

Le 06/06/19

Médiateur(trice) socio-numérique Dispositif Adulte-relais



Objectifs

- Accueil et accompagnement du public en accès libre au sein de l'espace numérique d'Étapes/mer
- Animer des ateliers électronique et numérique

Missions

Dans le cadre d'actions d'accompagnement numérique de proximité, vous devrez :

- Informer et accompagner les usagers dans leurs démarches en accès-libre sur Internet
- Assurer l'accueil et l'orientation du public, analyser ses demandes et ses besoins
- Assurer le lien entre l'espace numérique, ses usagers et les structures associatives et sociales locales
- Participer aux manifestations municipales en faveur du développement du numérique

Compétences et capacités requises

- Qualités relationnelles, d'écoute, patience
- Capacité d'adaptation à des publics variés
- Sens de l'initiative, de l'organisation, du travail en équipe et en réseau
- Formations et montée en compétences envisagées
- Organisation et animation d'ateliers d'initiation à l'utilisation des outils numériques
- Sensibilisation des publics aux usages responsables du numérique
- Qualités pédagogiques et de transmission des connaissances
- Capacité de communication, écrite et orale, en interne et externe
- Expérience dans l'animation scientifique et numérique
- Connaissance des logiciels libres (bureautique, multimédia)

Conditions :

Ce poste est sous convention adulte-relais avec l'État, il y a donc des conditions d'accès :

- Résider en quartier inscrit en contrat politique ville
- Être âgé d'au moins 30 ans,
- Être sans emploi ou bénéficiaire d'un CUI-CAE / PEC

35 heures par semaine

Le/la salarié(e) peut être amené(e) à travailler le week-end et/ou en soirée.

Vous pouvez adresser CV et lettre de motivation à :

**QUESTIONS/RÉPONSES
DISPOSITIF ADULTES-RELAIS**

Mise à jour octobre 2015

Textes de référence :

- Code du travail art L5134-100 et suivants
- Code du travail art D5134-145 et suivants
- Décret n° 2013-54 du 15 janvier 2013 relatif au montant de l'aide financière de l'Etat aux activités d'adultes-relais
- Décret no 2015-1235 du 2 octobre 2015 portant modification du décret no 2013-54 du 15 janvier 2013 relatif au montant de l'aide financière de l'Etat aux activités d'adultes-relais
- Circulaire DIV/ACSE du 18 décembre 2006 relative à la gestion du dispositif adultes-relais - médiateurs de ville
- Circulaire de la Secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la ville en date du 19 octobre 2009, relative aux conventions adultes-relais
- Questions-réponses AR - version juin 2015
- Convention AR - maj 2012

SOMMAIRE

I. Les missions et le territoire d'action	5
1. Quelles sont les activités prises en charge par les adultes-relais ?.....	5
2. Les adultes-relais sont-ils exclusivement réservés aux territoires et aux villes dotés d'un contrat de ville dans la nouvelle géographie ?.....	6
II. Les bénéficiaires d'un contrat adultes-relais	6
1. Quelles personnes peuvent bénéficier d'un contrat adultes-relais?	6
2. Peut-on faire une dérogation à ces critères ?	6
III. L'employeur d'un adulte-relais	7
1. Quels sont les employeurs d'adultes-relais ?.....	7
2. Quelle est l'aide pour l'employeur ?	7
3. L'employeur d'un adulte-relais doit-il obligatoirement être implanté dans un quartier prioritaire ?.....	7
4. La formation de l'adulte-relais est-elle obligatoire ?	8
IV. Le contrat de travail	8
1. Quelle est la nature du contrat conclu ?	8
2. Doit-on fournir les contrats de travail signés au moment du dépôt du dossier ?	9
3. Doit-on avoir sinon embauché, du moins avoir déjà trouvé l'adulte-relais au moment du dépôt du dossier ?.....	9
4. Les employeurs dont les salariés en contrat adultes-relais sont passés en CDI bénéficient-ils toujours des subventions de l'Etat?	9
5. Peut-on remplacer un(e) adulte-relais pendant le temps de son absence pour maladie ou congé maternité ?	10
6. Que se passe-t-il lors du départ d'un(e) salarié(e) en cours de convention ?.....	10
V. La rémunération et le temps de travail	10
1. L'aide de l'Etat est calculée à partir du SMIC. Est-elle réévaluée lorsque celui est revalorisé ? 10	
2. L'employeur peut-il prévoir un salaire supérieur au SMIC ?.....	10
3. Que fait-on si l'employeur constate que l'aide accordée est supérieure à la rémunération qu'il octroie ?.....	10
4. Les heures supplémentaires constituent-elles un changement de la quotité de travail pour un(e) adulte-relais ?	11
5. Un adulte-relais peut-il faire, en complément de son travail, d'autres tâches rémunérées (par exemple le soir des études surveillées payées par la commune) ?	11
6. La nouvelle disposition sur le temps partiel s'applique-t-elle aux adultes-relais ?.....	11

