

Pôle système d'information et ressources humaines  
Centre de ressources

Rapporteur : Agnès TAVARD

## CONSEIL MUNICIPAL

### DÉLIBÉRATION N°DEL2023\_023 SÉANCE DU 8 FÉVRIER 2023

## 24 - POLITIQUE DE RECRUTEMENT SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a été mis en œuvre dans la fonction publique depuis 1997. En 2020, le secteur public accueillait 14 850 apprentis, soit une hausse de 4 % par rapport à 2019. La fonction publique territoriale concentre l'essentiel des recrutements avec 63 % des nouveaux contrats d'apprentissage. Les apprentis représentent 0,22 % des agents publics contre 2 % des 20 millions de salariés du secteur privé. Cependant, même si les volumes sont plus faibles, le nombre d'apprentis accueillis dans la fonction publique a fortement augmenté entre 2015 et 2018 : + 28 % sur 4 ans.

L'apprentissage offre de multiples intérêts, par ses incidences sur l'emploi, la formation, la gestion des ressources humaines, l'évolution des métiers, la valorisation des savoir-faire des professionnels et leur transmission par des échanges inter-générationnels. L'accueil d'un apprenti participe à l'image citoyenne de la collectivité, démontrant son implication dans l'insertion professionnelle des jeunes et leur permet de se rendre directement employable en leur conférant une qualification.

Les récentes évolutions réglementaires ont conforté le rôle des collectivités dans l'accueil des apprentis et élargi leurs capacités d'accueil.

En ce sens, la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, sa circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public, puis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé un nouveau chapitre dans le code du travail destiné au « Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ».

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » consacre son chapitre III à la transformation de l'alternance en vue de renforcer l'attractivité de ce dispositif tant pour les apprentis que pour les employeurs.

#### Orientation apprentissage Cherbourg-en-Cotentin :

Les recrutements sous le statut d'apprenti permettent de préparer le renouvellement progressif des effectifs dans la diversité des métiers de la collectivité et plus particulièrement sur les métiers émergents ou en tension, de former les futurs agents aux méthodes de travail de la collectivité leur permettant ainsi de devenir directement opérationnels, de moderniser et dynamiser les organisations par l'intégration de jeunes en parcours de formation. La collectivité souhaite, de ce fait, s'engager dans une démarche volontariste de développement des accueils d'apprentis au sein de ses services.

#### A. Définition du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** conclu entre un employeur et un salarié ou son représentant légal. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'Emploi.

L'apprentissage repose sur le principe de **l'alternance** entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation, et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. L'apprenti s'engage donc à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et à suivre sa formation.

Quant à l'employeur, il s'engage, outre le versement d'un salaire, à garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

La collectivité, au titre du secteur public non industriel et commercial peut recourir à l'apprentissage dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail.

## B. Public visé

### **Il s'agit des jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.**

Néanmoins, certains publics peuvent entrer en apprentissage **au-delà de 29 ans** (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, les sportifs de haut niveau - article L.6222-2 du code du travail).

**La limite d'âge inférieure à 16 ans n'est pas applicable aux jeunes** ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3ème) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrés en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

## C. Diplômes préparés

L'apprentissage permet de préparer :

- un **diplôme professionnel de l'enseignement secondaire** : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), brevet professionnel, mention complémentaire, baccalauréat professionnel,
- un **diplôme de l'enseignement supérieur** : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), bachelor universitaire de technologie (BUT), licence professionnelle, diplômes d'ingénieur, Master, etc,
- un **titre à finalité professionnelle** enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi,

Grâce à des contrats successifs ou grâce à des passerelles avec les formations sous statut scolaire ou étudiant, l'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou du supérieur.

## D. Caractéristiques du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé et s'appuie sur le code du travail. La période du contrat est adossée sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé. Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres agents composant le service d'accueil ou exerçant le même type de missions. La collectivité permet à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les 45 jours premiers jours de formation pratique au sein de la collectivité sont assimilables à une période d'essai. Pendant cette période, la collectivité, comme l'apprenti peuvent rompre le contrat d'apprentissage unilatéralement.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu soit d'un commun accord, soit à l'initiative de la collectivité pour cas de force majeure ou faute grave, soit à l'initiative de l'apprenti sans nécessité de motif particulier.

## E. Rémunération de l'apprenti

L'apprenti bénéficie d'une rémunération dont le montant, déterminé en pourcentage du SMIC et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage, varie le 1er jour du mois suivant le jour d'anniversaire de l'apprenti. En cas de variations de ces taux, la collectivité prévoit de les appliquer, sans qu'il soit nécessaire de délibérer à nouveau.

Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les taux sont les suivants :

Age de l'apprenti	Niveau V (CAP, BEP)			Niveau IV (BAC)			Niveau III (BTS, BUT, ...) Niveau II (licence, master 1) et Niveau I (Master 2, Diplôme ingénieur, ...)		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
Moins de 18 ans	27 %	39 %	55 %	37 %	49 %	65 %	47 %	59 %	75 %
18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %	53 %	61 %	77 %	63 %	71 %	87 %
21 ans à 25 ans	53 %	61 %	78 %	63 %	71 %	88 %	73 %	81 %	98 %
26 ans et plus	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

La collectivité applique la majoration facultative de la rémunération de l'apprenti en fonction du diplôme préparé, prévue à l'article D.6272-2 du code du travail :

- majoration de 10 points lorsque l'apprenti prépare un titre ou un diplôme de niveau IV,
- majoration de 20 points lorsque l'apprenti prépare un titre ou un diplôme de niveau III.

En cas d'absence non justifiée en CFA ou sur le lieu d'apprentissage, l'apprenti se verra appliquer une retenue sur salaire.

#### F. Financement de la formation :

La collectivité est tenue de prendre en charge les frais d'inscription aux cours théoriques et aux formations et examens qui en découlent, par le biais d'une convention avec le CFA. La collectivité ne prévoit pas la prise en charge de frais annexes.

La collectivité peut solliciter les dispositifs d'aides financières dédiés à l'apprentissage. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le CNFPT prend en charge (sur la base d'un plafond fixé pour chaque formation) tout ou partie des frais de formation des apprentis employés par la collectivité.

Pour effectuer ce versement, la cotisation CNFPT est assortie d'une majoration. Son taux est fixé par le conseil d'administration du CNFPT, dans la limite d'un plafond ne pouvant excéder 0,1 %.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 %. En cas de variation de ce taux, la collectivité prévoit de l'appliquer, sans qu'il soit nécessaire de délibérer à nouveau.

En amont de la signature de chaque contrat la collectivité sollicite un accord préalable de financement de la formation selon le protocole établi par le CNFPT.

#### G. Prévention/sécurité et suivi médical des apprentis

Les apprentis relèvent du droit commun sur l'ensemble des mesures de prévention sécurité appliquées pour les agents de la collectivité. Un suivi renforcé est appliqué.

L'apprenti bénéficie d'une visite médicale d'embauche. La visite sera assurée par le médecin agréé :

- **Avant l'embauche** pour les apprentis mineurs ;
- **Au plus tard dans les deux mois** suivant l'embauche pour les apprentis majeurs.

L'apprenti bénéficie également d'une visite d'information et de prévention.

	<b>Apprentis mineurs</b>	<b>Apprentis majeurs</b>
<b>Non soumis à la dérogation aux travaux réglementés accueil des mineurs en formation professionnelle</b>	La visite d'information et de prévention sera assurée par un membre de l'équipe de santé au travail (infirmière ou médecin) avant l'embauche de l'apprenti	La visite d'information et de de prévention sera assurée par un membre de l'équipe de santé au travail (infirmière ou médecin) avant l'embauche de l'apprenti
<b>Soumis à la dérogation aux travaux réglementés accueil des mineurs en formation professionnelle</b>	Une visite d'aptitude sera assurée par le médecin du travail <u>avant</u> la prise de poste de l'apprenti	La visite d'information et de de prévention sera assurée par un membre de l'équipe de santé au travail (infirmière ou médecin) <u>dans les 3 mois</u> suivant l'embauche de l'apprenti

Cette visite n'est pas obligatoire si l'apprenti l'a déjà réalisée dans les 5 ans précédant l'embauche.

### **Concernant les dérogations aux travaux réglementés pour les apprentis mineurs**

La délibération de dérogation aux travaux réglementés pour l'accueil des mineurs en formation professionnelle a été adoptée lors du CTP du 09 décembre 2021. Cette dérogation autorise l'accès aux **jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle** aux travaux dits « réglementés » sur les métiers de la collectivité concernés par la délibération.

Le dispositif prévoit pour chaque jeune une session de sensibilisation aux risques associés à ces activités ainsi que la mise à disposition de supports pédagogiques dédiés.

#### H. Gestion du temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres agents composant le service d'accueil ou exerçant le même type de missions. La collectivité permet à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les semaines de formation ne peuvent donner lieu à l'attribution de jours de RTT.

L'apprenti de moins de 18 ans bénéficie de dispositions particulières prévues au code du travail :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- travail de nuit interdit (entre 22h et 6h dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans) ;
- pas plus de 8 heures par jour, sauf dérogation ;
- pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes ;
- interdiction de travailler les jours de fête légale.

L'apprenti bénéficie, au-delà des droits d'absence figurant au code du travail, à des autorisations d'absence accordées à l'ensemble des agents de la collectivité, et figurant au règlement temps de travail de Cherbourg-en-Cotentin (dont notamment la journée d'appel à la défense).

#### I. Cotisations sociales

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC). A ce titre, l'apprenti est exonéré des charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant annuel du SMIC. Il ne paiera également aucune cotisation salariale sur son salaire brut, dans la limite de 79 % du SMIC brut. En revanche des cotisations salariales seront appliquées pour la part supérieure à 79 % du SMIC brut.

L'État prend en charge directement, sans que la collectivité en fasse l'avance, la majorité des cotisations.

La collectivité prendra à sa charge le versement des cotisations accidents de travail/maladies professionnelles.

En cas de variations de ces taux, la collectivité prévoit de les appliquer, sans qu'il soit nécessaire de délibérer à nouveau.

## J. Organisation de l'alternance et tutorat

L'apprenti a un statut de salarié, particulier et dérogoratoire du droit commun, et doit être considéré comme tel quant à ses droits et devoirs. A terme, il est censé, lorsqu'il n'est pas en cours de formation théorique, produire sinon le même niveau, pour le moins la même nature de prestations que les agents du même service exerçant des fonctions similaires. Cependant, avant d'en arriver à ce stade, l'apprenti demande de la part du maître d'apprentissage une attention particulière et un effort soutenu d'accompagnement dans une progression pédagogique fixée par le programme suivi par le jeune et organisée par son établissement de formation. Cela s'entend pour le maître d'apprentissage par une participation à des réunions générales d'information et des contacts réguliers avec au moins un des représentants de l'équipe enseignante.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage les personnes justifiant:

- de la détention d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ainsi que d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée,
- ou encore d'une expérience professionnelle de deux années dans une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée.

Le maître d'apprentissage doit être agent au sein de la collectivité, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Si la réglementation prévoit l'accueil simultané de deux apprentis, afin de garantir la qualité d'accompagnement attendue, il est néanmoins conseillé de limiter ce tutorat à un seul apprenti par maître d'apprentissage.

Une bonification indiciaire de 20 points est octroyée aux fonctionnaires de catégorie A, B ou C assurant les fonctions de maître d'apprentissage, en contrepartie de l'investissement significatif exigé par cette fonction.

Il sera demandé aux agents retenus de participer à une formation portant sur leurs missions de tuteurs dispensée par le CNFPT ou un organisme retenu par la collectivité.

## II. Proposition de mise en œuvre

### A. Calendrier

Afin de proposer un cadre de mise en œuvre satisfaisant à la fois pour les services, les établissements de formation et les étudiants, il est proposé de fonctionner selon les modalités suivantes :

- décembre N-1 : recensement des possibilités d'accueil d'apprentis et des tuteurs volontaires au sein des pôles :
  - o détermination en lien avec les services concernés des coûts afférents à chaque accueil : rémunération de l'apprenti, frais pédagogiques, frais annexes (équipements individuels et du poste de travail,...),
  - o arbitrage des accueils possibles au sein des services au vu des moyens disponibles et métiers visés,
- février/avril : recherche et sélection des candidats avec les services. La recherche fera l'objet d'une préparation et diffusion d'une annonce sur les réseaux professionnels des tuteurs et canaux de recrutement habituels : site internet de la collectivité - réseaux écoles - réseaux sociaux - pôle emploi et mission locale,
- juin/août : procédure d'accueil pour les personnes retenues : demande d'accord préalable de financement du CNFPT, vérification de l'aptitude via la médecine professionnelle, élaboration du contrat de travail, inscription auprès de l'école et conclusion d'une convention bipartite avec cette dernière, signature du contrat de travail entre la collectivité, l'apprenti et son représentant légal pour les mineurs. Puis, dans les huit jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'arrivée du jeune, réalisation d'une déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF compétent,
- à partir de septembre : accueil des apprentis dans les services,
- décembre : Points étapes administratifs et pédagogiques avec les CFA.

Le calendrier proposé a été validé au CTP du 09 décembre 2021.

**B. Budget**

Pour 2022, la commune de Cherbourg-en-Cotentin, a alloué 49 000 € de crédits spécifiques afin de couvrir les frais pédagogiques de formation des apprentis.

La collectivité conviendra de verser chaque année le salaire des apprentis, les NBI tuteurs et le reste à charge de formation aux centres de formation.

