

REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT DU RHONE

**EXTRAIT DU REGISTRE**  
**DES**  
**DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**  
**SEANCE DU LUNDI 4 JUILLET 2022**



Publié le **07 JUL. 2022**

COMMUNE  
DE  
CALUIRE & CUIRE

Date de convocation du Conseil Municipal : mardi 28 juin 2022  
Nombre de conseillers municipaux en exercice au jour de la séance : 43

N° D2022\_077

Président : M. Philippe COCHET  
Secrétaire : Mme Sonia FRIOLL

OBJET

LA POLITIQUE RH EN  
FAVEUR DE L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE DES  
JEUNES ET DES PUBLICS  
FRAGILISÉS

Etaient présents :

M. COCHET, M. TOLLET, Mme MAINAND, M. THEVENOT, Mme BLACHERE, M. JOUBERT, M. CIAPPARA, Mme HAMZAOUI, M. MICHON, Mme FRIOLL, Mme GOYER, M. DIALLO, Mme DEL PINO, Mme GUGLIELMI, M. TAKI, Mme LINARES, M. BALANCHE, Mme BRAC DE LA PERRIERE, Mme COTON, Mme CHANDIA, M. PROTHERY, M. JUENET, M. MANINI, M. KRIEF, M. JOINT, Mme LE CARPENTIER, M. GILLARD, Mme HEMAIN, M. ATTAR BAYROU, M. MATTEUCCI, M. DEYGAS, M. TROTIGNON, M. AURELLE  
M. COUTURIER (par proc. à M. TOLLET), Mme WEBANCK (par proc. à Mme MAINAND), Mme CRESPIY (par proc. à Mme BLACHERE), M. GUERIN (par proc. à M. CIAPPARA), Mme CORRENT (par proc. à Mme GOYER), Mme BILLA (par proc. à M. MICHON), M. FAIVRE (par proc. à M. GILLARD), M. BLANC (par proc. à M. ATTAR BAYROU), Mme VERNAY (par proc. à M. THEVENOT)

Etai(en)t absent(s) :  
Mme GEHIN

PREFECTURE

Accusé de réception

Reçu le **07/07/22**.....

Identifiant de l'Acte :

**063-263040-212504-2022-077-DE**

Rapport de : Côte TOLLET

La commune de Caluire et Cuire , en sa qualité d'employeur économique, mais aussi socialement responsable et solidaire participe activement à l'insertion professionnelle des publics jeunes et des personnes fragiles ou

éloignées de l'emploi. A titre d'exemple, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap ou de reclassement s'élève à 8,25 % pour l'année 2021 contre un taux minimum de 6% réglementaire.

Par ailleurs, les contraintes du marché de l'emploi actuel dans certains secteurs en tension imposent à la collectivité d'être attractive et innovante dans ses recrutements. Le rôle d'insertion professionnelle par l'accueil de jeunes, d'apprentis et de services civiques permet de créer des passerelles pour des candidats et recrutements futurs.

Le développement des dispositifs d'apprentissage et d'accueil de services civiques répond ainsi à ce double objectif d'insertion professionnelle et de recherche de talents pour la collectivité. Il vient en complément du service civique communal et du projet de parcours d'engagement citoyen actuellement en cours de réflexion.

Cette délibération vise donc à mettre en exergue la politique RSE (responsabilité sociétale des entreprises) de la collectivité dans ce domaine en tant qu'employeur RH.

## 1- L'apprentissage

L'apprentissage est une modalité d'insertion professionnelle qui permet l'alternance entre formation et mise en situation professionnelle dans l'entreprise ou la collectivité. En fonction du diplôme préparé, du CAP au Master II, la durée des formations varie de 1 à 3 ans.

L'expérience professionnelle obtenue grâce à l'apprentissage est un moyen reconnu qui facilite grandement, à l'issue des études, l'accès et l'adaptation au milieu professionnel.

Les jeunes ayant suivi un apprentissage, ont beaucoup plus de facilités pour trouver un emploi à l'issue de leur formation que les jeunes issus d'un parcours de formation initiale.

La loi n°92-675 du 17 juillet 1992 permet aux collectivités de conclure des contrats d'apprentissage. La collectivité, par délibération n°2019-71 du 21 octobre 2019, a décidé d'y recourir. Compte tenu de l'intérêt pour la collectivité ainsi que pour les jeunes concernés, il s'agit aujourd'hui d'élargir les capacités d'accueil d'apprentis en partenariat avec le CNFPT jusqu'à 10 apprentis annuels.

Un recensement des besoins en apprentissage a été mis en œuvre dans la collectivité au printemps 2022. La capacité d'accueil des apprentis correspond donc à une réalité de terrain.