VI. La convention financière	11
1. Existe-t-il une convention financière type adultes-relais ?	11
2. Combien de fois la convention financière peut-elle être renouvelée ?	12
3. Quelles sont les règles concernant les 3 ^{ème} et 4 ^{ème} renouvellements exceptionnels (= 4 ^{ème} ou 5 ^{ème} convention pour un même employeur) ?..	12
4- Que fait-on si l'adulte-relais a 3 ans ou moins de 3 ans sur le poste ?.....	12
5. Doit-il y avoir concordance entre la durée de la convention et la durée du contrat de travail ?.....	13
6. Quel est le délai maximum entre la signature de la convention et la signature du contrat de travail ?	13
7. Quel est le délai maximum pour un renouvellement de convention ?.....	13
8. A quel moment remplit-on les documents Cerfa AR1 et AR2 ?	13
9. Que faire en cas de transfert d'une convention d'un employeur à un autre ?.....	14
10. Qui numérote les conventions et comment les numéroter ?.....	14
11. Un poste adultes-relais n'est plus pourvu dans le département. Est-il possible de réutiliser la convention existante pour le département ?.....	15
12. Est-il possible au moment du renouvellement d'une convention à plein temps de créer deux nouvelles conventions à mi-temps ?	15

I. Les missions et le territoire d'action

La nouvelle géographie prioritaire

Une nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Les Zones Urbaines sensibles et les quartiers en contrats urbains de cohésion sociale sont remplacés par des « quartiers prioritaires de la politique de la ville ». Ces quartiers prioritaires feront l'objet d'actions concertées de l'Etat et des Collectivités locales dans le cadre des nouveaux contrats de ville.

On dénombre 1294 quartiers en métropole et 217 en outre-mer. Un peu plus de 5 millions d'habitants y résident sur 756 communes.

1. Quelles sont les activités prises en charge par les adultes-relais ?

La création de postes d'adultes-relais est destinée à améliorer les relations entre habitants et services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs des quartiers de la nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville.

Selon le code du travail, les missions qui peuvent être confiées à l'adulte-relais sont diverses et consistent à :

- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue social 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 générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur,
- accueillir, écouter, concourir au lien social dans un équipement de proximité ou une association,
- contribuer à renforcer la vie associative de proximité et développer la capacité d'initiative et de projet dans les quartiers.

Les adultes-relais ne peuvent pas intervenir pour exercer des fonctions d'animation ou d'encadrement, ou des actes relevant du maintien de l'ordre public. Ils ne peuvent être embauchés pour exercer l'activité normale d'un service public.

Trois domaines d'intervention prioritaires ont été définis par le programme d'intervention de l'Acsé. Ainsi, lorsque des conventions arrivent à échéance, la priorité est donnée, lors des renouvellements ou de la sélection de nouveaux employeurs, aux trois thématiques suivantes :

- médiation sur les espaces publics contribuant à la prévention de la délinquance,
- médiation dans le cadre scolaire,
- médiation facilitant l'accès aux droits et aux soins.

En outre, un appel à projet portant sur 400 postes au niveau local a été diffusé fin 2013. Il porte spécifiquement sur les 3 champs thématiques suivants :

- l'accès à l'emploi,
- la tranquillité publique,
- la participation citoyenne.

