



**PREFÈTE
DU DÉPARTEMENT
DU RHÔNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Envoyé en préfecture le 01/12/2023

Reçu en préfecture le 01/12/2023

Publié le

ID : 069-216900910-20231130-DEL20231130_30-DE



La Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes
Préfète du Rhône

Pôle partenariats et égalité des chances

Date de notification¹ : **04 Décembre 2023**

CONVENTION ADULTE-RELAIS

069 23 R 0024 00

dépt année n° d'ordre
(à rappeler dans toute correspondance)

Entre d'une part,

L'État représenté, par la préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Préfète du Rhône

et d'autre part,

L'organisme (nom) : **MAIRIE de GIVORS**

Adresse : **Place Henri Barbusse 69700 GIVORS**

Représenté par (nom et fonction, qualité) : **Mohamed BOUDJELLABA, Maire**

ci-après dénommé « l'employeur »,

Vu le code du travail, et notamment ses articles L.5134-100 à L.5134-109 et D.5134-145 à D.5134-160,

Vu la demande présentée par l'employeur le **28/02/2023** ;

¹ Cf. article 6

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de la convention

Le préfet autorise l'employeur à recruter un adulte-relais dont les missions, définies aux articles suivants, contribuent à l'amélioration des relations entre les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville et les services publics, ainsi que des rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs en menant des actions de médiation sociale².

Article 2 : Contenu des missions confiées à l'adulte-relais

Rattaché(e) à l'agent de développement territorial, l'adulte relai médiateur urbain assure l'ancrage et le lien avec les habitants et acteurs de terrains (services municipaux et métropolitains, bailleurs sociaux, associations, partenaires et prestataires divers) sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et plus particulièrement celui des Vernes dans le cadre de l'animation de la Maison des projets, sis 6-7 allée Jean Moulin , 69700 GIVORS.

Le domaine d'intervention se situe dans le cadre de :

- Coordination et animation de la maison des projets des Vernes (espace nouvellement créé en cœur de quartier) – sis 6-7 allée Jean Moulin , 69700 GIVORS.
- Présence active de proximité
- Suivi des personnes et mise en relation des usagers avec les institutions (services ou équipements)
- Veille technique du QPV
- Prévention et gestion des tensions, incompréhensions et conflits]
- Veille sociale et territoriale
- Mise en relation avec un partenaire
- Concertation avec les habitants et les institutions
- Facilitation et/ou gestion de projets avec les habitants
- Intermédiation culturelle

Article 3 : Lieu de réalisation des missions de l'adulte-relais

Les missions se déroulent dans la commune de : **GIVORS**
et concerneront principalement le ou les quartiers prioritaires : **Les Vernes**

Article 4 : Caractéristiques du poste et de la personne recrutée

Pour la réalisation de ces missions, l'employeur s'engage à recruter un salarié qui exécutera ses fonctions à **100** % de la durée hebdomadaire légale du temps de travail appliquée dans la structure. Cette quotité doit également figurer dans la déclaration d'embauche (AR2). Tout changement dans

² La médiation sociale est un processus de création et de réparation du lien social, dans lequel un tiers impartial et indépendant tente, à travers l'organisation d'échanges entre les personnes ou les institutions, de les aider à améliorer une relation ou de régler un conflit qui les oppose.

la quotité de temps de travail fera l'objet d'un avenant à la convention et d'une nouvelle déclaration d'embauche (AR2), étant observé que la quotité minimale de temps de travail de 50% ne peut être inférieure à un mi-temps de 24 h³ par semaine.

Les conditions de recrutement sont les suivantes :

- être âgé d'au moins 26 ans depuis le décret n° 2021-1181 du 14 septembre 2021 relatif à la condition d'âge pour l'accès au contrat relatif aux activités d'adultes-relais ;
- être sans emploi ou bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat ;
- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou, à titre dérogatoire, dans un autre quartier.

Article 5 : Dispositif de formation et d'accompagnement

La formation de l'adulte-relais relève du droit commun de la formation professionnelle ; il incombe à l'employeur de mobiliser ce dernier.

