

Conseil municipal | Séance du 27 mars 2025

Extrait du registre des délibérations

**Délibération n°2025-03-27-30 | Personnel communal - Contrat d'adultes-relais
- Médiateur emploi
Sur le rapport de Madame Ravache Anne-Emilie**

Nombre de conseiller-es en exercice : 35

Nombre de conseiller-es présent-es à l'ouverture de la séance : 23

Date de convocation : 21 mars 2025

L'An deux mille vingt-cinq, le 27 mars, à 18h30, le Conseil municipal légalement convoqué s'est réuni à la mairie en séance publique, sous la présidence de Monsieur Joachim Moysse, Maire.

Etaient présent-es :

Monsieur Joachim Moysse, Madame Anne-Emilie Ravache, Monsieur Pascal Le Cousin, Madame Léa Pawelski, Madame Murielle Mour, Monsieur David Fontaine, Madame Nicole Auvray, Monsieur Didier Quint, Madame Catherine Olivier, Monsieur Gabriel Moba M'Builu, Monsieur Francis Schilliger, Monsieur Ahmed Akkari, Monsieur Edouard Bénard, Madame Marie-Pierre Rodriguez, Madame Florence Boucard, Monsieur José Gonçalves, Madame Laëtitia Le Behec, Monsieur Mathieu Vilela, Monsieur Grégory Leconte, Madame Aube Grandfond-Cassius, Madame Carolanne Langlois, Madame Karine Pégon, Monsieur Fabien Leseigneur.

Etaient excusé-es avec pouvoir :

Monsieur Dominique Grévrard donne pouvoir à Monsieur Ahmed Akkari, Madame Najia Atif donne pouvoir à Monsieur Francis Schilliger, Madame Juliette Biville donne pouvoir à Monsieur David Fontaine, Monsieur Jocelyn Chéron donne pouvoir à Monsieur Didier Quint, Monsieur Johan Quérueil donne pouvoir à Monsieur Pascal Le Cousin, Madame Alia Cheikh donne pouvoir à Madame Catherine Olivier, Madame Lise Lambert donne pouvoir à Madame Anne-Emilie Ravache, Monsieur Serge Gouet donne pouvoir à Madame Léa Pawelski, Monsieur Hubert Wulfranc donne pouvoir à Madame Nicole Auvray.

Etaient excusé-es :

Monsieur Brahim Charafi, Madame Noura Hamiche, Madame Virginie Safe.

Secrétaire de séance :

Madame Murielle Mour

Exposé des motifs :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Pour répondre aux attentes et orientations de la politique municipale en matière d'emploi et d'insertion et aux problématiques structurelles rencontrées quotidiennement au sein de la Maison de l'information sur l'emploi et la formation (Mief), une nouvelle organisation a été proposée.

Il convient ainsi de reconduire un poste de « médiateur emploi » dans le cadre du dispositif « adultes-relais » au sein de la Mief.

Compte-tenu de ces éléments d'informations, il est proposé d'adopter la délibération suivante :

Le Conseil municipal,

Vu :

- Le Code général des collectivités territoriales,
- Le Code général de la fonction publique territoriale,
- Le Code du travail et notamment les articles L5134-100 et suivants et D5134-145 et suivants,
- 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 adultes-relais,
- La délibération n°2021-10-14-10 du Conseil municipal du 14 octobre 2021,

Considérant :

- La continuité de l'organisation présentée au Comité technique du 16 septembre 2021,
- La reconduction des besoins de la commune de Saint-Etienne-du-Rouvray,

Décide :

- De reconduire un poste de « médiateur emploi » dans le cadre du dispositif « adultes-relais » au sein de la Maison de l'information sur l'emploi et la formation (Mief).
- D'autoriser Monsieur le maire à demander le renouvellement de convention pour ce poste d'adultes-relais.
- D'autoriser le Monsieur le maire ou son représentant à signer tout document relatif à ce dossier, notamment la convention avec l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT).

