

**Conseil municipal | Séance du 14 octobre 2021**

## **Extrait du registre des délibérations**

**Délibération n°2021-10-14-10 | Personnel communal - Contrat d'adultes relais  
Sur le rapport de Madame Ravache Anne-Emilie**

Nombre de conseillers en exercice : 35

Nombre de conseillers présents à l'ouverture de la séance : 31

Date de convocation : 8 octobre 2021

L'An deux mille vingt et un, le 14 octobre, à 18h30, le Conseil municipal légalement convoqué s'est réuni à la mairie en séance publique, sous la présidence de Monsieur Joachim Moyse, Maire.

**Etaient présents :**

Monsieur Joachim Moyse, Madame Anne-Emilie Ravache, Monsieur Pascal Le Cousin, Madame Léa Pawelski, Monsieur Edouard Bénard, Madame Murielle Renaux, Monsieur David Fontaine, Madame Nicole Auvray, Monsieur Didier Quint, Madame Catherine Olivier, Monsieur Gabriel Moba M'Builu, Monsieur Francis Schilliger, Monsieur Ahmed Akkari, Monsieur Dominique Grévrard, Monsieur Hubert Wulfranc, Madame Najia Atif, Madame Marie-Pierre Rodriguez, Madame Florence Boucard, Madame Christine Leroy, Monsieur José Gonçalves, Madame Laëtitia Le Behec, Monsieur Mathieu Vilela, Monsieur Grégory Leconte, Madame Aube Grandfond-Cassius, Madame Juliette Biville, Madame Carolanne Langlois, Monsieur Jocelyn Chéron, Monsieur Johan Quérue, Madame Alia Cheikh, Monsieur Brahim Charafi, Madame Sarah Tessier.

**Etaient excusés avec pouvoir :**

Madame Agnès Bonvalet donne pouvoir à Monsieur Pascal Le Cousin, Monsieur Romain Legrand donne pouvoir à Madame Anne-Emilie Ravache, Madame Lise Lambert donne pouvoir à Monsieur Johan Quérue.

**Etaient excusés :**

Madame Noura Hamiche.

**Secrétaire de séance :**

Madame Laëtitia Le Behec

Le Conseil municipal,

**Vu :**

- Le Code général des collectivités territoriales, et notamment l'article L2121-29 relatif à la compétence du Conseil municipal,
- Le Code du travail et notamment les articles L5134-100 et suivants et D5134-145 et suivants,
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 34 précisant que, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,
- Le décret n°2015-1235 du 2 octobre 2015 portant modification du décret n°2013-54 du 15 janvier 2003 relatif à l'aide financière de l'Etat aux activités d'adultes-relais,
- La circulaire DIV/DPT-IEDE n°2000-231 du 26 avril 2000 relatif à la mise en œuvre du dispositif des adultes-relais dans le cadre de la politique de la ville,
- La circulaire DIV/DPT-IEDE n°2002-283 du 3 mai 2002 relatif à la mise en œuvre du programme adulte relais.
- Le projet de convention à conclure avec l'Etat et l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), joint à la délibération,

**Considérant :**

- Les évolutions d'organisations présentées au Comité technique du 16 septembre 2021,
- Les besoins de la commune de Saint-Etienne-du-Rouvray,

**Décide :**

- De créer un poste de « médiateur emploi » dans le cadre du dispositif « adulte-relais » au sein de la Maison de l'information sur l'emploi et la formation (MIEF),
- D'approuver le projet de convention avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET),

**Précise que :**

- La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine,
- La rémunération sera fixée sur la base du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail,
- La collectivité territoriale bénéficiera d'une aide mensuelle de l'Etat dans les conditions arrêtées dans le cadre de la convention avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET),
- Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans cet emploi sont inscrits au budget de la collectivité,

- Monsieur le maire est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal adopte à l'Unanimité la délibération, par 34 votes pour.

Pour extrait conforme

Monsieur Joachim Moyse  
Maire

Accusé certifié exécutoire

Réception en préfecture : 15/10/2021

Identifiant de télétransmission : 76-217605757-20211014-lmc123784-DE-1-1

Affiché ou notifié le 19 octobre 2021



## **Dossier de candidature employeur**

### **Dispositif Adultes-Relais**

Ce dossier comporte trois annexes

**Annexe 1 Informations générales sur le dispositif adultes-relais**

**Annexe 2 Les spécificités du dispositif dans le cadre du droit du travail**

**Annexe 3 Informations aux employeurs (salaire, recrutement, accompagnement...)**

Le dossier de candidature, **complété et signé par le/la responsable-employeur**, sera **impérativement accompagné des pièces suivantes** :

#### **Pour les employeurs du secteur privé**

- Statuts de la structure
- Avis de situation au répertoire SIRENE
- Liste des membres du bureau et du CA
- Compte-rendu de la dernière AG
- Rapport moral et d'activités de la dernière assemblée générale
- Bilan comptable et compte de résultats année N-1 certifié par l'expert-comptable ou le cas échéant, par le commissaire aux comptes en indiquant son identité
- Compte de résultat
- Budget prévisionnel annuel de la structure
- Budget prévisionnel du projet
- Copie du compte rendu de la réunion des représentants du personnel, le cas échéant
- Fiche de poste (si elle est déjà élaborée)
- Copie de la délibération du conseil d'administration relative à la création du poste adulte-relais, précisant la personne habilitée à signer les documents administratifs et financiers inhérents à ce poste.

