



## APPRENTISSAGE : LE BAL DES PIGEONS

Un groupe de travail ministériel réuni le 3 juin 2015 avait pour objectif d'examiner les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage dans la Fonction Publique et plus précisément au Ministère des Finances.

Ce nouveau dispositif résulte d'une commande présidentielle passée en juillet 2014 à l'occasion d'une conférence sociale en juillet 2014, qui préconisait, dans le contexte de chômage massif que l'on connaît, l'ouverture de contrats d'apprentissage dans la Fonction Publique pour un public de jeunes de 16-25 ans.

A Bercy, l'objectif est de proposer, dès septembre 2015, 262 contrats d'apprentissage, dont 35 à destination de personnes handicapées, contrats répartis dans les directions financières proportionnellement à l'importance de leurs effectifs. En 2016, le nombre de contrats devrait être porté à 394.

***Le contrat d'apprentissage ne débouchera pas sur un recrutement.*** Ce n'est pas une nouvelle voie d'accès à la Fonction Publique. Il s'agit « seulement » d'une formation qualifiante et diplômante, réalisée en alternance avec un CFA, un lycée ou une université, sur une durée comprise entre six mois et quatre ans. A l'issue du contrat, les apprentis souhaitant intégrer la Fonction Publique devront passer les concours comme tout le monde.

Si l'intention de départ est louable, la transposition dans le secteur public d'un dispositif jusqu'à présent plutôt réservé au privé ne va pas sans poser de sérieuses difficultés que les fédérations syndicales ministérielles n'ont pas manqué de relever.

Il y a d'abord le problème du calendrier. On examine en juin 2015 un projet qui doit être opérationnel en septembre, soit trois mois plus tard. Entre ces deux dates, il y a l'été. Comment assurer dans de bonnes conditions la sélection des métiers éligibles à l'apprentissage, la publicité du dispositif, le choix des futurs apprentis, la formation des futurs maîtres d'apprentissage ? Si certaines directions telles la DGDDI ont anticipé dans leurs réflexions le lancement de cette opération, d'autres ne se réveillent qu'aujourd'hui, quand le Secrétariat Général de Bercy commence juste à se pencher sur la question. Ce n'est pas sérieux !

Il y a aussi la question très préoccupante de la déontologie. Les apprentis, tous très jeunes, pourraient avoir accès, en travaillant temporairement dans une administration financière, à des données qui n'ont pas vocation à en sortir. Il ne s'agira pas de fonctionnaires assermentés, mais de jeunes gens de passage dans nos administrations. Comment s'assurer de leur discrétion, pendant la réalisation de leur contrat et au-delà ?

Double réponse de l'administration, mais qui nous laisse dubitatifs : d'abord, un avenant évoquant les obligations de confidentialité (mais de quelle valeur juridique ?) sera annexé au contrat d'apprentissage et signé par le futur apprenti. Ensuite, les administrations d'accueil identifieront les domaines d'apprentissage les moins sensibles. A la DGDDI par exemple, les services de contrôle seront exclus des contrats pouvant être proposés aux apprentis. Seules les fonctions support (secrétariat, services techniques automobiles, informatique...) y seront incluses. A la DGFIP, les écoles, les services des retraites, les services informatiques, seront plus particulièrement sollicités mais ils n'excluent pas des apprentis sur les fonctions de contrôle. A la DGCCRF, on visera de préférence l'administration centrale ou les SCN tels les laboratoires. A l'INSEE, on pense aux services informatiques et statistiques. Toute cette réflexion embryonnaire nous semble un peu légère pour un problème aussi important.

Il y a enfin le problème, non le moindre, des maîtres d'apprentissage. Ceux-ci, sélectionnés dans les administrations d'accueil sur la base du volontariat, devront détenir au minimum la qualification convoitée par l'apprenti, consacrer à celui-ci une partie non négligeable de leur temps de travail pour le former, l'aider, chapeauter et encadrer son activité pendant toute la durée de son contrat ... Bref, une grosse responsabilité. En contrepartie de quoi ? Rien ! Aucune décharge d'activité n'est prévue, aucune indemnité non plus. Le maître d'apprentissage aura une charge de travail supplémentaire considérable, une responsabilité morale incontestable, et pas un centime pour reconnaître ces fonctions ! Comment penser que les services pourront absorber cette charge sans soutien ??? Il y a aussi de fortes inquiétudes sur les conditions de la formation des maîtres d'apprentissage. Rien n'est prêt pour la rentrée 2015. Devront-ils faire une semaine de formation en août ?

Et quel bénéfice pour le ministère et pour les apprentis ? Les apprentis ne seront pas repris dans les effectifs. On peut donc estimer, si on considère le « bon » côté des choses, qu'il s'agira pour les services d'une main d'œuvre supplémentaire à bon marché (les apprentis ne percevront qu'une fraction du SMIC) et que ces jeunes seront mieux armés pour préparer et passer par la suite les concours de la Fonction Publique, s'ils le souhaitent. Mais ils auront intérêt à bien lire les petits caractères de leur contrat, et à bien comprendre dès le départ que, contrairement à ce qui se passe dans le privé, leur contrat d'apprentissage ne peut déboucher en aucune façon sur un recrutement. Gageons que ce petit détail ne va pas être si évident pour tout le monde.

Surtout, nous ne pouvons accepter que des agents du Ministère se fassent « pigeonner » en acceptant le noble titre de maître d'apprentissage, en s'investissant à fond dans la formation de ces jeunes, tout en assumant par ailleurs l'intégralité de leur charge de travail et sans en retirer aucun avantage en matière de rémunération. **Les « volontaires » feront donc bien de s'abstenir.**

***Les fédérations UNSA et CFTC, unanimement avec les autres fédérations syndicales ministérielles, demandent au Ministère de revoir sa copie sur tous ces points ; sans quoi il va s'agir encore une fois d'un projet bâclé, lancé dans la précipitation, et sans aucun moyen digne de ce nom pour étayer une idée généreuse.***