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 l'ANCT,
- 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 32 votes pour.

Pour extrait conforme

Monsieur Joachim Moyse

Madame Murielle Mour

Maire

Secrétaire de séance

Accusé certifié exécutoire

Réception en préfecture : 28/03/2025

Identifiant de télétransmission : 76-217605757-20250327-lmc138623-DE-1-1

Affiché ou notifié le 31 mars 2025



PRÉFET DE LA SEINE- MARITIME

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
de la Seine-Maritime

Pôle Emploi Insertion Entreprises

Service politique de la ville

Affaire suivie par : Claire DELECROIX-DELVILLE

Mél : claire.delecroix@seine-maritime.gouv.fr

Dispositif Adultes-Relais Demande de renouvellement de convention

Votre demande de reconduction doit parvenir au préfet 6 mois avant l'expiration de la convention en cours.

Afin de pouvoir instruire votre dossier dans les meilleurs délais, transmettre votre demande - 1 dossier par adulte-relais dûment complété -, en respectant le cadre indiqué ci-après accompagné des pièces suivantes :

Pour les employeurs du secteur privé

- Fiche de poste de l'adulte-relais.
- 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.
- Planning hebdomadaire de l'adulte-relais Et (à ne transmettre qu'une fois si plusieurs demandes simultanées).
- Compte de résultat.
- Tout document officialisant les modifications statutaires depuis la convention précédente.
- Budget prévisionnel annuel de la structure .
- Avis de situation au répertoire SIRENE.
- Budget prévisionnel du projet.
- Liste des membres du bureau et du CA.
- Copie du dernier compte rendu de la réunion des représentants du personnel, le cas échéant.
- Compte-rendu de la dernière AG.
- Copie de la délibération du dernier conseil d'administration précisant la personne habilitée à signer les documents administratifs et financiers inhérents à ce poste.
- Rapport moral et d'activités de la dernière assemblée générale.

Pour les employeurs du secteur public

- Fiche de poste de l'adulte-relais.
- Copie de la dernière délibération du conseil d'administration / municipal, relative au projet de renouvellement du poste adulte relais, précisant la personne habilitée à signer les documents administratifs et financiers inhérents à ce poste.
- Planning hebdomadaire de l'adulte-relais et (à ne transmettre qu'une fois si plusieurs demandes simultanées).
- Copie de la convention avec la délégation régionale du CNFPT.
- Avis de situation au répertoire SIRENE.
- Budget prévisionnel du projet.
- Copie du compte rendu de la réunion des représentants du personnel, le cas échéant.

À transmettre à l'adresse suivante
en 1 exemplaire pour chaque demande

*Direction départementale de l'Emploi, du Travail
et des Solidarités de la Seine-Maritime
Service politique de la ville
Cité Administrative
38, cours Clémenceau - CS 70162
76 003 Rouen cedex*

Contact : claire.delecroix@seine-maritime.gouv.fr



Dispositif Adultes-Relais Demande de renouvellement de convention

1 - Avant de finaliser le renouvellement, 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 s'il s'agit d'un nouveau candidat.

2 - Après vérification et validation, le service gestionnaire départemental vous fournira de nouveau :

- 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 de nouveau en 2 exemplaires originaux :

- Le Cerfa « AR1 » complété par vos soins (document destiné à organiser la poursuite du versement de l'aide financière de l'État).
- La convention (renouvellement).

Et renvoyer ces documents (4 au total) au service gestionnaire départemental.

4 - Lorsque vous aurez recruté votre salarié adulte-relais - ou s'il s'agit d'un second CDD, voire de la poursuite du CDI -, vous devez envoyer au service gestionnaire départemental :

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

Si changement, préciser

Responsable légal / président(e) : M. Mme Mlle

Nom : MOYSE

Prénom : Joachim

Prénom, nom et fonction de responsable du projet :

Suivi du dossier partie ressources humaines : en remplacement de Mme Mélanie GIBAUX / Mme Caroline ARMAND, chargée du suivi en emploi.