#### **Pour les employeurs du secteur public**

- Présentation de la structure
- Avis de situation au répertoire SIRENE
- Fiche de poste (si elle est déjà élaborée)
- Budget prévisionnel du projet
- Copie du compte rendu de la réunion des représentants du personnel, le cas échéant
- Copie de la délibération du conseil d'administration/municipal, relative à la création du poste adulte relais, précisant la personne habilitée à signer les documents administratifs et financiers inhérents à ce poste.
- Copie de la convention avec la délégation régionale du CNFPT (si collectivité territoriale)

#### **À transmettre sans les annexes**

**En 1 exemplaire** à l'adresse suivante

Direction départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de la Seine-Maritime  
Pôle Emploi Insertion Entreprises  
Immeuble Hastings  
27 rue du 74<sup>ème</sup> régiment d'infanterie  
76003 Rouen cedex 1

Contact

chantal.bourgain@seine-maritime.gouv.fr

1 - Avant de finaliser le recrutement, les documents suivants concernant le candidat vous seront demandés :

- Copie de sa carte nationale d'identité ou de son passeport
- Copie d'un justificatif récent de son domicile
- Justificatif Pôle emploi, s'il y a lieu, attestant de sa qualité de demandeur d'emploi.

2 - Après vérification et validation, le service politique de la ville de la DDETS de Seine-Maritime vous fournira :

- Deux exemplaires vierges de deux Cerfa dénommés « AR1 » (annexe à la convention entre l'État et l'employeur) et « AR2 » (déclaration d'embauche)
- Deux exemplaires du texte abouti de la convention.

3 - Vous devrez signer en **2 exemplaires originaux** :

- Le Cerfa « AR1 » complété par vos soins. Il s'agit d'un document destiné à organiser le versement de l'aide financière de l'État
- La convention

Renvoyer ces documents (4 au total) au service gestionnaire départemental (DDETS)

4 - Lorsque vous aurez recruté votre salarié adulte-relais, vous devrez envoyer au service gestionnaire départemental (DDETS)

- Un exemplaire de l'« AR2 » complété et signé en original (vous conservez votre exemplaire)
- Une copie du contrat de travail avec votre salarié adulte-relais (CDD conclu pour 3 ans - date de fin du CDD calée sur la date de fin de la convention - ou CDI)
- Un RIB ou RIP original

À chaque modification intervenant sur le contrat de travail (quotité de travail, changement de titulaire, etc.), vous devrez envoyer au service gestionnaire départemental **un nouvel AR2.**

## **1. Présentation du porteur de projet "Adultes-Relais"**

### **1.1. Organisme**

| Siège social  | Établissement employeur<br>(A remplir si différent du siège) |
|---|--|
| Dénomination : Mairie de St Etienne du Rouvray  | Dénomination :   |
| Adresse : Place de la libération CS 80458   | Adresse :  |
| Code postal : <u>I 7 I 6 I 8 I 0 I 0 I</u>  | Code postal : <u>I I I I I I</u>                             |
| Commune : Saint Etienne du Rouvray  | Commune :  |
| Tél. : <u>I 0 2 I 3 2 I 9 5 I 8 3 I 8 3 I</u><br>(2 chiffres par champ)   | Tél. : <u>I I I I I I I</u><br>(2 chiffres par champ)        |
| Port. : <u>I I I I I I I</u><br>(2 chiffres par champ)  | Port. : <u>I I I I I I I</u><br>(2 chiffres par champ)       |
| Fax : <u>I I I I I I I</u><br>(2 chiffres par champ)  | Fax : <u>I I I I I I I</u><br>(2 chiffres par champ)         |
| Courriel : esannier@ser76.com et mgibaux@ser76.com  | Courriel :   |
| Responsable légal / président(e) :            x M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle             |  |
| Nom : Monsieur le Maire Joachim MOYSE   | Prénom   |
| Prénom, nom et fonction de responsable du projet :  |  |
| Suivi du dossier partie ressources humaines : Mélanie Gibaux, chargée du suivi en emploi                                  |  |
| Suivi du dossier partie projet : Emmanuel Sannier Chargé de Mission Emploi – insertion, Ville de Saint Etienne du Rouvray |  |
| Statut de l'organisme : MAIRIE, collectivité territoriale   |  |