Des actions spécifiques sont mises en place au niveau régional avec le soutien financier du ministère de la ville (programme budgétaire 147 – Politique de la ville), soit par le biais de plateformes, soit par un plan de professionnalisation. De plus, l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) développe des partenariats facilitant le parcours professionnel de l'adulte-relais.

Outre l'accès aux formations prévues par la loi, l'employeur doit permettre la participation

- à toute formation diplômante dans le champ de la médiation sociale ou dans d'autres secteurs ;
- à toute action facilitant le parcours professionnel de l'adulte-relais pour aider à sa mobilité et à sa sortie positive du dispositif ;
- à toutes démarches de sensibilisation et d'information (formation VRL de l'ANCT par exemple).

La formation

Elle doit permettre l'acquisition de véritables compétences professionnelles en matière de médiation sociale. La formation repose, pour une large part, sur l'alternance de mises en situation, d'analyse des pratiques et d'intervention d'acteurs professionnels pour la mise à jour et l'approfondissement des connaissances. Elle doit être régulièrement actualisée et intégrer en particulier des éléments relatifs à la déontologie et à l'éthique. Elle doit favoriser l'approche partenariale et pluridisciplinaire des situations.

Modules de formations non obligatoires mais conseillés :

Médiation sociale et urbaine :

Avoir des connaissances théoriques sur la médiation sociale et son cadre, approfondir la connaissance de la médiation sociale, avoir une bonne maîtrise de la médiation sociale sur le métier de médiateur social et urbain maîtriser le positionnement, connaître les limites et la posture du médiateur social, être opérationnel sur le terrain, répondre plus efficacement aux attentes de la

³ sauf si cette durée est spécifiée dans la convention collective ou l'accord de branche de l'employeur, ou encore, si elle est accordée suite à la demande écrite et motivée du salarié.

fonction de médiateur social et urbain, perfectionner les compétences, comprendre les techniques de médiation sociale et urbaine.

Echanges de bonnes pratiques en matière de médiation sociale :

Avoir des échanges de pratique, partager, échanger avec d'autres médiateurs/médiatrices.

Diverses thématiques :

Maîtriser les émotions, avoir confiance, en soi au moment de gérer les conflits et savoir identifier une agression ou malentendu.

Savoir gérer les conflits pour être opérationnel dans son poste, pouvoir être l'interface entre les services publics et la population.

Améliorer la pratique en communication.

Transmettre d'une manière efficace et intelligente tous types d'informations.

Acquérir des outils nécessaires pour la maîtrise du territoire.

Avoir des techniques et des clés pour bien identifier les différents acteurs du territoire.

Renforcer les compétences en cartographie et le partenariat.

En termes d'accompagnement, l'adulte-relais sera placé sous la responsabilité de l'agent de développement territorial.

Des points réguliers seront réalisés en interne en lien avec le délégué du Préfet et l'équipe projet de la politique de la ville et du renouvellement urbain, afin que l'adulte-relais soit pleinement intégré dans le projet territorial.

De plus, un bilan intermédiaire peut être organisé avec la participation de la DDETS du Rhône, du délégué du Préfet, de l'équipe du service de la politique de la ville et du renouvellement urbain.

Article 6 : Durée de la convention

La durée de la convention est de 3 ans (*3 ans maximum*). Elle prend effet à la **date de notification** de la convention initiale qui figure en première page, puis dès le lendemain de la fin de la convention initiale en cas de convention renouvelée soit le **04/12/2023 et ne peut excéder le 03/12/2026**. Les modalités de reconduction de la convention sont prévues à l'article 10.

Le recrutement de l'adulte-relais ne peut être antérieur à ces dates et doit être réalisé **dans un délai de 5 mois au plus tard après la date de conventionnement**. Dans le cas contraire, la convention est résiliée d'office.

Article 7 : Montant de l'aide

Pour la réalisation de la mission décrite à l'article 2, l'employeur bénéficie d'une aide financière prévue à l'article L.5134-108 du code du travail et versée par l'Agence de services et de paiement (ASP), missionnée par le ministère de la ville (programme budgétaire 147 – Politique de la ville), sous

réserve de l'inscription des crédits correspondants en loi de finances. L'aide est due à compter de la date d'embauche jusqu'à la fin de la convention.

