

Concours/ examen professionnel : Concours des TRA

Type (externe, interne, 3ème) : INTERNE

Epreuve/ sous-épreuve : Note administrative Option : _____
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Numérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.

Note :

20

Nombre

d'intercalaires : 2

II - Question : Les instances du dialogue social dans la Fonction publique.

Les accords de Berry de 2008 sur le dialogue social au sein de la fonction publique ont permis de conduire à la loi de juillet 2010 renouvant les instances du dialogue social, et à ses deux décrets d'application de février 2011, permettant d'aboutir à plus de démocratie et de proximité au sein de ces instances.

Outre l'existence d'un conseil supérieur de la fonction publique par chacune des trois fonctions publiques d'Etat, Hospitalière et Territoriale, il existe un conseil supérieur commun aux trois fonctions publiques. Cela permet un rapprochement des trois fonctions publiques, et une harmonisation de pratiques qui doit désormais permettre aux agents publics de pouvoir demander un détachement structurel, hors de leur ministère, soit hors de la fonction publique à laquelle ils appartiennent.

Dans chaque ministère, chaque service d'concouru, chaque établissement public de plus de cinquante personnels, est mis en place un comité technique composé de membres de l'administration et de représentants

N°
1./12

du personnel élus par quatre ans.

Depuis la loi de 2010, ces comités ne sont plus paritaires, et tout agent existant depuis plus de deux ans peut être représenté. De même, désormais les agents contractuels ainsi que les fonctionnaires stagiaires peuvent être électeurs au même titre que les fonctionnaires titulaires.

Ces comités techniques sont des acteurs essentiels du dialogue social puisqu'ils sont compétents en terme de risques sociaux professionnels, d'hygiène et sécurité au travail lorsqu'il n'y a pas de Comité Hygiène Santé et Sécurité au Travail (CHSCT). Ils sont consultés par tout ce qui concerne les carrières, statuts et accords cadres liés aux fonctionnaires.

Seuls les représentants du personnel élus votent, contrairement aux représentants de l'administration.

Il en va de même pour les CAP (comités administratifs paritaires) dont les représentants du personnel sont élus par quatre ans également. Il existe un CAP par corps de fonctionnaires (ex: CAP par les SAÉVES classe supérieure au sein du rectorat).

Les CAP sont compétents par tout ce qui concerne la carrière individuelle : mobilité, avancement, formation, conseil de discipline... et ce niveau au niveau départemental et local au plus près des agents publics.

Le dialogue social est primordial au sein de la fonction publique, notamment depuis que la modernisation de la fonction publique a été engagée depuis la RGPP (révision générale des politiques

adéquates) en 2009 afin de permettre une efficacité
des services -

I - Rédaction d'une note

Logotype Marianne

Le 19 février 2019

DIRECCTE

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par :

Tel. =

Mail =

Adresse =

Note à l'attention de Monsieur le Directeur des
Ressources Humaines

Objet = Dispositif de recrutement d'apprentis au sein de la
fonction publique et modalités de mise en œuvre

Références = Circulaire du 19 août 2018 relative à la campagne
2018/2019 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique
d'Etat

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de
choisir son avenir professionnel - Articles 11 à 17

L'apprentissage dans la fonction publique est possible
depuis 1992 mais reste marginal, alors qu'il est un
atout pour l'emploi par les moins de vingt-cinq ans,
puisque 80% des apprentis trouvent un emploi à
l'issue de leur formation.

Mais depuis 2011, le nombre d'apprentis dans la fonction
publique a été multiplié par quatre, et la cible ambitieuse
de 10 000 apprentis par la fonction publique d'Etat

N°
3.1.12

fixé par le gouvernement au 2016, est en passe d'être atteint avec 3481 apprentis par 2017/2018.

En effet, recruter des apprentis par les employeurs publics, permet d'organiser progressivement le transfert des compétences en provision des départs en retraite qui s'annoncent nombreux dans les prochaines années et ainsi diversifier les canaux de recrutement.

En vue de la promotion de l'apprentissage dans le secteur public et du recrutement d'apprentis dans les différents services et unités départementales dont vous avez été saisi, cette note rappelle l'économie générale du dispositif et ses modalités de mise en œuvre (I) au vu de son déploiement dans ces différents services (II).

