



**EXTRAIT DU
REGISTRE DES DELIBERATIONS**

CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 7 juillet 2022
Convocation du : 1^{er} juillet 2022
Conseillers en exercice : 35
Conseillers présents : 26

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX, le sept juillet à dix neuf heures trente, les membres du Conseil Municipal de la Ville d'ARMENTIERES se sont réunis à l'Hôtel de Ville, sous la présidence de Bernard HAESBROECK, Maire.

PRESENTS : Jean-Michel MONPAYS, Sylvie GUSTIN, Arnaud MARIE, Céline LEROUX, Laurent DERONNE, Catherine DE PARIS, Martine COBBAERT, Jean-Louis MERTEN, Martine DUBREU, Dominique BAILLEUL, Rut LERNER-BERTRAND, Véronique NAEYE, Pierre VANNESTE, Grégory PICKEU, Valérie PRINGUEZ, Lahcem AIT EL HAJ, Thomas BLACTOT, Philémon BRUNET, Jean-Jacques DERUYTER, Hans LANDLER, Caroline BAURANCE, Michel PLOUY, Catherine HALOS, Bruno VANGAEVEREN, Benjamin TISON-BEERNAERT.

EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR : Hugues QUESTE, Carole CASIER, Philippe CATTOIRE, Sylvie DELANNOY-CUISINIER, Sophie TANGHE, Cristiane DELESTREZ, Ibtissam MARZAK-AFFAOUI, Alexis DEBUISSON, Désiré BAILLON ont délégué respectivement pour les représenter Bernard HAESBROECK, Catherine DE PARIS, Sylvie GUSTIN, Martine COBBAERT, Jean-Michel MONPAYS, Céline LEROUX, Martine DUBREU, Laurent DERONNE, Michel PLOUY conformément à l'article L. 2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

SECRETARE DE SEANCE : Lahcem AIT EL HAJ

DE22.113

PERSONNEL COMMUNAL
APPRENTISSAGE

Autorisation - Approbation

☞

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus, et sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap, de se former de manière progressive à un métier, d'acquérir une première expérience professionnelle et d'obtenir un diplôme. Ce dispositif offre de réels intérêts tant pour l'employeur public que pour l'apprenti(e).

Le contrat d'apprentissage constitue une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur. Un contrat est conclu entre l'apprenti(e) et un employeur. Il associe une formation en collectivité publique et un enseignement dispensé dans un centre de formation d'apprentis.

Il est rappelé que, depuis 2011, notre collectivité met en œuvre ce dispositif au nombre de 3 contrats d'apprentissage par an. L'objectif est de développer un contrat d'apprentissage supplémentaire à compter de la rentrée septembre 2022/2023.

Deux contrats d'apprentissage actuels entameront leur deuxième année lors de la rentrée prochaine aux espaces verts (Bac pro Horticole) et au service ATSEM (CAP PE).

Un contrat d'apprentissage actuel arrive à son terme le 15 juillet 2022, il est proposé de reconduire le dispositif au sein de nos services et de créer un nouveau contrat à compter de la rentrée 2021/2022 conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplômé préparé	Durée de la formation
Crèche	1	Diplôme d'Auxiliaire de Puériculture	1 an
Direction de la Petite Enfance	1	Diplôme d'État de jeunes enfants	Selon le profil de la candidature retenue de 1 à 3 ans

L'apprentissage au sein de la Petite Enfance permet d'envisager un nouveau mode d'intégration afin de pallier les difficultés nationales de recrutement dans ce domaine.

Pendant la durée de son contrat, l'apprenti(e) perçoit une rémunération calculée par rapport au SMIC et varie en fonction de l'âge, du diplôme préparé et de son ancienneté dans le contrat.

Par ailleurs, pour chaque contrat, un maître d'apprentissage sera nommé au sein du personnel communal qui aura pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant au diplôme préparé. Le maître d'apprentissage titulaire bénéficiera à ce titre d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 20 points.

Il est précisé que ce dispositif s'accompagne d'une prise en charge de l'État :

- de la totalité des cotisations patronales d'assurance sociales et d'allocations familiales,
- les cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle dues au titre des salaires versés aux apprentis

Concernant les aides financières, les frais de formation sont à régler au Centre de Formation des Apprentis (CFA). Depuis la loi d'août 2019, ces frais sont pris en charge à hauteur de 50 % par le CNFPT pour tout contrat signé à compter du 2 janvier 2020 directement versés au C.F.A.

En outre, en vue de soutenir l'apprentissage, la Région Hauts de France a créé depuis 2016 le dispositif « Zéro coût de Formation » destiné à soutenir les employeurs d'apprentis de la Fonction Publique territoriale. La Région poursuit son accompagnement et adapte son dispositif en prenant en charge une partie du coût de formation pour les niveaux 3 et 4 en complément du montant versé par le CNFPT. Les montants sont étudiés chaque année et selon chaque situation.

Après avis du Comité Technique et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal approuve ces dispositions et autorise Monsieur le Maire à signer tout document relatif à ce dispositif notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec le Centre de Formation d'Apprentis.

Les crédits nécessaires à la rémunération, aux frais de formations et aux charges sociales de l'apprenti(e) sont inscrits au budget.

ADOPTÉE A L'UNANIMITE

Ainsi fait et délibéré
comme ci-dessus,

Pour expédition conforme,
Le Maire,



Bernard HAËSBROECK
Vice-Président de la Métropole
Européenne de Lille