

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

Conseil du 26 juin 2023

Délibération n° 2023-1743

Commission pour avis : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commission(s) consultée(s) pour information :

Commune(s) :

Objet : Ressources Humaines - Politique d'emploi et d'insertion des jeunes, des personnes en situation de handicap et des publics éloignés de l'emploi au sein de la Métropole de Lyon

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction des Ressources Humaines

Rapporteur : Madame Zémorda Khelifi

Président : Monsieur Bruno Bernard

Nombre de conseillers en exercice au jour de la séance : 150

Date de convocation du Conseil : vendredi 9 juin 2023

Secrétaire élu(e) : Madame Sonia Zdorovtsoff

Présents : Mme Arthaud, M. Artigny, Mme Asti-Lapperrière, M. Athanaze, Mme Augey, M. Azcué, M. Badouard, M. Bagnon, M. Barge, M. Barla, Mme Baume, M. Ben Itah, Mme Benahmed, M. Benzeghiba, M. Bernard, M. Blanchard, M. Blein, Mme Boffet, Mme Borbon, Mme Bouagga, Mme Bramet-Reynaud, Mme Brossaud, M. Brumm, Mme Brunel Vieira, M. Bub, M. Buffet, Mme Burillon, Mme Burricand, Mme Cabot, M. Camus, Mme Cardona, Mme Carrier, Mme Chadier, M. Chambon, M. Chihi, M. Cochet, M. Cohen, Mme Coin, Mme Collin, M. Corazzol, Mme Corsale, Mme Crédoz, Mme Crespy, Mme Creuze, Mme Croizier, M. Da Passano, M. David, M. Debû, Mme Dehan, Mme Delaunay, M. Devinaz, M. Diop, M. Doganel, M. Doucet, Mme Dubois Bertrand, Mme Dubot, Mme Dupuy, Mme Duvivier Dromain, Mme Edery, Mme El Faloussi, Mme Fontaine, Mme Fontanges, Mme Fournillon, Mme Fréty, Mme Frier, M. Galliano, M. Gascon, Mme Geoffroy, Mme Georgel, M. Geourjon, M. Girard, Mme Giromagny, M. Gomez, M. Grivel, Mme Groperrin, M. Groult, M. Guelpa-Bonaro, Mme Guerin, M. Haon, Mme Hémain, Mme Jannot, Mme Khelifi, M. Kimelfeld, M. Kohlhaas, Mme Lagarde, M. Lassagne, Mme Lecerf, M. Le Faou, M. Legendre, M. Longueval, M. Lungenstrass, M. Maire, M. Marguin, M. Marion, M. Millet, M. Mône, M. Monot, Mme Moreira, Mme Nachury, M. Novak, Mme Panassier, M. Payre, M. Pelaez, Mme Percet, M. Perez, Mme Perriet-Roux, Mme Perrin-Gilbert, Mme Petiot, M. Petit, Mme Picard, Mme Picot, M. Pillon, Mme Popoff, M. Portier, Mme Prost, M. Quiniou, M. Rantonnet, M. Ray, Mme Reveyrand, Mme Roch, M. Rudigoz, Mme Runel, Mme Saint-Cyr, Mme Sarselli, Mme Sechaud, M. Seguin, M. Sellès, Mme Sibeud, M. Smati, Mme Subaï, M. Thevenieau, M. Uhlrich, Mme Vacher, M. Van Styvendael, M. Vergiat, Mme Vessiller, M. Vieira, M. Vincent, Mme Vullien, Mme Zdorovtsoff.

Absents excusés : M. Blache (pouvoir à Mme Croizier), M. Charmot (pouvoir à Mme Fontanges), Mme Charnay (pouvoir à M. Millet), M. Collomb (pouvoir à M. Pelaez), M. Dalby (pouvoir à Mme Dehan), Mme Etienne (pouvoir à Mme Roch), M. Godinot (pouvoir à M. Badouard), Mme Pouzergue (pouvoir à Mme Sarselli), M. Vincendet (pouvoir à M. Smati), M. Vullierme (pouvoir à Mme Picot).

