



VILLE DE MONTATAIRE  
DIRECTION GÉNÉRALE  
Conseil municipal du 26 septembre 2022 – délibération n° 2022- 22  
Emplois d'apprentissage 2022-2023

Envoyé en préfecture le 29/09/2022  
Reçu en préfecture le 29/09/2022  
Affiché le 30/09/2022  
ID : 060-216004101-20220926-DEL\_260922\_N22-DE

## CONSEIL MUNICIPAL

### Extrait du registre des délibérations séance du lundi 26 septembre 2022

Le lundi 26 septembre 2022 à 18 heures 30, le Conseil municipal de Montataire, convoqué le 16 septembre 2022, s'est réuni en séance ordinaire, salle du conseil municipal, sous la présidence de Jean-Pierre Bosino, Maire de la commune de Montataire.

Membres en exercice : 33

**ETAIENT PRESENTS** : Jean-Pierre Bosino – Pascal D'Inca – Catherine Dailly - Azide Razack – Céline Lescaux - Patrick Boyer - Sabah Rezzoug -Zinndine Belouahchi – Karima Boukallit - Jean-Luc Rivière – Rémy Ruffault – Brigitte Lobgeois - Pascale Pauffert – Frédéric Denain - Agnès Laforêt – Annie Baumgartner – Moulay Yassine Karim (à partir du point n°4) - Awa Touré (à partir du point n°3) - Smaël Addala – Lucie Saubaux (à partir du point n° 10) - Abdelkrim Kordjani – Marie Christine Salmona – Manuel Varela - Stéphane Godard.

**ETAIENT REPRESENTES** : Gilberte Canonne représentée par Annie Baumgartner – Recep Kocak représenté par Azide Razack - Amadou Diallo représenté par Smaël Addala – Valérie Levert représentée par Jean-Pierre Bosino – Zoulika Oualaouch représentée par Abdelkrim Kordjani.

**EXCUSES** : Marc Chambon – Loïc Basset - Seyran Satuk – Ali Hamdani

**SECRETAIRE DE SEANCE** : Smaël Addala

### 22 - APPRENTISSAGE : Emplois d'apprentissage 2022-2023

**Sur le rapport de Madame Karima Boukallit, adjointe au Maire en charge du développement durable et de la transition écologique, exposant :**

Vu les articles L 115-1, L 116-1, L 117-1, L 118-7 et D 117 du Code du Travail,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n°97-940 du 16 octobre 1997 notamment en son article 13, relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes (pérennisation de l'apprentissage dans le secteur public),

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

Vu le décret n°2022-321 du 4 mars 2022 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage,

Vu la délibération n°43 du 08 octobre 2007 relative à la création d'emplois d'apprentis au sein de la Ville,

**VILLE DE MONTATAIRE**  
**DIRECTION GÉNÉRALE**  
Conseil municipal du 26 septembre 2022 – délibération n° 2022- 22  
Emplois d'apprentissage 2022-2023

Vu la délibération n°32 du 14 décembre 2020 relative à la modification d'un emploi d'apprentissage,

Vu l'avis du Comité technique en date du 15 septembre 2022,

Considérant la volonté municipale de s'engager dans la professionnalisation et la qualification des jeunes,

Considérant que l'accompagnement des apprentis valorise les métiers territoriaux et le service public,

Considérant les nouveaux besoins d'apprentissage pour la session 2022-2023,

**LE CONSEIL MUNICIPAL, APRES EN AVOIR DELIBERE,**

**DECIDE A L'UNANIMITE**

**Article 1** – Les emplois d'apprentis au sein des services municipaux sont modifiés comme suit :

- Est supprimé un emploi d'apprentissage préparant un CAP petite enfance ou bac pro SAPAT, au sein du service scolaire/ATSEM/ facturation.
- Est créé un emploi d'apprentissage CAP Petite enfance ou Auxiliaire de puériculture au sein de la coordination petite enfance.
- Est supprimé un emploi d'apprentissage préparant un CAP petite enfance ou bac pro SAPAT, au sein du service scolaire/ATSEM/ facturation.
- Est créé un emploi d'apprentissage préparant une licence cybersécurité au sein du service informatique.
- Est modifié l'emploi d'apprentissage préparant un BEP mécanique en préparant un Bac professionnel mécanique au sein du garage municipal.
- Est supprimé l'emploi d'apprentissage préparant un CAP cuisine au sein du service restauration.
- Est créé l'emploi d'apprentissage préparant un CAP électricité au sein du service Bâtiment.
- Est créé l'emploi d'apprentissage préparant un CAP jardinier paysagiste au sein du service espaces verts.
- Est créé l'emploi d'apprentissage préparant un BTS technicien.ne bureau d'études au sein du service bureau d'études.
- Est créé l'emploi d'apprentissage préparant une licence RH au sein de la direction des ressources humaines.

**VILLE DE MONTAIRE**  
**DIRECTION GÉNÉRALE**  
 Conseil municipal du 26 septembre 2022 – délibération n° 2022- 22  
 Emplois d'apprentissage 2022-2023

