



AGENCE  
NATIONALE  
DE LA COHÉSION  
DES TERRITOIRES

**DISPOSITIF ADULTES-RELAIS  
DOSSIER DE CANDIDATURE EMPLOYEUR 2020**

Ce dossier comporte trois annexes

**Annexe 1 Informations générales sur le dispositif adultes-relais**

**Annexe 2 Les spécificités du dispositif dans le cadre du droit du travail**

**Annexe 3 Informations aux employeurs (salaire, recrutement, accompagnement...)**

**Votre dossier de candidature, complété, daté et signé par le/la responsable-employeur, doit impérativement être transmis au service gestionnaire départemental accompagné des pièces suivantes :**

**Pour les employeurs du secteur privé**

- Statuts de la structure
- Avis de situation au répertoire SIRENE
- Liste des membres du bureau et du CA
- Compte-rendu de la dernière AG
- Rapport moral et d'activités de la dernière assemblée générale
- Bilan comptable et compte de résultats année N-1 certifié par l'expert-comptable ou le cas échéant, par le commissaire aux comptes en indiquant son identité
- Budget prévisionnel annuel de la structure
- Budget prévisionnel du projet
- Copie de la délibération du conseil d'administration relative à la création du poste adulte-relais, **précisant la personne habilitée à signer les documents administratifs et financiers** inhérents à ce poste.
- Copie du compte rendu de la réunion des représentants du personnel, le cas échéant
- Fiche de poste (si elle est déjà élaborée)

**Pour les employeurs du secteur public**

- Présentation de la structure
- Avis de situation au répertoire SIRENE
- Fiche de poste (si elle est déjà élaborée)
- Budget prévisionnel du projet
- Copie du compte rendu de la réunion des représentants du personnel, le cas échéant
- Copie de la délibération du conseil d'administration/municipal, relative à la création du poste adulte relais, **précisant la personne habilitée à signer les documents administratifs et financiers** inhérents à ce poste.
- Copie de la convention avec la délégation régionale du CNFPT (si collectivité territoriale)

**À transmettre à l'adresse suivante  
sans les annexes et en 1 exemplaire pour chaque demande**

Préfecture de la Gironde  
Mission Politique de la Ville  
Valérie TRONEL  
2 esplanade Charles de Gaulle  
CS 41397 - 33077 BORDEAUX CEDEX

Affaire suivie par :  
[valerie.tronel@gironde.gouv.fr](mailto:valerie.tronel@gironde.gouv.fr)  
05 56 90 62 80

**1 - Après instruction et validation de votre candidature, le service gestionnaire départemental vous fournira :**

- Un courrier d'attribution de la convention
- Quatre exemplaires du texte abouti de la convention
- Quatre exemplaires vierges de deux Cerfa l'« AR1 » (annexe à la convention entre l'État et l'employeur) et l'« AR2 » (déclaration d'embauche)
- Un modèle de contrat sous dispositif adultes-relais

**2 - Vous devrez signer en 4 exemplaires originaux Et renvoyer ces documents (8 au total) au service gestionnaire départemental**

- Le Cerfa « AR1 » complété par vos soins. Il s'agit d'un document destiné à organiser le versement de l'aide financière de l'État
- La convention

**3 - Avant l'entretien de recrutement, les documents suivants concernant le candidat vous seront demandés pour vérification des critères d'éligibilité au dispositif adultes-relais :**

- Copie de sa carte nationale d'identité ou de son passeport
- Copie d'un justificatif récent de son domicile
- Justificatif Pôle emploi, s'il y a lieu, attestant de sa qualité de demandeur d'emploi ou CV à jour

**4 - Lorsque vous aurez recruté votre salarié adulte-relais, vous devrez envoyer au service gestionnaire départemental**

- Quatre exemplaires originaux de l'« AR2 » complétés et signés
- Une copie du contrat de travail avec votre salarié adulte-relais (CDD conclu pour 3 ans - date de fin du CDD calée sur la date de fin de la convention - ou CDI)
- un RIB ou RIP original

**5 - Le service gestionnaire départemental vous renverra :**

- La Convention Signée en 2 Exemplaires
- Le Cerfa « AR1 » en 1 Exemplaire
- Le Cerfa « AR2 » en 2 Exemplaires

(Vous conservez vos exemplaires et remettez les siens au salarié)

**À chaque modification intervenant sur le contrat de travail (quotité de travail, changement de titulaire, etc.), vous devrez envoyer au service gestionnaire départemental **4 exemplaires originaux de l'« AR2 » et copie de l'avenant ou du nouveau contrat de travail****

## 1. Présentation du porteur de projet "Adultes-Relais"

### 1.1. Organisme

Siège social	Établissement employeur (A remplir si différent du siège)
Dénomination : MAIRIE DE MERIGNAC	Dénomination :
Adresse : 60 avenue du Maréchal De Lattre de Tassigny	Adresse :
Code postal : 33700	Code postal :
Commune : MERIGNAC	Commune :
Tél. :   05   56   55   66   00   (2 chiffres par champ)	Tél. :               (2 chiffres par champ)
Port. :               (2 chiffres par champ)	Port. :               (2 chiffres par champ)
Fax :               (2 chiffres par champ)	Fax :               (2 chiffres par champ)
Courriel :	Courriel :
Responsable légal / président(e) : <input checked="" type="checkbox"/> M. <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle	
Nom : ANZIANI	Prénom : Alain
Prénom, nom et fonction de responsable du projet : LE GOFF Kévin, Coordinateur réussite éducative	
Statut de l'organisme :	

### 1.2. Activité actuelle de l'organisme porteur

Effectif salarié permanent de l'organisme : 1200
Dont nombre d'emplois aidés :
<b>Fournir le tableau des effectifs du personnel salarié, indiquant, outre les niveaux de rémunération, la nature des contrats de travail et leur échéance en cas de CDD</b>
Activité actuelle : Le programme de réussite éducative est un dispositif qui se décline sur les quartiers prioritaires de la ville, quartiers Yser-Pont de Madame et Beaudésert, et s'adresse aux enfants âgés de 2 à 18 ans, repérés comme étant en fragilité, afin de faciliter l'accès au sport, à la culture, à la santé, à l'aide aux devoirs, en prenant en compte la cellule familiale dans sa globalité.

### 1.3. Expérience de la structure

Précisez les compétences professionnelles du responsable du projet :

Le responsable du projet est coordinateur du programme de réussite éducative, dispositif porté administrativement par le CCAS, piloté par le service Education. Ces fonctions garantissent un contact régulier avec les écoles et collège des quartiers prioritaires, territoire d'intervention du médiateur en contrat adulte relais, et une connaissance approfondie des partenaires associatifs et institutionnels intervenant sur le secteur. Le coordinateur assure actuellement le tutorat de la médiatrice en poste.

## 2. Présentation globale du projet

(Joindre tous les documents que vous jugez utiles à la présentation et la compréhension de votre projet)

### 2.1. Domiciliation du futur candidat

#### Caractéristiques du candidat

Les conditions d'éligibilité au dispositif adultes-relais sont les suivantes :

- Être âgé de 30 ans au moins,
- Être sans emploi ou bénéficiaire, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- Résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville  
cf <https://sig.ville.gouv.fr/Atlas/QP/>

Si un candidat a déjà été repéré par la structure :

Est-il déjà salarié dans la structure :  OUI      X NON

Si OUI sur quel type de poste (PEC, autre) :

Dans quel quartier prioritaire est-il **domicilié** :

Adresse :

### 2.2 Partenariat

Partenaires pour : le financement, la mutualisation des activités, la formation, en moyens de gestion.

Après intégration de l'adulte-relais au sein de la direction de l'Action Educative et de la Famille, afin que ses missions soient connues et partagées des services concernés pour faciliter sa prise de poste, l'objectif sera d'inscrire le médiateur dans le réseau des partenaires en lien avec ses missions.

Sera ainsi recherché de faciliter la création de liens avec les écoles des secteurs prioritaires ainsi qu'avec les structures de proximité.

L'accent sera mis sur des rencontres régulières avec les médiateurs déjà présents à la MJC Centre-ville et au Centre Social de Beaudésert, dans le but de mutualiser d'éventuelles actions et partager, dans un cadre bienveillant et respectueux des usagers, autour de situations repérées et ainsi faciliter l'orientation et l'accompagnement des familles.

### 3. Présentation des activités de la structure

(A renseigner pour chaque activité)

#### 3.1. Activité créée ou développée

Titre de l'activité : Médiation familles - écoles

##### A. Description de l'activité envisagée et besoin à satisfaire :

La mission principale du médiateur familles – écoles sera de mener une veille active, essentiellement en direction des familles fréquentant les écoles des quartiers prioritaires, afin de pouvoir écouter, informer et orienter, si nécessaire, les usagers en exprimant le besoin.

Cette veille se voudra bienveillante et permettra de nourrir un diagnostic partagé régulier au sein du service mais aussi avec les partenaires du secteur. De plus, les observations et besoins qui en découleraient pourront permettre la mise en place de projets spécifiques si la réponse n'existait pas dans les dispositifs mobilisables dans le cadre du droit commun. Cette mise en place serait facilitée par une relation directe avec le référent de parcours et le coordinateur PRE ainsi que l'ensemble des services municipaux et acteurs associatifs.

En plus de ses missions de médiation, l'adulte-relais intégrera la mission Parentalité de la ville, afin de participer à l'animation du réseau des acteurs de l'accompagnement à la parentalité.