Conseil du 26 juin 2023**Délibération n° 2023-1743**

Commission pour avis : finances, institutions, ressources et organisation territoriale

Commission(s) consultée(s) pour information :

Commune(s) :

Objet : Ressources Humaines - Politique d'emploi et d'insertion des jeunes, des personnes en situation de handicap et des publics éloignés de l'emploi au sein de la Métropole de Lyon

Service : Délégation Ressources humaines et moyens généraux - Direction des Ressources Humaines

Le Conseil,

Vu le rapport du 7 juin 2023, exposant ce qui suit :

I - Contexte

La Métropole se positionne depuis sa création comme un employeur socialement responsable sur son bassin d'emploi. Cette politique vise à faciliter l'accès à l'emploi et à une 1^{ère} expérience professionnelle tant pour les jeunes que pour les publics éloignés de l'emploi. Ainsi, la politique insertion employeur de la Métropole porte une ambition forte en termes d'accueil d'apprentis, de stagiaires, de salariés en contrat aidé, de services civiques et d'accueil de doctorants en convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

La Métropole souhaite aujourd'hui poursuivre et développer ces dispositifs en augmentant sa capacité d'accueil et en ouvrant la possibilité de proposer une offre à un public plus diversifié.

L'objectif visé est de toujours mieux favoriser l'accès à l'emploi pérenne 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 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.

Forte de cette expérience, la Métropole souhaite élargir ses capacités d'accueil tant des publics jeunes que des publics éloignés de l'emploi ou, encore, favoriser la réinsertion en déployant de nouvelles missions de travaux d'intérêt général (TIG). Enfin, elle souhaite développer le mentorat de ses agents à destination des jeunes du territoire de la Métropole.

Afin de reconnaître l'engagement de ses agents pour la réussite de ces dispositifs, la Métropole souhaite mettre en place un dispositif innovant d'indemnité de tutorat.

La présente délibération porte une ambition renouvelée et renforcée sur les différents dispositifs à destination des jeunes, des travailleurs éloignés de l'emploi afin de soutenir le développement du territoire métropolitain et de ses populations qui ont le plus besoin d'être accompagnées.

II - Renforcer la politique d'insertion en faveur des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi *via*, à la fois, l'attractivité de la Métropole et le soutien des publics *via* l'emploi

Trois objectifs principaux sont recherchés :

1° - Renforcer l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi :

- mettre en place un tremplin professionnel en apportant des compétences clés pour une bonne insertion professionnelle et participer à la construction de leur projet professionnel pour les publics cibles,
- soutenir la réussite scolaire par la contribution à la validation des diplômes, notamment, pour les apprentis et les stagiaires,
- accompagner les publics les plus en difficultés : prévention spécialisée, jeunes des réseaux d'éducation prioritaire (REP), personnes en situation de handicap, bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), jeunes des missions locales, jeunes bénéficiaires du revenu solidarité jeune (RSJ).

2° - Véhiculer l'image d'un employeur responsable et attractif auprès de publics qui ne connaissent pas toujours la Métropole :

- une offre diversifiée d'emplois et d'expériences professionnelles qui participe au rayonnement de la Métropole sur le territoire en tant qu'employeur responsable et attractif (selon une enquête réalisée en 2021 auprès des apprentis : 81 % d'entre eux considèrent la Métropole comme un employeur attractif),
- la mise en place d'un accompagnement de qualité des jeunes et des tuteurs et maîtres d'apprentissage au travers d'actions diverses (journées d'accueil des apprentis, formations des maîtres d'apprentissage, groupes d'échanges de la pratique, etc.) contribue à l'attractivité de la Métropole.

3° - Venir en appui à la démarche de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et apporter des compétences et un regard neuf sur les pratiques internes :

- attirer, former, fidéliser des potentiels et des compétences,
- assurer la transmission des compétences et faire connaître les métiers,
- adapter le recours aux dispositifs en lien avec les besoins en ressources de la collectivité (métiers en tension, besoins d'expertise, etc.),
- apporter des compétences et des regards neufs de jeunes diplômés auprès des services et directions de la collectivité (actualisation des pratiques, intergénérationnel, etc.).

III - Améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap

Dans le cadre du conventionnement entre la Métropole et le fonds pour l'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour la période 2023-2025, la Métropole souhaite mener une politique volontariste en matière d'insertion des personnes en situation de handicap. À ce titre, la Métropole :

- recrute à l'externe sur des emplois pérennes avec l'objectif de remplacer l'ensemble des agents en situation de handicap qui cesseraient leurs fonctions sur la période de la convention,
- recrute des apprentis en situation de handicap et renforce leur accompagnement pendant la période de formation pour créer les conditions d'une possible titularisation à l'issue de la période d'apprentissage. L'objectif est de pérenniser au moins 50 % des apprentis en situation de handicap,
- renforce l'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et plus particulièrement pour les personnes dont les troubles ont des répercussions en emploi,
- s'engage dans une politique active de maintien dans l'emploi avec le double objectif de compenser le handicap en situation de travail et de prévenir la désinsertion professionnelle,
- entend agir pour l'égalité professionnelle et porte une attention particulière au déroulement de carrière (accès à la formation tout au long de la vie, mobilité interne, avancement de grade et promotion interne),
- poursuit le chantier accessibilité numérique des sites web et des logiciels métiers internes,
- maintient son engagement de développer les achats au secteur adapté et protégé et de soutenir par ce biais l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu protégé.

La Métropole affiche, au 1^{er} janvier 2022 (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés 2021), un taux légal d'emploi de 7,54 %, soit 675 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en activité, ce taux est au-dessus du seuil des 6% fixé par le FIPHFP.

IV - Propositions pour une ambition renouvelée visant à renforcer les différents dispositifs d'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi

1° - L'insertion professionnelle des jeunes

a) - Maintenir et renforcer l'apprentissage en tant que tremplin vers l'emploi

La Métropole est convaincue que l'apprentissage est une modalité d'insertion professionnelle positive. Par l'alternance entre formation et mise en situation professionnelle en entreprise ou en collectivité, l'apprentissage offre une voie d'accès renforcée à l'emploi.

La Métropole s'engage à accueillir des profils variés d'apprentis dans un souci de donner à chaque profil une chance d'accéder à une 1^{ère} expérience professionnelle, d'une part, et pour satisfaire le plus possible la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences métropolitaines, d'autre part. En tant qu'employeur, la Métropole accueille des jeunes apprentis du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) au baccalauréat (Bac + 5). Ce sont des contrats de droit privé qui sont soumis aux dispositions du code du travail.

La Métropole 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 2022, les formations/métiers retenus prioritairement concernent les domaines suivants :

- les métiers pour lesquels la Métropole 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 Métropole (exemple : transition écologique, sobriété bâtementaire, etc.).

Afin de déployer cette politique, il est proposé d'augmenter la capacité d'accueil, avec un objectif de 150 contrats d'apprentissage annuels.

Pour rappel, les chiffres de la Métropole, en 2022 :

- 116 apprentis présents à la Métropole au 31 décembre,
- 89 nouveaux recrutements,
- le niveau master/ingénieur représente le volume le plus important d'apprentis (52 %), suivi par le niveau licence (22 %) puis par les niveaux de brevet de technicien supérieur (BTS) et de diplôme universitaire de technologie DUT (15 %),
- sur les 78 apprentis qui ont fini leur apprentissage à la Métropole, 35 % des apprentis (28) sont restés à la Métropole à l'issue de leur apprentissage, 24 % d'entre eux (19) pour un emploi, 10 % d'entre eux (9) pour continuer leurs études en apprentissage à la Métropole.

Le salaire de l'apprenti est calculé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) en fonction de son âge et du niveau de diplôme préparé, selon les dispositions prévues par la réglementation. La rémunération proposée aux apprentis est liée, réglementairement, au niveau de diplôme en cours de préparation (du CAP au master) et à leur âge (16 à 29 ans), complément du traitement de base, ils ne perçoivent ni régime indemnitaire, ni prime liée aux sujétions.