Au 1^{er} juillet 2023, le montant annuel de l'aide par poste à temps plein est de **22 555,73 €**. Il est actualisé chaque année au 1^{er} juillet.

Cette aide est réduite pour un poste à temps partiel, au prorata de la quotité de temps de travail mentionnée à l'article 4.

Le salaire de l'adulte-relais doit tenir compte de son parcours professionnel (niveau de formation, expérience professionnelle, ancienneté dans le poste ...).

Article 8 : Modalités de versement

Le comptable assignataire chargé des paiements est l'agent comptable de l'ASP, 2, rue du Maupas, 87040 Limoges cedex 01.

8.1 Premier versement :

. L'employeur adresse les documents conventionnels (convention, AR1 et AR2) au **service gestionnaire départemental chargé du suivi de la convention dont l'adresse figure en page 1**.

. Le service gestionnaire départemental est chargé de les envoyer au site de l'ASP conformément aux modalités prévues par la circulaire DGCL du 17 mai 2021 relative à la dématérialisation des procédures de transmission à l'ASP.

Le premier versement a lieu après l'enregistrement des Cerfa AR 1 et AR 2 par l'ASP.

Si l'employeur n'est pas encore connu dans SYLAé à l'enregistrement de son dossier par l'ASP, un code de connexion lui est adressé, afin qu'il puisse créer son espace personnel et gérer l'envoi de ses déclarations. Une permanence téléphonique est mise à sa disposition pour l'accompagner : SYLAé 0809 549 549 appel gratuit.

8.2 Versements suivants :

Les versements ultérieurs sont effectués par avance à la fin de chaque mois.

L'employeur communique les documents suivants à l'ASP via SYLAé :

- un état de présence mensuel ou trimestriel dès la fin du premier mois de travail de l'adulte-relais en mois complet ;
- la copie des bulletins de salaire de la période correspondante.

A défaut de transmission de ces documents à l'ASP au plus tard dans un délai de 3 mois, les paiements sont suspendus. Les sommes indûment perçues par l'employeur à compter du premier jour non justifié sont mises en recouvrement.

8.3 : Décompte des absences

Dans l'état trimestriel de présence, l'employeur déclare les jours d'absence :

- non rémunérés ;
- rémunérés mais donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) par la CPAM en cas de maladie, maternité ou paternité, ou d'autres indemnités en cas d'absence pour formation.

- Quelle que soit la durée de l'absence, l'employeur doit continuer à envoyer ses états de présence.

Les jours d'absence de l'adulte-relais sont déduits du montant de l'aide versée.

8.4 : Vacance du poste

En cas de vacance du poste avant l'échéance de la convention, l'employeur en informe le préfet et l'ASP via SYLAé dans un délai de 7 jours francs. L'aide est alors suspendue jusqu'au remplacement effectif de l'adulte-relais. Ce remplacement donne lieu au versement de l'aide pour la période restant à courir au titre de la présente convention. Si le remplacement n'est pas effectué dans un délai de 5 mois, la résiliation de la convention intervient d'office.

Article 9 : Evaluation

Chaque année, l'employeur adresse au préfet :

- un bilan des engagements conventionnels (exemple : ceux de l'article 5 de la présente convention)
- et du suivi des indicateurs de la mission confiée à l'adulte-relais (définis à l'article 2)
-

L'évaluation est un enjeu majeur de pérennité des dispositifs par la démonstration des impacts sociaux en termes de cohésion sociale rendant visible l'apport de la médiation mise en place avec son accompagnement.

[Préciser quels indicateurs sont retenus en fonction du type de médiation menée (cf. fiches médiations) :

Principes déontologiques garantissant la qualité de médiateur et par définitions les indicateurs de réussite de la mission de médiation sociale et urbaine :

- Le médiateur s'attache à ne pas favoriser l'une ou l'autre des parties. Il permet l'expression des points de vue de chacun sans parti pris. Même s'il a un avis sur une situation donnée, il s'efforce de paraître neutre. Pour pallier l'inégalité entre certains interlocuteurs, le médiateur peut être amené à déséquilibrer la communication de manière à redonner une position d'acteur à la personne qui se sent en situation d'infériorité.
- Si la personne n'est pas en situation de participer ou de contribuer à la solution, le médiateur veillera à ne pas laisser s'installer une relation de dépendance. Il accompagnera la personne vers son autonomie dans la prise de décisions.
- La liberté de se retirer d'une médiation

En fonction de la situation, de la nature spécifique du conflit ou du problème, du lieu concerné ou des personnes impliquées, le médiateur a la possibilité de refuser une intervention dont il est saisi. Dans certaines circonstances particulières, il peut également être conduit à interrompre une action qu'il a engagée. Cette décision doit cependant se prendre en accord avec sa hiérarchie, et si les conditions sont réunies, il devra alors passer le relais.

