



076-287600027-20250701-2025-DEL-57-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/07/2025
Publication : 01/07/2025

Pour l'autorité compétente par délégation



DÉLIBÉRATION N°2025-DEL-57

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 JUIN 2025

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-sept juin deux-mille-vingt-cinq à 14h30, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

PRÉSENTS :

Mesdames Marie-Claude BEAUFILS, Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Blandine LEFEBVRE, Julie LESAGE, Marie-Françoise LOISON, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Éric HERBET, Martial OBIN, Pierre PELTIER et François ROGER.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Pierre PELTIER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Christophe BOUILLON)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Claudine BRIFFARD)
- Madame Claude LEUMAIRE (pouvoir à Julie LESAGE)
- Monsieur Jean-François MAYER, (pouvoir à Jean CHOMANT)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Eric HERBET)
- Monsieur Jean-Marc VASSE (pouvoir à Françoise UNDERWOOD)
- Monsieur Jean-Claude WEISS (pouvoir à Marie-Françoise LOISON)

ABSENTES EXCUSEES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Madame Anne-Emilie RAVACHE

OBJET : POLE ASSISTANCE STATUTAIRE – CONTRAT D'APPRENTISSAGE - AUTORISATION

- Vu le code général des collectivités territoriales,
- Vu le code du travail, notamment les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial de Service en date du 10 juin 2025,



Monsieur le Président rappelle que l'apprentissage a pour but de donner aux 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 ou un titre à finalité professionnelle.

Monsieur le Président précise que le code du travail, notamment ses articles L 6211-1 à L 6227-12 et D 6211-2 à D 6274-1 (dont les dispositions propres au secteur public non industriel et commercial : articles L 6227-1 à L 6227-12 et D 6271-1 à l'article D 6274-1), ainsi que la circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, apportent des précisions aux employeurs publics quant aux règles de formalisation des contrats d'apprentissage et de gestion courante de la relation contractuelle.

Monsieur le Président souligne que le recours à des jeunes agents en contrat d'apprentissage permet aux collectivités ou établissements de développer leurs services ou réaliser un projet. Pour les apprentis, suivre un cursus de formation en alternance permet d'acquérir des bases solides et assure la mise en œuvre concrète de leurs savoirs auprès des collectivités locales. Le retour d'expérience permet d'affirmer que l'alternance théorie / pratique est au cœur de l'efficacité du dispositif d'apprentissage.

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion, en tant que référent en matière de ressources humaines des collectivités territoriales, a inclus dans ses Lignes Directrices de Gestion l'objectif d'accueillir un ou deux apprentis dans ses services pour favoriser la formation pratique des étudiants (fiche n°7).

Monsieur le Président précise que le recours à des agents en apprentissage apparaît donc comme une opportunité. Il propose ainsi, pour l'année scolaire et universitaire 2025 – 2026, d'accueillir un(e) apprenti(e) qui va étudier en Master 2 de droit public (*M2 Administration Publique Territoriale et/ou M2 Services et Politiques Publics*) à l'université de Rouen, au sein du Pôle « Assistance Statutaire ».

Service « Juridique/Documentation/Instances disciplinaires – Recrutement d'un apprenti juriste

Monsieur le Président rappelle que le Service « Juridique, Documentation et Instances disciplinaires » est composé de 7 agents. Il apporte aux employeurs territoriaux son expertise et assure auprès des collectivités et établissements publics, une mission générale de conseil sur l'application du statut et les problématiques relatives à la gestion des ressources humaines pour l'ensemble des personnels territoriaux (*fonctionnaires stagiaires, titulaires, agents contractuels de droit public et autres personnels recrutés sur un dispositif ouvert aux collectivités*).

Il accompagne également les intercommunalités sur toutes les problématiques liées au transfert de personnel.

Le service « Juridique, Documentation et Instances disciplinaires » intervient également, s'il y a lieu, sur les questions relatives aux élus locaux.

Dans ce cadre, le service déploie ou participe à de nombreuses actions à destination de ces publics :

- Une assistance téléphonique quotidienne, du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30.



