



**Intervention point 1
apprenti.e.s**

SUDCT Région Occitanie

Comité Social Technique
du 4 avril 2024



Le contrat d'apprentissage est un contrat ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus. Il alterne enseignement théorique dans l'établissement d'enseignement et enseignement pratique dans l'organisme professionnel d'accueil. Cette formation peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap.

Depuis 2017, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée s'est engagée, en qualité d'employeur, à recruter des jeunes apprentis au sein de ses services afin de dynamiser l'accès à l'emploi des jeunes.

Depuis cette date, la collectivité a recruté plus de 274 apprentis, dont 16 pour les agents des services généraux et 23 pour les agents régionaux des lycées, seront toujours en poste à la rentrée de septembre 2024.

Lors de la campagne 2023, 90 demandes avaient été reçues (45 pour les ASG et 45 pour les ARL et ERM). Sur l'ensemble de ces demandes, 65 avaient été alors validées lors du CTP du 19 juin 2023 (30 pour les ASG, 35 pour les ARL et ERM).

Lors de cette nouvelle campagne de recensement des besoins pour la rentrée 2024, 81 demandes ont été enregistrées (35 pour les ASG et 46 pour les ARL et ERM).

Afin d'arbitrer sur l'ensemble de ces demandes, les critères suivants ont été retenus :

- Priorité aux lycées/directions ayant déjà exprimé, lors des campagnes précédentes, un besoin qui n'a pu être satisfait ;
- Priorité aux demandes d'apprentis préparant des diplômes de niveaux 3 et 4 (anciennement IV et V) ;
- Priorité aux demandes d'apprentis préparant des diplômes au sein des secteurs en « tension » identifiés au sein de notre collectivité (restauration, maintenance des lycées) ;
- Priorité aux formations publiques dispensées sur le territoire régional ;

Au regard de ces différents indicateurs, il est prévu, pour cette année 2024, 64 recrutements répartis comme suit :

- 38 au sein des LYCEES, CREPS et ERM
- 26 au sein des Services Généraux

Il est précisé qu'au sein de ces 64 demandes validées, 6 concernent des demandes de poursuite d'études de jeunes actuellement apprentis au sein de la collectivité.

Les contrats d'apprentissage qui seront conclus sont des contrats à durée déterminée, de droit privé, auxquels s'appliquent des dispositions du Code du travail, notamment les articles L.6211-1 et suivants.

Ils pourront être conclus dans les conditions suivantes :

-Les apprentis devront être âgés de 16 à 29 ans révolus au moment de la signature du contrat. Le contrat peut être étendu aux jeunes âgés de 15 ans, dès lors qu'ils ont achevé leur premier cycle d'enseignement secondaire et atteignent l'âge de 15 ans avant la fin de l'année civile. Il pourra par ailleurs être dérogé à l'âge limite fixé pour le recrutement d'un apprenti, pour certains cas spécifiques, dans les conditions règlementaires.

-La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans.

-La rémunération, réglementairement fixée, varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat. Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire versé aux agents publics.

Lors des périodes de formations pratiques, chaque apprenti sera placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage, agent de la collectivité volontaire pour cette mission, qui sera chargé d'accompagner la montée en compétences de l'apprenti, en lien avec le centre de formation dont l'apprenti dépend. Les maîtres d'apprentissage seront conviés à une session de formation organisée en lien avec le CNFPT. Il est précisé qu'afin de permettre une disponibilité suffisante pour l'accompagnement des apprentis, chaque maître d'apprentissage ne se verra affecter qu'un seul apprenti. Les apprentis recrutés seront soumis au règlement du temps de travail de la collectivité dans le respect de leur planning d'alternance et des dispositions du Code du travail. Les apprentis pourront également bénéficier des prestations sociales de la collectivité et du COS, sous réserve d'éligibilité aux conditions d'octroi. Il est à noter que si la loi met à la charge du CNFPT le financement de la formation des apprentis, les contributions à destination de cet organisme vont diminuer à compter de l'année 2024 et suivantes. Dans ce contexte budgétaire contraint, le CNFPT a prévenu les collectivités que de nouveaux critères d'appréciation des demandes allaient être mis en place.

