



TARN-ET-GARONNE
tarnetgaronne.fr

DÉPARTEMENT DE TARN-ET-GARONNE

EXTRAIT du PROCÈS-VERBAL des DÉLIBÉRATIONS RÉUNION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Séance du 22 et 23 juin 2023

CD20230622_9
id. 1658

Le 22 juin 2023 à 09h30, les membres du Conseil départemental, légalement convoqués, se sont réunis, à l'Hôtel du Département sous la présidence de Monsieur Michel WEILL, Président.

Nombre de conseillers départementaux : 30
Quorum : 16

Sont présents :

M. ALBUGUES, M. ASTRUC, M. BAYLET, M. BELLOC, M. BEQ, M. BERTELLI, M. BÉSIERS, Mme BOURDONCLE, Mme CASTAGNÉ, Mme COLOMBIÉ, M. CROS, Mme DELBREIL, M. DESCAZEUX, Mme DUCASSÉ, M. GONZALEZ, Mme HEULLAND, Mme IUS, Mme LE CORRE, Mme MAURIÈGE, Mme MORVAN, Mme NÈGRE, M. PÉCOU, Mme SARDEING, Mme SINOPOLI, M. VAISSIÈRES, M. WEILL.

Sont représentés :

Mme DELCHER (pouvoir à Mme DELBREIL), M. DEPRINCE (pouvoir à Mme IUS), Mme RABAULT (pouvoir à Mme SARDEING).

Sont absents :

Monsieur LOPEZ.

Le quorum légal est atteint, l'Assemblée départementale a délibéré.

DÉLIBÉRATION

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE AU SEIN DE LA DIRECTION DES COLLÈGES

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation

professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage, conformément à l'article L.6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat (de 6 mois à 3 ans), et à suivre cette formation.

L'apprentissage permet ainsi à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou dans une administration.

L'objectif de l'apprentissage est de prendre part à la formation des jeunes en qualité d'employeur dans un bassin d'emploi, de promouvoir leur insertion professionnelle et le développement des compétences des jeunes et de dynamiser ainsi la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences de la collectivité.

Les collectivités territoriales ont la possibilité de recourir aux contrats d'apprentissage en application des dispositions des articles L.6227-1 et suivants du code du travail.

Le déploiement d'un tel dispositif au sein de la collectivité est susceptible de renforcer l'attractivité du Département en tant qu'employeur public et de constituer un outil de fidélisation des apprentis formés aux métiers et aux méthodes de travail du Département.

Le recours aux contrats d'apprentissage permet notamment d'anticiper les pertes de savoir résultant des départs à la retraite. Il favorise aussi la valorisation des compétences internes par un partage de savoirs réciproques entre l'apprenti et le maître d'apprentissage, détenteur d'une compétence professionnelle attestée par un diplôme ou de l'expérience professionnelle.

La rémunération de l'apprenti(e) est fixée en fonction du diplôme préparé, de son âge et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage (en % du SMIC). Le régime de temps de travail est fixé en accord avec le chef de service et la direction des ressources humaines, parmi les régimes horaires fixés dans la collectivité.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) contribue jusqu'à 50 % des frais de formation engagés dans le cadre de contrats d'apprentissage conclus par des collectivités. Toutefois, cette participation reste aussi plafonnée en fonction du diplôme préparé. Ainsi, la collectivité, employeur d'apprentis, en assume la différence.

L'ensemble des métiers regroupés au sein de la collectivité sont potentiellement concernés, sous réserve de remplir les conditions fixées par le code du travail.

En ce qui concerne les collèges, deux types de poste requièrent une attention particulière. Il s'agit des métiers de cuisinier et d'agent de maintenance.

Au regard de l'âge des agents sur ces fonctions et afin d'anticiper les futurs départs en retraite, il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer la continuité.

Il est donc proposé de recourir à l'apprentissage au sein des équipes des personnels départementaux affectés dans les collèges et de permettre ainsi le recrutement de trois apprentis cuisiniers et un apprenti en maintenance des bâtiments pour la rentrée scolaire 2023-2024.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget du Département.

Le comité social territorial du 24 mai 2023 a émis un avis favorable.

*
* *

Vu le rapport de Monsieur le Président,

Vu le code du travail et notamment les articles L.6221-1, L.6227-1 et suivants,

Vu l'avis de la 2ème commission : Personnel, affaires générales,

Vu l'avis de la 1ère commission : Finances,

Vu l'avis du comité social territorial du 24 mai 2023,

Après en avoir délibéré,

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

- Approuve le principe de déployer l'apprentissage au sein de la direction des collèges et de recruter des apprentis, selon les modalités exposées supra, à savoir :
 - 3 apprentis cuisiniers,
 - 1 apprenti en maintenance des bâtiments ;
- Autorise Monsieur le Président à signer, au nom et pour le compte du Département, les conventions de formation à conclure avec les établissements concernés ;

- Précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget départemental.

Adopté à l'unanimité.

Envoyé en préfecture le 07/07/2023
Reçu en préfecture le 07/07/2023
Publié le 07/07/23
ID : 082-228200010-20230622-1976-DE-1-1

Le Président,

Michel WEILL