##### B. Décrire en quoi l'activité présente un caractère d'utilité sociale :

Suite aux conséquences de la crise sanitaire, il est à noter que tous les indicateurs donnant des éléments de lecture sur les quartiers prioritaires montrent un impact fort du confinement et des règles sanitaires imposées depuis. Emploi, réussite scolaire et éducative, lien social, incivilités sont autant de thématiques mises à mal depuis bientôt un an.

Aujourd'hui, les relations entre habitants et institutions connaissent des crispations pouvant aller jusqu'à la défiance et une perte de lien. De plus, les retours des habitants sur leurs conditions de vie au quotidien et l'ambiance des quartiers sont alarmantes. La notion de « vivre ensemble » est fortement dégradée.

Ce constat amène à penser qu'une présence des services sur le terrain, facilitant l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des familles est nécessaire pour ainsi restaurer, si besoin, un lien de confiance entre habitants et institutions.

C. Comment envisagez-vous le développement de cette activité dans les mois à venir :

(Donner tous les détails qui vous semblent utiles pour la compréhension du projet)

L'éventuel développement de l'activité reste à construire en fonction du profil de la personne qui sera recrutée, en fonction de sa prise de poste et de son projet professionnel.

Dans un premier temps, l'emploi du temps cherchera à faciliter la découverte et son positionnement au sein du service Education puis la prise de contact avec les différents partenaires avec qui l'adulte relais sera amené à collaborer.

Il est envisagé que l'adulte relais forme un binôme, avec le référent de parcours ou le coordinateur PRE, pour être accueilli, à raison d'une journée par semaine, au sein de chaque école du secteur prioritaire. Cette organisation facilitera le lien avec le corps enseignant et les équipes du périscolaire tout en permettant un contact direct avec les familles sur tous les temps de transition.

D. Public(s) concerné(s) par l'activité (plusieurs réponses possibles). À détailler et à adapter

- |   |   |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Habitants       | <input type="checkbox"/> Personnes hospitalisées            |
| <input type="checkbox"/> Adhérents de l'association | <input type="checkbox"/> Personnes en recherche d'insertion |
| <input checked="" type="checkbox"/> Jeunes enfants  | <input type="checkbox"/> Personnes handicapées              |
| <input checked="" type="checkbox"/> Famille         | <input type="checkbox"/> Jeunes en activité extrascolaire   |
| <input type="checkbox"/> Personnes âgées            | <input type="checkbox"/> Jeunes dans le temps scolaire      |
| <input checked="" type="checkbox"/> Public jeune    |   |
| <input type="checkbox"/> Autres, détaillez :        |   |

E. Adresse du lieu d'exercice de la mission

Mairie de Mérignac, 60 avenue du Maréchal De Lattre de Tassigny, 33700 MERIGNAC

F. Délimitation du territoire géographique de l'activité

(Préciser le/les quartier(s) réglementaire(s) concernés par l'action)

Les missions de l'adulte-relais s'effectueront sur les quartiers prioritaires de la commune : Yser-Pont de Madame et Beaudésert. Tous les établissements scolaires du secteur seront concernés, à savoir les écoles Pont de Madame, Jules Ferry, Jean Macé et Ferdinand Buisson ainsi que le collège Jules Ferry.

### 3.2. Financements complémentaires

Indiquez les financements envisagés en complément de l'aide de l'État :

- |   |  |  |                                    |
|---|--|--|------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Communes    | <input type="checkbox"/> Conseil général | <input type="checkbox"/> Conseil régional    | <input type="checkbox"/> Bailleurs |
| <input type="checkbox"/> Établissements publics | <input type="checkbox"/> Usagers         | <input type="checkbox"/> Entreprises privées |                                    |
| <input type="checkbox"/> Autres, précisez :     |  |  |                                    |

## 4. Profil du poste Adultes-Relais

### 4.1. Présentation générale

(Joindre si nécessaire un descriptif plus détaillé sur papier libre)

#### A. Présentation

Intitulé du poste (type de médiation) : Médiateur Familles - écoles

Dans le cadre de ce projet, l'adulte-relais aura pour mission :

(Description de la mission, de ses objectifs, des moyens et types d'actions, du partenariat mis en œuvre)

#### **Activités principales :**

##### ***Relais usagers/institutions***

- Assurer un lien régulier auprès du public usager des écoles des quartiers prioritaires de la ville, afin de l'accompagner dans ses recherches d'informations et d'en évaluer les besoins
- Participer à l'élaboration de la mission Parentalité et aux différentes actions qui en découlent
- Mobiliser et participer au développement du réseau d'acteurs locaux, inscription des actions menées dans le partenariat local
- Articulation avec les services, les programmes et dispositifs existants
- Mener une veille des besoins et problématiques rencontrés sur le terrain

#### **Activités exercées en support :**

- Établir si besoin une médiation entre les institutions et les familles en situation de conflit
- Travailler avec l'ensemble des partenaires socio-éducatifs du territoire pour favoriser une continuité éducative
- Participer aux événements Enfance/Jeunesse du territoire
- Accompagner les familles nécessitant un soutien ou un accompagnement bénéficiant à l'intégration scolaire des enfants.

*Compétences pré-requises :*

Niveau de formation prévu :

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Bac +5 (I)                        | <input type="checkbox"/> Bac +3,4 (II)           | <input checked="" type="checkbox"/> Bac +2 (III)       |
| <input checked="" type="checkbox"/> Bac ou équivalent (IV) | <input checked="" type="checkbox"/> CAP, BEP (V) | <input checked="" type="checkbox"/> Sans qualification |

## B. Conditions de travail

Nature du contrat envisagée :  CDD (maximum de 36 mois, à caler sur la date d'échéance de la convention)

CDI

Durée de travail hebdomadaire :  Temps plein, précisez le nombre d'heures :  35

Temps partiel, précisez le nombre d'heures :    

Montant du salaire brut mensuel :      euros

Salaire brut mensuel d'embauche :

SMIC

Entre 1,2 et 1,5 X SMIC

> 2 X SMIC

Entre SMIC et 1,2 X SMIC

Entre 1,5 et 2 X SMIC

## 4.2. Professionnalisation

(Joindre si nécessaire un descriptif plus détaillé sur papier libre)

### A. Formation et accompagnement professionnel

Description du parcours de formation prévu et des différentes actions prévues ([obligatoire](#))

Le parcours de formation envisagé se découpe en 3 axes chronologiques :

#### **1<sup>e</sup> axe : Formation et appropriation du poste**

- Formation à l'environnement professionnel
- Formation à la gestion des conflits
- Formation aux techniques d'entretien

#### **2<sup>e</sup> axe : Elaboration du projet professionnel**

- Recherche et définition du projet individuel de formation, en lien avec les perspectives professionnelles
- Programmations de stages en lien avec le parcours défini

#### **3<sup>e</sup> axe : Proposition de formation diplômante à définir avec la personne recrutée.**

Tout au long de sa mission, l'adulte relais sera accompagné par un tuteur désigné au sein du service de l'Education.

### B. Avez-vous prévu des actions d'encadrement ?

Tutorat ..... :  OUI       NON

Suivi en emploi ..... :  OUI       NON

### C. Autres type d'actions ?

Libellé :

Descriptif :



D. Avez-vous prévu une valorisation des acquis de l'expérience :

OUI                      X NON

Si OUI, sous quelle forme ? Avec l'aide de qui ?

**Date :**

Signature

Cachet de la structure  
(+ Prénom, nom, fonction)

**Dossier et pièces complémentaires**  
**à transmettre sans les annexes**  
en 1 exemplaire au service gestionnaire départemental à l'adresse

Préfecture de la Gironde  
Mission Politique de la Ville  
Valérie TRONEL  
2 esplanade Charles de Gaulle  
CS 41397 - 33077 BORDEAUX CEDEX

Affaire suivie par :  
[valerie.tronel@gironde.gouv.fr](mailto:valerie.tronel@gironde.gouv.fr)  
05 56 90 62 80

## Annexe 1

### Informations générales sur le dispositif adultes-relais

# Le dispositif adultes-relais

Le dispositif vise la mise en place d'actons de médiation sociale dans les QPV afin améliorer les rapports sociaux entre les habitants au moyen d'une aide financière versée par l'Etat à l'employeur une fois recrutement établi et à la date de début du contrat de travail.

## ▪ Les candidats

Pour être adulte-relais, les candidats doivent respecter des critères d'éligibilité :

- être âgé(e) de 30 ans au moins, sans emploi ou bénéficiant d'un contrat « parcours emploi compétences »
- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

## ▪ Qui peut être employeur ?

L'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais avec :

- Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics ;
- Les établissements publics locaux d'enseignement
- Les établissements publics de santé ;
- Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction ;
- Les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

## ▪ Les missions de l'adulte-relais

L'adulte-relais exerce des missions spécifiques décrites dans la convention qui peuvent être :

- accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social ;
- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue 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 les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur ;
- contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

## ■ La convention

La création d'un poste d'adulte-relais fait l'objet d'une convention préalable entre l'employeur et l'État.

Elle précise :

- La nature du projet ;
- La durée hebdomadaire de travail ;
- Les caractéristiques du poste et de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire ;
- **L'obligation de formation et de facilitation du parcours professionnel de l'adulte-relais par l'employeur pour aider à sa mobilité et à son retour vers le marché du travail.**
- Le montant et les modalités de versement de l'aide versée, au nom de l'Etat, par l'agence et les modalités du contrôle de l'application de la convention ;

Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention.