I. Le dispositif de l'apprentissage dans le secteur public

A. Economie générale du dispositif

Afin de favoriser l'apprentissage au sein de la fonction publique de nombreuses évolutions du dispositif juridique sont prévues avec une mise en application au premier janvier 2020.

Une simplification des conditions d'admission au contrat est prévue ainsi qu'une simplification des conditions de rupture de ce contrat par l'employeur, sans passer par le conseil des prud'hommes, et de rupture anticipée du contrat à la demande de l'apprenti.

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°

48/121

Concours/ examen professionnel : concours des TRA

Type (externe, interne, 3ème) : INTERNE

Epreuve/ sous-épreuve : Note administrative Option : _____
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)

Numérotez chaque page
(dans le cadre en bas de la
page) et placez les feuilles
intercalaires dans le bon sens.

Note :

20

Nombre

d'intercalaires : 2

Les conditions d'âge ont été élargies et désormais un apprenti peut être âgé de moins de 30 ans, au lieu de 25 ans auparavant.

Les périodes de formation en Europe sont facilitées en proposant le programme Erasmus aux apprentis.

Une mise à jour du guide de l'apprentissage 2019 est également prévu afin de favoriser la communication sur le dispositif tant auprès des jeunes et de leur famille qu'auprès des employeurs publics.

Le contrat d'apprentissage engage l'employeur, outre au versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie sur son lieu de travail et pour partie en CFA (Centre de formation des apprentis). L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre sa formation.

La durée du contrat est égale à la durée du cycle de formation, soit entre 6 mois et 3 ans. Le contrat fixe le début de la formation et le début de la formation chez l'employeur ne peut être postérieur de plus de trois mois ; il en est de même pour le début de la formation en CFA.

N°

5.142

Les jeunes de moins de quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

En cas d'obtention du diplôme, le contrat peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti avant le terme fixé initialement, à condition d'en informer l'employeur.

Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dans les CFA est compris dans son temps de travail.

Son temps de travail ne peut excéder 8 heures par jour et trente-cinq heures par semaine, une dérogation pouvant cependant être accordée pour certaines activités dans un maximum de cinq heures par semaine, dérogation accordée par l'inspecteur du travail.

Les heures supplémentaires donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

L'apprenti est, par ailleurs, affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire octroie inscrite au profit des agents non-titulaires de l'Etat.

L'Etat prend au charge les cotisations d'assurance sociale et allocations familiales part employeur ainsi que les contributions salariales.

La visite d'information et de pré-rentree au moment de

La négociation du contrat, peut être réalisée par un médiateur non-conventionné sans réserve que le médecin conventionné ne soit pas disponible avant deux mois. Les coûts de rémunération et de formation sont pris en charge par le ministère directement sur leur programme.

Malgré les améliorations portées dernièrement au dispositif, des freins non-financiers nuisent au développement de l'apprentissage.

En effet, la procédure de demande d'agrément est contraignante et chronophage. L'apprentissage ne permet pas au service public qui a formé l'apprenti de l'embaucher directement puisqu'il devra passer un concours externe. Les conditions de qualification des maîtres d'apprentissage sont aussi un frein bien qu'il est possible de se rapprocher des chambres de commerce et d'artisanat, d'industries ou d'agriculture pour qu'elles participent à la formation des maîtres.

De plus, le contrat d'apprentissage entre en concurrence avec d'autres dispositifs comme les contrats aidés ou le PACTE 3. Il faudrait simplifier les mesures d'aide à l'emploi public aux premiers niveaux.

Dernier frein, les services accomplis par l'apprenti au titre de son contrat ne peuvent pas être pris en compte comme services publics au sens des dispositions applicables aux agents publics.

B. Mise en œuvre du dispositif.

ne rien
écrire
dans
la
partie
barée

La rémunération applicable aux apprentis est déterminée en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans le cycle de formation faisant l'objet du contrat. Le salaire minimum correspond à un pourcentage du SMIC allant de 25 à 78%. Il est déterminé en fonction de son âge et de sa progression du cycle de formation.

années du contrat	avant 18ans	18 à 20ans	21 ans et +
1	25%	41%	53%
2	37%	49%	61%
3	53%	65%	78%

Les jeunes de moins de 16 ans bénéficient de la même rémunération que les 16-17ans et une majoration de rémunération n'est prévue par les plus de 25ans.