## 1.2. Activité actuelle de l'organisme porteur

|   |
|---|
| <p>Effectif salarié permanent de l'organisme :</p> <p>Au 01/01/2021, la Ville de Saint Etienne du Rouvray compte 659 postes budgétaires dont 599 sont pourvus.</p> <p>Au sein du département accès au droit et développement social, l'équipement de la MIEF (La Maison de l'Information sur l'Emploi et la Formation) compte 4 postes permanents et 2 contrats CAE PEC dont un va être supprimé fin 2021.</p> <p>Dont nombre d'emplois aidés : 2 postes CAE P.E.C dont 1 actuellement pourvu.</p> <p><b>Fournir le tableau des effectifs du personnel salarié, indiquant, outre les niveaux de rémunération, la nature des contrats de travail et leur échéance en cas de CDD :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un responsable chargé mission emploi insertion CDD 3 ans (fin le 31 mars 2024) catégorie A (ETP 35H00)</li> <li>-Une conseillère en insertion professionnelle titulaire catégorie B (ETP 35H00)</li> <li>-Une chargée des dispositifs d'insertion et de suivi administratif titulaire catégorie B (ETP 35H00)</li> <li>-Un poste d'agent d'accueil catégorie C (ETP 35H00) à pourvoir au 01/01/2021</li> <li>-Une agente d'accueil en contrat PEC (20H00 fin du contrat le 15 novembre 2021) qui sera remplacé par un agent multimédia CAE (20h)</li> <li>-Un médiateur adulte relais (demande en cours)</li> </ul> |
| <p>Activité actuelle : Insertion, Emploi, formation</p> <p>La Maison de l'Information pour l'Emploi et la Formation (MIEF) est une structure municipale qui accompagne les habitants dans la définition de leur projet professionnel et leur recherche d'emploi. La proximité, l'écoute, et la disponibilité sont les atouts de cet espace public qui réunit différents partenaires concourant à la recherche d'une insertion durable (Mission locale de Rouen, le PLIE, le CAPS, idée's interim...). La MIEF gère aussi les heures de clauses d'insertion en positionnant des usagers, et développe aussi des chantiers citoyens et de job rebond sur toute l'année.</p>   |

### 1.3. Expérience de la structure

Précisez les compétences professionnelles du responsable du projet :

M. Sannier Emmanuel possède un DEFA (Diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation) et un DESJEPS (Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport). Il est en charge de la responsabilité de la MIEF et du développement de projets sur la ville en lien avec l'insertion et l'emploi.

Il met en œuvre les orientations stratégiques de la collectivité en matière de politique municipale d'emploi et d'insertion. Pilote, coordonne et anime les programmes d'interventions relatifs à l'emploi et l'insertion. Organise et anime le réseau de partenariat avec les entreprises, les institutions, les associations. Assure la gestion de l'équipement et des agents.

## 2. Présentation globale du projet

(Joindre tous les documents que vous jugez utiles à la présentation et la compréhension de votre projet)

### 2.1. Domiciliation du futur candidat

#### Caractéristiques du candidat

Les conditions d'éligibilité au dispositif adultes-relais sont les suivantes :

- Être âgé de 26 ans au moins,
- Être sans emploi ou bénéficiaire, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- Résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville  
cf : <https://sig.ville.gouv.fr/Atlas/QP/>

Si un candidat a déjà été repéré par la structure :

Est-il déjà salarié dans la structure :  OUI     NON

Si OUI sur quel type de poste (PEC, autre) :

Dans quel quartier prioritaire est-il domicilié :

Adresse :

### 2.2 Partenariat

Partenaires pour : le financement, la mutualisation des activités, la formation, en moyens de gestion.

La rémunération (reste à charge) ainsi que les frais de fonctionnements liés aux missions du contrat adulte relais seront pris en charge par la Ville de Saint Etienne du Rouvray. Les éventuels frais de formations hors catalogue CNFPT seront pris en charge par la Ville.

Un itinéraire de formation sera proposé à l'agent en fonction de son profil, de ses diplômes et de ses compétences. La priorité sera donnée aux formations du catalogue CNFPT.

### **3. Présentation des activités de la structure**

(A renseigner pour chaque activité)

#### **3.1. Activité créée ou développée**

Titre de l'activité : MEDiateur EMPLOI

##### A. Description de l'activité envisagée et besoins à satisfaire :

Dans le renforcement des actions déjà engagées par la Maison de l'information de l'emploi et de la formation (MIEF) et en articulation avec l'ensemble des partenaires et des acteurs locaux, il est proposé la création d'une mission « médiateur emploi » dans le cadre du dispositif Adultes-relais. Il s'agit pour cette mission d'être une « interface » entre les habitants éloignés des dispositifs existants et la MIEF. Les actions viseront à capter ces publics « invisibles » dans une démarche « d'aller vers » la personne. Soit par l'entremise des conseils citoyens, soit par des acteurs de terrains (commerçants, bailleurs sociaux, associations...) Cette dimension de « raccrochage » et de sécurisation de parcours vise à convaincre les publics identifiés qu'une solution concrète et adaptée existe à la MIEF. Cette réponse doit être apportée au vu de la désaffection des habitants pour le service public d'emploi et l'impossibilité des conseillers emploi (par manque de temps, ou non missionnés) d'assurer un « aller vers » et un accompagnement physique des personnes les plus fragilisées.

Le médiateur emploi s'appuiera sur l'expérience des agents de développement social de la ville de Saint Etienne du Rouvray. Il sera accompagné par ceux-ci dans le cadre des actions qui seront engagées.