Pour chacun des apprentis, un maître d'apprentissage s'est porté volontaire et une formation lui sera octroyée pour qu'il puisse remplir son rôle de manière optimale. Cette mission est valorisée par la perception d'une Nouvelle Bonification Indiciaire de 20 points.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le CNFPT prend en charge à 100 % les coûts pédagogiques liés à la formation dans la limite du budget prévu et recensé.

Les coûts liés à la rémunération des apprentis sont inscrits au chapitre 012 du budget concernant la masse salariale.

La rémunération d'un apprenti est calculée en pourcentage du SMIC selon le barème suivant :

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27 % du SMIC 444€ mensuels	43 % du SMIC 708€ mensuels	53 % du SMIC 872€ mensuels	
2ème année	39 % du SMIC 642€	51 % du SMIC 839€	61 % du SMIC 1004€	100 % du SMIC 1645,58€ mensuels
3ème année	55 % du SMIC 905€	67 % du SMIC 1103€	78 % du SMIC 1284€	

## 2- Les stages

Les services de la Ville de Caluire et Cuire ont accueilli 112 stagiaires en 2021. Ces stages sont réalisés par des élèves ou étudiants de toutes filières et de tout niveau dans le cadre de stages « école », ainsi que par des

personnes réalisant leur stage dans le cadre de la formation continue (demandeurs d'emploi, salariés en reconversion professionnelle, jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire, personne en situation de handicap,...).

Il peut s'agir d'une simple période d'observation de quelques jours ou d'une immersion en entreprise de plusieurs mois sur une même année scolaire. La réglementation qui s'applique principalement aux stagiaires est issue du Code de l'éducation et du Code du travail. La loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 et son décret d'application n°2014-1420 du 27 novembre 2014 relatifs à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages a clarifié les textes existants en la matière. Les nouvelles dispositions du Code de l'éducation relative à l'accueil des stagiaires de l'enseignement supérieur ont été étendues au secteur public et notamment aux collectivités territoriales.

La gratification s'applique pour tout stage réalisé dans le cadre de la formation initiale d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non sur la même année scolaire. Son montant horaire est défini par la loi en pourcentage du plafond de la sécurité sociale (exemple en 2021: 3,90€ par heure de stage). La gratification est versée sur la base du nombre d'heures de présence effective du stagiaire.

### **3- Le service civique**

Aux termes de l'article L120-1 du Code du service national, introduit par la loi du 10 mars 2010 relative au Service Civique, le Service Civique a pour objet de « renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale en offrant à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée. »

Il s'agit d'un engagement volontaire de 6 à 12 mois au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme, étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap. Les missions de service civique peuvent s'effectuer dans neuf grands domaines : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport.

Il est proposé d'accueillir 3 jeunes professionnels en service civique. Là encore, cet accueil a été pensé en concertation avec les chefs de service qui ont exprimé leurs souhaits et défini les missions envisageables en concertation avec le Secrétariat Général et la Direction des Ressources Humaines.

D'une manière générale, le volontaire en service civique ne peut pas répondre à un besoin permanent de la collectivité et remplacer un agent public. La mission confiée s'inscrit dans un cadre distinct des activités quotidiennes de la structure qui l'accueille. Des missions de sensibilisation principalement ont été identifiées pour permettre l'accueil de jeunes en service civique au sein de la résidence autonomie et de la cuisine centrale notamment.

Le volontaire en service civique bénéficie d'une indemnité mensuelle versée par l'État, actuellement 473,04€ nets mensuels, complétée par une prestation de 107,58 € versés par la collectivité employeur.

Le Conseil Municipal décide, après avoir délibéré,

à l'unanimité, par 42 voix pour,

- D'APPROUVER l'élargissement de la capacité d'accueil des étudiants en apprentissage jusqu'à 10 étudiants par année scolaire;

- D'APPROUVER le principe général d'accueil de jeunes en Service Civique au sein de la collectivité;

- D'AUTORISER Monsieur le Maire ou son représentant à signer tout document relatif à ces deux dispositifs et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis et les contrats signés avec les volontaires en service civique;
- DE DIRE que la dépense correspondant à la masse salariale des apprentis ou des volontaires en service civique sera prélevée sur les crédits ouverts au chapitre 012;
- DE DIRE que la dépense correspondant, le cas échéant, aux frais pédagogiques des apprentis sera prélevée sur les crédits ouverts au chapitre 011.

POUR EXTRAIT CONFORME  
LE MAIRE  
Philippe COCHET



07 JUL. 2022

TELETRANSMIS EN PREFECTURE LE  
LE PRESENT ACTE EST EXECUTOIRE A CETTE DATE  
LE MAIRE  
Philippe COCHET



---

**DELAIS ET VOIES DE RECOURS** : La présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Lyon dans les deux mois suivants son entrée en vigueur.