



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL

(Direction des Assemblées)

2022/1408

Développement de la politique d'insertion professionnelle de la Ville de Lyon

Direction Pilotage financier et juridique RH

Rapporteur : M. BOSETTI Laurent

SEANCE DU 27 JANVIER 2022

COMPTE RENDU AFFICHE LE : 1 FEVRIER 2022

DATE DE CONVOCATION DU CONSEIL MUNICIPAL : 20 JANVIER 2022

NOMBRE DE CONSEILLERS MUNICIPAUX EN EXERCICE AU JOUR DE LA
SEANCE : 73

DELIBERATION AFFICHEE LE : 3 FEVRIER 2022

PRESIDENT : M. DOUCET Grégory

SECRETAIRE ELU : M. GODINOT Sylvain

PRESENTS : Mme PERRIN, M. DOUCET, Mme HENOCQUE, M. GODINOT, Mme VIDAL, M. BOSETTI, Mme LEGER, M. VASSELIN, Mme PERRIN-GILBERT, M. CHIHI, Mme RUNEL, M. LUNGENSTRASS, Mme AUGHEY, Mme DE LAURENS, M. MICHAUD, Mme NUBLAT-FAURE, M. HUSSON, M. CHEVALIER, Mme DELAUNAY, M. GIRAULT, Mme GOUST, Mme DUBOIS BERTRAND, Mme PRIN, M. VIVIEN, M. EKINCI, Mme TOMIC, M. MONOT, Mme DUBOT, Mme BLANC, Mme CROIZIER, M. BLACHE, M. DUVERNOIS, Mme BORBON, M. HERNANDEZ, M. BILLARD, M. BLANC, M. SOUVESTRE, Mme BOUAGGA, M. PRIETO, Mme ROCH, M. BERZANE, M. ODIARD, Mme MARAS, Mme CABOT, M. ZINCK, Mme BRAIBANT THORAVALL, M. GIRAUD, M. DRIOLI, M. GENOUVRIER, Mme ALCOVER, M. CHAPUIS, Mme BRUVIER HAMM, Mme FRERY, Mme GEORGEL, M. DEBRAY, Mme POPOFF, M. KEPENEKIAN, M. REVEL, Mme VERNEY-CARRON, Mme CONDEMINE, M. BROLIQUIER, M. OLIVER, M. CUCHERAT, M. LEVY, M. SECHERESSE, M. COLLOMB, Mme GAILLIOUT, Mme PALOMINO, Mme FERRARI

ABSENTS EXCUSES ET DEPÔTS DE POUVOIRS : M. MAES (pouvoir à M. VASSELIN), Mme ZDOROVITZOFF (pouvoir à Mme TOMIC), Mme DE MONTILLE (pouvoir à Mme CROIZIER), Mme BACHA-HIMEUR (pouvoir à M. LEVY)

ABSENTS NON EXCUSES :

2022/1408 - DEVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE D'INSERTION
PROFESSIONNELLE DE LA VILLE DE LYON (DIRECTION
PILOTAGE FINANCIER ET JURIDIQUE RH)

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport en date du 17 janvier 2022 par lequel M. le Maire expose ce qui suit :

I- Contexte :

Depuis plusieurs années, la Ville de Lyon conduit une politique d'insertion professionnelle à l'attention notamment d'un public jeune, via le recrutement d'apprentis et l'accueil de stagiaires. La Ville de Lyon souhaite aujourd'hui poursuivre et développer cette action en augmentant sa capacité d'accueil et en ouvrant, à titre expérimental, la possibilité de proposer une offre à un public plus diversifié. L'objectif visé reste identique : favoriser l'accès à l'emploi pérenne des bénéficiaires en s'appuyant notamment sur des immersions dans le monde professionnel.

Le recours à l'apprentissage et aux stages pratiques permet, en effet, aux jeunes, d'acquérir une véritable expérience professionnelle en bénéficiant du savoir-faire de professionnels expérimentés et en mettant en œuvre la théorie enseignée par leur centre de formation.

Les avantages de ce dispositif tant pour les jeunes (16 à 29 ans) que pour la collectivité sont réels :

- accès durable à l'emploi post-apprentissage pour les bénéficiaires, notamment sur les filières déficitaires et intégration plus aisée ;
- évolution des pratiques professionnelles des agents par l'apport d'un regard neuf, de nouvelles méthodologies et outils portés par les jeunes ;
- valorisation de l'expérience professionnelle et du savoir-faire des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.

Fort de cette expérience, la Ville de Lyon souhaite élargir son offre et expérimenter le dispositif PEC (Parcours Emploi Compétences) pour un public jeune et/ou résidant en quartiers politique de la Ville. Ces contrats ont pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ils s'appuient sur une logique de parcours pour la personne recrutée et comportent des actions d'accompagnement professionnel.