##### B. Décrire en quoi l'activité présente un caractère d'utilité sociale :

Sur les 4 QPV de Saint Etienne du Rouvray (28 900 habitants) nous comptons 7 800 habitants avec un taux de pauvreté de 51 % (contre 15% pour la France) et 38% du total des demandeurs d'emploi de la ville. Le taux de chômage dans les quartiers dits « prioritaires » de la politique de la ville (QPV) – 23,4 % – est près de trois fois plus importantes que dans les quartiers environnants (8,9 %), selon les données 2018 de l'Observatoire national de la politique de la ville (ONPV). Chez les jeunes actifs de moins de 30 ans, le taux approche même les 33 %, contre 15 % dans les autres quartiers.

Le niveau de chômage de ces quartiers est d'abord lié au fait qu'on compte moins de personnes diplômées parmi leurs habitants qu'ailleurs. Mais cette moindre qualification n'explique pas tout. À niveau scolaire équivalent, trouver un emploi est plus difficile. 28 % des non-diplômés des quartiers en difficulté sont au chômage, contre 16 % hors de ces quartiers. La situation est similaire pour les détenteurs d'un diplôme : le taux de chômage est de 16 % pour les bac + 2 et plus, contre 6 % dans les quartiers avoisinants, soit près de trois fois plus.

Pour remédier à cette situation, la ville a poursuivi l'objectif de renforcer l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des habitants des QPV, en facilitant, d'une part le recours au droit commun et, d'autre part, en mobilisant des dispositifs spécifiques comme les clauses d'insertions, et divers projets liés à la mobilité et des chantiers éducatif ou encore des crédits contrats de ville. De plus, la ville compte 51 postes en contrat aidé qui sont en partie pourvus par des candidats des QPV.

C. Comment envisagez-vous le développement de cette activité dans les mois à venir :  
(Donner tous les détails qui vous semblent utiles pour la compréhension du projet)

L'adulte relais Médiateur Emploi devra dans les premiers mois faire connaissance avec les structures « phares et relais » des QPV, il ou elle sera accompagné (e) par un salarié agent de la MIEF pour favoriser les prochains échanges et missions communes. Il sera aussi envisagé des périodes d'immersion dans ces structures pour que l'adulte relais, puisse rencontrer les équipes et les usagers de ces équipements. De ces rencontres devront naître des passerelles permettant de mettre en relation les usagers avec la MIEF.

D. Public(s) concerné(s) par l'activité (plusieurs réponses possibles). À détailler et à adapter

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Habitants       | <input type="checkbox"/> Personnes hospitalisées                       |
| <input type="checkbox"/> Adhérents de l'association | <input checked="" type="checkbox"/> Personnes en recherche d'insertion |
| <input type="checkbox"/> Jeunes enfants             | <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées              |
| <input checked="" type="checkbox"/> Famille         | <input type="checkbox"/> Jeunes en activité extrascolaire              |
| <input type="checkbox"/> Personnes âgées            | <input type="checkbox"/> Jeunes dans le temps scolaire                 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Public jeune    |  |
| <input type="checkbox"/> Autres, détaillez :        |  |

E. Adresse du lieu d'exercice de la mission

L'Adulte relais « médiateur emploi » sera affecté à la MIEF (3 rue du Jura 76800 Saint-Etienne –du-Rouvray) et se rendra dans les QPV de la ville sur les Centre sociaux municipaux et associatif ainsi que sur les associations rencontrant le public ciblé.

F. Délimitation du territoire géographique de l'activité  
(Préciser le/les quartier(s) réglementaire(s) concernés par l'action)

L'activité de l'adulte relais sera sur les QPV (château blanc, Brassens, Hartmann la houssière, Gallouen), et toujours en lien avec la MIEF

### 3.2. Financements complémentaires

Indiquez les financements envisagés en complément de l'aide de l'État :

X Communes  
 Établissements publics

Conseil général  
 Usagers

Conseil régional  
 Entreprises privées

Bailleurs

Autres, précisez :

### 4. Profil du poste Adultes-Relais

#### 4.1. Présentation générale

(Joindre si nécessaire un descriptif plus détaillé sur papier libre)

##### A. Présentation

Intitulé du poste (type de médiation) : **MEDIATEUR EMPLOI**

Dans le cadre de ce projet, l'adulte-relais aura pour mission :  
(Description de la mission, de ses objectifs, des moyens et types d'actions, du partenariat mis en œuvre)

Voir document joint

*Compétences pré-requises :*

Voir document joint

Niveau de formation prévu :

Bac +5 (niveau I)

Bac +3,4 (niveau II)

Bac +2 (niveau III)

X Bac ou équivalent (niveau IV)

X CAP, BEP (niveau V)

Sans qualification

## B. Conditions de travail

Nature du contrat envisagée : X CDD (maximum de 36 mois, à caler sur la date d'échéance de la convention)

CDI

Durée de travail hebdomadaire : X Temps plein, précisez le nombre d'heures :  35

Temps partiel, précisez le nombre d'heures :     

Montant du salaire brut mensuel :      euros

Salaire brut mensuel d'embauche :

X SMIC

Entre 1,2 et 1,5 X SMIC

> 2 X SMIC

Entre SMIC et 1,2 X SMIC

Entre 1,5 et 2 X SMIC

## 4.2. **Professionalisation**

(Joindre si nécessaire un descriptif plus détaillé sur papier libre)

### A. **Formation et accompagnement professionnel**

Description du parcours de formation prévu et des différentes actions prévues (obligatoire)

Suivant le profil de la personne retenue, il sera mis en place un plan de formation permettant à la personne de bénéficier de formations en adéquation avec son projet professionnel en lien avec le CNFPT.

