

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Le jeudi 21 décembre 2023 à vingt heures trente, le CONSEIL MUNICIPAL, dûment convoqué par lettre du 15 décembre 2023 transmise de manière dématérialisée ou, si les conseillers municipaux en font la demande, adressée par écrit à leur domicile ou à une autre adresse, s'est réuni salle du Conseil Municipal, sous la présidence de Monsieur Patrick PÉNIGUEL, Maire.

Tous les membres étaient présents à l'exception de Mesdames Murielle BUCHOT, Marinette BURLETT, Amandine DELEBARRE et de Messieurs Cédric BARBIN, Martin GÉRAULT et Olivier RICHEFOU.

Mesdames Magali BARBOT, Isabelle RABBÉ et Messieurs Étienne CAMPENS, Sylvain DURAND et Mickaël LE STUNFF étaient excusés.

| | |
|-------------------------------------|------------------|
| Date de convocation | 15 décembre 2023 |
| Date d'affichage | 15 décembre 2023 |
| Date d'affichage de la délibération | 26 décembre 2023 |

Pouvoirs :

Madame Magali BARBOT à Monsieur Ludovic PLESSIS
Madame Isabelle RABBÉ à Madame Nathalie FOURNIER-BOUDARD
Monsieur Étienne CAMPENS à Madame Jane-Marie CHESNEAU-MOULIÈRE
Monsieur Sylvain DURAND à Monsieur Thierry DENIAU
Monsieur Mickaël LE STUNFF à Monsieur Franck KERZERHO

En application des dispositions de l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Président de séance demande au CONSEIL MUNICIPAL de bien vouloir l'autoriser à se faire assister de Monsieur Hugo LE ROUX, Directeur Général des Services.

Monsieur Jean-Bernard MOREL, Adjoint, a été désigné Secrétaire de Séance, fonction qu'il a acceptée.

DE_2023_21_D_16

RECOURS AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE 2023-2026 DE LA COMMUNE DE CHANGÉ

Monsieur le Maire rappelle aux membres de l'assemblée délibérante que la commune souhaite poursuivre son engagement envers la jeunesse en favorisant le recrutement d'apprentis, considérant ce mode d'accueil de jeunes comme un véritable vecteur d'insertion professionnelle.

En effet, l'apprentissage constitue un formidable levier qui permet de dynamiser les ressources humaines, notamment au regard des métiers en tension, de transmettre des savoir-faire, créer un vivier de personnels qualifiés et former les apprentis aux métiers d'aujourd'hui et de demain en leur offrant une première expérience professionnelle.

C'est également une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en anticipant les départs à la retraite et en palliant les difficultés de recrutement dans laquelle la commune de CHANGÉ souhaite s'engager.

Pour rappel, l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 ans au minimum et de 29 ans révolus au maximum, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration. Ce dispositif peut être ouvert, sous condition, à des mineurs de 15 ans ou à des majeurs de 30 ans et plus (personne reconnue handicapée ou qui envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme). Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les personnes accueillies que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises.

Dans cette perspective, la commune de CHANGÉ souhaite par cette délibération identifier 3 enjeux prioritaires afin de les mettre en œuvre de manière concertée et progressive jusqu'en 2026, à savoir :

1°) - l'apprentissage comme levier au service d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficientes, pour continuer à consolider nos compétences actuelles et préparer celles de demain

L'objectif est de poursuivre le recours à l'apprentissage comme un dispositif possible de pré-recrutement qui pourrait faciliter la transmission des savoirs et le partage d'expériences, dans une perspective d'amélioration continue de la qualité des politiques publiques et des services rendus au public. Pour ce faire, il s'agit d'encourager l'anticipation des départs (futurs départs à la retraite, mobilités, etc.) de manière à éviter toute rupture d'expertise et d'activité. Par la formation des jeunes aux spécificités de nos métiers, nous pourrions garantir le transfert de nos compétences et ainsi mieux préparer les emplois de demain.

La veille exercée sur les nouveaux métiers, les nouvelles formations proposées par les écoles, centres de formation d'apprentis (CFA), universités contribuent aussi à renforcer la capacité d'adaptation de nos services et à faciliter l'appropriation des nouveaux usages et ainsi inscrire la commune de CHANGÉ dans une stratégie d'innovation permanente.

Au regard de certains de nos métiers en tension sur le marché du travail, l'apprentissage constitue aussi un des moyens d'assurer la continuité de nos expertises pointues en formant les apprentis à nos méthodes de travail internes et en leur laissant l'opportunité de postuler à terme sur nos emplois permanents vacants.

Il sera important aussi d'acculturer les apprentis aux valeurs de notre institution, de leur faire découvrir le fonctionnement d'une collectivité territoriale et de les informer au mieux des modalités de passage de concours pour ceux qui se destinent à une carrière dans la fonction publique.

2°) - l'apprentissage comme vecteur de la responsabilité sociale de la commune de CHANGÉ et de l'attractivité de la fonction publique territoriale

Au-delà d'être un outil au service de la politique d'emploi communal, l'apprentissage donne l'opportunité à un grand nombre de jeunes de découvrir le monde professionnel et de bénéficier d'une première expérience en la matière. Dans cette perspective, la stratégie apprentissage de la commune de CHANGÉ vise à développer une véritable politique d'insertion sociale et professionnelle au service des apprentis qui pourront devenir de véritables ambassadeurs du secteur public.