Il est à préciser qu'il existe quatre cas de dérogation à la limite d'âge fixée à 25ans =

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage de qui conduit à un niveau de formation supérieur au précédent
- lorsqu'il y a rupture de contrat d'apprentissage indépendante de la volonté de l'apprenti.
- lorsque l'apprenti relève du statut de travailleur handicapé
- lorsque l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent.

Concours/ examen professionnel : concours du IRA

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles intercalaires dans le bon sens.

Type (externe, interne, 3ème) : INTERNEEpreuve/ sous-épreuve : Note administrative Option : _____
(Préciser s'il y a lieu le sujet choisi)Note :
20Nombre
d'intercalaires : 2

Si l'apprenti bénéficie d'avantages en nature, ceux-ci peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75% de la déduction autorisée.

Le dispositif de l'apprentissage au sein de la fonction publique vise à être développé en permettant le recrutement d'apprentis au sein des différents services du secteur public.

Par cela, différents leviers sont à disposition des ressources humaines des différents ministères.

II - Déploiement du dispositif d'apprentissage au sein des différents services des unités départementales

A - Lancement du dispositif

Le dispositif d'ouverture à la diversité par le biais des contrats d'apprentissage a été lancé avec un objectif ambitieux afin de l'installer à long terme dans la politique des ressources humaines de chaque administration. Le dispositif doit être considéré comme pérenne et les services de l'Etat ont vocation à maintenir ou dépasser l'effectif annuel.

N°
9/12

de recrutement.

La campagne de recrutement d'apprentis 2018/2019 souhaite mobiliser l'ensemble des partenaires impliqués dans sa mise en œuvre.

Il s'agit de promouvoir le dispositif par d'importantes actions de communications spécifiques valorisant les métiers de la fonction publique d'Etat, leur diversité et les perspectives de formations proposées.

Il faudra faire passer des messages de communication innovants, via les réseaux sociaux.

Les acteurs régionaux de l'apprentissage doivent être informés de l'offre du secteur public afin de les outiller sur leurs sites et leurs antennes.

Il faudra également utiliser les services publics régionaux de l'orientation et les sites dédiés à l'apprentissage par région.

Il est également nécessaire d'être présent dans les salons et forums spécialisés afin de rencontrer et d'échanger avec les jeunes et leurs parents.

Le site de la BiEP (Bourse interministérielle de l'emploi public) possède une rubrique "apprentissage" où il sera judicieux de déposer les annonces concernant la recherche d'apprentis.

Pôle Emploi et les missions locales sont des partenaires privilégiés et essentiels concernant le recrutement d'apprentis puisqu'ils sont en mesure d'identifier les jeunes en recherche

N°
10/12

de formation diplômante.

Par finir, les organismes favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap, tels CAP Emploi et les CFA spécialisés dans la formation de jeunes handicapés pourront relayer les offres des services publics, d'autant que les employeurs publics peuvent bénéficier de mesure d'accompagnement sur fonds par l'insertion des personnes handicapées.

B - Solutions Opérationnelles -

Afin de promouvoir l'apprentissage dans le secteur public et de recruter efficacement des apprenants dans les différents services des unités de pilotage, une approche en mode projet pourra être envisagée.

Vous pouvez constituer un comité de pilotage regroupant des personnels issus de services RH, des représentants du personnel, des personnels issus du service carrière et rémunération afin de lancer le projet "Promotion de l'apprentissage" au sein de nos services. Un état des lieux sera fait, des objectifs mesurés par des indicateurs (taux d'apprentis au sein du service) seront fixés, des moyens matériels, financiers et humains recherchés ^(tableau de bord, échelons). Dès le début du projet, l'accent sera mis sur la communication afin de toucher un large public, notamment

auprès des jeunes et des jeunes en situation mécatronique - d'utilisation des réseaux sociaux sera tout aussi utile que les sites dédiés à la formation en apprentissage, pour communiquer, informer et sonder.

Aborder la promotion de l'apprentissage d'une manière transversale, par le mode projet, permettra de profiter des compétences, des personnels de services complémentaires et d'apporter un gain d'efficacité via les compétences de chacun.

ne rien
écrire
dans

la
partie
barrée

N°

A2/A2