



l'agence nationale pour
la cohésion sociale
et l'égalité des chances

Paris, le 18 DEC. 2006

**Le Délégué interministériel à la ville
Le Directeur général de l'Acse**

A l'attention de
Messieurs les préfets de région
pour information
Mesdames et Messieurs les préfets de département
pour exécution

Objet : Gestion du dispositif Adultes-relais – Médiateurs de Ville

Comme cela vous a été annoncé par lettre du Délégué interministériel à la ville en date du 6 novembre 2006, l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances reprend la gestion du dispositif adulte-relais, à compter du 1^{er} janvier 2007, qu'elle confiera, s'agissant du paiement, au CNASEA. Ce transfert implique de modifier le cadre réglementaire régissant le dispositif. A cet effet, un décret modifiant le décret n°2002-374 du 20 mars 2002, portant application de l'article L 12-10-1 du code du travail, sera publié avant le 31 décembre 2006, permettant de prendre en compte l'intervention de l'agence. L'intervention de l'Agence et du CNASEA implique également de modifier les conventions-type signées avec les employeurs. La présente note a pour objet de vous rappeler les orientations générales du dispositif et de préciser les modalités de ce transfert.

Le transfert est organisé en 2 temps sur le territoire métropolitain :

- les nouvelles conventions signées après le 1^{er} janvier 2007 seront prises en charge par l'Agence ; elles respecteront un nouveau modèle de convention comportant une annexe financière, sous forme de CERFA, ainsi qu'un formulaire de déclaration d'embauche rempli par l'employeur ; ce modèle est joint à la présente circulaire ;

- les conventions renouvelées après le 1^{er} janvier 2007 seront également prises en charge par l'Agence à compter de la date de leur renouvellement ; elles respecteront également le nouveau modèle de convention ;
- les conventions signées avant le 1^{er} janvier 2007 continueront, au cours du premier semestre 2007¹, à être payées par les trésoreries dans les mêmes conditions qu'en 2006 (paiement par trimestre et d'avance). Avant le 31 mai 2007, les services de la préfecture concluront avec les employeurs concernés un avenant de transfert avec date d'effet au 30 juin 2007. L'avenant de transfert reprendra toutes les clauses de la convention initiale pour les mettre à jour par rapport à la nouvelle procédure décrite ci-après. Un avenant-type vous sera adressé courant janvier.

Le transfert aura lieu au 1^{er} janvier 2008 dans les départements d'outre-mer, date à laquelle l'agence reprendra la gestion de l'ensemble des crédits politique de la ville dans ces départements.

Il est rappelé qu'une convention signée en décembre 2006 engage le poste sur l'année de signature même si l'embauche est effective en janvier ; une telle convention sera donc payée par les trésoreries au premier semestre 2007. La date qui compte pour départager les conventions est bien celle de la signature de la convention et non celle de la date d'embauche.

1. Rappel des orientations générales

1.1 - Les missions des adultes-relais

L'article L.12-10-1 du code du travail définit les activités exercées par les adultes relais comme visant « à améliorer, dans les zones urbaines sensibles 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 ».

Les missions des adultes-relais donnent lieu à un ensemble d'activités qui peuvent varier d'un contexte local à un autre. Elles visent notamment à :

- accueillir, écouter, orienter et exercer toute activité qui concourt au lien social dans une association ou un équipement de proximité,
- aider et accompagner les personnes dans leurs démarches, être une interface entre les individus et les institutions, entre les institutions elles-mêmes,
- réguler par la médiation les tensions, les conflits entre individus, entre individus et institutions et contribuer à améliorer ou à préserver le cadre de vie et la tranquillité publique,
- accompagner les professionnels auprès des publics,
- informer et accompagner les habitants dans leurs démarches, faciliter le dialogue entre services publics et usagers, et notamment dans le champ de l'éducation établir des liens entre les parents et les services qui accueillent leurs enfants ; mais aussi dans le champ de la culture, du logement, de l'insertion professionnelle, de la santé...,
- faciliter le dialogue entre les générations, accompagner et renforcer la fonction parentale par le soutien aux initiatives prises envers ou par les parents ;
- contribuer à renforcer la vie associative de proximité et développer la capacité d'initiative et de projet dans le quartier et la ville.