Il sera mis en place durant le contrat des périodes d'immersion dans les services de la ville et des partenaires suivant le profil.

### B. **Avez-vous prévu des actions d'encadrement ?**

Tutorat .....: X OUI  NON

Suivi en emploi .....: X OUI  NON

### C. **Autres type d'actions ?**

Libellé :

Descriptif :

D. Avez-vous prévu une valorisation des acquis de l'expérience :

OUI                      X NON

Si OUI, sous quelle forme ? Avec l'aide de qui ?

Suivant le profil de la personne et du niveau visé :

**Date :**

Signature

Cachet de la structure  
(+ Prénom, nom, fonction)

Dossier et pièces complémentaires  
**à transmettre**  
**sans les annexes 1 et 2**  
en 1 exemplaire au service politique de la ville de la DDETS de Seine-Maritime  
(adresse indiquée en 1<sup>ère</sup> page)



## Annexe 1

### Informations générales

#### Le dispositif adultes-relais

Le dispositif vise la mise en place d'actions de médiation sociale dans les QPV afin d'améliorer les rapports sociaux entre les habitants au moyen d'une aide financière versée par l'Etat à l'employeur une fois le recrutement établi et à la date de début du contrat de travail.

#### ▪ Les candidats

Pour être adulte-relais, les candidats doivent respecter des critères d'éligibilité :

- être âgé(e) de 30 ans au moins, sans emploi ou bénéficiant d'un contrat « parcours emploi compétences »
- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

#### ▪ Qui peut être employeur ?

L'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais avec :

- Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics,
- Les établissements publics locaux d'enseignement,
- Les établissements publics de santé,
- Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction,
- Les organismes de droit privé à but non lucratif,
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

#### ▪ Les missions de l'adulte-relais

L'adulte-relais exerce des missions spécifiques décrites dans la convention qui peuvent être :

- accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social,
- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants,
- contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie,
- prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue,
- faciliter le dialogue entre les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur,
- contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

## ▪ **La convention**

La création d'un poste d'adulte-relais fait l'objet d'une convention préalable entre l'employeur et l'État.

Elle précise :

- La nature du projet,
- La durée hebdomadaire de travail,
- Les caractéristiques du poste et de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire,
- **L'obligation de formation et de facilitation du parcours professionnel de l'adulte-relais par l'employeur pour aider à sa mobilité et à son retour vers le marché du travail,**
- Le montant et les modalités de versement de l'aide versée, au nom de l'Etat, par l'agence et les modalités du contrôle de l'application de la convention,

Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention.

## ▪ **Le contrat de travail**

Le contrat de travail peut-être :

- à durée indéterminée (CDI),
- à durée déterminée (CDD) de 3 ans maximum renouvelable une fois - avec une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

La rupture du contrat de travail est possible dans les conditions du droit commun et aussi, à chaque date anniversaire du contrat de travail, par le salarié (préavis de 2 semaines à respecter) ou par l'employeur (s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse).

Le contrat de travail peut être à temps plein ou à temps partiel, mais ne peut être inférieur à la durée d'un mi-temps.

## ▪ **Les domaines d'intervention et les thématiques**

- Médiation liée au lien social et à la vie de quartier : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention culture/loisirs ;
- Médiation pour l'accès aux droits et aux services : Logement/habitat, emploi ;
- Participation citoyenne : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention, démocratie participative ;
- Médiation dans le champ scolaire : Education/scolarité, parentalité ;
- Prévention et médiation dans les espaces publics et/ou privés : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention, logement/habitat ;
- Médiation culturelle : Culture/loisirs, éducation/scolarité ;
- Médiation santé ;
- Médiation numérique : Emploi, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
- Prévention et médiation dans les transports : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention éducation/scolarité.

## ▪ **Quelle rémunération ?**

La rémunération du salarié ne peut être inférieure au SMIC sur la base d'un temps plein de 35 heures.

- **Quelle est l'aide pour l'employeur ?**

Le montant annuel de l'aide financière de l'État par poste de travail à temps plein s'élève à 19 875€ au 1er juillet 2020. Le versement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP).

L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi de l'État.

La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans. Elle est toutefois renouvelable.

- **Rupture possible de la convention**

La convention peut être résiliée par le préfet, notamment en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention. Le préfet peut demander le reversement des sommes indûment perçues.

La convention est également résiliée d'office lorsque l'employeur n'a pas, sans justification, transmis pendant deux trimestres consécutifs les pièces prévues à la convention.