Suivi du dossier partie projet : en remplacement de M. SANNIER Emmanuel : Angéla SY, responsable de la MIEF, chargée de mission emploi insertion

1.2. Activité actuelle de l'organisme porteur

Effectif salarié permanent de l'organisme : 6

Au 01/01/2025, la Ville de Saint Etienne du Rouvray compte 659 postes budgétaires dont 599 sont pourvus.

Au sein du département accès au droit et développement social, l'équipement de la MIEF compte 4 postes permanents, 1 contrat CAE PEC et 1 contrat adulte relai. Soit 6 salariés sur La Maison de l'Information sur l'Emploi et la Formation

Dont nombre d'emplois aidés : 1 poste CAE P.E.C. 1 contrat adulte relai dont la convention arrive à échéance le 30 avril 2025.

Dont nombre d'emplois aidés : 2

Nombre total de salariés adultes-relais (quelle que soit la durée des conventions). 1

Préciser en quelques lignes les actions conduites (type de médiation, fonctions, etc.). Repérage et mobilisation des publics invisibles dans les QPV. Actions d'aller vers dans et hors les murs, afin d'identifier et se faire identifier par la population éloignée des services publics de l'emploi. Etablir un dialogue avec les habitants et les orienter vers les partenaires existants notamment lors d'actions municipales ou associatives. Relayer les problématiques rencontrées par les habitants et particulièrement des QPV. Médiation sociale dans le champ de l'emploi visant à favoriser ou maintenir le lien avec le droit commun (Mission Locale, France Travail, PLIE et Cap emploi).

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

- Un responsable chargé mission emploi insertion titulaire catégorie B (ETP 37H00)
- Une conseillère en insertion professionnelle contractuelle catégorie B (ETP 37H00)
- Une chargée des dispositifs d'insertion titulaire catégorie B (ETP 37H00)
- Une agente d'accueil catégorie C titulaire (ETP 36H00)
- Une médiatrice emploi en contrat adulte relai (ETP 35h00 jusqu'au 30 avril 2025)
- Une agente d'accueil en contrat PEC (28H00 fin du contrat le 31 juillet 2025)

Activité actuelle :

La Maison de l'Information pour l'Emploi et la Formation (MIEF) est une structure municipale qui accompagne les habitants dans la réalisation/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 (, la plateforme mobilité, plateforme Alice, la Pass Mobile) ; et interagit de façon collaborative avec le SPE (France Travail : Mission Locale, Cap emploi, le PLIE). La MIEF est également impliquée dans le projet « village des solutions » porté par les centres AFPA.

Elle pilote également la gestion des clauses d'insertion du territoire stéphanois, mais aussi en réseau avec les facilitateurs MRN.

En outre, à travers les dispositifs de sensibilisation à l'emploi qu'elle coordonne tout au long de l'année (chantiers citoyens, chantiers coup de POUCE et Job Rebond Insertion), des actions d'émancipation socioprofessionnelle, la MIEF interagit avec les acteurs associatifs, SIAE, les bailleurs locaux et les services municipaux, et permet aux stéphanois de retrouver un chemin vers l'emploi.

1.3. Expérience de la structure

Précisez les compétences professionnelles du responsable du projet dans le cadre du renouvellement

Mme SY dispose de 22 ans d'expérience acquise au sein de la structure, lui conférant une expertise du territoire de la structure et des habitants. Elle 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. Facilitatrice de clauses d'insertion et mets en œuvre et suit leur bonne exécution à Saint-Etienne du Rouvray.

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 – ou confirmation de la situation du salarié renouvelé

Caractéristiques du candidat

Rappel sur les conditions d'éligibilité au dispositif adultes-relais :

- 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 X 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, ainsi que les éventuels frais de formations hors catalogue CNFPT.

