

Délibération du Conseil Municipal de la Commune de Mareil en France

SEANCE DU 11 septembre 2023

Nombre de membres en exercice :15

Nombre de membres présents : 11

Nombre de votants : 12

Date de convocation : 06/09/2023

Date d'affichage du compte rendu : 12/09/2023

Date de transmission en sous-préfecture : 12/09/2023

L'an **deux mil vingt-trois** le onze du mois de septembre à vingt et une heures, le Conseil Municipal dûment convoqué, s'est réuni Salle de la Mairie, en séance publique, sous la présidence de Madame Chantal ROMAND, Maire.

Présents : BARRUET Jean-Claude, BECQUET Stéphane, Jean-Marc CAMPIN, Erick CORINTHE, Monique COULON, Pierre COULON, MIRANDA José , MORVAN Cédric, Chantal ROMAND, Florent SCHMITT, TOMKIEWICZ Vincent.

Absents : Henri GUY donne pouvoir à Stéphane BECQUET

Lionel LEGRAND, Baradi SAMINADA, THION Alain

Objet de la délibération : Création d'un poste dans le cadre du dispositif Parcours emploi compétences – Contrat unique d'insertion (CUI) – Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) Délibération n° D2023/17

Madame Le Maire expose que depuis le 1^{er} 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 Mareil-en-France le recours au CUI-CAE *est nécessaire pour faire face à l'accroissement de travail à la cantine et en garderie du à l'augmentation permanente du nombre d'enfants, des effectifs trop limités pour les encadrer et des arrêts de travail fréquents pour problème de santé de l'agent titulaire du poste.*

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'autoriser la création d'un poste dans le cadre du parcours emploi compétences et d'autoriser Madame le Maire à signer la convention avec pôle emploi.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2 (+ *articles spécifiques à la collectivité territoriale ou à l'EPCI concerné*),

Vu le Code du travail, notamment les articles L.1111-3, L.5134-19-1 à L.5134-34, 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,

Vu la convention conclue le 28/08/2023, avec pôle emploi son annexe, jointe à la délibération

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 :

<i>Nombre de suffrages exprimés :</i>	<i>12</i>
<i>Votes Pour :</i>	<i>12</i>
<i>Votes Contre :</i>	<i>0</i>
<i>Abstention :</i>	<i>0</i>

DÉCIDE

Article 1 :

De créer de créer un poste à compter du 1^{er} septembre 2023 *dans le cadre du dispositif « parcours emploi compétences » - « contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi ».*

Article 2 :

D'approuver le contenu du poste dont la fiche de poste est jointe à la présente délibération

Article 3 :

De préciser que ce contrat sera d'une durée initiale de 10 mois renouvelable expressément, dans la limite de 24 mois, après renouvellement de l convention.

Article 4 :

De préciser que la durée du travail est fixée à 26heures heures par semaine annualisées

Article 5 :

De préciser que sa rémunération sera fixée sur la base minimale du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail.

Article 6 :

De préciser que la commune bénéficiera d'une aide mensuelle de l'Etat dans les conditions arrêtées dans le cadre de la convention avec Pôle Emploi ainsi que de l'exonération des cotisations patronales.

Article 7 :

Que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal

Article 8 :

D'autoriser Madame le Maire à signer la convention avec Pôle Emploi et le contrat avec le salarié.

Article 9 :

Que Madame le Maire est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

**Objet de la délibération : Délibération portant création d'un emploi non permanent
Accroissement temporaire d'activité
(Article L. 332-23 1° du Code général de la fonction publique)
Délibération n° D2023/18**

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 332-23.1 ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir effectuer une partie du travail exercé par un agent titulaire en congé maladie et ainsi assurer une continuité de services

Sur le rapport de Madame la Maire et après en avoir délibéré ;

DECIDE

Le recrutement d'un agent contractuel dans le grade d'agent d'animation pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité pour une période allant du 01/09/2023 au 30/11/2023 inclus.

Cet agent assurera des fonctions d'Agent d'animation garderie cantine à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 17h45

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 361 du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Adopté à 12 voix des membres présents

Pour extrait certifié conforme,

Le Maire

Chantal ROMAND