**Article 2** – Suite à ces modifications, les 11 emplois municipaux d'apprentis sont répartis comme suit :

<b>Services d'accueil</b>	<b>Diplômes préparés dans le cadre du contrat d'apprentissage</b>	<b>Maître d'apprentissage</b>	<b>Date d'effet du contrat</b>
<b>1) Bâtiment</b>	Bac Prof technicien des systèmes énergétiques et climatiques	Plombier	Contrat en cours
<b>2) Bâtiment</b>	CAP électricité	Responsable suivi des entreprises	Contrat en cours
<b>3) Informatique</b>	Licence Cybersécurité	Responsable du service informatique	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>4) Informatique</b>	BTS Services Informatiques aux Organisations	Responsable du service informatique	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>5) Garage municipal</b>	Bac Pro Mécanique	Responsable du Garage	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>6) Pôle Social</b>	Bac Pro ARCU	Responsable de l'action sociale et du logement	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>7) Coordination Enfance et Sport</b>	BPJEPS activités physiques pour tous	Éducateur/riche sportif/ve expérimenté.e	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>8) Coordination petite enfance</b>	CAP petite enfance ou diplôme d'auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture expérimentée	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>9) Bureau d'études</b>	BTS technicien.ne bureau d'études	Dessinatrice expérimentée	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>10) Espaces verts</b>	CAP Jardinier paysagiste	Responsable du service	Poste à pourvoir à la rentrée 2022
<b>11) Direction des ressources humaines</b>	Licence ressources humaines	Responsable recrutement- affaires statutaires	Poste à pourvoir à la rentrée 2022

**Article 3** – Les apprenti.es bénéficient d'un accès au restaurant municipal aux mêmes conditions que les agents et des remboursements de frais de missions au même titre que les agents municipaux (dans le cadre des missions ordonnées par la ville).

**Article 4** – Les apprenti.es bénéficient d'une rémunération brute mensuelle correspondant à un pourcentage du SMIC (*montant au 1<sup>er</sup> août 2022*), comme suit :

**VILLE DE MONTAIRE**  
**DIRECTION GÉNÉRALE**

Conseil municipal du 26 septembre 2022 – délibération n° 2022- 22  
 Emplois d'apprentissage 2022-2023

Situation	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27% du Smic, soit 453,32 €	43% du Smic, soit 721,95 €	53% du Smic, soit 889,84 €	100% du Smic, soit 1678,95 €
2 <sup>ème</sup> année	39% du Smic, soit 654,79 €	51% du Smic, soit 856,26 €	61% du Smic, soit 1024,16 €	100% du Smic, soit 1678,95 €
3 <sup>ème</sup> année	55% du Smic, soit 923,42 €	67% du Smic, soit 1124,90 €	78% du Smic, soit 1 283,55 €	100% du Smic, soit 1678,45 €

La rémunération est revalorisée automatiquement à chaque évolution du SMIC.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année de contrat.

Une majoration des taux de rémunération de 10 à 20 points est possible pour l'employeur public. Aussi, il est décidé d'appliquer une majoration de 10 points.

De plus, une majoration de 15 points s'applique à la rémunération à laquelle peut prétendre l'apprenti dans les situations suivantes :

- Le contrat d'apprentissage d'un an maximum, un diplôme équivalent à celui déjà obtenu, et dont la qualification recherchée est en lien direct avec le diplôme ou le titre déjà obtenu.
- Le nouveau contrat est d'une durée d'un an et aboutit à un diplôme de même niveau et en rapport direct avec la qualification qui résulte du dernier diplôme déjà obtenu.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Il est décidé d'appliquer cette majoration.

**Article 5** – Le temps de travail de l'apprenti.e est fixé à 35 heures par semaine (durée légale du travail effectif de 1607heures). Les horaires seront déterminés en fonction du service d'affectation.

**Article 6** – L'apprenti a droit aux congés payés légaux, soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

De plus, pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Outre les congés payés, l'apprenti.e bénéficie des congés sociaux au même titre que les agents de droit privé, selon la réglementation sociale en vigueur : congé de maternité, paternité, congé parental d'éducation.

**VILLE DE MONTATAIRE**  
**DIRECTION GÉNÉRALE**  
Conseil municipal du 26 septembre 2022 – délibération n° 2022- 22  
Emplois d'apprentissage 2022-2023

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

L'apprenti.e bénéficie en outre de congés légaux spécifiques à l'occasion d'évènements spécifiques : PACS ou mariage : 4 jours ouvrables ; Décès de l'époux/se, partenaire de PACS ou concubin.e, père ou mère, père ou mère de l'époux/se, frère ou sœur : 3 jours ouvrables.

**Article 7** – Dans le cadre de l'exercice des missions au sein de l'administration, l'apprenti.e peut être amené.e à se déplacer en-dehors de la résidence administrative. Les frais de déplacements sont pris en charge selon les mêmes modalités que celles concernant le personnel communal, à l'exception des déplacements effectués dans le cadre de la formation d'apprentissage.

**Article 8** – La participation de l'employeur au remboursement des frais domicile-travail s'applique selon les mêmes modalités que celles en vigueur pour le personnel communal, conformément à la législation sociale.

**Article 9** – L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans le cadre de son embauche, qui aura lieu dans les 2 mois suivant la date de début de son contrat. De plus, il bénéficie également de visites périodiques et de reprise après un arrêt de travail.

**Article 10** – La prise en charge du coût de formation est répartie comme suit : Le CNFPT finance, à hauteur de 100%, le coût de la formation sur un montant maximal qui a été préalablement défini par l'organisme, en fonction des niveaux déterminés par les branches professionnelles. Le restant sera à la charge de la collectivité.

**Article 11** – Un.e maître.sse d'apprentissage est désigné.e pour assurer l'accompagnement durant l'apprentissage. Il ou elle est nommé.e à cet effet par l'autorité territoriale.

**Article 12** – D'autoriser Monsieur le Maire à signer les contrats d'apprentissage et à solliciter des subventions auprès du Fonds d'Insertion des personnes handicapées de la Fonction Publique, en ce qui concerne l'emploi d'une personne en situation de handicap.

**Article 13** – Les présentes dispositions s'appliquent à compter du rendu exécutoire.

Pour extrait certifié conforme,  
Le Maire,  
Conseiller départemental,  
Jean-Pierre Bosino