- Des réponses écrites par mails ou par courriers.
- Des « Permanences du CDG 76 », en partenariat avec les intercommunalités, pour permettre aux « élus-employeurs » d'être reçus dans le cadre d'un rendez-vous individuel au plus près de leurs territoires.
- Des rendez-vous à destination des « élus-employeurs », des secrétaires de mairie et des responsables de ressources humaines, au CDG 76 ou à l'extérieur sur l'ensemble des thématiques « ressources humaines ».
- La réalisation d'études spécifiques, de fiches pratiques et de modèles d'actes relatifs à la Fonction Publique Territoriale et à la gestion RH.
- La réalisation de recherches documentaires.
- La veille, l'analyse et la diffusion de l'actualité statutaire par le biais de l'info CDG.
- Une mission optionnelle « Conseil et assistance au précontentieux et au contentieux ».

Monsieur le Président souligne qu'en dépit de l'intérêt de ses missions et de la revalorisation des conditions d'emploi au CDG, le service juridique/Documentation/Instances disciplinaires éprouve de plus en plus de difficultés à recruter des juristes. Cette baisse d'attractivité est liée en partie au manque d'engagement des jeunes vers les métiers du droit et, plus spécifiquement, vers le droit statutaire de la fonction publique territoriale.

Monsieur le Président indique aussi qu'afin de faire naître des vocations, il propose en lien avec l'Université de Rouen, de recruter un(e) apprenti(e) pour une durée d'un an au sein de ce service, dans les conditions déterminées ci-après.

III – Modalités financières, formation et tutorat

Monsieur le Président précise que la rémunération des apprentis est fixée en pourcentage du SMIC (SMIC au 1er janvier 2025 : 11,88 €/ heure soit 1 801,80 € brut mensuel).

Monsieur le Président indique que la rémunération minimale varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'apprentissage. Il est à noter que l'apprenti préparant un master 2 en apprentissage après avoir accompli une première année sous statut étudiant bénéficie d'une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage (art. D. 6222-28-1 code du travail).

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
2ème année	39 %	51 %	61 %	100 %
3ème année	55 %	67 %	78 %	100 %

Monsieur le Président rappelle que les rémunérations des apprentis sont exonérées de cotisations salariales et de CSG/CRDS dans la limite de 50 % du SMIC, soit 900,92 €/mois au 1^{er} mars 2025. Elles sont prises en charge directement par l'Etat, comme les cotisations patronales.



Monsieur le Président rappelle par ailleurs que pour tous les contrats d'apprentissage signés, le coût annuel de la formation était en principe pris en charge par le CNFPT dans la limite de coûts annuels plafonds établis par ses soins, en contrepartie d'une cotisation de 0.1%. Toutefois, depuis le 2 avril 2025, les formations d'un niveau supérieur à bac + 3 ne sont plus prises en charge compte-tenu des contraintes budgétaires du CNFPT.

A noter que dans l'hypothèse où le CDG recruterait un(e) apprenti(e) en situation de handicap, il pourrait bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 80 % de la rémunération et du coût de la formation.

S'agissant du tutorat, il est rappelé que le maître d'apprentissage bénéficie d'une NBI de 20 points s'il a le statut de fonctionnaire (Décret n° 2006-779 du 3/7/2006).

Monsieur le Président indique pour information, qu'une simulation de salaire portant sur le recrutement d'un apprenti sur le profil présenté ci-dessus, âgé entre 21 ans et 25 ans, représenterait une charge financière nette mensuelle de l'ordre de 1060,22 € d'indemnité + 13,63 € de cotisation Accident de travail, soit 12 886,20 € pour un an de contrat. Monsieur le Président précise également qu'à ce coût, s'ajouteraient le cas échéant, la participation du Centre de Gestion aux titres-restaurant ainsi que l'indemnisation des frais de transport domicile-travail en cas d'utilisation d'un service de transport public.

Monsieur le Président propose aux administrateurs du Centre de Gestion le recrutement d'un(e) apprenti(e), qui serait rémunéré(e) sur le budget principal du Centre de Gestion.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- **Autorise le Président à accueillir un(e) apprenti(e) pour l'année scolaire 2025/2026 au sein du service « Juridique/Documentation/Instances Disciplinaires » du Pôle « Assistance Statutaire »,**
- **A signer le contrat d'apprentissage à intervenir pour une durée d'un an ainsi que tous les documents nécessaires à leur mise en œuvre,**
- **A inscrire au budget principal du Centre de Gestion la rémunération, les charges et les frais de formation correspondant à l'apprenti(e) accueilli(e) au sein du service « Juridique / Documentation / Instances Disciplinaires »,**
- **A solliciter le CNFPT, les services de l'Etat et, le cas échéant, ceux du FIPHFP afin qu'ils versent des aides éventuelles en cas de recrutement d'un(e) apprenti(e).**

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON