
Nombre de membres

en exercice: 9

Présents : 8

Votants: 8

Procès-verbal Séance du mardi 16 mai 2023

L'an deux mille vingt-trois et le seize mai l'assemblée régulièrement convoquée le 12 mai 2023, s'est réunie sous la présidence de François-Olivier MANSON.

Sont présents: Alain BERNET-URIETA, Audrey BOYRIE, Romain CAYREY, Damien COATRINÉ, François-Olivier MANSON, Estelle MENGELATTE, Susannah REYNOLDS, Eric THOLE

Représentés:

Excuses:

Absents: Evelyne MARERE

Secrétaire de séance: Estelle MENGELATTE

Objet: Création d'un poste agent entretien dispositif PEC du 01/06/23 au 31/05/2024 - DE 2023 14

Monsieur le Maire informe l'assemblée 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, pré-qualification, 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'État.

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 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 de **40 %**. 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 Beaucens, le recours au CUI-CAE est nécessaire pour seconder les agents techniques de la commune dans leurs tâches, en raison d'un accroissement temporaire de travail (entretien des espaces verts, fauchage des chemins et voies communales, entretien du village, petits travaux divers).

Monsieur le Maire propose donc au Conseil municipal d'autoriser la création de **1 poste** dans le cadre du **Parcours Emploi Compétences** et de l'autoriser à signer la convention avec Pôle Emploi et le contrat de travail à durée déterminée avec la personne qui sera recrutée.

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 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,

Vu la convention conclue le 24/05/2023 avec Pôle Emploi jointe à la présente 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 Monsieur le Maire, après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité des membres présents :

D É C I D E

Article 1 :

De créer un (1) poste à **compter du 01/06/2023**, dans le cadre du dispositif « Parcours Emploi Compétences » - « contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi ».

Article 2 :

D'approuver les missions prévues au poste (entretien des espaces verts, fauchage des chemins et voies communales, entretien du village, petits travaux divers pour seconder les agents techniques communaux...).

Article 3 :

De préciser que ce contrat sera d'une durée initiale de **12 mois** renouvelable expressément, dans la limite de 24 mois, après renouvellement de la convention.

Article 4 :

De préciser que la durée du travail est fixée à **20 heures par semaine**.

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'État 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 2023.

Article 8 :

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

Article 9 :

Que Monsieur le Maire est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Le Maire
M. François-Olivier MANSON



Le Secrétaire
Estelle MENGELATTE