Ces critères de sélection pour la prise en charge des frais de formation, vont conduire la Région, à financer, pour certains contrats d'apprentissage, un coût résiduel voire total de formation.

Intervention de SUDCT en instance

Sur la description des secteurs en tension, nous sommes surpris car la délibération sur le RIFSEEP parlait du secteur informatique alors que ce sont des postes de lycées qui sont ici mis en avant.

Nous sommes surpris que les apprenti.e.s puissent être recruté.e.s sur des missions qui officiellement ont été gommées des fiches emplois en tant que spécialités, comme les espaces verts comme métier à part entière au sein des creps voire de lycées par exemple. A l'inverse, comment se fait-il qu'il n'y ai aucun.e apprenti.e en plomberie ?

Nous constatons par contre que le niveau requis des maîtres d'apprentissage démontre ce que nous affirmons depuis longtemps : les postes des ARL sont des postes qualifiés, y compris dans le secteur de l'entretien.

En termes de prévention, nous avons pris connaissance des statistiques nationales sur les accidents de travail qui touchent particulièrement les jeunes. Aussi, nous rappelons les obligations de la Région pour les apprenti.e.s mineur.e.s en termes de sécurisation des postes, et alertons sur le manque de vigilance dans les affectations d'apprenti.e.s.

Ainsi, le CREPS de Montpellier accueille une apprentie en maintenance.

Rappelons que ce CREPS n'est pas en règle vis-à-vis du code du travail pour ce qui relève des vestiaires, et que cette apprentie se retrouve seule jeune femme au milieu d'une équipe masculine, dans un atelier qui n'offre pas de vestiaires aux normes. Si les collègues sont très respectueux de cette jeune apprentie, il n'en reste pas moins que cette situation n'est pas confortable et encore moins acceptable.

C'est un exemple, c'est un de trop. Il y a sans doute d'autres situations de ce type aussi nous demandons que les conditions d'accueil de chaque apprenti.e.s soient garanties comme exemplaires.

Le syndicat SUD rappelle sa demande exprimée au sujet des Lignes Directrices de Gestions 2024-2029. Au vu du vieillissement des agent.e.s, à commencer par les lycées et les CREPS, nous demandons que les apprenti.e.s qui donnent satisfaction pendant leur apprentissage puissent être embauché.e.s afin d'assurer le renouvellement des générations et un véritable transfert de connaissance et d'expertise professionnelle.

Sans cet engagement, nous ne pouvons que nous interroger sur l'embauche d'apprenti.e.s pour masquer les pénuries d'agent.e.s, sous couvert de leur formation.

Réponse des RH :

Il y a aussi des postes d'apprenti.e.s dans les services informatiques, et c'est le hasard qui fait qu'il n'y a pas de poste en plomberie.

Beaucoup d'apprenti.e.s ne souhaitent pas rester même si cela leur est proposé, souhaitant se faire une expérience ailleurs

Les apprenti.e.s sont parfois accueilli.e.s dans les internats.

SUD CT s'est abstenu sur ce point.

Pour aller plus loin

<https://solidaires.org/connaitre-ses-droits/fiche-droits/fiche-n-36-lapprentissage/>

<https://www.sudeducation.org/communiqués/sous-lapprentissage-la-desorganisation-de-la-voie-professionnelle-sous-statut-scolaire/>

Les apprenti.e.s peuvent se syndiquer, et voter lors des élections professionnelles

Ne restez pas seul.e.s !

N'hésitez pas à nous rejoindre ou à nous faire part de vos difficultés ou demandes à faire remonter.

Syndicat-sudct@laregion.fr

sudct.occitanie@laposte.net

www.sudct-regionoccitanie.org

06 85 69 18 81 / 07 85 01 77 13