Le coût global pour la collectivité est à ce jour de 1 700 000 €.

L'article D 6272-2 du code du travail prévoit la possibilité pour les employeurs publics de majorer la rémunération des apprentis prévue par l'article D 6222-26 de 10 ou 20 points. La Métropole fait le choix de majorer de 10 points la rémunération des apprentis préparant un diplôme de niveau V et IV (CAP/bac professionnel) et de 20 points, les apprentis préparant un diplôme de niveau III, II et I (de bac + 2 à bac + 5), dans la limite maximum de 100 % du SMIC.

Les apprentis sont soumis aux 35 heures hebdomadaires dans le respect des règles de durée légale du travail, prévues par le code du travail. Conformément à l'annexe de la délibération n° 2018-2655 du Conseil du 16 mars 2018, il est proposé de maintenir, pour les apprentis travaillant au sein de l'Institut départemental de l'enfance et de la famille (IDEF), des règles de temps de travail adaptées au fonctionnement en horaire continu de l'établissement.

La Métropole s'engage à accueillir jusqu'à 300 apprentis.

b) - Accueillir des stagiaires pour faire découvrir le monde du travail, mettre en pratique leurs connaissances et acquérir une expérience professionnelle

Les services de la Métropole accueillent chaque année de nombreux stagiaires de tous niveaux. En 2022, ils étaient près de 627 stagiaires. La Métropole s'engage, depuis plusieurs années, auprès des organismes de formation, afin de permettre aux collégiens et aux étudiants de réaliser leur période de stage dans ses services. Ces stages sont de 2 ordres : les stages non gratifiés et les stages gratifiés.

La Métropole souhaite poursuivre l'accueil de stagiaires gratifiés, notamment sur les métiers en tension avec, pour objectif, d'atteindre jusqu'à 250 stagiaires gratifiés par an. En 2022, 142 stages gratifiés ont été réalisés. La gratification s'applique pour tout stage 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. La gratification est versée sur la base du nombre d'heures de présence effective du stagiaire.

Elle s'engage également à développer l'accueil de stagiaires non-gratifiés, en mettant l'accent sur les stages qui ont vocation à favoriser l'insertion professionnelle des publics fragilisés (jeunes sortis du système scolaire, personnes éloignées de l'emploi, personnes en situation de handicap, jeunes issus des quartiers politiques de la ville, etc.).

Elle souhaite également continuer à développer l'accueil des stagiaires de 3^{ème} en priorité, issus des réseaux d'éducation prioritaire.

La Métropole s'engage à accueillir jusqu'à 1 000 stagiaires dont 250 gratifiés.

c) - Développer les services civiques pour soutenir l'engagement des jeunes au service de l'intérêt général

La Métropole souhaite recourir au service civique. La loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 prévoit l'institution d'un service civique. 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. Ce dispositif a pour objectif 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 auprès d'une personne morale agréée.

La Métropole s'engage à accueillir jusqu'à 30 services civiques.

d) - Les jobs d'été, un 1^{er} levier vers l'emploi

Les jobs d'été constituent souvent une 1^{ère} expérience professionnelle pour les jeunes.

Ainsi, la Métropole offre chaque année jusqu'à 500 possibilités d'emploi, dénommées Jobs d'été, pour des jeunes sur les périodes de congés scolaires. En 2022, ce sont près de 327 jeunes qui ont été accueillis dans le cadre des emplois saisonniers : 175 jeunes au sein des services urbains et 152 jeunes au sein des services administratifs et l'IDEF.

La Métropole s'engage à accueillir jusqu'à 500 jobs d'été (emplois saisonniers).

e) - Développer le mentorat pour encourager la transmission intergénérationnelle

Le mentorat est un processus d'accompagnement d'un mentoré par une personne expérimentée (mentor) qui vise à soutenir le mentoré dans son développement et son insertion professionnelle.

