



SEANCE DU 27 JUIN 2019

Date d'envoi de la convocation : 21 Juin 2019

Nombre de membres : 220

Nombre de présents : 166

Nombre de votants : 189

(à l'ouverture de la séance)

Secrétaire de séance : Gérard CHEVEREAU

L'an deux mille dix-neuf, le **Jeudi 27 Juin**, le Conseil de la Communauté d'Agglomération du Cotentin, dûment convoqué, s'est réuni au complexe sportif Marcel Lechanoine de Valognes à **18 h 00** sous la présidence de Jean-Louis VALENTIN, président.

Etaients présents :

ADE André, AMIOT Sylvie, AMIOT André, AMIOT Guy, ANNE Philippe, ANTOINE Joanna, ARLIX Jean, ARRIVÉ Benoît, ASSELINE Yves, BARBÉ Stéphane, BARBEY Hubert, BAUDRY Jean-Marc, BELHOMME Jérôme, BELLIOU DELACOUR Nicole, BERTEAUX Jean-Pierre, BESUELLE Régine, BOUILLON Jean-Michel, BOURDON Cyril, BRIENS Eric, BROQUAIRE Guy, BURNOUF Elisabeth, BUTTET Guy, CAPELLE Jacques, CASTELEIN Christèle, CATHERINE Arnaud, CATHERINE Christian, CAUVIN Joseph, CHARDOT Jean-Pierre, CHEVEREAU Gérard, CHOLOT Guy, COLLAS Hubert, COQUELIN Jacques, CROIZER Alain, DELAUNAY Sylvie, DENIAUX Johan, DENIS Daniel, DESTRES Henri, DIESNY Joël, DIGARD Antoine, DUBOST Michel, DUCHEMIN Maurice, DUCOURET Chantal, DUFOUR Luc, FAUCHON Patrick (à partir de 19h18), POIRIER Isabelle suppléante de FAUDEMERE Christian, FEUARDANT Marc, FEUILLY Emile, FEUILLY Hervé, FONTAINE Hervé, GANCEL Daniel, GAUCHET Marc, GESNOUIN Marie-Claude, GODAN Dominique, GODEFROY Annick, GODIN Guylaine, GOLSE Anne-Marie, GOMERIEL Patrice, GOSSELIN Bernard, GOSSELIN-FLEURY Geneviève, GOSSWILLER Carole, GROULT André, GRUNEWALD Martine, HAIZE Marie-Josèphe, HAMEL Bernard, HAMELIN Jacques, HAMELIN Jean, HAMON Myriam, HARDY René, HAYE Laurent, HEBERT Dominique, GIROUX Bernard suppléant de HENRY Yves, HOULLEGATTE Jean-Michel, CATELAIN Pierre suppléant de HOULLEGATTE Valérie, HUBERT Christiane, HUBERT Jacqueline, HUET Catherine, JOLY Jean-Marc, JOUAUX Joël (jusqu'à son départ à 19h30), JOURDAIN Patrick, LAFOSSE Michel, LAGARDE Jean, LAHAYE Germaine, LAINÉ Sylvie, LAMORT Philippe, LAMOTTE Jean-François, LEBLOND Auguste suppléant de LAMOTTE Noël, LATROUITE Serge, LAUNOY Claudie, LE BEL Didier, LE BRUN Bernadette, LE DANOIS Francis, LE MONNYER Florence (jusqu'à son départ à 21h15), LE PETIT Philippe, LEBARON Bernard, LEBONNOIS Marie-Françoise, LEBRETON Robert, LEBRUMAN Pascal, LECHEVALIER Guy, LECHEVALIER Michel, LECOQ Jacques, LECOURT Marc, LECOUCVEY Jean-Paul, LEFAIX-VERON Odile, LEFAUCONNIER François, LEFAUCONNIER Jean, LEFEVRE Hubert, LEFEVRE Noël, LEGOUPIL Jean-Claude, LEMARÉCHAL Michel, LEMENUEL Dominique, LEMOIGNE Jean-Paul, LEMONNIER Hubert, LEMYRE Jean-Pierre, LEONARD Christine (jusqu'à son départ à 20h51), LEPETIT Jacques, LEPETIT Jean, LEPETIT Louissette, LEPOITTEVIN Gilbert, LEQUERTIER Joël, LEQUERTIER Colette, LEQUILBEC Frédéric, LERENDU Patrick, LESENECHAL Guy, LEGUILLOU Alexandrina suppléante de LETRECHER Bernard, LINCHENEAU Jean-Marie, MABIRE Caroline, MABIRE Edouard, MAGHE Jean-Michel (jusqu'à son départ à 19h28), MAIGNAN Martial, MARGUERITTE David, MARIE Jacky, MARIVAUX Isabelle, MARTIN Serge, MARTIN Yvonne, MATELOT Jean-Louis, MAUQUEST Jean-Pierre (à partir de 19h23), MELLET Christophe, MELLET Daniel, MESNIL Pierre,

