apprentis dont l'employeur sera l'État.

■ Réunir sous l'égide du Préfet de Région les acteurs régionaux (le Conseil régional, le Recteur et son service de l'apprentissage, les organismes gestionnaires des CFA) afin que soient trouvés les accords locaux destinés à assurer le meilleur appariement entre les besoins de formation des apprentis et les offres présentées par les CFA ou établissements de formation conventionnés.

### **Proposition n° 7**

Préconiser la mise au point des conventions complémentaires entre l'ARF et les associations d'employeurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière afin de déterminer les voies et moyens d'une déclinaison du dispositif en faveur des apprentis accueillis par ces employeurs

### **Proposition n° 8**

Mettre en place au niveau régional une structure de pilotage autour du Préfet de région, qui regrouperait le Conseil régional, le Recteur d'académie et les organismes gestionnaires des CFA, afin d'opérer les appariements – offres d'accueil dans les administrations – apprentis et CFA.

### **Proposition n° 9**

■ Mettre en place un dispositif léger de suivi et d'évaluation du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique qui pourrait être confié, dans la cadre d'une mission conjointe, aux inspections générales IGAS, IGA, IGAENR et IGEN.

## ➤ **3ème partie : Permettre aux apprentis diplômés de valoriser leur expérience dans le secteur privé ou dans la fonction publique.**

### **La découverte des métiers de la FP**

Module de sensibilisation aux missions et valeurs de la FP,

Préparation aux concours (CFA, IPAG, RESP)

Journées d'information sur les carrières de la FP

### **L'accession à la FP**

Différencier PACTE et apprentissage, le pacte correspondant actuellement à un pré-recrutement dans la FP (pages 39, 40 du rapport).

Objectif : articuler les deux dispositifs en élargissant le PACTE (c'est-à-dire en supprimant son cantonnement à la catégorie C) et en l'articulant avec l'apprentissage.

- Pour les recrutements sans concours de la catégorie C, le dispositif serait celui de l'apprentissage,

- Pour les qualifications de niveau V (ou IV) et l'intégration dans les catégories B, voire A, le dispositif serait le PACTE rénové (pages 43, 44, 45 du rapport)

Sélection à l'entrée du dispositif par prise en compte des capacités des candidats comme critère de sélection (bilan de leur expérience professionnelle, stages, diplômes obtenus par apprentissage,...).

A l'expiration du contrat serait organisée, sous la forme d'une ou plusieurs épreuves, une vérification des aptitudes acquises pendant le contrat. La réussite à cette vérification d'aptitude permettrait la titularisation dans un corps ou un cadre d'emploi de catégorie B ou de catégorie A.

Les apprentis diplômés ne seraient pas « prérecrutés » dans la fonction publique mais recrutés, à raison de leur

expérience professionnelle, dans un dispositif contractuel leur permettant, dans un second temps, d'être titularisés, en fonction des aptitudes complémentaires acquises pendant la durée du contrat.

### **Pour la FSU...**

*La proposition 10 de transformation du PACTE semble particulièrement dangereuse.*

*D'une part une mise en place forcée déstabiliserait fortement les services puisque l'ancien apprenti ayant obtenu son diplôme serait recruté par contrat de droit public sur un emploi vacant de catégorie B pour ceux qui ont obtenu un diplôme de niveau V et de catégorie A pour les bacheliers (c'est la construction du PACTE). Dans l'extrême tension que connaissent les services, cet accueil complique singulièrement le fonctionnement (un recrutement non opérationnel, et un tuteur qui doit se dégager du temps).*

*Par ailleurs, existant aujourd'hui pour la catégorie C, le pacte est un contrat de droit public et qui doit normalement déboucher sur une titularisation si le contractuel a donné satisfaction. La proposition est d'étendre le dispositif : titularisation au terme de deux ans de pacte en catégorie B, trois en catégorie A. Au cours du PACTE le temps de formation est de 20% du temps de travail. Un contractuel d'un pacte a bien moins de garanties que celles reconnues aux apprentis qui préparent obligatoirement un diplôme : temps de formation fortement réduit, aucun diplôme n'est préparé. En cas de non titularisation, les années de contrat ne sont donc pas valorisables. Et on installe une voie de recrutement par contrat en dehors des concours.*

### **Proposition n° 10**

Abrogation ou, à tout le moins, mis en extinction du PACTE, dans sa forme actuelle afin d'éviter une concurrence inutile avec les recrutements sans concours en catégorie C ;

Adoption d'un nouveau dispositif PACTE permettant l'accès de jeunes de 18 à 28 ans aux corps – ou cadres d'emploi – de catégorie B, ouvert aux titulaires d'un diplôme de niveau V, après une procédure de sélection d'entrée dans le PACTE reposant sur l'expérience professionnelle acquise antérieurement, notamment dans l'administration, afin qu'ils bénéficient d'une formation en alternance ne pouvant être inférieure à 20% de la durée du contrat qui est de deux ans, et débouchant sur une vérification d'aptitude préalable à l'entrée dans le corps – ou le cadre d'emploi – de catégorie B.