La Métropole s'engage pour favoriser le mentorat des agents métropolitains auprès des jeunes. À ce titre, elle a conventionné avec l'association Télémaque, pour la période 2022-2025, afin de permettre à 20 agents métropolitains d'accompagner 20 jeunes.

Le mentorat représente un enjeu majeur pour la Métropole :

- il contribue à une société plus inclusive et à la lutte contre les inégalités sociales,
- c'est un moyen de développer les compétences des agents,
- c'est un vecteur de cohésion des équipes autour de valeurs communes,
- enfin, il contribue à une image de marque positive, à l'attractivité de la fonction publique, à concrétiser l'engagement auprès de l'intérêt général et le recrutement de jeunes talents.

En conséquence, la Métropole a la volonté de continuer à déployer ses efforts dans le domaine et développer de nouveaux partenariats. Elle s'appuiera, notamment, sur le dispositif "un jeune un mentor".

La Métropole s'engage à développer le mentorat à destination des jeunes grâce à la mobilisation sur la base du volontariat et du bénévolat des agents.

f) - Poursuivre l'accueil des doctorants au travers de la CIFRE pour permettre de renforcer la prospective dans les services métropolitains

La Métropole accueille jusqu'à 10 doctorants dans le cadre des CIFRE. Ce dispositif a été créé et est géré par l'association nationale de la recherche technique (ANRT) pour le compte du ministère de l'Éducation nationale. Le travail de l'étudiant est réalisé en collaboration directe avec une équipe de recherche extérieure à la Métropole. Ce type de convention permet de renforcer les liens de la collectivité avec la recherche scientifique et technique en permettant la réalisation d'études présentant un intérêt pour la Métropole.

La Métropole s'engage à accueillir jusqu'à 10 doctorants.

2° - Les dispositifs pour favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes les plus éloignées de l'emploi

a) - La Métropole soutient les personnes en recherche d'emploi en proposant des parcours emploi compétences

Les salariés sont recrutés sur des contrats d'un an, renouvelables dans la limite de 2 ans (sauf exception pour les personnes de plus de 50 ans ou les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé -RQTH- qui peuvent cumuler jusqu'à 5 ans de contrat).

Ce dispositif 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 après un diagnostic global des freins d'accès à l'emploi. Le parcours emploi compétences (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.

En plus des 175 PEC dédiés aux publics les plus éloignés de l'emploi du bail réel solidaire d'activité (BRSA), il est proposé d'élargir cette offre en ciblant un public plus large et, notamment, les jeunes au travers de la mise en place de 25 PEC tous publics.

Le public concerné est large et les PEC tous publics sont destinés 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.

Ces nouveaux PEC permettront de toucher de nouveaux publics : jeunes accompagnés par les Missions locales et Pôle emploi (notamment, en parcours contrat engagement jeunes), bénéficiaires du RSJ, bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), chômeurs de longue durée.

La Métropole s'engage à augmenter le nombre de PEC dans ses services pour atteindre un volume de 200.

b) - La Métropole s'engage dans la réinsertion professionnelle en déployant des missions de TIG

Le TIG, créé par la loi du 10 juin 1983, est un outil pour favoriser la prévention de la récidive et l'insertion sociale et professionnelle des personnes suivies par la justice. Depuis sa création, il est très largement utilisé par les collectivités locales. Le TIG revêt alors souvent un caractère formateur et peut constituer une plus-value dans une démarche d'insertion.

Le TIG prend la forme d'un travail non rémunéré à exécuter au profit d'une collectivité, d'un établissement public ou d'une association habilitée par la justice. Le TIG est une peine qui consiste en l'accomplissement de 20 à 400 heures de travail au bénéfice de la société.

Les services pénitentiaires d'insertion et de probation ont pour mission principale la prévention de la récidive et sont les interlocuteurs privilégiés entre la personne exécutant un TIG et la structure d'accueil.

Même si l'exécution du TIG s'effectue dans les services de la Métropole, l'administration pénitentiaire est considérée comme l'employeur et, à ce titre, elle se charge du règlement des cotisations au régime général de la sécurité sociale. Elle est également responsable d'un éventuel dommage qui serait causé à autrui par la personne condamnée et qui résulterait directement de l'application d'une décision comportant l'accomplissement d'un TIG.