Les adultes-relais ne peuvent pas être affectés à des tâches relevant des compétences traditionnelles des personnes morales de droit public ou des personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public. Par exemple, un adulte-relais ne peut pas exercer

¹ Et le cas échéant jusqu'à la date de leur renouvellement.

des activités de gardiennage, de maintenance ou d'entretien technique, de surveillance d'un établissement d'enseignement, d'assistance sociale, d'animation sportive ou culturelle, de gestion d'équipements publics.

1.2 Les employeurs

Les employeurs susceptibles de bénéficier de ce programme sont :

- les régions,
- les départements,
- les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (syndicats, régies, communautés urbaines, de communes et d'agglomération) et leurs établissements publics,
- les établissements publics locaux d'enseignement,
- les établissements publics de santé (les hôpitaux publics ou recevant la dotation globale hospitalière),
- les associations,
- les offices publics et organismes d'habitation à loyer modéré (HLM),
- les offices publics d'aménagement et de construction (OPAC),
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

1-3 Les conditions d'accès à la fonction d'adulte-relais

Les personnes susceptibles d'être embauchées au titre des adultes-relais doivent :

- résider dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou, à titre dérogatoire, dans un autre territoire prioritaire de la politique de la ville identifié dans les contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

Lorsque l'employeur envisage de recruter un adulte relais habitant un territoire prioritaire de la politique de la ville autre qu'une ZUS, il doit motiver sa demande dérogatoire avec la demande de convention qu'il vous revient d'autoriser, après en avoir vérifié la pertinence et l'opportunité.

- être âgé d'au moins 30 ans à la date de signature du contrat de travail ;
- être sans emploi, à l'exception des personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (prévu à l'article L 322-4-7 du code du travail) ou d'un contrat d'avenir (prévu à l'article L 322-4-10 du même code). Cette condition s'apprécie à la date de signature du contrat de travail. Il n'est pas obligatoire d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de l'ANPE.

Il est rappelé que l'aide adulte-relais ne peut pas être cumulée avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

1. 4- Le contrat de travail

Les employeurs publics (collectivités territoriales et établissements publics), à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial, ayant signé une convention avec le préfet en application de l'article L.12-10-1 du code du travail, ne peuvent recruter des adultes-relais que dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de trois ans maximum renouvelable une fois.

Les personnes morales de droit privé ont le choix entre ce CDD et un contrat à durée indéterminée (CDI).

La loi précise que les CDD de trois ans de l'article L.12-10-1 sont pris en application de l'article L.122-2 du code du travail. Cette disposition a notamment pour effet d'éviter, à l'issue du CDD, le versement de l'indemnité de précarité prévue par l'article L.122-3-4 .

L'article L.12-10-1 précité offre également la possibilité d'une rupture du CDD par les parties avant l'échéance du terme, à chaque date anniversaire.

Lorsque le CDD est rompu à l'initiative de l'employeur, dès lors que celui-ci justifie d'une cause réelle et sérieuse, le salarié bénéficie alors d'une indemnité de précarité dont le taux est identique à celui prévu à l'article L.122-3-4. Par ailleurs, les dispositions des articles L.122-6 et L.122-14 sur l'ouverture des droits du salarié et sur les règles et procédures à respecter par l'employeur s'appliquent.

La circulaire du 31 mars 2006 permet un second renouvellement pour la même personne (3^{ème} contrat de 3 ans pour la même personne), à condition de passer le contrat en CDI ; l'article L 12-10-1 du code du travail qui n'autorise qu'un seul renouvellement s'applique aux CDD pour lesquels un 3^{ème} contrat en CDD n'est pas possible.

