

CONSEIL MUNICIPAL  
SEANCE DU 23 JUIN 2016

5/1 – PERSONNEL COMMUNAL – CREATION DE POSTES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE L'APPRENTISSAGE

Le recours aux contrats d'apprentissage a été évoqué par la majorité municipale dans son programme de 2014. Il s'agit d'une démarche « d'employeur citoyen » impliqué dans l'offre de formation en alternance et les parcours de professionnalisation. Cette volonté s'inscrit également dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Aussi, une étude a été menée auprès des services de la Ville, afin d'identifier les éventuels besoins dans le cadre de la gestion prévisionnelle des départs à la retraite et de la gestion des recrutements sur les emplois en tension pour lesquels nous avons des difficultés de recrutement. Il ressort de cette étude qu'il existe des possibilités de recours aux contrats d'apprentissage dans plusieurs domaines d'activités dont la petite enfance et la piscine municipale.

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance dans le cadre d'un contrat de travail : tout en travaillant dans une entreprise ou une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'apprenti(e) est alternativement dans la collectivité sous la conduite d'un maître d'apprentissage et dans le centre de formation avec des formateurs. Le savoir professionnel acquis dans la collectivité d'accueil est complété par des cours de formation générale et technologique en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Cette formation peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap, on parle alors d'apprentissage aménagé. Si son handicap le nécessite, l'apprenti(e) peut suivre des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé(CFAS).

Accessibles aux jeunes âgés de 16 à 25 ans ainsi qu'aux personnes en situation de handicap sans conditions d'âge, les contrats d'apprentissage offrent la possibilité d'apprendre tout en travaillant et d'acquérir de l'expérience professionnelle.

Ces contrats d'apprentissage, conformément à la réglementation, sont des contrats de droit privé à temps plein d'une durée de 1 à 3 ans selon le diplôme préparé. La rémunération est déterminée en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du bénéficiaire, du diplôme préparé et de son ancienneté dans le contrat.

L'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage qui doit être titulaire d'un diplôme correspondant à celui préparé par l'apprenti et avoir une expérience professionnelle de deux ans dans le domaine du diplôme préparé ou avoir une expérience professionnelle d'au moins trois ans. Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une formation au tutorat dispensée par le CNFPT et de la NBI ou l'équivalent de la NBI de maître d'apprentissage de 20 points. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification préparée. Il est en lien avec le centre de formation de l'apprenti.

Concernant le financement des contrats d'apprentissage, l'Etat prend à sa charge la totalité des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales ainsi que les cotisations salariales dues au titre des salaires versés aux apprenti(e)s. La Région Hauts-de-France pourra apporter une aide complémentaire dont les modalités ne sont, à l'heure actuelle, pas encore définies. Dans le cas du recrutement d'une personne handicapée, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) verse une aide correspondant à 80 % du coût salarial brut chargé de l'apprenti, prend en charge le coût de la formation à raison de 10 000 € maximum par an, les heures de tutorat et la formation du maître d'apprentissage.

La Ville a la volonté de positionner le recrutement des apprenti(e)s dans le cadre de la gestion prévisionnelle :

- des départs en retraite,
- des recrutements sur des emplois en tension pour lesquels il y a des difficultés de recrutement.

L'objectif est de permettre à des jeunes de se former et d'acquérir une expérience et une pratique leur permettant, à la fin de leur contrat, s'ils donnent toute satisfaction, d'accéder à un emploi statutaire permanent vacant, après obtention du concours pour les emplois dont le statut particulier l'impose.

A ce titre et dans la perspective de la mise en œuvre des contrats d'apprentissage dans les services municipaux, plusieurs emplois en contrat d'apprentissage ont aujourd'hui été potentiellement identifiés :

Emploi	Service	Diplôme
Assistante petite enfance	Halte-garderie	CAP petite enfance
Auxiliaire de puériculture	Crèche	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
Agent des écoles maternelles	Ecole maternelle	CAP petite enfance
Agent d'accueil polyvalent	Culture (salle Allende)	BEP Accueil et secrétariat BAC PRO Services (accueil, assistance, conseil)
Maitre-nageur sauveteur	Piscine	BEESAN ou BPJEPS AAN
Jardinier	Espaces verts	CAP ou BEP travaux paysagers

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail,

Vu le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et son expérimentation dans le secteur public,

Vu le décret n° 93-162 du 2 février 1993, relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial,

Vu l'avis donné par le Comité Technique en sa séance du 6 juin 2016,

il est proposé au conseil municipal d'autoriser Monsieur le Maire à :

- créer jusqu'à 10 postes en contrat d'apprentissage,
- signer les conventions, les contrats de recrutement et tout acte prévoyant les modalités pratiques et financières,
- solliciter et percevoir l'aide de l'Etat, de la Région Hauts-de-France, du FIPHFP et de tout organisme pouvant financer ces contrats,
- imputer la dépense correspondante sur les crédits ouverts au compte nature 6417 du budget de l'exercice.