La convention peut également être résiliée par l'employeur. Celui-ci doit en avertir le préfet avec un préavis de deux mois.

Lorsque l'aide est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, celle-ci est résiliée d'office. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

**S'agissant d'une mesure discrétionnaire, le non-renouvellement d'une convention ne peut faire l'objet d'un recours.**

- **Textes de référence**

Articles L. 5112-1-1, L. 5134-100 à L. 5134-109, R. 5112-23, R. 5112-24 et D. 5134-145 à D. 5134-160 du Code du travail.

**Annexe 2**

**Les spécificités du dispositif dans le cadre du droit du travail**

**CODE DU TRAVAIL**

**Articles du code du travail régissant le dispositif adultes-relais  
(Articles L5134-100 et suivants - articles D 5134-145 et suivants)**

**Ces articles dérogent au droit commun**

**Ils vous sont communiqués à toutes fins utiles pour la rédaction du contrat de travail du salarié**

▪ **Article L5134-100**

Le contrat relatif aux activités d'adultes-relais a pour objet d'améliorer, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs.

Il donne lieu :

1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'employeur dans les conditions prévues à la sous-section 2,

2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3,

3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

Nota : Conformément à l'article 30 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date fixée par le décret en Conseil d'Etat mentionné au I de l'article 5 de ladite loi et au plus tard le 1er janvier 2015.

▪ **Article L5134-101**

L'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais avec :

1° Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics,

2° Les établissements publics locaux d'enseignement,

3° Les établissements publics de santé,

4° Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction,

5° Les organismes de droit privé à but non lucratif,

6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

▪ **Article L5134-102**

Le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être conclu avec des personnes âgées d'au moins trente ans, sans emploi ou bénéficiant, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi et résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

▪ **Article L5134-103**

Le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans la limite d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 5134-101, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux, ne peuvent conclure que des contrats de travail à durée déterminée dans les conditions mentionnées à la présente section.

Le contrat à durée déterminée comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

▪ **Article L5134-104**

Sans préjudice des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2, le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être rompu, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de leur exécution, à l'initiative du salarié, sous réserve du respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement, prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4, L. 1233-11 à L. 1233-13 et L. 1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L. 1234-1, sont applicables.

▪ **Article L5134-105**

L'employeur qui décide de rompre le contrat du salarié pour une cause réelle et sérieuse notifie cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins de deux jours francs après la date fixée pour l'entretien préalable. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

▪ **Article L5134-106**

Le salarié dont le contrat est rompu par son employeur dans les conditions prévues à l'article L. 5134-104 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue.

Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne peut cependant excéder le montant perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat de travail. Son taux est identique à celui de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

▪ **Article L5134-107**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-2, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée prévues par la présente sous-section ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite au non-respect de la convention mentionnée à l'article L. 5134-101 ayant entraîné sa dénonciation.

▪ **Article L5134-108**

Les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-101 bénéficient d'une aide financière de l'Etat.

Cette aide n'est pas imposable pour les personnes non assujetties à l'impôt sur les sociétés.

Cette aide ne peut être cumulée avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

▪ **Article L5134-109**

Un décret détermine les conditions d'application de la présente section – Voir ci-dessous.

\*\*\*

▪ **Article D5134-145**

Les adultes-relais mentionnés à l'article L. 5134-100 assurent des missions de médiation sociale et culturelle.

Les activités de ces adultes-relais consistent notamment à :

- 1° Accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social,
- 2° Informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants,
- 3° Contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie,
- 4° Prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue,
- 5° Faciliter le dialogue entre les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur,
- 6° Contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

▪ **Article D5134-146**

Les adultes-relais ne peuvent accomplir aucun acte relevant du maintien de l'ordre public et ne peuvent être employés à des fonctions dont le seul objet est d'assurer les services au domicile des personnes physiques mentionnés à l'article L. 7231-1.

Les personnes morales de droit public et les personnes morales de droit privé chargées d'un service public ne peuvent pas embaucher d'adultes-relais pour des missions relevant de leur activité normale.

▪ **Article D5134-147**

Les personnes morales mentionnées à l'article L. 5134-101 qui sollicitent le bénéfice d'une **convention** ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais en font la demande au préfet.

▪ **Article D5134-148**

La demande de convention se traduit par le dépôt d'un dossier qui comprend notamment :

- 1° La présentation de l'organisme employeur, de son projet et de ses objectifs,
- 2° Le nombre et les caractéristiques des postes,
- 3° Les zones urbaines sensibles ou les autres territoires prioritaires des contrats de ville au bénéfice duquel le projet doit se mettre en place,
- 4° Pour les organismes privés à but non lucratif, les statuts et les comptes pour le dernier exercice complet ou le compte de résultat et le bilan lorsque celui-ci est établi ;
- 5° Le budget prévisionnel de l'action, précisant notamment les contributions financières au titre de la rémunération, de la **formation** ou de l'encadrement obtenues en dehors de l'Etat.