- Vu le code du travail,
- Vu le code général des collectivités territoriales,
- Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L.451-8,
- Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- Vu la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances,
- Vu le décret n°2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage,
- Vu le décret n°2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage et au service chargé de la médiation en matière d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial,
- Vu le décret n°2018-1139 du 13 décembre 2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie,
- Vu le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti,
- Vu le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis,
- Vu la circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial,
- Vu la délibération du 21 avril 2021 de dérogation aux travaux réglementés accueil des mineurs formation professionnelle,

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

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 ;

CONSIDÉRANT qu'à l'appui de l'avis favorable du Comité technique, il revient au Conseil municipal de délibérer sur la poursuite et le développement du recours au contrat d'apprentissage ;

Le conseil municipal est invité à :

- confirmer la signature de contrats d'apprentissage et l'affectation de budgets dédiés à leur mise en œuvre,
- autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout acte conventionnel, unilatéral ou de gestion, lié à l'exécution de la présente délibération.

Vu l'avis favorable de la commission n°1 et après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte.

Heure de vote : <b>21h26</b>		Nombre de votants : <b>52</b>	
Pour : <b>51</b>	Contre : <b>0</b>	Abstention : <b>1</b> Noureddine BOUSSELMAME	NPPV : <b>0</b>

Le Maire,  
**Benoit ARRIVÉ**

Le Secrétaire de Séance,  
**Anne AMBROIS**

Ville de Cherbourg-en-Cotentin  
Département de la Manche  
**Conseil municipal du 08 février 2023**

Mentions prescrites par circulaire de M. le Préfet de la Manche le 3/6/1885 :

Nombre de Conseillers en exercice : 55 – Présents à la séance : 48

Date de la convocation et de son affichage : 26 janvier 2023

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin

**L'An Deux Mille Vingt-Trois, le huit février** à 17h00, le conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin, dûment convoqué en date du 26 janvier 2023 par M. ARRIVÉ, Maire, s'est réuni à la mairie de Cherbourg-en-Cotentin.

### **PRÉSENTS**

AMBROIS Anne - AMIOT Florence - ARRIVÉ Benoit - BERHAULT Bernard - BERNARD Christian - BOUSSELMAME Noureddine - BROQUAIRE Guy - CATHERINE Arnaud - COUPÉ Stéphanie - DUFILS Gérard - DUVAL Karine - FAGNEN Sébastien - FRANÇOISE Bruno - GENTILE Catherine - GRUNEWALD Martine - HAMEL Estelle - HÉBERT Dominique - HÉBERT Karine (départ 21h14) - HULIN Bertrand - HUREL Karine - JOZEAU-MARIGNÉ Muriel - LAGALLARDE Quentin - LAINÉ Sylvie - LEFAIX-VÉRON Odile - LEFRANC Bertrand - LEJAMTEL Ralph - LEJEUNE Pierre-François - LELONG Gilles - LEPOITTEVIN Gilbert - LEQUILBEC Frédéric - MAGHE Jean-Michel - MARGUERITTE Camille (arrivée 18h15 - mandataire FRANÇOISE Bruno à son départ 21h08) - MARGUERITTE David (arrivée 17h54 - mandataire LEQUILBEC Frédéric à son départ 19h30) - MARTIN Patrice - MORIN Daniel - MORIN Lucie - PECORARO Yvonne - PERRIER Didier - PLAINEAU Nadège (mandataire LEJAMTEL Ralph jusqu'à son arrivée 17h54) - RONSIN Chantal - ROUELLÉ Maurice - SAGET Eddy - SIMONIN Philippe - SOURISSE Claudine - TAVARD Agnès - VARENNE Valérie (mandataire HUREL Karine jusqu'à son arrivée 19h03) - VASSAL Emmanuel - VIVIER Nicolas.

### **ABSENTS EXCUSÉS**

HÉRY Sophie a donné procuration à BROQUAIRE Guy  
KRIMI Sonia a donné procuration à MAGHE Jean-Michel  
LE POITTEVIN Lydie a donné procuration à FAGNEN Sébastien  
LEMOIGNE Sophie a donné procuration à HULIN Bertrand  
TARIN Sandrine a donné procuration à SAGET Eddy

### **ABSENTES**

ISOIRD Valérie  
PIC Anna

Mme AMBROIS Anne conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales remplit les fonctions de Secrétaire

---

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Caen, sis 3 rue Arthur Le Duc, BP 25086, 14050 - CAEN CEDEX 4 ou par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou sa notification

Envoyé en préfecture le 13/02/2023

Reçu en préfecture le 13/02/2023

Publié le 13/02/2023



ID : 050-200056844-20230210-DEL2023\_023-DE