Par ailleurs, un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation (CPIP) assure le suivi et l'orientation des personnes exécutant un TIG et est l'interlocuteur avec les services métropolitains.

Pour sa part, la Métropole pourrait, dans le cadre d'une future convention avec le service pénitentiaire, d'insertion et de probation du Rhône, assurer l'accueil et l'encadrement des personnes accueillies dans le respect de la réglementation du travail et selon le cahier des charges fournis par l'administration pénitentiaire (nombre d'heures, délai, etc.). Des tuteurs au sein des services métropolitains assureraient un accompagnement individualisé des personnes exécutant un TIG.

La Métropole privilégiera la création de missions TIG dans les domaines des solidarités et de l'écologie.

La Métropole s'engage à renforcer le partenariat avec le service pénitentiaire d'insertion et de probation du Rhône pour accueillir davantage de personnes condamnées à une peine de TIG au sein des services métropolitains. Elle s'engage à accueillir jusqu'à 10 tigestes.

3° - Faciliter l'engagement des services dans l'accueil de jeunes ou de personnes éloignées de l'emploi dans les équipes par une revalorisation indemnitaire

Afin de renforcer l'engagement des agents métropolitains et de les encourager à se porter volontaire pour être tuteur, qu'il s'agisse d'un jeune positionné sur l'un ou l'autre des dispositifs dédiés ou bien d'une personne éloignée de l'emploi bénéficiaire d'un parcours emploi compétences, la Métropole, en tant qu'employeur, entend reconnaître explicitement cette fonction d'encadrement et d'accompagnement.

En conséquence, la Métropole souhaite mettre en place un dispositif innovant de modulation du régime indemnitaire pour valoriser l'investissement de ses agents. Ce dispositif dénommé indemnité de tutorat concernerait les bénéficiaires suivants :

a) - Bénéficiaires

Il est attribué une indemnité dénommée indemnité de tutorat aux fonctionnaires, stagiaires et contractuels non encadrants assurant des fonctions de tuteur au sein des services métropolitains des publics suivants :

- salariés en contrats aidés,
- jeunes en service civique,
- stagiaires gratifiés,
- stagiaires présents au moins 20 jours ouvrés sur 4 semaines consécutives,
- doctorants *via* le dispositif CIFRE,
- tigestes : la prise en charge par un agent volontaire de l'accompagnement d'une personne effectuant un TIG sera indemnisée en fonction de la durée de l'accompagnement effectuée par l'accueillant. Du fait de la spécificité de la durée de ce type d'accueil qui peut être inférieure à un mois, il est proposé de procéder à un cumul annuel du temps d'accompagnement afin de déterminer la valeur, en équivalent mois, de l'indemnisation : indemnité versée pour un forfait d'encadrement de 140 h, pas d'indemnité en deçà.

Cette indemnité entend valoriser le tutorat et permettre la diversification des services d'accueil et des publics accueillis. Son versement est subordonné à l'accueil et à l'encadrement d'une ou plusieurs personnes issues des populations citées, ci-dessus, ainsi qu'à la production des documents indispensables au suivi des personnes bénéficiaires du contrat/convention (document d'accompagnement, fiche individuelle de suivi, évaluations, etc.).

Les maîtres d'apprentissage continueront, quant à eux, à percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI) apprentissage (ou la modulation du régime indemnitaire de fonction -RIF- équivalente quand ils sont contractuels) dès lorsqu'ils ne bénéficient pas déjà par ailleurs d'une NBI encadrement.

b) - Montant

L'indemnité s'élève à 20 points d'indice (soit 97 € brut mensuel actuellement). Son montant est identique quel que soit le nombre de personnes accompagnées (un ou plus) et quel que soit le dispositif. Le montant est proratisé au temps effectif de présence des publics tutorés et au temps de travail du tuteur.

c) - Modalités de versement

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté. Si le versement de l'indemnité est mensuel pour le tutorat des apprentis, il est annuel pour le tutorat des autres dispositifs.