2. Les orientations 2007

Répondant au double objectif de valoriser et conforter le rôle des adultes et la fonction parentale, et de créer, développer ou favoriser le lien social et l'accès aux services publics dans les territoires de la politique de la ville, le comité interministériel des villes du 9 mars 2006 a conforté ce programme, validé son développement par le doublement des postes dès 2006 (6000), et mis l'accent sur la nécessaire professionnalisation des bénéficiaires en leur proposant des programmes de formation pour une validation de leurs acquis et de leur expérience (circulaires DIV des 16 et 31 janvier 2006 et circulaire DIV du 31 mars 2006). L'Agence qui met en œuvre ces orientations se donne comme objectif de développer la médiation sociale et la reconnaissance de ce nouveau métier dans une approche intégrée en soutenant le développement de la médiation dans **l'ensemble des champs thématiques des programmes et dispositifs développés et gérés par l'Agence**, ce qui appelle une attention particulière aux missions qui seront confiées aux adultes-relais.

3. Les procédures d'attribution de l'aide financière

A compter du 1^{er} janvier 2007, l'Agence est compétente pour verser l'aide bénéficiant aux employeurs des adultes-relais.

Le montant de base de l'aide au 1^{er} janvier 2007 est de 19 281,87 euros. Concernant les établissements publics d'éducation (EPLÉ) elle pourra, le cas échéant atteindre 21 692,10 euros ou 24 102,40 euros. Comme auparavant, cette aide sera réévaluée au premier juillet en fonction de l'augmentation du SMIC.

Un objectif en nombre de postes a été notifié par la Ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, aux préfets de région, charge à eux de les répartir au niveau départemental. Cette répartition a été effectuée et adressée à l'agence fin novembre 2007.

Une évaluation complémentaire du nombre de postes réellement payés au 31/12/2006 sera effectuée avec la direction générale de la comptabilité publique. Cette évaluation permettra d'ajuster si nécessaire le nombre de postes existants et le nombre de postes à créer. Au cours du mois de janvier 2007, l'agence notifiera à chacun de ses délégués départementaux un objectif en nombre de postes. Les postes déjà existants au 1^{er} janvier 2007 seront repris dans le total de postes notifiés. Si l'un d'eux se libère, soit que la convention tombe à échéance, soit qu'elle est résiliée, un nouveau poste peut être ouvert. D'autres nouveaux postes pourront être autorisés à concurrence de l'objectif.

Lors de l'embauche effective de l'adulte-relais, l'employeur complète et envoie au CNASEA l'imprimé déclaration d'embauche (annexe 3) cosigné avec le salarié. La préfecture est également destinataire d'un exemplaire de cette déclaration d'embauche. Vous demanderez également à l'employeur de vous transmettre une copie du contrat de travail de l'adulte-relais.

Pour recruter un salarié, 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 dans les registres du CNASEA et le préfet doit résilier la convention (l'employeur aura reçu un rappel par le CNASEA à l'issue de 4 mois de délai).

C'est la détention par le CNASEA de l'annexe financière, du RIB et de la déclaration d'embauche qui déclenche les paiements mensuels.

Il est prévu que le paiement sera effectué le 25 de chaque mois, au titre du mois en cours. Il est donc nécessaire d'envoyer au CNASEA les différents documents avant le 15 du mois de manière à déclencher le paiement au titre du mois en cours. Sinon, la régularisation se fera au titre du mois suivant.

L'adresse d'envoi se trouve à la fin de la présente instruction.

Au cours du dernier mois de chaque trimestre, le CNASEA adresse à l'employeur un imprimé d'état de présence trimestriel que l'employeur devra compléter et retourner accompagné des copies des bulletins de salaire correspondants.

Au vu de cet état et des bulletins de salaires, le CNASEA procédera si nécessaire à la régularisation des paiements au titre de la période écoulée.

Le non-retour de cet état génère la suspension des paiements et au delà d'un délai de 3 mois la convention n'est plus active dans les registres du CNASEA et le préfet doit résilier la convention (à 2 mois de retard, le CNASEA envoie une lettre de rappel).

En cas de départ du salarié, l'employeur dispose de 3 mois pour effectuer une nouvelle embauche, au delà de ce délai, la convention n'est plus active dans les registres du CNASEA et le préfet doit résilier la convention (à 2 mois de retard, le CNASEA envoie une lettre de rappel).

La dernière mensualité sera retenue jusqu'à la réception des derniers justificatifs trimestriels.

