



Département du Val d'Oise
COMMUNE DE SURVILLIERS

DELIBÉRATION N°81 - 2021

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SURVILLIERS**

L'an deux mille vingt et un, le quinze décembre

Le Conseil Municipal dûment convoqué par Mme le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la **présidence de Mme Adeline ROLDAO-MARTINS, Maire.**

Étaient Présents : Adeline ROLDAO-MARTINS, Maryse GUILBERT, Didier WROBLEWSKI, François VARLET, Fabrice LIEGAUX, Nélie LECKI, Nadine RACAULT, Michel RAES, Eric GUEDON, Marina CAMAGNA, Ahmed LAFRIZI, Annie PANNIER, Jean-Jacques BIZERAY, Sylvie DUPOUY, Virginie SARTEUR, Laurent CARLIER, Josette DAMBREVILLE, Géraldine PEUCHET, Anthony ARCIERO, Laëtitia ALAPHILIPPE, Nelly GICQUEL, Christine SEDE, Djey Di KAMARA.

Absents représentés : Sandrine FILLASTRE donne pouvoir à Maryse GUILBERT
Amadou SENE donne pouvoir à Fabrice LIEGAUX
Daniel BENAGOU donne pouvoir à Anthony ARCIERO
Eric SZWEC donne pouvoir à Didier WROBLEWSKI

Secrétaire de séance : François VARLET

Création de postes dans le cadre du dispositif Parcours emploi compétences

Madame Le Maire expose que depuis le 1er janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en « parcours emploi compétences ».

Le parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH). L'orientation en PEC s'appuie sur un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi réalisé par le conseiller du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi, Département). La prescription du parcours emplois compétences se fait en faveur des employeurs du secteur non-marchand sélectionnés en fonction des critères suivants :

- Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences : remise à niveau, préqualification, période de professionnalisation, VAE, acquisition de nouvelles compétences ;
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Avant de signer un contrat de recrutement d'un salarié en PEC, une convention doit être conclue entre l'employeur, le bénéficiaire, et le prescripteur. La demande de convention doit être déposée préalablement à l'embauche du bénéficiaire. La conclusion d'une convention est conditionnée par la capacité et l'engagement de l'employeur à proposer et à mettre en œuvre les actions d'accompagnement et de montée en compétences, contrepartie obligatoire de l'aide financière de l'Etat.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, chaque employeur est ainsi tenu envers son salarié :

- De mettre en place des actions d'accompagnement : ex : aide à la prise de poste, périodes de mise en situation en milieu professionnel, etc.
- De le faire bénéficier d'actions de formation.
- De lui désigner un tuteur.

- De lui remettre une attestation d'expérience professionnelle à l'issue de son contrat.

Le salarié en PEC bénéficie, tout au long de son contrat, d'un accompagnement de son conseiller référent qui comprend :

- un entretien tripartite : il réunit le référent prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir
- un suivi durant le contrat qui peut prendre la forme d'un livret dématérialisé
- un entretien de sortie, en cas de besoin, 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

Le parcours emploi compétences prend la forme du Contrat Initiative Emploi (C.I.E.) pour le secteur marchand (secteur privé) et du **contrat d'accompagnement dans l'emploi (C.A.E.)** pour le secteur non marchand (**secteur public**).

Les employeurs publics pouvant conclure un CAE sont les :

- **Collectivités territoriales et leurs établissements publics**
- Associations
- Entreprises chargées de la gestion d'un service

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent recourir à deux sortes de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) :

- ✓ **Le CAE conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion du secteur non marchand dit CUI-CAE et objet de cette délibération ;**
- ✓ Le CAE conclu dans le cadre de l'emploi d'avenir dit CAE – emplois d'avenir.

Le CAE est un contrat de travail de droit privé régi par le code du travail.

S'agissant du CUI-CAE, il est conclu pour une durée déterminée. Cette durée est de 9 à 12 mois. Il peut être renouvelé pour 6 mois minimum mais sa durée maximale, renouvellements inclus, est de 2 ans. La durée maximale d'un CAE en CDD peut être portée à 5 ans, notamment pour les personnes âgées de 50 ans et plus à la signature du CAE, ou reconnues travailleurs handicapés.

La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Le titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi perçoit un salaire au moins égal au produit du montant du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures de travail accomplies.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, le montant de l'aide accordée aux employeurs, exprimé en pourcentage du Smic brut, est modulée entre 30 % et 60 %. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut excéder 95 % du montant brut du salaire minimum de croissance par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail.

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

- ✓ Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- ✓ De la taxe sur les salaires ;
- ✓ De la taxe d'apprentissage ;
- ✓ Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

En ce qui concerne la commune de Survilliers, le recours au CUI-CAE se justifie par la réorganisation des services en cours, notamment les pôles « Technique » et « Administration Générale ». L'expression des différents besoins exprimables en ETP (équivalent temps plein) n'étant pas encore totalement définissables, ainsi que les comptes de la ville encore fragiles ou même encore la politique RH de la municipalité dont l'ancrage s'appuie sur la formation, la montée en compétences, la méritocratie et la fidélisation de nos meilleurs agents, sont autant d'arguments justifiant son recours.

Il est donc proposé au Conseil municipal d'autoriser la création de cinq emplois dans le cadre du parcours emploi compétences et d'autoriser Madame le Maire à signer les différentes conventions avec le pôle emploi.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,

Vu le Code du travail, notamment les articles L.1111-3, L.5134-19-1 à L5134-34, L.5135-1 à L.5135-8 et R.5134-14 à D.5134-50-3,

Vu la loi n° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

Vu la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,

Vu la circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi,

Considérant l'intérêt de parvenir à l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs handicapés ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH)

Sur le rapport de Madame le Maire, après en avoir délibéré, **le Conseil municipal, A L'UNANIMITÉ :**

Article 1 : Crée cinq postes à compter du 01/10/2021 dans le cadre du dispositif « parcours emploi compétences » - « contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi ».

Article 2 : Approuve le contenu des postes dont il est question dans cette présente délibération (agent d'entretien des espaces verts x2 – Agent d'entretien – Agent d'accueil – Assistant administratif polyvalent)

Article 3 : Précise que ces contrats seront d'une durée initiale de 12 mois renouvelable expressément, dans la limite de 24 mois, après renouvellement des conventions.

Article 4 : Précise que la durée du travail est fixée à 30 heures par semaine pour le contrat d'agent administratif polyvalent, et à 35 heures pour les autres contrats.

Article 5 : Précise que leurs rémunérations seront fixées comme suit :

Agent d'entretien des espaces verts	Agent d'entretien des surfaces	Agent d'accueil	Agent administratif polyvalent
Base minimale du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail	Base minimale du SMIC horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail	10,98 € horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail	10,98 € horaire, multiplié par le nombre d'heures de travail

Article 6 : Précise que la commune bénéficiera d'une aide mensuelle de l'Etat dans les conditions arrêtées dans le cadre de la convention avec Pôle Emploi, mais également d'une aide mensuelle de l'intercommunalité dont la commune est membre, dans les conditions arrêtées dans le cadre de la convention avec la CARPF, ainsi que de l'exonération des cotisations patronales.

Article 7 : Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal.

Article 8 : Autorise Madame le Maire à signer les conventions avec Pôle Emploi et la CARPF, et les contrats avec les salariés.

Article 9 : Charge Madame le Maire de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

A. ROLDAO . MARTINS



Pour Copie Conforme,

Le Maire,

Adeline ROLDAO-MARTINS