Des documents de référence ont été diffusés pour chacune de ces trois catégories, ainsi que plus globalement sur les critères favorables à la mise en œuvre de ce programme. Ils sont disponibles sur l'extranet de l'Acisé (CGET)(rubrique : nos documents / ressources thématiques / politique de la ville / lien social).

2. Les adultes-relais sont-ils exclusivement réservés aux territoires et aux villes dotés d'un contrat de ville dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ?

Toutes les villes ne sont pas éligibles au programme « adultes-relais ». Seules peuvent en bénéficier celles qui relèvent d'un programme de la politique de la ville. Les territoires d'interventions des adultes-relais sont les quartiers prioritaires de la nouvelle géographie de la politique de la ville.

II. Les bénéficiaires d'un contrat adultes-relais

1. Quelles personnes peuvent bénéficier d'un contrat adultes-relais?

Peuvent exercer des activités d'adultes-relais les personnes remplissant les conditions suivantes :

- être âgé(e) de 30 ans au moins ;
- être sans emploi ou bénéficiant d'un contrat aidé ;
- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Il n'y a pas d'obligation mécanique d'inscription à Pôle Emploi pour les personnes sans emploi, mais classiquement Pôle Emploi doit être mobilisé pour le recrutement d'un poste adultes-relais.

Si la personne embauchée est en contrat aidé, celui-ci doit être rompu et remplacé par un contrat CDD ou CDI de droit privé.

2. Peut-on faire une dérogation à ces critères ?

- a. Sur l'âge : Peut-on faire une dérogation si la personne à embaucher sur un poste adultes-relais a moins de 30 ans mais correspond au profil recherché ?

Les missions des adultes-relais nécessitent, pour les remplir, une certaine maturité des titulaires, d'où l'âge de 30 ans fixé par le législateur. **Il n'est donc pas possible de déroger à cette condition.**

- b. Sur le territoire de résidence : Peut-on recruter une personne non résidente des quartiers prioritaires sur un poste d'adultes-relais ?

Les bénéficiaires du dispositif adultes-relais doivent résider, au moment de leur embauche, dans un quartier de la nouvelle géographie prioritaire de la politique de la ville. Déroger à cette règle est possible. **Cette dérogation est accordée par le préfet délégué de l'Acisé (CGET), avec l'accord du CGET.** Plus généralement, les dérogations doivent rester très exceptionnelles. Le territoire prioritaire d'exercice de sa mission peut être distinct du territoire prioritaire de résidence (ex : un habitant d'un quartier prioritaire de l'Essonne peut être recruté pour être adulte-relais en Seine-Saint-Denis).

- c. Que se passe-t-il si la personne employée déménage et ne réside plus dans un quartier prioritaire ?

La clause de recrutement en quartier prioritaire ne s'apprécie qu'au moment de l'embauche du bénéficiaire, il n'y a donc pas de difficulté particulière liée à un déménagement, même lors du renouvellement du contrat.

III. L'employeur d'un adulte-relais

1. Quels sont les employeurs d'adultes-relais ?

Les activités d'adultes-relais s'exercent dans le secteur non lucratif. Les employeurs d'adultes-relais sont :

- des employeurs de droit public (mairie, conseil général, conseil régional, établissement public de coopération intercommunale, d'enseignement ou de santé) ;
- des organismes de droit privé à but non lucratif (association, comité d'entreprise...) ;
- des entreprises publiques ou privées chargées de la gestion d'un service public pour des missions ne relevant pas de leurs compétences traditionnelles (offices HLM publics et SA).
- des Groupements d'intérêt public.

2. Quelle est l'aide pour l'employeur ?

L'Etat accorde à l'employeur une aide forfaitaire annuelle dont le montant, par poste de travail à temps plein, est fixé à 18 823,09 € (décret n°2015-1235 du 2 octobre 2015).