▪ **Article D5134-149**

Les projets retenus font l'objet d'une convention par poste signée entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet, et en présence de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, représentée par son délégué départemental.

▪ **Article D5134-150**

La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans.

La convention peut être renouvelée par accord exprès des parties.

▪ **Article D5134-151**

La convention précise :

1° La nature du projet,

2° La durée hebdomadaire de travail,

3° Les caractéristiques du poste et de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire,

4° Le montant et les modalités de versement de l'aide versée, au nom de l'Etat, par l'agence et les modalités du contrôle de l'application de la convention,

5° Le cas échéant, la **dérogation** du préfet sur le lieu de résidence de l'adulte-relais lorsque ce dernier ne réside pas en zone urbaine sensible mentionnée à l'article L. 5134-102.

▪ **Article D5134-152**

Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention.

▪ **Article D5134-153**

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. A cette fin, l'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément de nature à permettre de vérifier la bonne exécution de la convention et la réalité des emplois créés.

▪ **Article D5134-154**

La convention peut être résiliée par le préfet, notamment en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention. Le préfet, en sa qualité de délégué de l'agence, peut demander le reversement des sommes indûment perçues.

Lorsque l'aide est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, celle-ci est résiliée d'office. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

La convention est également résiliée d'office lorsque l'employeur n'a pas, sans justification, transmis pendant deux trimestres consécutifs les pièces prévues à la convention.

La convention peut être résiliée par l'employeur. Celui-ci en avertit le préfet avec un préavis de deux mois.

▪ **Article D5134-155**

Le contrat de travail est conclu avec une personne remplissant à la date de la signature les conditions de l'article L.5134-102.

▪ **Article D5134-156**

Le contrat de travail, lorsqu'il est conclu à temps partiel, ne peut être inférieur à un mi-temps.

▪ **Article D5134-157**

L'aide financière de l'Etat mentionnée à l'article L. 5134-108, forfaitaire, est versée par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

L'agence peut confier, dans le cadre d'une convention, la gestion de cette aide à l'Agence de services et de paiement.

- **Article D5134-158**

L'aide de l'Etat est versée à compter de la création du poste d'adulte-relais pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé.

Pour un emploi à temps partiel, elle est versée à due proportion du temps de travail prévu à la convention par rapport à un emploi à temps plein.

- **Article D5134-159**

Sous réserve des cas de résiliation de la convention mentionnés à l'article D. 5134-154 et de la production des documents justificatifs prévus dans la convention, l'aide est versée pendant la durée de la convention.

- **Article D5134-160**

Le montant annuel de l'aide par poste de travail à temps plein est fixé par décret.

Ce montant est revalorisé annuellement au 1<sup>er</sup> juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance depuis le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et arrondi au dixième d'euro le plus proche.

### Annexe 3

## Informations aux employeurs (salaire, recrutement, accompagnement...)

### Informations à l'attention des employeurs

#### A – LES AIDES

##### A.1 - Les aides de Pôle emploi aux employeurs privés et publics

###### A.1.1 Aides de Pôle emploi aux employeurs privés

Les aides de Pôle emploi concernent le recrutement, les déclarations et les cotisations :

- Aide au recrutement :  
"Je recrute", une application gratuite pour vous accompagner dans vos recrutements.  
Elle permet :
  - un accès rapide à l'ensemble des CV et aux profils correspondant à un besoin de recrutement ;
  - de visualiser le CV des candidats ;
  - de sélectionner des profils et les mettre en favoris ;
  - d'envoyer une proposition aux candidats par email, par téléphone ou via Pôle emploi etc.
  
- Aide à la rédaction d'offres attractives :  
Les guides d'aide à la rédaction et à la publication en ligne  
Pôle emploi met à votre disposition 2 documents pour vous accompagner dans la rédaction de vos offres et leur publication sur le site pole-emploi.fr.  
L'objectif est de vous aider à publier simplement des offres attractives, efficaces mais également conformes au cadre légal (en concertation avec les services gestionnaires départementaux quant à leur contenu).
  
- La déclaration préalable à l'embauche
  
- La déclaration des contributions
  
- La fin du contrat de travail

###### A.1.2 Aides de pôle emploi aux employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

- **La convention de gestion** consiste à confier à Pôle emploi la gestion administrative de l'indemnisation du chômage des anciens salariés.

**A.2 - Le ministère du travail** propose également des fiches pédagogiques et des conseils pour rédiger et publier des offres d'emploi et réussir le recrutement de futur salarié, sans discrimination à l'embauche et dans le respect de l'égalité hommes-femmes

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/litiges-individuels-et-c...>

### A.3 - Accompagnement des structures employeuses

**DLA** : Le dispositif local d'accompagnement, est un dispositif public qui permet aux associations employeuses, structures d'insertion par l'activité économique et autres entreprises d'utilité sociale de bénéficier d'accompagnements sur mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois.

<https://www.info-dla.fr/>

**A.4 - Associations.gouv.fr** : 1 000 points et centres de ressources sont répartis sur tout le territoire pour vous renseigner et vous accompagner.