## ■ Le contrat de travail

Le contrat de travail peut-être :

- à durée indéterminée (CDI) ;
- à durée déterminée (CDD) de 3 ans maximum renouvelable une fois -, avec une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

La rupture du contrat de travail est possible dans les conditions du droit commun et aussi, à chaque date anniversaire 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).

Le contrat de travail peut être à temps plein ou à temps partiel, mais pas inférieur à la durée d'un mi-temps.

## ■ Les domaines d'intervention et les thématiques

- Médiation liée au lien social et à la vie de quartier : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention Culture/loisirs ;
- Médiation pour l'accès aux droits et aux services : Logement/habitat, emploi ;
- Participation citoyenne : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention, démocratie participative ;
- Médiation dans le champ scolaire : Education/scolarité, parentalité ;
- Prévention et médiation dans les espaces publics et/ou privés : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention, logement/habitat ;
- Médiation culturelle : Culture/loisirs, éducation/scolarité ;
- Médiation santé ;
- Médiation numérique : Emploi, numérique, technologies de l'information et de la communication ;
- Prévention et médiation dans les transports : Vivre ensemble, tranquillité publique, prévention éducation/scolarité.

## ■ Quelle rémunération ?

La rémunération du salarié ne peut être inférieure au SMIC sur la base d'un temps plein de 35 heures.

## ■ Quelle est l'aide pour l'employeur ?

Le montant annuel de l'aide financière de l'État par poste de travail à temps plein s'élève à 19 349,12 € au 1er juillet 2018. Le versement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP).

L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi de l'État.

La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans. Elle est renouvelable.

- **Rupture possible de la convention**

La convention peut être résiliée par le préfet, notamment en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention. Le préfet peut demander le reversement des sommes indûment perçues.

La convention est également résiliée d'office lorsque l'employeur n'a pas, sans justification, transmis pendant deux trimestres consécutifs les pièces prévues à la convention.

La convention peut être également être résiliée par l'employeur. Celui-ci doit en avertir le préfet avec un préavis de deux mois.

Lorsque l'aide est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, celle-ci est résiliée d'office. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement. S'agissant d'une mesure discrétionnaire, le non-renouvellement d'une convention ne peut faire l'objet d'un recours.

- **Textes de référence**

Articles L. 5112-1-1, L 5134-100 à L. 5134-109, R. 5112-23, R. 5112-24 et D. 5134-145 à D. 5134-160 du Code du travail.

## Annexe 2

### Les spécificités du dispositif dans le cadre du droit du travail

## CODE DU TRAVAIL

Articles du code du travail régissant le dispositif adultes-relais  
(Articles L5134-100 et suivants - articles D 5134-145 et suivants)

### Ces articles dérogent au droit commun

**Ils vous sont communiqués à toutes fins utiles pour la rédaction du contrat de travail du salarié**

### Article L5134-100

Le contrat relatif aux activités d'adultes-relais a pour objet d'améliorer, dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et les autres territoires prioritaires des contrats de ville, les relations entre les habitants de ces quartiers et les services publics, ainsi que les rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs.

Il donne lieu :

- 1° A la conclusion d'une convention entre l'Etat et l'employeur dans les conditions prévues à la sous-section 2 ;
- 2° A la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention dans les conditions prévues à la sous-section 3 ;
- 3° A l'attribution d'une aide financière dans les conditions prévues à la sous-section 4.

Nota : Conformément à l'article 30 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date fixée par le décret en Conseil d'Etat mentionné au I de l'article 5 de ladite loi et au plus tard le 1er janvier 2015.

### Article L5134-101

L'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais avec :

- 1° Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, ainsi que leurs établissements publics ;
- 2° Les établissements publics locaux d'enseignement ;
- 3° Les établissements publics de santé ;
- 4° Les offices publics d'habitations à loyer modéré et les offices publics d'aménagement et de construction ;
- 5° Les organismes de droit privé à but non lucratif ;
- 6° Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

### Article L5134-102

Le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être conclu avec des personnes âgées d'au moins trente ans, sans emploi ou bénéficiant, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi et résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

## Article L5134-103

Le contrat relatif à des activités d'adultes-relais est un contrat de travail de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans la limite d'une durée de trois ans renouvelable une fois.

Les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public mentionnées à l'article L. 5134-101, à l'exception des établissements publics industriels et commerciaux, ne peuvent conclure que des contrats de travail à durée déterminée dans les conditions mentionnées à la présente section.

Le contrat à durée déterminée comporte une période d'essai d'un mois renouvelable une fois.