Cette aide forfaitaire est désormais identique pour l'ensemble des employeurs, y compris pour les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Afin de faciliter la transition entre les deux taux (ancien et nouveau), le nouveau forfait ne s'applique qu'aux conventions nouvelles ou aux renouvellements de convention qui ont une date d'effet (formulaire AR1) postérieure au 17 janvier 2013. Les conventions en cours, qui représentent la très large majorité des conventions, ne sont donc pas immédiatement concernées.

Pour un emploi à temps partiel, cette aide est versée au prorata du temps de travail prévu par la convention par rapport au plein temps fixé par l'employeur.

Ce montant est revalorisé chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du SMIC.

L'aide est versée à compter de l'embauche de l'adulte-relais et pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé. Le versement est effectué par l'ASP (Agence des Services de Paiements, 47 avenue Genottes 95 000 Cergy) pour le compte de l'Acse (CGET).

3. L'employeur d'un adulte-relais doit-il obligatoirement être implanté dans un quartier prioritaire ?

L'employeur n'a pas l'obligation d'être implanté dans le territoire prioritaire de la ville concernée. En revanche, le travail effectué par l'adulte-relais doit bénéficier au territoire prioritaire du contrat de ville et aux habitants qui y résident.

4. La formation de l'adulte-relais est-elle obligatoire ?

Au-delà du bénéfice des actions de médiation sociale, les postes adultes-relais doivent également faciliter le parcours professionnel de leurs bénéficiaires. Dans ce but, les adultes-relais doivent bénéficier d'actions d'orientation, de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de mesures d'accompagnement le temps de la convention.

S'agissant de la VAE, plusieurs diplômes ou titres centrés sur la médiation ou en proximité avec celle-ci peuvent être en particulier accessibles (en totalité ou pour partie) aux adultes-relais : CAP agent de prévention et de médiation, CFP agent de médiation information services, BAPAAT (niveau 5), baccalauréat professionnel en services de proximité et vie locale, titre de technicien médiation services, BPJEPS (niveau 4).

L'article 5 de la convention précise les conditions du dispositif de formation et d'accompagnement devant être mis en place par l'employeur : « *L'employeur s'engage à mettre en place ou à faciliter l'accès à des formations de professionnalisation portant sur la médiation sociale et, lors d'un premier recrutement, à la prise de poste. Il s'engage également à faciliter le parcours professionnel de l'adulte-relais (accès à la VAE, au bilan de compétences, appui à la recherche d'emploi, ...).* »

En complément de l'appui de l'employeur, les adultes-relais peuvent solliciter des actions d'accompagnements spécifiques. Celles-ci sont financées par l'Acsé (CGET) et mises en place pour son compte dans chaque région par les directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

Ces plans régionaux comportent 3 volets :

- mettre en place des formations orientées vers la prise de poste dans le champ de la médiation sociale,
- renforcer dans des parcours de mobilité en proposant pour chacun un bilan professionnel individuel,
- mettre en place des journées d'échanges, ayant notamment pour objectif de mobiliser les employeurs et les adultes-relais sur les activités de médiation sur le territoire.

Par ailleurs, afin de faciliter le financement de ces actions de formation, l'Acsé (CGET) est en train de renégocier l'accord signé depuis 2009 avec l'OPCA Uniformation, qui mobilise des crédits du Fonds d'intervention de l'économie sociale (FIES), afin de financer des modules de formation à la médiation, des bilans de compétences et des accompagnements à la VAE pour les adultes-relais dont les employeurs sont adhérents à cet OPCA.

IV. Le contrat de travail

1. Quelle est la nature du contrat conclu ?

Les activités des adultes-relais s'exercent dans le cadre d'un contrat de travail :

- à durée indéterminée (CDI), qui peut être signé dès l'embauche initiale,
- à durée déterminée (CDD) de 3 ans maximum, le contrat étant alors conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'emploi de certaines catégories de personnes sans emploi.