<https://www.associations.gouv.fr/les-centres-de-ressources-pour-les-resp...>

### A.5 - RNMA - Réseau National des Maisons des Associations

Les Maisons des associations ont pour but de fournir des outils pour répondre au mieux à tous les besoins : lieux de conseil et de formation dans tous les aspects de la vie des structures : création (choix d'un statut juridique), développement, difficultés rencontrées... Elles mettent également à disposition des moyens et des ressources (information, documentation, accompagnement de projets...)

<https://www.maisonsdesassociations.fr/17-pourquoi-des-maisons-des-associ...>

## B - ÉVALUATION DU SALAIRE BRUT ET DU RESTE A CHARGE

### B.1 CONCERNANT LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE

|   |         |
|---|---------|
| <input type="radio"/> ANNÉE <input checked="" type="radio"/> MOIS             |         |
| <b>Coût total</b><br><i>Dépendé par l'entreprise</i>                          | 1 593 € |
| <b>Salaire brut</b><br><i>Brut de base inscrit dans le contrat de travail</i> | 1 522 € |
| <b>Salaire net</b><br><i>Salaire net avant impôt</i>                          | 1 183 € |
| <b>Salaire net après impôt</b><br><i>Versé sur le compte bancaire</i>         | 1 183 € |

Pour estimer très facilement le coût d'un salarié, utilisez le **simulateur de l'URSSAF**.

Ci-dessus, une estimation du SMIC mensuel au taux maximum de la réduction générale de cotisations.

Au 1er octobre 2019, le reste à charge est quasiment nul sur les bas salaires. Néanmoins, il faut prendre en compte les dépenses obligatoires telles que la participation de l'employeur à la mutuelle de son ou ses salariés, etc.

Pour en savoir plus :

- DROM : <https://www.urssaf.fr/portail/home/outre-mer/employeur/exoneration-de-co...>

- dont Mayotte : <https://www.urssaf.fr/portail/home/outre-mer/employeur/mayotte--nouveau...>

- Métropole : <https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotis...>

## B.2 CONCERNANT LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC

Le site de l'Urssaf précise, concernant les agents non titulaires de droit privé (que sont les adultes-relais) :

« Les administrations, les établissements publics administratifs peuvent employer des salariés dans des conditions de droit privé. Les agents sont titulaires d'un contrat de travail régi par les dispositions du code du travail.

Pour en savoir plus.

Les employeurs publics prévu à l'article L5134-101 du code du travail, ne bénéficient pas de la « Réduction générale » des cotisations patronales (mais de quelques allègements).

Pour plus de précisions, contactez

- Vos services gestionnaires des rémunérations des établissements
- L'URSSAF.

## C – Droit commun de l'accès à la formation des salariés adultes-relais des secteurs public et privé – Obligations des employeurs

C.1 Par l'article 5 de la convention, l'employeur s'engage à mobiliser le droit commun de la formation professionnelle et à permettre l'accès :

- aux formations de prise de poste lors d'un premier recrutement,
- à toute formation diplômante dans le champ de la médiation sociale ou dans d'autres secteurs et à toute action facilitant le parcours professionnel de l'adulte-relais (accès à la VAE, au bilan de compétences, appui à la recherche d'emploi, ...) pour aider à sa mobilité et à une sortie positive du dispositif,
- aux démarches de sensibilisation et d'information organisées par l'ANCT ou ses représentants.

### C.2 Les obligations du droit commun

|                       | Secteur privé  | Secteur public / Collectivités territoriales  |
|-----------------------|--|---|
| <b>Formation</b>      | <p>Obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de développement des compétences pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter les salariés à leur poste de travail</li> <li>- Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi</li> </ul> <p>Contacteur l'OPCO</p>  | <p>Le CNFPT peut accueillir dans ses formations les adultes-adultes employés en collectivités territoriales moyennant une convention préalable conclue avec leur délégation du CNFPT</p> <p>La copie de cette convention est à joindre au dossier de demande de convention</p> <p>Contacteur le CNFPT</p> |
| <b>Accompagnement</b> | <p>Entretien professionnel tous les 2 ans avec obligation d'information du salarié sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La VAE</li> <li>- L'activation du compte personnel de formation (CPF) par le salarié</li> <li>- Les abondements que l'employeur peut financer</li> <li>- Le conseil en évolution professionnelle (Cf.OPCO)</li> </ul> <p>Obligation d'un entretien professionnel renforcé tous les 6 ans avec un état des lieux récapitulatif</p> <p>Sanction financière pour les entreprises de plus de 50 salariés ; pour les autres, compétence des tribunaux en cas non-respect des obligations.</p> | <p>Les Centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale assurent l'accompagnement à la mobilité des agents.</p> <p>Les employeurs doivent s'en rapprocher dans le cadre de leur convention adulte-relais avec le préfet</p>   |

## D – PLAN DE PROFESSIONNALISATION REGIONAL

Un plan d'accompagnement professionnel des adultes-relais vise à renforcer le droit commun pour la mobilité professionnelle des adultes-relais, la qualification professionnelle et l'optimisation de leurs interventions conformément à l'article 5 de la convention.