## Article L5134-104

Sans préjudice des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2, le contrat de travail relatif à des activités d'adultes-relais peut être rompu, à l'expiration de chacune des périodes annuelles de leur exécution, à l'initiative du salarié, sous réserve du respect d'un préavis de deux semaines, ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Dans ce dernier cas, les dispositions relatives à l'entretien préalable au licenciement, prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-4, L. 1233-11 à L. 1233-13 et L. 1233-38, et celles relatives au préavis, prévues à l'article L. 1234-1, sont applicables.

## Article L5134-105

L'employeur qui décide de rompre le contrat du salarié pour une cause réelle et sérieuse notifie cette rupture par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins de deux jours francs après la date fixée pour l'entretien préalable. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

## Article L5134-106

Le salarié dont le contrat est rompu par son employeur dans les conditions prévues à l'article L. 5134-104 bénéficie d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue.

Le montant retenu pour le calcul de cette indemnité ne peut cependant excéder le montant perçu par le salarié au titre des dix-huit derniers mois d'exécution de son contrat de travail. Son taux est identique à celui de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

## Article L5134-107

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-2, la méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée prévues par la présente sous-section ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Il en est de même lorsque la rupture du contrat intervient suite au non-respect de la convention mentionnée à l'article L. 5134-101 ayant entraîné sa dénonciation.

## Article L5134-108

Les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-101 bénéficient d'une aide financière de l'Etat.

Cette aide n'est pas imposable pour les personnes non assujetties à l'impôt sur les sociétés.

Cette aide ne peut être cumulée avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

## Article L5134-109

Un décret détermine les conditions d'application de la présente section

\*\*\*

## Article D5134-145

Les adultes-relais mentionnés à l'article [L. 5134-100](#) assurent des missions de médiation sociale et culturelle. Les activités de ces adultes-relais consistent notamment à :

- 1° Accueillir, écouter, exercer toute activité qui concourt au lien social ;
- 2° Informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants ;
- 3° Contribuer à améliorer ou préserver le cadre de vie ;
- 4° Prévenir et aider à la résolution des petits conflits de la vie quotidienne par la médiation et le dialogue ;
- 5° Faciliter le dialogue entre les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises par les parents ou en leur faveur ;
- 6° Contribuer à renforcer la vie associative locale et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

## Article D5134-146

Les adultes-relais ne peuvent accomplir aucun acte relevant du maintien de l'ordre public et ne peuvent être employés à des fonctions dont le seul objet est d'assurer les services au domicile des personnes physiques mentionnés à l'article [L. 7231-1](#).

Les personnes morales de droit public et les personnes morales de droit privé chargées d'un service public ne peuvent pas embaucher d'adultes-relais pour des missions relevant de leur activité normale.

## Article D5134-147

Les personnes morales mentionnées à l'article [L. 5134-101](#) qui sollicitent le bénéfice d'une **convention** ouvrant droit au bénéfice de contrats relatifs à des activités d'adultes-relais en font la demande au préfet.

## Article D5134-148

La demande de convention se traduit par le dépôt d'un dossier qui comprend notamment :

- 1° La présentation de l'organisme employeur, de son projet et de ses objectifs ;
- 2° Le nombre et les caractéristiques des postes ;
- 3° Les zones urbaines sensibles ou les autres territoires prioritaires des contrats de ville au bénéfice duquel le projet doit se mettre en place ;
- 4° Pour les organismes privés à but non lucratif, les statuts et les comptes pour le dernier exercice complet ou le compte de résultat et le bilan lorsque celui-ci est établi ;
- 5° Le budget prévisionnel de l'action, précisant notamment les contributions financières au titre de la rémunération, de la **formation** ou de l'encadrement obtenues en dehors de l'Etat.

## Article D5134-149

Les projets retenus font l'objet d'une convention par poste signée entre l'employeur et l'Etat, représenté par le préfet, et en présence de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, représentée par son délégué départemental.

## Article D5134-150

La durée pour laquelle la convention est signée ne peut excéder trois ans.

La convention peut être renouvelée par accord exprès des parties.

## Article D5134-151

La convention précise :

- 1° La nature du projet ;
- 2° La durée hebdomadaire de travail ;
- 3° Les caractéristiques du poste et de l'activité engagée au regard des besoins à satisfaire ;
- 4° Le montant et les modalités de versement de l'aide versée, au nom de l'Etat, par l'agence et les modalités du contrôle de l'application de la convention ;
- 5° Le cas échéant, la **dérogation** du préfet sur le lieu de résidence de l'adulte-relais lorsque ce dernier ne réside pas en zone urbaine sensible mentionnée à l'article L. 5134-102.

## Article D5134-152

Aucune embauche ne peut intervenir avant la date de la signature de la convention.