En ce sens, il conviendra de veiller tout particulièrement à une campagne d'apprentissage à l'image de notre société, à la recherche de talents et de potentiels :

- en favorisant la mixité et l'égalité professionnelle dans chacune des filières ouvertes à l'apprentissage et de manière à lutter contre les stéréotypes,
- en permettant l'accès aux jeunes en situation de handicap.

La réussite de cet enjeu passe par la mobilisation de nouveaux partenariats et synergies collaboratives avec les acteurs présents sur le territoire (Missions locales, Département, Pôle insertion, Cap emploi, Pôle emploi, etc.).

Les apprentis accueillis à la commune de CHANGÉ ne sont autres que des ambassadeurs du secteur public, c'est la raison pour laquelle il est essentiel de faire vivre aux apprentis une première expérience professionnelle réussie dans le secteur public car ils sont les garants, vis-à-vis de leurs pairs, de la valorisation d'une image de la fonction publique qui soit dynamique, adaptable et tournée vers l'innovation.

En tant qu'employeur responsable, il nous appartient d'y accorder une attention toute particulière.

3°) - l'apprentissage comme point d'ancrage d'une expérience usager de qualité

Prendre en compte l'expérience de l'apprenti tout au long de son passage à la commune de CHANGÉ, c'est aussi favoriser l'écoute, le dialogue, la co-construction et cela passe par l'évaluation de nos modes de faire et la volonté d'une amélioration continue de nos process.

La stratégie d'apprentissage, à travers cet enjeu, aura ainsi pour but d'accompagner les apprentis au-delà de leur recrutement, concomitamment avec le soutien apporté aux maîtres d'apprentissage dans le cadre de leurs fonctions, en valorisant notamment les nouvelles compétences qu'ils sont susceptibles de développer dans le cadre de cette expérience.

L'ambition nouvelle de cette stratégie est d'accroître la qualité de notre processus en mettant notamment en œuvre une démarche qui se fondera sur les retours d'expérience et l'expertise d'usage des principaux acteurs de l'apprentissage au sein de notre commune.

Cette amélioration continue de notre processus passe également par un dispositif d'évaluation régulier, qui pourra être discuté dans le cadre de la présentation du rapport social unique.

Pour rappel, le budget dédié à l'apprentissage se fonde sur deux composantes : les coûts de formation restant à la charge de la commune et la masse salariale traduisant la rémunération versée aux apprentis.

Pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1^{er} janvier 2022, le CNFPT prend en charge jusqu'à 100 % du coût de la formation (seuls d'éventuels frais annexes : hébergement, restauration, équipement pédagogique...) sont exclus de ce financement. Ainsi, le coût d'un contrat d'apprentissage est principalement constitué de la rémunération de l'apprenti qui

correspond à un pourcentage du SMIC essentiellement déterminé par son âge, le diplôme préparé et son année de formation.

Pour encourager et soutenir l'embauche, en apprentissage, des personnes en situation de handicap, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) propose des aides financières jusqu'à 10 000 € par année de scolarité, en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Par conséquent, l'ambition de cette nouvelle stratégie d'apprentissage implique d'augmenter progressivement l'accueil de nos apprentis dans la limite de 5 postes selon les besoins en emplois et compétences de la commune et selon les crédits ouverts et votés annuellement par le Conseil Municipal.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment l'article L2121-29,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L424-1,

Vu le Code du Travail, notamment les articles L6211-1 et suivants et D6211-1 et suivants,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment les articles 62, 63 et 91,

Vu le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale,

Considérant que 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 ou section d'apprentissage,

Considérant que l'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation,

Considérant que l'apprentissage permet 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 une administration,

Considérant que cette formation est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre,

Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit,

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui,

Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 13 décembre 2023,

Article 1 : **APPROUVE** les enjeux ci-dessus définis, qui forment la stratégie d'apprentissage de la commune de CHANGÉ pour la période 2023 – 2026.

Article 2 : **DÉCIDE** de recourir aux contrats d'apprentissage dans la limite de 5 postes selon les besoins en emplois et compétences de la commune et selon les crédits ouverts et votés annuellement par le Conseil Municipal.

Article 2 : **AUTORISE** Monsieur le Maire ou son représentant à solliciter auprès de financeurs, les éventuelles aides financières qui seraient susceptibles d'être versées dans le cadre de ces contrats d'apprentissage.

Article 2 : **AUTORISE** Monsieur le Maire ou son représentant à prendre toutes les mesures nécessaires à la bonne exécution de la présente, et pour signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage, ainsi que les conventions, conclus avec les centres de formation d'apprentis.

Délibération adoptée à l'unanimité.

Le secrétaire,

Jean-Bernard MOREL



Pour extrait conforme,
Le Maire,

Patrick PÉNIGUEL

La présente délibération peut, si elle est contestée dans un délai de deux mois à compter de sa publication, de son affichage ou de sa notification aux intéressés, faire l'objet des recours suivants :

- recours administratif gracieux auprès de mes services,
- recours contentieux pour excès de pouvoir.