Des règles spécifiques s'appliquent aux CDD adultes-relais :

- durée de 3 ans renouvelable une fois,
- période d'essai d'un mois renouvelable une fois,

- rupture du contrat possible à chaque date anniversaire annuelle de l'exécution 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) ; l'employeur qui décide de rompre le contrat à la date anniversaire devra verser l'indemnité de 10% de la rémunération totale brute versée au salarié dans la limite du salaire perçu au titre des 18 derniers mois d'exercice (article L 1243-8 du code du travail). Le CDD ne peut être rompu avant l'échéance qu'en cas de faute grave ou de force majeure (article L 1243-1 du code du travail),
- relevant des dispositions particulières de l'insertion, le contrat adultes-relais ne donne pas droit à la prime de précarité de fin de contrat.

Le contrat de travail est conclu avec une personne remplissant à la date de la signature les conditions visées ci-dessus. Il peut être à temps plein ou à temps partiel. Cependant, il ne peut être inférieur à un mi-temps.

En cas de conventions non renouvelées, si l'employeur doit rompre le CDI, les règles de droit commun du travail s'appliquent.

En cas de licenciement, si le préavis est bien effectué par le salarié et que l'employeur lui verse un salaire, l'aide sera versé par l'ASP y compris pour cette période, car le salarié est bien présent. Si le préavis n'est pas effectué, l'employeur n'a pas le droit à l'aide, car le salarié n'est plus présent.

Les UT des Direccte peuvent être sollicitées en appui de la gestion de ces conventions et sur les questions relevant du droit du travail. Dans plusieurs départements, ces services assurent d'ailleurs la gestion des conventions adultes-relais.

2. Doit-on fournir les contrats de travail signés au moment du dépôt du dossier ?

En aucune manière le contrat de travail ne doit être signé au moment du dépôt du dossier. Il créerait un lien juridique entre l'employeur et le salarié, alors que la convention pour le financement de l'Acse (CGET) n'est pas encore signée. L'aide n'est donc pas certaine. Si elle n'était pas attribuée, l'organisme se trouverait face à une situation délicate : un salarié avec un contrat exécutoire et l'obligation de le payer intégralement sans aide.

3. Doit-on avoir sinon embauché, du moins avoir déjà trouvé l'adulte-relais au moment du dépôt du dossier ?

Rien n'oblige l'organisme employeur à avoir déjà repéré l'adulte-relais au moment du dépôt de son dossier. L'employeur peut s'appuyer sur le service public de l'emploi pour effectuer son recrutement.

Cette règle ne s'applique pas en cas de renouvellement de la convention.

4. Les employeurs dont les salariés en contrat adultes-relais sont passés en CDI bénéficient-ils toujours des subventions de l'Etat?

L'aide adultes-relais est attribuée sur la base de conventions de 3 ans renouvelables. Le contrat de la personne peut être un CDD ou un CDI, et ce dès la 1ère convention. L'aide est donc versée durant les dates portées sur la convention et non sur celles du contrat.

5. Peut-on remplacer un(e) adulte-relais pendant le temps de son absence pour maladie ou congé maternité ?

D'une manière générale, il est possible de prévoir le remplacement du salarié absent ou dont le contrat est suspendu indépendamment de la nature de son contrat. Ainsi, il est possible de remplacer un salarié sous CDD ou CDI absent par un autre salarié sous CDD.

Un(e) salarié(e) en congé maternité ou maladie, titulaire d'un contrat adultes-relais, peut donc être remplacé par un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée de droit commun.

Dans la mesure du possible, il faut veiller à ce que le ou la remplaçante réponde aux conditions d'embauche requises par la circulaire relative aux adultes-relais (âge, domiciliation...), afin que, même ponctuellement, ces contrats bénéficient pleinement aux habitants des quartiers. Néanmoins, il n'y a pas, pour un remplacement, d'obligation juridique sur ces critères.

Au cours du remplacement, l'employeur continue à bénéficier de l'aide versée par l'Etat mais sur un seul poste. Ainsi :

- pour les employeurs privés, à partir du moment où les indemnités de congé maternité ou maladie sont versées par les organismes de sécurité sociale, l'employeur bénéficie mécaniquement de la subvention de l'Etat pour couvrir la charge du nouveau salarié.
- par contre, pour les employeurs publics, le salarié en congé de maternité ou de maladie peut être remplacé par un autre salarié, mais son salaire sera à la charge de l'employeur, l'aide continuant à être versée pour le financement d'un seul poste.