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 ET AIDANT NUMERIQUE

A. Décrire les différentes actions conduites par l'adulte-relais en matière de médiation sociale ou autre pendant les 3 années de la convention en cours, en précisant le nom du ou des quartiers prioritaires où il intervient, bilan quantitatif et qualitatif de l'action (à accompagner des blocs d'indicateurs annuels), etc....

Durant les 18 premiers mois, Mme Lefebvre a participé à l'élaboration et la mise en œuvre de 16 actions hors les murs au sein des QPV, permettant le repérage de 34 personnes dites « invisibles ». Ces actions l'ont notamment conduite à développer et entretenir des partenariats avec les acteurs associatifs et institutionnels du territoire, à la faveur des habitants.

Elle est allée à la rencontre des habitants sur différentes actions proposées par les services municipaux tels que les centres sociaux ; mais également par les associations locales (ateliers, journées des associations, fêtes de quartiers, etc.) ; principalement dans les quartiers prioritaires : Château Blanc, Hartmann/La Houssière, Thorez /Grimau, Buisson/Gallouen.

Type de médiation exercée :

- Repérage et détection de demandeurs d'emploi démobilisés et prioritairement les jeunes
 - ➔ Actions « hors de ma bulle » 4 demi journées en pied d'immeuble dans les QPV. Mini village itinérant, réunissant des acteurs locaux et du SPE.
 - ➔ En amont : création des outils de communication et de la stratégie Aller-Vers
 - ➔ Visites et boitage ont été réalisées (correspondants d'immeuble, commerçants, écoles, cabinet médicaux, etc.)
- Accompagnement et orientation des jeunes dits « invisibles » ;
 - ➔ Après repérage des publics invisibles : diagnostic de situation, orientation vers le SPE, accompagnement vers les chantiers de sensibilisation à l'emploi MIEF, etc.
- Développement des partenariats sur les quartiers prioritaires
 - ➔ Lien avec les associations locales, présence à des ateliers vie quotidien, école des adultes visant la poursuite de parcours.
- Suivi des orientations réalisées vers le droit commun
- Mise en relation avec les interlocuteurs dédiés sur les volets : emploi, formation, santé, mobilité
 - ➔ Tenue de tableau de bord, lien avec les partenaires et les usagers pour maintenir les dynamiques de parcours engagées.

B. Description de l'activité envisagée et besoin à satisfaire dans le cadre de cette demande de renouvellement.

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.

De plus, le contrat de ville 2024-2030 intègre un nouveau quartier dans le QPV Thorez-Grimau.

La mobilisation des habitants du Bic Auber constitue un nouvel enjeu majeur (combien ? diagnostic ? taux de pauvreté ? taux de chômage ?), pour lesquels il faudra mener à bien également des actions d'aller-vers pour :

- Concourir au retour vers le droit commun et favoriser l'accès à l'emploi et à la formation
- Faciliter les parcours avec des outils leviers tels que les dispositifs communaux de sensibilisation à l'emploi, les clauses d'insertion et les actions d'émancipation sociale.
- Réduire les inégalités,
- Favoriser l'accès aux droits,
- Accompagner vers la transition numérique et lutter contre l'illectronisme.
- De plus, la ville compte 51 postes en contrat aidé qui sont en partie pourvus par des candidats des QPV

L'activité envisagée vise à :

- **Aller vers et identifier la population éloignée des services publics de l'emploi**
- **Etablir un dialogue avec les habitants et les orienter vers les partenaires existants**
- **Relayer les problématiques du quartier et particulièrement des QPV**
- **Consolider la démarche réseau et développer un partenariat de proximité**
- **Etre un relais de proximité pour les acteurs locaux et contribuer au déploiement des actions**
- **Organiser des rencontres d'information de premier niveau**
- **Médiation sociale dans le champ de l'emploi**
- **Fonction de conseiller numérique pour accompagner les publics vers l'autonomie numérique**

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)

Au regard de l'incompatibilité de l'état de santé que rencontre Mme Lefebvre (actuelle adulte relais) avec la poursuite d'une activité professionnelle, il conviendra de recruter un·e autre Médiateur emploi.