## Article D5134-153

Le préfet contrôle l'exécution de la convention. A cette fin, l'employeur lui fournit, à sa demande, tout élément de nature à permettre de vérifier la bonne exécution de la convention et la réalité des emplois créés.

## Article D5134-154

La convention peut être résiliée par le préfet, notamment en cas de non-respect par l'employeur des clauses de la convention. Le préfet, en sa qualité de délégué de l'agence, peut demander le reversement des sommes indûment perçues.

Lorsque l'aide est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, celle-ci est résiliée d'office. Les sommes indûment perçues donnent lieu à reversement.

La convention est également résiliée d'office lorsque l'employeur n'a pas, sans justification, transmis pendant deux trimestres consécutifs les pièces prévues à la convention.

La convention peut être résiliée par l'employeur. Celui-ci en avertit le préfet avec un préavis de deux mois.

## Article D5134-155

Le contrat de travail est conclu avec une personne remplissant à la date de la signature les conditions de l'article [L.5134-102](#).

## Article D5134-156

Le contrat de travail, lorsqu'il est conclu à temps partiel, ne peut être inférieur à un mi-temps.

## Article D5134-157

L'aide financière de l'Etat mentionnée à l'article L. 5134-108, forfaitaire, est versée par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

L'agence peut confier, dans le cadre d'une convention, la gestion de cette aide à l'Agence de services et de paiement.

## Article D5134-158



L'aide de l'Etat est versée à compter de la création du poste d'adulte-relais pour les périodes pendant lesquelles le poste est effectivement occupé.

Pour un emploi à temps partiel, elle est versée à due proportion du temps de travail prévu à la convention par rapport à un emploi à temps plein.

## **Article D5134-159**

Sous réserve des cas de résiliation de la convention mentionnés à l'article D. 5134-154 et de la production des documents justificatifs prévus dans la convention, l'aide est versée pendant la durée de la convention.

## **Article D5134-160**

Le montant annuel de l'aide par poste de travail à temps plein est fixé par décret.

Ce montant est revalorisé annuellement au 1<sup>er</sup> juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance depuis le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et arrondi au dixième d'euro le plus proche.

## Annexe 3

### Informations aux employeurs (salaire, recrutement, accompagnement...)

## Informations à l'attention des employeurs

### A – LES AIDES

#### A.1 - Les aides de Pôle emploi aux employeurs privés et publics

##### A.1.1 Aides de Pôle emploi aux employeurs privés

Les aides de Pôle emploi concernent le recrutement, les déclarations et les cotisations :

- Aide au recrutement :  
"Je recrute", une application gratuite pour vous accompagner dans vos recrutements.  
Elle permet :
  - un accès rapide à l'ensemble des CV et aux profils correspondant à un besoin de recrutement ;
  - de visualiser le CV des candidats ;
  - de sélectionner des profils et les mettre en favoris ;
  - d'envoyer une proposition aux candidats par email, par téléphone ou via Pôle emploi etc.
  
- Aide à la rédaction d'offres attractives :  
[Les guides d'aide à la rédaction et à la publication en ligne](#)  
Pôle emploi met à votre disposition 2 documents pour vous accompagner dans la rédaction de vos offres et leur publication sur le site pole-emploi.fr.  
L'objectif est de vous aider à publier simplement des offres attractives, efficaces mais également conformes au cadre légal (en concertation avec les services gestionnaires départementaux quant à leur contenu).
  
- [La déclaration préalable à l'embauche](#)
  
- [La déclaration des contributions](#)
  
- [La fin du contrat de travail](#)

## A.1.2 Aides de pôle emploi aux employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

- **La convention de gestion** consiste à confier à Pôle emploi la gestion administrative de l'indemnisation du chômage des anciens salariés.

**A.2 - Le ministre du travail** propose également des fiches pédagogiques et des conseils pour rédiger et publier votre offre d'emploi et réussir le recrutement de votre futur salarié, sans discrimination à l'embauche et dans le respect de l'égalité hommes-femmes

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/litiges-individuels-et-c...>

## A.3 - Accompagnement des structures employeuses

**DLA** : Le dispositif local d'accompagnement, est un dispositif public qui permet aux associations employeuses, structures d'insertion par l'activité économique et autres entreprises d'utilité sociale de bénéficier d'accompagnements sur mesure afin de développer leurs activités, de les aider à se consolider et à créer ou pérenniser des emplois.

<https://www.info-dla.fr/>

**A.4 - Associations.gouv.fr** : 1 000 points et centres de ressources sont répartis sur tout le territoire pour vous renseigner et vous accompagner.

<https://www.associations.gouv.fr/les-centres-de-ressources-pour-les-resp...>

## A.5 - RNMA - Réseau National des Maisons des Associations

Les Maisons des associations ont pour but de fournir des outils pour répondre au mieux à tous les besoins : lieux de conseil et de formation dans tous les aspects de la vie des structures : création (choix d'un statut juridique), développement, difficultés rencontrées... Elles mettent également à disposition des moyens et des ressources (information, documentation, accompagnement de projets...)