Il est rappelé que toute absence de l'adulte relais qui n'aurait pas été rémunérée par l'employeur en application de la convention collective doit être signalée systématiquement sur les états de présence trimestriels de l'ASP qui la déduira de l'aide mensuelle.

6. Que se passe-t-il lors du départ d'un(e) salarié(e) en cours de convention ?

L'employeur a alors 3 mois pour embaucher un(e) nouvel(le) adulte-relais sur la base du même projet (nouvel AR2 à remplir). Le nouveau contrat, s'il est à durée déterminée, doit courir sur la durée restante de la convention et prendre fin à la même date. Si l'employeur n'embauche pas dans le délai de 3 mois, la convention devient caduque.

La préfecture peut alors établir une nouvelle convention pour le même employeur ou pour un autre en fonction des besoins locaux.

V. La rémunération et le temps de travail

1. L'aide de l'Etat est-elle réévaluée ?

Le montant de l'aide attribuée aux employeurs d'adultes-relais est réévalué chaque année au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution du SMIC.

2. L'employeur peut-il prévoir un salaire supérieur au SMIC ?

L'employeur est libre d'attribuer à son employé un salaire supérieur au Smic. Cependant, le montant de l'aide annuelle accordée par l'Acsé (CGET) reste proportionnelle au Smic.

3. Que fait-on si l'employeur constate que l'aide accordée est supérieure à la rémunération qu'il octroie ?

Les éléments de réponse concernant le trop perçu sont à adresser par mail à l'ASP
Monsieur Hervé Laporte : herve.laporte@asp-public.fr

4. Les heures supplémentaires constituent-elles un changement de la quotité de travail pour un(e) adulte-relais ?

L'aide adultes-relais se calcule sur la base de 35 heures (sauf exceptions au sein de la structure) et sur le SMIC. Il n'est donc pas prévu d'heures supplémentaires, ces dernières devant être prises en charge totalement par l'employeur. L'avenant prévu dans la convention sur le quota d'heures concerne d'éventuels changements entre temps partiel et temps plein.

5. Un adulte-relais peut-il faire, en complément de son travail, d'autres tâches rémunérées (par exemple le soir des études surveillées payées par la commune) ?

Concernant la possibilité pour un adulte-relais de faire des heures complémentaires pour un autre employeur, en dehors et en supplément de sa mission principale, il n'y a pas d'impossibilité, si ce travail semble compatible avec la mission prévue par le dispositif adultes-relais. Néanmoins, il faut veiller à respecter la réglementation en vigueur pour l'employeur en matière de cumul de travail. Il peut être ainsi nécessaire de demander à l'employeur une autorisation de cumul.

6. La nouvelle disposition sur le temps partiel s'applique-t-elle aux adultes-relais ?

Les dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoient que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine. Ces dispositions ne s'appliquent pas dès lors qu'une disposition spécifique du code du travail prévoit une autre durée.

Ainsi, les dispositions du Code du travail prévoient que le contrat adulte-relais, lorsqu'il est conclu à temps partiel, ne peut être inférieur à un mi-temps (soit 17h30). Par conséquent, les dispositions de l'article L. 3123-14-1 ne s'appliquent pas aux contrats adultes-relais.

VI. La convention financière

1. Existe-t-il une convention financière type adultes-relais ?

Une nouvelle convention type a été adressée en octobre 2012, puis en janvier 2013, modifiée en application du décret du 15 janvier 2013 au réseau territorial de l'Acsé (CGET).

- a. Cette convention vise à mieux décrire et à consolider les exigences de formation pour l'employeur, mais également à renforcer le suivi et l'évaluation de l'activité de l'adulte-relais grâce à la mise en place systématique d'indicateurs d'activité pour chaque type de mission (cf. annexe 2 de la convention, « référentiels d'indicateurs »).