Ce nouvel adulte relais Médiateur emploi intégrera dans ses missions la thématique d'aidant numérique.

Il devra dans les premiers mois faire connaissance avec les structures « phares et relais » des QPV.

Pour ce faire, il sera accompagné par l'équipe de la MIEF. Il sera aussi envisagé des périodes d'immersion dans ces structures pour que l'adulte relai, 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 qui sera exercée dans le cadre de ce renouvellement

En attendant la réhabilitation de la structure incendiée en juin 2023 (3, rue du Jura à St Etienne du Rouvray), le lieu d'exercice se situe au 135 rue du Madrillet – bâtiment 49 à Saint Etienne du Rouvray.

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, Thorez/Grimau (Bic Auber), Hartmann/la Houssière, Buisson/Gallouen), et toujours en lien avec la MIEF.

4.2. Professionnalisation

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

Formation et accompagnement professionnel

A. Parcours de l'adulte relais : actions d'accompagnement professionnel déjà engagées par la structure (niveau de formation actuel, formations complémentaires suivies, diplômes obtenus, compétences acquises par rapport à sa situation initiale, évolution professionnelle au sein de la structure, etc....). Si plusieurs salariés se sont succédé sur la convention, préciser les sorties positives :

Convention initiale :

Les différentes étapes du parcours durant les 18 premiers mois (diagnostic, réseau, interconnaissance : connaître et se faire connaître) ont été consacrées à l'immersion au sein de la structure, acculturation à la collectivité, identification des différents acteurs du territoire et les actions existantes et leurs enjeux, analyse et diagnostic des besoins des habitants QPV, ainsi qu'à la mise en œuvre d'actions de repérage.

Tout au long des 18 mois, un appui méthodologique a été apporté à Mme Lefebvre, pour lui permettre d'utiliser les outils informatiques dédiés (progiciels) et organiser son temps de travail, restituer et rendre compte.

Mme Lefebvre a également été invitée à s'impliquer dans la construction de son projet professionnel. Elle a initié une première démarche en direction de la VAE – BTS ESF, sans pouvoir la mener à son terme.

Mme Lefebvre a suivi les formations suivantes :

Année 2023					
Stage	Début	Fin	Organisme	NB Jours	HPTT
Sécurité incendie	16/05/2023	16/05/2023	MAIRIE DE ST ETIENNE DU ROUVRAY	1,00	6,00
Total :				1,00	6,00

Année 2022					
Stage	Début	Fin	Organisme	NB Jours	HPTT
La démarche d'aller-vers dans l'action sociale : des enjeux à la mise en œuvre	22/09/2022	30/09/2022	CNFPT	4,50	15,00
Approche de la fragilité et de la vulnérabilité des publics	08/12/2022	09/12/2022	CNFPT	2,00	12,00
Gestes de première urgence	13/10/2022	13/10/2022	CNFPT	0,33	2,00
Maîtriser le positionnement et le cadre d'intervention du médiateur social	04/10/2022	06/10/2022	FRANCE MEDIATION	3,00	21,00
Construire la cartographie des acteurs du territoire pour transmettre l'information et garantir un relais efficace	13/12/2022	14/12/2022	FRANCE MEDIATION	2,00	14,00
Journée Départementale des Adultes Relais	02/12/2022	02/12/2022	DDETS	1,00	6,00
Total :				12,83	70,00

Total Général :	13,83	76,00
------------------------	--------------	--------------

L'incendie de la structure en juin 2023 puis l'arrêt maladie de Madame Lefebvre depuis le 27 septembre 2023, ont mis à l'arrêt les projets prévus (tels que : permanences, petits déjeuners, réunions d'information, actions en pieds d'immeubles, etc).