Le versement s'effectue à année échue, sur l'année N+1 au cours du 1^{er} trimestre sur présentation des documents justificatifs. L'indemnité de tutorat est octroyée au tuteur principal, désigné dans la convention afférente.

Son versement cesse à l'échéance du contrat aidé, contrat service civique, stage, CIFRE, TIG.

L'indemnité de tutorat cesse d'être versée en cas de rupture anticipée du contrat.

En cas de partage du tutorat entre 2 agents, l'indemnité est partagée par moitié à raison de 43,50 € (montant brut) par mois et par agent bénéficiaire (correspond à l'équivalent de 10 points de NBI).

Le tuteur s'engage à accompagner durablement le bénéficiaire dans toutes ses démarches professionnelles et à rendre régulièrement compte au service insertion de la direction des ressources humaines (DRH).

En parallèle, la Métropole s'engage à améliorer l'accueil des différents publics. Il est proposé qu'une réflexion soit engagée à l'échelle de la Métropole pour améliorer durablement les moyens matériels et logistiques au travers, notamment, d'aménagements des locaux, de la mise en place du télétravail, de la délivrance d'équipements informatique lorsque cela est possible.

Il est proposé aux membres du Conseil d'approuver la présente délibération visant à renforcer la politique insertion de la Métropole en tant qu'employeur socialement responsable à destination des jeunes, des personnes en situation de handicap et des publics éloignés de l'emploi ;

Vu ledit dossier ;

Où l'avis de sa commission finances, institutions, ressources et organisation territoriale ;

DELIBERE

1° - Approuve :

- a) - les objectifs de la politique insertion de la Métropole en tant qu'employeur socialement responsable,
- b) - les volumes de postes arrêtés en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, à savoir : l'accueil jusqu'à 300 apprentis, 500 jobs d'été, 1 000 stagiaires dont 250 gratifiés, 200 salariés en contrat aidé,
- c) - le principe visant à appliquer aux contrats de droit privé les règles disciplinaires, conformément à la réglementation prévue par le code du travail,
- d) - l'accueil de 10 doctorants dans le cadre de conventions industrielles de formation par la CIFRE,
- e) - l'accueil jusqu'à 30 jeunes en service civique,
- f) - la volonté de développer les TIG en accueillant jusqu'à 10 personnes en TIG,
- g) - la mise en place d'une indemnité de tutorat *via* le RIF correspondant à l'équivalent de 20 points de NBI.

2° - Autorise le Président de la Métropole à engager tout recrutement entrant dans le cadre de la présente délibération.

3° - Les dépenses de fonctionnement annuelles en résultant seront prélevées sur les crédits inscrits et à inscrire selon la répartition suivante pour l'exercice 2023 et suivants :

a) - budget principal :

- . opération n° 0P28O5820 - chapitres 011, 017 et 65,
- . opération n° 0P28O2403 - chapitre 012,
- . opération n° 0P28O4791A - chapitres 017, 012 et 011 ;

b) - budget annexe de la gestion des déchets :

- . opération n° 6P28O5820 - chapitre 65,
- . opération n° 6P28O2403 - chapitre 012 ;

c) - budget annexe de l'assainissement :

- . opération n° 2P28O5820 - chapitre 65,
- . opération n° 2P28O2403 - chapitre 12 ;

d) - budget annexe du restaurant administratif :

- . opération n° 5P28O5820 - chapitre 65,
- . opération n° 5P28O2403 - chapitre 012.

4° - Les recettes de fonctionnement correspondantes seront imputées sur les crédits inscrits et à inscrire selon la répartition suivante pour l'exercice 2023 et suivants : budget principal - opération n° 0P28O4791A - chapitres 74 et 017.

Et ont signé les membres présents,
pour extrait conforme.

Publié le : 28 juin 2023

Accusé de réception en préfecture : 069-200046977-20230626-295813-DE-1-1 Date de télétransmission : 28 juin 2023 Date de réception préfecture : 28 juin 2023