Envoyé en préfecture le 09/07/2019

Reçu en préfecture le 09/07/2019

Affiché le

SLO

ID : 050-200067205-20190709-DEL2019_080-DE

MIGNOT Henri, MONHUREL Pascal, MOUCHEL Evelyne, NICOLAÏ Michel, ONFROY Jacques, PARENT Gérard, PELLERIN Jean-Luc, PILLET Patrice, POISSON Nicolas, POTTIER Bernard, POUTAS Louis, PRIME Christian, REBOURS Sébastien, RENARD Jean-Marie, RODRIGUEZ Fabrice, ROUSSEAU Roger, ROUSSEL Pascal (jusqu'à son départ à 19h55), ROUXEL André, SCHMITT Gilles, SEBIRE Nelly, SOURISSE Claudine, MARGUERIE Jacques suppléant de Thierry TARDIF, TAVARD Agnès, TIFFREAU Danièle, TISON Franck, TRAVERT Héléne, VALENTIN Jean-Louis, VIGER Jacques (à partir de 19h18), VIGNET Hubert, VILLETTE Gilbert, VIVIER Nicolas (à partir de son arrivée).

Ont donné procurations :

BAUDIN Philippe à CATHERINE Arnaud, BURNOUF Hervé à ROUXEL André, CAUVIN Bernard à GODEFROY Annick, D'AIGREMONT Jean-Marie à LECOQ Jacques, DELAPLACE Henri à PARENT Gérard, DRUEZ Yveline à JOURDAIN Patrick, FAGNEN Sébastien à HOULLEGATTE Jean-Michel, GOUREMAN Paul à FEUILLY Hervé, GUERIN Alain à GANCEL Daniel, HAMON-BARBE Françoise à BROQUAIRE Guy, JOUAUX Joël à BARBE Stéphane (au départ de Joël JOUAUX, à partir de 19h30), LEFRANC Bertrand à HEBERT Dominique, LE MONNYER Florence à VIVIER Nicolas (au départ de Florence LE MONNYER à 21h15), LEMONNIER Thierry à LEBRUN Bernadette, LEGER Bruno à MAIGNAN Martial, LEONARD Christine à BELLIOU-DELACOUR Nicole (au départ de Christine LEONARD à 20h51), LERECULEY Daniel à VIGNET Hubert, LETERRIER Richard à NICOLAI Michel, MOUCHEL Jean-Marie à LEBRETON Robert, PEYPE Gaëlle à MAGHE Jean-Michel (jusqu'au départ de M. MAGHE à 19h28), PINABEL Alain à DESTRES Henri, PIQUOT Jean-Louis à VILLETTE Gilbert, REVERT Sandrine à LEMYRE Jean-Pierre, ROUSSEL Pascal à HUET Catherine (au départ de Pascal ROUSSEL à 19h55), ROUSVOAL Camille à TIFFREAU Danièle, SARCHET Jean-Baptiste à REBOURS Sébastien, VIVIER Nicolas à LE MONNYER Florence (jusqu'à son arrivée)

Excusés :

BALDACCINI Nathalie, BASTIAN Frédéric, BESNARD Jean-Claude, BRECY Rolande, BROQUET Patrick, CAUVIN Jean-Louis, DELESTRE Richard, DESQUESNES Jean, DUPONT Claude, FALAIZE Marie-Hélène, GILLES Geneviève, GIOT Gilbert, GIOT-LEPOITTEVIN Jacqueline, GOSELIN Albert, GUERARD Jacqueline, HUET Fabrice, JEANNE Dominique, JOZEAU-MARIGNE Muriel, LALOË Evelyne, LEJAMTEL Ralph, LESEIGNEUR Héléne, LEVAST Jean-Claude, LOUISET Michel, MAUGER Michel, POIDEVIN Hugo, THEVENY Marianne, VARENNE Valérie, VILTARD Bruno.

Délibération n° DEL2019_080

OBJET : Politique de recrutement sous contrat d'apprentissage

Exposé

I - EXPOSE RELATIF A LA POLITIQUE D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a été mis en œuvre dans la fonction publique depuis 1997. En 2015, le secteur public accueillait 12600 apprentis dont environ 10000 dans la fonction publique territoriale. 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 2014 et 2015 : + 24.7% contre + 1.39% dans le privé.

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.