II- Propositions :

A. L'accueil de stagiaires école

La Ville de Lyon s'engage depuis plusieurs années auprès des organismes de formation afin de permettre aux collégien-nes et aux étudiant.es de réaliser leur période de stage

dans ses services. Ces stages sont de deux ordres : les stages non gratifiés et les stages gratifiés.

Concernant les stages gratifiés (au-delà de deux mois de stage), il est proposé une augmentation du nombre de stagiaires universitaires (axe 1 du Pacte social) sur la durée du mandat. Ainsi, une moyenne de 90 stagiaires pourraient être accueilli.es chaque année d'ici 2026 (60 stagiaires accueilli.es en 2020), en fonction de la durée des périodes de stage conclues (entre deux et 6 mois).

Au budget 2021, l'enveloppe dévolue à l'accueil de stagiaires gratifié.es a été augmentée de plus de 30 % afin de permettre cette évolution.

Ces stages permettent aux jeunes accueilli.es de concrétiser et/ou d'affiner leur projet professionnel, de réaliser une première expérience dans le monde du travail et pour la collectivité, de promouvoir ses métiers et le service public. Afin d'optimiser cet accueil et l'intégration des stagiaires, une formation sera proposée aux professionnels qui les accompagnent en tant que tuteurs et tutrices.

B. L'apprentissage

La Ville de Lyon souhaite faire de l'apprentissage un véritable levier de pré-recrutement afin de proposer une insertion professionnelle plus pérenne aux jeunes et répondre dans le même temps, dans une vision prospective, à ses enjeux de recrutement. Ainsi, en 2021, les formations/métiers retenus prioritairement concernent les domaines suivants :

- les métiers pour lesquels la Ville de Lyon a des difficultés récurrentes de recrutement : les métiers déficitaires, à valeur ajoutée technique, les métiers spécifiques en évolution, les métiers émergents, le numérique ;
- les métiers pour lesquels le transfert de savoir-faire en raison de futurs départs en retraite doit s'organiser dès à présent ;
- les missions contribuant à des nouveaux projets structurants pour la Ville de Lyon.

Afin de déployer cette politique, il est proposé d'augmenter la capacité d'accueil d'apprenti.es, en passant de 80 à 90 offres de contrats d'apprentissage annuellement. Jusqu'à l'an dernier, en moyenne, sur 80 contrats autorisés, une cinquantaine étaient effectivement pourvus. En 2020, 71 contrats ont été signés, la ville jouant ainsi son rôle d'employeur responsable face à une crise sanitaire impactant fortement les jeunes. Cette action a été maintenue en 2021 avec le pourvoi des 80 offres de contrats.

L'une des clefs de réussite de ce dispositif tient à l'accompagnement, assuré par les maîtres d'apprentissage. Ceux-ci ont en effet pour mission d'accueillir, accompagner, former, suivre et évaluer les jeunes pendant toute la durée de leur contrat. Afin de les aider dans cette mission, les maîtres d'apprentissages doivent suivre une formation dédiée de deux jours. Leur investissement est reconnu par le versement de la NBI « maître d'apprentissage » (20 points, non cumulable avec une autre NBI) prévue légalement uniquement pour les fonctionnaires. En outre, la Ville valorise l'engagement des agents qui s'engageraient en tant que maître d'apprentissage, par sa prise en compte lors du versement du complément indemnitaire annuel (CIA).

La rémunération proposée aux apprenti.es est liée, réglementairement, au niveau de diplôme en cours de préparation (du CAP au Master) et à leur âge (16 à 29 ans). En

complément du traitement de base, ils ne perçoivent ni régime indemnitaire ni prime liée aux sujétions.

Les apprentis mineurs ne sont pas autorisés à effectuer des heures supplémentaires ainsi que tout travail de nuit, dimanche et jours fériés.

Les apprentis majeurs peuvent effectuer des heures supplémentaires et du travail de nuit, mais ne sont tenus à aucun travail les dimanches et jours fériés. Dans tous les cas, ils ne peuvent pas travailler plus de 10 heures par jour.

C. Le Parcours Emploi Compétences (PEC)

Ce contrat, d'une durée minimale de 6 mois, est destiné aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'orientation vers ces contrats est effectuée par le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale et Cap Emploi) après un diagnostic global des freins d'accès à l'emploi.

Le PEC repose sur un triptyque emploi-accompagnement-formation, visant à favoriser la professionnalisation des bénéficiaires : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec, pour objectif, l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

La Ville de Lyon, en tant qu'employeur, doit offrir un poste et un environnement de travail propices à une insertion durable dans l'emploi. A ce titre, elle doit proposer :

- des actions d'accompagnement (aide à la prise de poste, aide à la construction du projet professionnel...);
- des actions de formation en interne ou en externe (parcours d'accueil, remise à niveau, validation des acquis de l'expérience...);
- la désignation d'un tuteur pour chaque bénéficiaire en contrat ;
- la remise d'une attestation d'expérience professionnelle à l'issue du contrat.

Les bénéficiaires du PEC seront rémunérés au SMIC. La participation de l'Etat, correspondant à un pourcentage du SMIC, varie en fonction du profil du bénéficiaire :

- PEC jeune : taux d'aide fixé à 65 % du SMIC brut horaire, pour les jeunes de moins de 26 ans et les travailleurs en situation de handicap jusqu'à 30 ans ;
- PEC QPV (Quartier Politique de la Ville) : taux d'aide fixé à 80 % du SMIC brut si le candidat est domicilié en quartier politique de la Ville.

Cette aide prévue pour une durée de contrat de 6 à 9 mois, peut être renouvelée dans la limite de 18 mois (24 mois pour les bénéficiaires du RSA).

Ce dispositif, comme l'apprentissage, repose fortement sur l'implication et l'accompagnement assuré par les tuteurs. Comme pour les maîtres d'apprentissage, il est proposé de valoriser les professionnels qui s'investiront dans le tutorat, par le versement du CIA.

Ainsi, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des résidents en QPV, la ville s'engage à recruter 35 contrats PEC. Afin de répondre aux attendus de ce dispositif et aux besoins des directions en matière de recrutement, une analyse sera conduite afin de

cibler les postes dédiés ; L'objectif recherché étant bien l'insertion durable des personnes éloignées de l'emploi.

Vu la délibération n° 94/3867 du 4 juillet 1994 relative à l'instauration et au développement de l'apprentissage dans les services municipaux ;

Vu la délibération n° 96/1034 du 25 novembre 1996 relative au développement de l'apprentissage dans les services municipaux : création de 20 postes supplémentaires d'apprentis ;

Vu la délibération n° 2004/4243, du 13 septembre 2004 relative au développement de l'apprentissage dans les services municipaux par le biais de la création de 28 postes supplémentaires d'apprentis ;

Vu la délibération n° 2005/5894 du 15 novembre 2005 relative à la poursuite du plan insertion et parcours professionnels à la Ville de Lyon ;

Vu la délibération n° 2000/5850 du 23 octobre 2000 relative à la protection sociale des personnes sous contrat d'apprentissage ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L 5134-20 et suivants et L 6227-1 et suivants ;

Oùï l'avis de la commission Finances - Commande publique - Administration générale - Promotion des services publics - Ressources humaines ;

DELIBERE

- 1- Le nombre de contrats d'apprentissage à la ville est fixé à un maximum de 90 par an à compter de septembre 2022.
- 2- Les stagiaires gratifiés et les apprentis sont autorisés, selon les missions confiées et/ou postes occupés, à télétravailler ; ils sont soumis à ce titre aux règles fixées par la délibération n° 2021-725 du 27 mai 2021 et à la charte de télétravail adoptée par la collectivité.
- 3- La valorisation de l'investissement des maîtres d'apprentissage et des tuteurs PEC est adoptée. Elle se traduit par sa prise en compte au sein du versement du CIA.
- 4- Le recrutement de 35 parcours emploi compétences (PEC jeunes et QPV) est approuvé.
- 5- M. le Maire est autorisé à signer tout document relatif aux parcours emploi compétences permettant la conclusion de contrats à hauteur d'un nombre maximal de 35.
- 6- Les bénéficiaires de contrats PEC, bénéficient, comme l'ensemble des agents, des titres restaurants, de l'abonnement domicile/travail ou du forfait mobilité durable, de la mutuelle et de la possibilité d'adhérer au COS.

- 7- Les crédits correspondants, tant pour la valorisation des maitres d'apprentissages et tuteurs que pour la rémunération des personnes en contrat PEC et contrats d'apprentissage, seront imputés sur le chapitre globalisé 012 du budget en cours et suivants.
- 8- Les coûts pédagogiques de la formation des apprentis, ainsi que celle des PEC et de leur accompagnement seront imputés au chapitre 011 du budget en cours et suivants.
- 9- Les recettes liées à la participation de l'Etat pour les contrats PEC sera titrée au chapitre 74 du budget en cours et suivants.

(Et ont signé les membres présents)

Pour extrait conforme,

Le Maire,

Grégory DOUCET