Article 10 : Reconduction de la convention

L'employeur qui souhaite la reconduction de la présente convention doit en faire la demande expresse au préfet **6 mois avant l'expiration de la convention**. Cette demande est accompagnée d'un bilan détaillé de la mission confiée à l'adulte-relais précisant :

- les perspectives d'évolution du poste, notamment celles permettant sa pérennisation (maintien de la mission sans convention adultes-relais) ;
- les raisons de la non pérennisation du poste lors de la convention en cours.

La convention renouvelée commence le lendemain de la date de fin de la précédente.

Article 11 : Modifications et avenants

L'employeur informe le préfet de tout événement qui modifie le contrat de travail conclu avec l'adulte-relais. Un avenant à la convention doit être rédigé, complété par l'envoi d'un AR2 si ces changements ont des incidences financières (exemple : quotité de temps de travail).

Article 12 : Contrôle

L'employeur s'engage à se soumettre à tout contrôle de l'administration, sur pièces ou sur place. Il s'engage à tenir une comptabilité selon les normes comptables en vigueur et à conserver les pièces comptables 10 ans à compter de la fin du paiement de l'aide.

En cas de non respect de ses obligations légales ou contractuelles et après contradiction des conclusions du contrôle, l'employeur remboursera les sommes jugées indues à l'ASP.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à répondre à toutes demandes pour des enquêtes ou études qualitatives sur le programme adultes-relais.

Article 13 : Publicité

Les financements de l'État doivent être portés obligatoirement à la connaissance de l'adulte-relais, des bénéficiaires et du grand public. Tous les documents de promotion et de communication (affiches, flyers, programmes, sites internet) qui concernent spécifiquement l'action de l'adulte-relais doivent porter le logotype et la mention « avec le soutien » du ministère chargé de la ville.

Article 14 : Respect des valeurs de la République

L'employeur s'engage à promouvoir et à faire respecter toutes les valeurs de la République. Il s'engage également à mener ses missions de médiation sociale ouvertes à tous sans distinction d'origine, de religion ou de sexe. Tout manquement à ces principes conduirait à la résiliation de la convention.

Article 15 : Résiliation de la convention

■ à l'initiative du préfet

En cas de non-respect des clauses de la convention, le préfet, après en avoir informé l'employeur par lettre recommandée et obtenu les observations de ce dernier, peut résilier la

convention par lettre recommandée avec accusé de réception. Le reversement des sommes indûment perçues par l'employeur sera effectué auprès de l'ASP.

■ **à l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut demander la résiliation de la présente convention à condition d'en aviser le préfet avec un préavis de deux mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 16 : Obligations liées au traitement des données à caractère personnel.

L'employeur s'engage :

- à informer l'adulte-relais recruté de l'existence de traitements informatiques le concernant, notamment dans les outils de gestion de l'ASP (statistiques, Sylaé) ;
- à préciser que l'ensemble des informations ainsi collectées a pour but d'évaluer l'efficacité du dispositif et de permettre une gestion de celui-ci au regard de la réglementation applicable ;
- à informer l'adulte-relais des droits d'accès aux fichiers et de rectifications qui lui sont reconnus par le règlement général sur la protection des données (RGPD). Ces droits s'exercent auprès de l'ASP qui transmettra, en tant que de besoin, la demande aux organismes concernés.

Article 17 : Règlement des conflits

Le tribunal administratif territorialement compétent connaîtra des éventuelles contestations nées de l'application de la présente convention.

Fait à

Le _____

Pour l'organisme contractant

. *Indiquer les nom, prénom et qualité du signataire*

. ***Faire précéder par la mention « lu et approuvé »***

La Préfète