Possibilité d'un dispositif similaire pour un PACTE catégorie A, avec une entrée en PACTE ouverte aux titulaires d'un diplôme de niveau IV et une durée sous contrat de trois ans.

**Objectif :** orienter une partie des apprentis vers les recrutements sans concours dans certains corps de catégorie C de la FP.

Introduire dans la loi des critères de sélection tirés de l'expérience professionnelle acquise auprès d'un employeur, public ou non.

Apprentissage = débouché naturel pour recrutements sans concours dans un corps de catégorie C (chaque année, environ 1000 recrutements sans concours dans la FPE, 18643 recrutements sans concours dans la FPT en 2012 à rapprocher des 6000 recrutements par concours).

### **Pour la FSU...**

*Rappel que ce type de recrutement a été institué pour recruter des non- diplômés.*

### **Proposition n° 11**

■ Orienter une partie des apprentis vers les recrutements sans concours dans certains corps de catégorie C de la fonction publique.

■ Introduire dans les dispositions législatives relatives à ces recrutements sans concours un critère tiré de l'expérience professionnelle acquise auprès d'un employeur afin d'éviter que la décision de recrutement soit prise en fonction de considérations étrangères aux capacités des candidats.

■ Prévoir, en tout Etat de cause, que la DGAFP et les DRH mettent en place un dispositif de communication de nature à orienter les apprentis de la fonction publique, souvent démunis et mal informés, vers ces recrutements sans concours dans certains corps de catégorie C.

**Objectif :** créer de nouveaux modes d'accès par concours aux corps et cadres d'emploi de la FP.

Constat qu'il n'y a pas d'avantage actuellement à obtenir un diplôme par alternance dans la FP, les concours internes étant réservés aux personnes ayant accompli une certaine durée de SP et la période d'apprentissage dans la FP ne valant pas SP.

Dispositif de troisième concours pas adapté non plus.

Seule voie possible : le concours externe.

=> **Deux pistes à explorer :**

- le quatrième concours, ouvert aux apprentis ou aux diplômés ayant acquis une expérience professionnelle courte (concours externe bis ou concours externe voie professionnelle), avec fixation d'une proportion de places par rapport au nombre total de postes offerts => concours sur titre avec une épreuve orale d'entretien permettant de valoriser l'expérience professionnelle. Voie qui nécessite une définition très rigoureuse du vivier des candidats éligibles.

- la diversification des accès au sein des concours externes : distinguer les candidats ayant acquis le diplôme requis par la voie classique et ceux l'ayant acquis par la voie de l'apprentissage.

L'expérience professionnelle acquise simultanément à sa formation théorique conférerait au candidat la possibilité de relever d'un quota de places différent des candidats ayant eu le bac professionnel par la voie classique (mécanisme reposant sur le choix possible entre deux épreuves : l'une permettant la reconnaissance de l'expérience professionnelle, l'autre permettant d'évaluer les connaissances classiques des candidats).

**Pour la FSU...**

*Pour la proposition 12, on ne pourrait accepter un nouveau concours séparé (ou un quota de places). Il pourrait d'ailleurs rester des postes vacants à l'issue du concours. Le mécanisme d'option en terme d'épreuves devrait être librement offert aux candidats et être construit avec un seul classement.*

**Proposition n° 12**

Diversifier le recrutement par la voie du concours externe en distinguant, d'une part, les candidats ayant acquis le diplôme requis par la voie « classique » et, d'autre part, ceux l'ayant acquis par la voie de l'apprentissage ou, plus généralement, par la voie d'une formation en alternance, soit :

- en retenant un mécanisme de quotas de places offertes au concours (nécessité de modifier les décrets statutaires régissant les corps concernés) ;
- en retenant un mécanisme d'option entre une épreuve d'admissibilité permettant la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle ou une épreuve « classique » permettant d'évaluer les connaissances des candidats (modification de l'arrêté interministériel organisant les épreuves du concours).

➤ **En résumé**

- Information ciblée et adaptée aux lauréats d'un diplôme de niveau V en faveur des recrutements sans concours en catégorie C.
- Création d'un nouveau dispositif PACTE pour les apprentis lauréats d'un diplôme de niveau V ainsi que pour ceux ayant obtenu un diplôme de niveau IV.
- Adaptation des concours externes pour prendre en compte la dimension professionnelle pour les apprentis lauréats d'un diplôme de niveau III, II et I.

**Pour la FSU...**

*La concertation entre le ministère de la FP et les organisations syndicales sur les moyens d'ouvrir la FP à l'ensemble de la population, y compris à sa partie la plus défavorisée n'a jamais été menée. La FSU est porteuse d'autres propositions que celles avancées par J Richard, notamment les prérecrutements. Les classes préparatoires intégrées (CPI) dont le gouvernement a annoncé le doublement s'en approchent. Elles concernent seulement les écoles de la FP comme les IRA, mais pas les métiers enseignants.*

**En complément**, une circulaire a été signée par le ministre du travail et la ministre de la FP le 8 avril 2015.

Elle est accessible sur [circulaires.legifrance.gouv.fr](http://circulaires.legifrance.gouv.fr)

<http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=39469>