Les résultats de ces indicateurs seront, par ailleurs, collectés et agrégés grâce à l'enquête annuelle de suivi que l'Acsé (CGET) réalise directement auprès des employeurs en fin de premier semestre et pour laquelle un rapport détaillé par région et par département vous est adressé chaque année.

- b. Remarques :

La date de notification en première page de la convention est la date de signature du préfet pour une première convention ou la date d'anniversaire d'une convention lors de son renouvellement. Cela constitue la date d'effet.

L'attention des préfets est attirée sur le fait qu'ils doivent inciter les employeurs à embaucher rapidement l'adulte-relais à partir de la signature de la convention, de façon à éviter un décalage trop important entre la date de signature et la date d'embauche. S'il y a par exemple un délai d'un mois entre la signature de la convention et l'embauche, le CDD de 3 ans sera réduit d'un mois pour coïncider avec la date de fin de la convention.

Il n'est pas souhaitable que l'ASP soit sollicitée pour réajuster les dates (contrat/convention).

Les documents administratifs sont à envoyer à l'ASP au 47 avenue Genottes 95 000 Cergy.

2. Combien de fois la convention financière peut-elle être renouvelée ?

La convention adultes-relais est renouvelable plusieurs fois, à la différence des contrats adultes-relais à durée déterminée (CDD) qui ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois. Le 3^{ème} contrat adulte-relais pour une même personne doit ainsi être un CDI. Par contre, dans le cas où la 3^{ème} convention correspond à un premier ou second CDD pour l'adulte-relais, l'employeur n'est pas soumis à l'obligation de conclure un CDI.

Concernant les établissements publics et les collectivités territoriales, les CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, comme c'est le cas pour les adultes-relais, n'ont pas vocation à pourvoir des emplois permanents qui doivent relever des statuts de la Fonction Publique Territoriale. Si l'employeur renouvelle plusieurs fois la convention adultes-relais, il prend le risque, que ce soit avec le même salarié ou des salariés successifs, de requalification du contrat en CDI.

Il n'existe aucune obligation de renouvellement de la convention, celle-ci restant à la discrétion du Préfet, délégué de l'Acsé (CGET), pour le 1^{er} et le second renouvellement. La décision de non renouvellement peut être attaquée auprès du tribunal compétent dans un délai de 2 mois.

3. Quelles sont les règles concernant les 3^{ème} et 4^{ème} renouvellements exceptionnels (= 4^{ème} ou 5^{ème} convention pour un même employeur) ?

Une quatrième, voire une cinquième convention peuvent être accordées à un employeur mais de manière exceptionnelle ; la demande est soumise, sur proposition motivée du Préfet, délégué de l'Acsé (CGET), à la décision du CGET.

Une fiche type est à envoyer à l'Acsé dans les 2 mois précédents la date de renouvellement. Cette fiche comporte une partie bilan de la structure et de l'activité de l'adulte-relais et des propositions en termes d'accompagnement du parcours professionnel et de pérennisation du poste ; l'avis du Préfet, délégué de l'Acsé (CGET) est également à préciser.

4. Que fait-on si l'adulte relais a 3 ans ou moins de 3 ans sur le poste ?

Dans les cas où cette 4^{ème} convention concerne un(e) adulte-relais en poste depuis 3 ans ou moins, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'avis du CGET et la procédure est la même que pour les premiers et seconds renouvellements.

S'agissant des demandes de 4^{ème} renouvellement d'une convention (5^{ème} convention), l'un ou l'autre des critères doit être rempli (Cf : circulaire du Ministère de la ville du 19 avril 2012) :

- l'adulte-relais a plus de 55 ans ;

- l'employeur est une association dont l'action est indispensable sur le quartier où elle intervient, et dont l'existence serait mise en danger par le non-renouvellement de la convention adulte-relais (elle ne pourrait faire face aux contraintes du droit du travail en cas de licenciement). La présence de l'adulte-relais en raison de la qualité de son travail et de son implantation dans le quartier est nécessaire à l'action de l'association. L'avis du délégué du préfet pourrait le cas échéant être sollicité.