Renouvellement de convention :

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

Le salarié sera invité à participer aux actions de formation / sensibilisation proposées par la préfecture dans le cadre de la professionnalisation des adultes relais.

Durant le contrat et suivant le profil, des périodes d'immersion dans les services de la ville et des partenaires pourront être mobilisées.

**B. Évolution et insertion professionnelle de l'adulte relais en vue d'une sortie du dispositif
(Calendrier prévisionnel à préciser)**

Propositions de l'employeur sur un parcours professionnel et/ou sur une pérennisation du poste.

Parcours professionnel proposé par l'employeur, projet professionnel souhaité par le salarié et/ou présentation des perspectives d'évolution du poste, notamment celles permettant sa pérennisation (maintien de la mission sans convention adultes-relais), et par ailleurs expliciter les raisons de la non-pérennisation du poste lors de la convention en cours.

Convention initiale :

L'état de santé de Mme Lefebvre tend vers une inaptitude professionnelle.

Renouvellement de convention :

S'agissant d'un nouveau recrutement, un tutorat ainsi qu'un suivi en emploi sera effectif. Une VAE pourrait s'envisager.

5. Informations que vous jugez utiles de faire connaître pour votre demande d'instruction

- Éléments liés au profil du bénéficiaire (accès à l'emploi difficile, situation personnelle fragile, etc.)
- Éléments liés à la situation de l'association (ressources humaines, financière, etc.)

Date :

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

Dossier et pièces complémentaires

à transmettre sans les annexes

- en 1 exemplaire au service gestionnaire départemental
 à l'adresse indiquée en 1^{er} page

ANNEXE 1

Informations générales sur le dispositif adultes-relais

Le dispositif adultes-relais

Le dispositif vise la mise en place d'actes de médiation sociale dans les QPV afin améliorer les rapports sociaux entre les habitants au moyen d'une aide financière versée par l'État à l'employeur une fois 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 26 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'État 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'État, 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 pas 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 22 810,61 € au 1er juillet 2024. 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 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 indument 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 être 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 indument 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'État 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'État mentionné au I de l'article 5 de ladite loi et au plus tard le 1er janvier 2015.

Article L5134-101

L'État 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'État.

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'État à l'emploi.

Article L5134-109

Un décret détermine les conditions d'application de la présente section

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'État.

Article D5134-149

Les projets retenus font l'objet d'une convention par poste signée entre l'employeur et l'État, 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'État, 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'État 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'État 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^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance depuis le 1^{er} 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 de vos contributions](#)

- [La fin de vos contrats 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 ministre du travail propose également des fiches pédagogiques et des conseils pour rédiger et publier votre offre d'emploi et réussir le recrutement de votre 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
Coût total			1 593 €
<i>Dépensé par l'entreprise</i>			-----
Salaire brut			1 522 €
<i>Brut de base inscrit dans le contrat de travail</i>			-----
Salaire net			1 183 €
<i>Salaire net avant impôt</i>			-----
Salaire net après impôt			1 183 €
<i>Versé sur le compte bancaire</i>			-----

[Pour en savoir plus.](#)

[Ces agents sont affiliés au régime général pour tous les risques.](#)

L'employeur verse à l'[Urssaf](#) les cotisations et contributions de [Sécurité sociale au taux de droit commun](#).

Pour connaître [les taux des cotisations du régime général](#).

En d'autres termes, 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
Formation	<p>Obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de développement des compétences pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adapter les salariés à leur poste de travail - Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi <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>
Accompagnement	<p>Entretien professionnel tous les 2 ans avec obligation d'information du salarié sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La VAE - L'activation du compte personnel de formation (CPF) par le salarié - Les abondements que l'employeur peut financer - Le conseil en évolution professionnelle (Cf. OPCO) <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.