<https://www.maisonsdesassociations.fr/17-pourquoi-des-maisons-des-associ...>

## B - ÉVALUATION DU SALAIRE BRUT ET DU RESTE A CHARGE

### B.1 CONCERNANT LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVE

<input type="radio"/> ANNÉE <input type="radio"/> MOIS	
<b>Coût total</b> <i>Dépendé par l'entreprise</i>	1 593 €
<b>Salaire brut</b> <i>Brut de base inscrit dans le contrat de travail</i>	1 522 €
<b>Salaire net</b> <i>Salaire net avant impôt</i>	1 183 €
<b>Salaire net après impôt</b> <i>Versé sur le compte bancaire</i>	1 183 €

Pour estimer très facilement le coût d'un salarié, utilisez le [simulateur de l'URSSAF](#).

Ci-dessus, une estimation du SMIC mensuel au taux maximum de la réduction générale de cotisations.

Au 1er octobre 2019, le reste à charge est quasiment nul sur les bas salaires. Néanmoins, il faut prendre en compte les dépenses obligatoires telles que la participation de l'employeur à la mutuelle de son ou ses salariés, etc.

Pour en savoir plus :

- DROM : <https://www.urssaf.fr/portail/home/outre-mer/employeur/exoneration-de-co...>
- dont Mayotte : <https://www.urssaf.fr/portail/home/outre-mer/employeur/mayotte--nouveau...>
- Métropole : <https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotis...>

### B.2 CONCERNANT LES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC

Le site de l'Urssaf précise, concernant les agents non titulaires de droit privé (que sont les adultes-relais) :

« Les administrations, les établissements publics administratifs peuvent employer des salariés dans des conditions de droit privé. Les agents sont titulaires d'un contrat de travail régi par les dispositions du code du travail.

[Pour en savoir plus.](#)

Les employeurs publics prévu à l'article L5134-101 du code du travail, ne bénéficient pas de la « Réduction générale » des cotisations patronales (mais de quelques allègements).

Pour plus de précisions, contactez

- [Vos services gestionnaires des rémunérations des établissements](#)
- [L'URSSAF](#).

## C – Droit commun de l'accès à la formation des salariés adultes-relais des secteurs public et privé – Obligations des employeurs

C.1 Par l'article 5 de la convention, l'employeur s'engage à mobiliser le droit commun de la formation professionnelle et à permettre l'accès :

- aux formations de prise de poste lors d'un premier recrutement
- à toute formation diplômante dans le champ de la médiation sociale ou dans d'autres secteurs et à toute action facilitant le parcours professionnel de l'adulte-relais (accès à la VAE, au bilan de compétences, appui à la recherche d'emploi, ...) pour aider à sa mobilité et à une sortie positive du dispositif
- aux démarches de sensibilisation et d'information organisées par l'ANCT ou ses représentants

C.2 Les obligations du droit commun

	Secteur privé	Secteur public / Collectivités territoriales
<b>Formation</b>	<p>Obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de développement des compétences pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter les salariés à leur poste de travail</li> <li>- Veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi</li> </ul> <p>Contactez l'OPCO</p>	<p>Le CNFPT peut accueillir dans ses formations les adultes-adultes employés en collectivités territoriales moyennant une convention préalable conclue avec leur délégation du CNFPT</p> <p>La copie de cette convention est à joindre au dossier de demande de convention</p> <p>Contactez le CNFPT</p>
<b>Accompagnement</b>	<p>Entretien professionnel tous les 2 ans avec obligation d'information du salarié sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La VAE</li> <li>- L'activation du compte personnel de formation (CPF) par le salarié</li> <li>- Les abondements que l'employeur peut financer</li> <li>- Le conseil en évolution professionnelle (Cf.OPCO)</li> </ul> <p>Obligation d'un entretien professionnel renforcé tous les 6 ans avec un état des lieux récapitulatif</p> <p>Sanction financière pour les entreprises de plus de 50 salariés ; pour les autres, compétence des tribunaux en cas non-respect des obligations.</p>	<p>Les Centres de gestion départementaux de la fonction publique territoriale assurent l'accompagnement à la mobilité des agents.</p> <p>Les employeurs doivent s'en rapprocher dans le cadre de leur convention adulte-relais avec le préfet</p>

## D – PLAN DE PROFESSIONNALISATION REGIONAL

Un plan d'accompagnement professionnel des adultes-relais vise à renforcer le droit commun pour la mobilité professionnelle des adultes-relais, la qualification professionnelle et l'optimisation de leurs interventions conformément à l'article 5 de la convention.