5. Doit-il y avoir concordance entre la durée de la convention et la durée du contrat de travail ?

C'est souhaitable. Les CDD peuvent être d'une durée inférieure à 3 ans, s'il s'agit de les « aligner » sur la durée de la convention. Il est même recommandé pour l'employeur de faire coïncider les dates (date de fin de contrat calée sur la date de fin de la convention), car l'aide financière est liée à la convention et ne peut donc pas être versée au-delà de la date d'échéance de celle-ci.

Il n'est pas possible de signer un avenant prolongeant la convention pour la faire coïncider avec le contrat de travail.

Il doit donc être demandé aux employeurs lorsque l'embauche s'effectue après la signature de la convention, de diminuer la durée du CDD pour faire coïncider la date de fin avec la date d'échéance de la convention financière.

Il n'est cependant pas souhaitable que les CDD soient d'une durée inférieure à 3 ans si ce n'est pas pour la raison évoquée ci-dessus. Sauf situation particulière laissée à l'appréciation du Préfet (structure employeuse très fragile, contenu de poste mal défini, nécessité d'un parcours d'insertion...), le CDD doit être ainsi « aligné » sur la convention, en terme de durée.

6. Quel est le délai maximum entre la signature de la convention et la signature du contrat de travail ?

Pour recruter un(e) salarié(e), l'employeur dispose de 5 mois entre la date de signature de la convention et la date d'embauche. Au-delà, la convention n'est plus active.

7. Quel est le délai maximum pour un renouvellement de convention ?

L'employeur qui souhaite le renouvellement de la convention doit en faire la demande expresse auprès du préfet six mois avant l'expiration de la convention. Cette demande s'accompagne d'un bilan détaillé de l'action conduite, des actions réalisées en matière de formation de l'adulte-relais et des perspectives d'évolution.

Ce délai est de rigueur. Aucune dérogation n'est possible.

8. A quel moment remplit-on les documents Cerfa AR1 et AR2 ?

Pour le Cerfa AR1.

- l'employeur, en accord avec le projet de convention, signe l'AR1 puis l'adresse à la Préfecture ;
- après signature du Préfet, délégué de l'Acsé (CGET), la Préfecture adresse l'AR1 à l'ASP (exemplaire blanc), ainsi qu'à l'employeur et au siège de l'Acsé (CGET).

XXX : code département sur 3 caractères alphanumériques, contrôlé de façon à accepter les départements 02A, 02B, 59V, 971, 972, 973 et 974.

XX : millésime de la date de signature (2 caractères numériques). Un dossier signé en 2015 sera millésimé « 10 » contrôlé de façon que ces chiffres soient strictement supérieurs à « 07 ».

R : pour identifier les Adultes-relais.

XXXX : numéro d'ordre (4 caractères numériques) avec contrôle d'unicité par département par l'ASP ou TXXX dans le cas d'un transfert au 1er juillet 2015 (T comme transfert).

XX : code de renouvellement (2 caractères numériques) :

00 pour une nouvelle convention signée en 2015 ou un transfert de convention initiale

01 pour un renouvellement en 2015 ou un transfert de renouvellement de convention

02 pour un second renouvellement ou un transfert de second renouvellement

03 pour un troisième renouvellement ou un transfert de troisième renouvellement

04 pour un quatrième renouvellement ou un transfert de quatrième renouvellement

En cas de changement de salarié lors d'un renouvellement, l'employeur doit toujours cocher « remplacement » sur l'AR2.

11. Un poste adultes-relais n'est plus pourvu dans le département. Est-il possible de réutiliser la convention existante pour le département ?

Oui, dans la limite de la dotation départementale. Les Préfets ont la gestion d'une enveloppe de conventions. Il leur revient de procéder en fonction des évolutions locales et des priorités des thématiques d'intervention, de renouveler et de créer de nouveaux postes selon la dotation qui leur a été indiquée lors des dialogues de gestion..

12. Est-il possible au moment du renouvellement d'une convention à plein temps de créer deux nouvelles conventions à mi-temps ?

La dotation de chaque département en conventions adultes-relais correspond exactement au nombre de postes maximum qu'il est possible d'ouvrir quelque soit leur quotité de temps de travail.