En Normandie, 68 centres de formation d'apprentis (CFA) préparent à 480 formations, du niveau V (CAP) au niveau I (Ingénieur). 22450 apprentis étaient recensés tous secteurs confondus en Normandie en 2018.

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.

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.

Dans un contexte d'évolution de la fonction publique, la Région Normandie a adopté fin 2016 un plan de relance de l'apprentissage, pour lui donner toute sa place parmi les voies de formations initiales. Ce plan a pour ambition d'élever d'ici à 2021 de 50% le nombre d'apprentis actuels passant ainsi de 22500 à 33750 bénéficiaires toutes filières confondues.

Ce plan se décline autour de cinq axes : mieux répondre aux besoins de la Région, changer l'image de l'apprentissage, mieux accompagner les apprentis, inviter les employeurs à recourir à l'apprentissage-notamment les employeurs publics lors de la négociation des contrats de territoires- et adapter l'offre et la carte des formations normandes. Le contrat d'objectifs passé entre la Région et la collectivité ambitionne le développement des recrutements d'apprentis à hauteur de 1.5% des effectifs permanents de la communauté d'agglomération.

A. Définition du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** conclu entre un employeur et un salarié. 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 jeunes de moins de 15 ans 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), 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. 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.

E. Rémunération de l'apprenti et prise en charge financière

L'apprenti bénéficie d'une rémunération dont le montant, déterminé en pourcentage du SMIC (base 151.67 h) 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 01/01/2019

Age de l'apprenti	Niveau V (CAP, BEP)			Niveau IV (BAC)			Niveau III (BTS, DUT, ...) Niveau II (licence, master 1) et Niveau I (Master 2, Diplôme ingénieur, ...)		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} 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 rémunération de l'apprenti est majorée en fonction du diplôme préparé (Art.D6272-2):

- 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.

La collectivité est tenue de prendre en charge les frais d'inscription aux cours théoriques et les formations et examens qui en découlent, en passant une convention avec le CFA. Les frais de mission (transport- restauration) n'en font pas partie. L'employeur public peut solliciter les dispositifs d'aides financières dédiées à l'apprentissage.

F. 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'Etat prend en charge directement, sans que la collectivité en fasse l'avance, la majorité des cotisations. Ainsi, les cotisations employeur exigibles sont l'IRCANTEC, les contributions dues au titre du fonds national d'aide au logement (FNAL), la contribution autonomie solidarité, le versement éventuel de la taxe transport et le versement des cotisations Accident du Travail/Maladie Professionnelle.

Les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire, correspondant au pourcentage de la rémunération mensuelle minimale de l'apprenti, déterminée en fonction de l'âge et de l'année du contrat, minorée d'une fraction égale à 11 % du SMIC, et ce peu importe la rémunération réelle versée à l'apprenti.

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

Les allocations chômage sont à verser selon les mêmes modalités que pour les agents publics privés d'emploi.

G. Organisation de l'alternance et tutorat

L'apprenti a un statut de salarié, particulier et dérogatoire 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 si non 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.

Le décret du 18 janvier 2019 élargit le registre des compétences professionnelles exigées des tuteurs. 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.

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.

La reconnaissance de la qualité de maître d'apprentissage prend la forme d'un agrément préfectoral, après avis du Rectorat.

Une bonification indiciaire de 20 points peut être 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.

I. Propositions de mise en œuvre annuelle

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
- Juin/Juillet : procédure d'accueil pour les personnes retenues: vérification de l'aptitude via la médecine professionnelle, élaboration du contrat de travail, inscription auprès de l'école et la conclusion d'une convention bipartite avec cette dernière, signature du contrat de travail entre la collectivité et l'apprenti
- A partir de Septembre : accueil des apprentis pour la rentrée
- Dans les huit jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'arrivée du jeune : déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF compétent.

La méthode proposée a été présentée au CT du 14/06/2019 pour avis.

J. Budget

Pour 2019, la communauté d'agglomération Le Cotentin, n'a pas réservé de crédits spécifiques à ce dispositif. Les sommes relatives aux accueils d'apprentis devront être inscrites à l'occasion de décisions modificatives.

Délibération

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail,

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

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,

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 communautaire de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage,

Vu l'avis favorable de la Inter-Commission Administration Générale et Finances,

Le conseil communautaire a délibéré (Pour : 187 - Contre : 0 - Abstentions : 3) pour :

- Autoriser la création de contrats d'apprentissage.
- Autoriser le Président ou son représentant à signer tout acte conventionnel, unilatéral ou de gestion, lié à l'exécution de la présente délibération.
- **Dire** que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Caen (Calvados) dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.
- **Dire** que le Président et le Directeur Général des Services de la Communauté d'Agglomération seront chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

LE PRESIDENT,

Jean-Louis VALENTIN