➤ Renouvellement en 2007 de conventions signées avant le 1^{er} janvier 2007

Une nouvelle convention devra être signée et les deux imprimés Annexe et Déclaration d'embauche correspondants devront parvenir au CNASEA un mois avant la date anniversaire afin d'éviter toute rupture de paiement. La convention mentionnera qu'il s'agit d'un renouvellement.

L'absence de réception par le CNASEA de l'annexe financière un mois avant la date anniversaire entraînera l'arrêt définitif de la convention.

La convention se verra attribuer une nouvelle référence de dossier (voir plus haut) : Le code « renouvellement » (01) sera renseigné. L'année de référence sera celle de la date de signature de la convention initiale .

➤ Transfert des conventions en cours au 30 juin 2007 et signées avant le 1^{er} janvier 2007

Un avenant de transfert devra être signé et l'annexe financière correspondante devra parvenir au CNASEA avant le 31 mai 2006 ainsi qu'une déclaration d'embauche qui vaudra exceptionnellement fiche d'information sur le salarié.

Un avenant type de transfert vous sera communiqué prochainement.

La convention se verra attribuer une nouvelle référence de dossier (voir plus haut) : l'année de référence sera celle de la date d'effet de la convention initiale.

Par exemple, si la convention a été signée dans le département du Val d'Oise, en septembre 2001 avec date d'effet au 1^{er} décembre 2001 et renouvelée en 2004, le millésime sera 01, et le code renouvellement sera 01 (convention ayant fait l'objet d'un renouvellement) : soit 095 01 R T001 01.

4. Restitution d'information

Les informations concernant la gestion du dispositif seront restituées au niveau national par le CNASEA mensuellement. Le niveau national de l'Agence transmettra ensuite aux préfectures des états récapitulatifs reprenant le nombre de conventions signées, d'emplois créés et les crédits consommés en fin de mois pour le mois précédent.

L'exploitation des informations figurant sur le CERFA (statut et domaine d'activité de l'employeur, emploi occupé par l'adulte-relais, ZUS ou territoires prioritaires concernés...) permettra également d'améliorer la connaissance du dispositif. Ces informations pourront également être restituées aux préfectures.

5. Vos interlocuteurs sur ce dispositif

A l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances :

Yu-Ing Galley : 01.40.02.74.07 - yu-ing.galley@lacse.fr (directrice des affaires financières)

A compter du 5 janvier :

Sylvie Durand-Savina : 01.40.02. 77.02 - sylvie.durand-savina@lacse.fr (responsable du pôle politique de la ville, en charge des politiques sociales, sanitaires et éducatives)

Joëlle Martichoux : 01.40.02.77.02 - joelle.martichoux@lacse.fr

Au CNASEA :

Le centre de gestion dédié au CNASEA est le suivant :

CNASEA

Le Cérame Hall 1

47 avenue des genottes

BP 28460

95807 Cergy Pontoise Cedex

Hervé Laporte : 01 34 33 39 23 - herve.laporte@cnasea.fr

Pascale Chandonnay : 01 34 33 39 10 - pascale.chandonnay@cnasea.fr

Virginie Patte : 01 34 33 39 35 - virginie.patte@cnasea.fr

Fax : 01 34 33 39 27

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à la mise en œuvre de ce dispositif.
Nos services sont à votre disposition pour répondre à toute difficulté que vous rencontreriez.



M. Yves-Laurent SAPOVAL
Délégué interministériel à la Ville



M. Dominique DUBOIS
Directeur général de l'Agence

ANNEXES

1. Modèle de convention
2. Annexe financière (imprimé AR1)
3. Déclaration d'embauche (imprimé AR2)

CONVENTION

CONVENTION N°. AR

--	--	--	--	--	--

 R

--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--

dept année numéro d'ordre

Entre : Le Préfet (nom du département)

Représentant de l'Etat et délégué départemental de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé)

Et : L'organisme (nom)

Statut juridique :

Adresse :

représenté par (nom et fonction, qualité) :

ci-après dénommé « l'employeur »

Vu le code du travail et notamment son article L.12-10-1

Vu le décret n° pris en application de l'article L.12-10-1 du code du travail

Vu la demande présentée par le l'employeur, le(date)

Article 1 : Objet

Le projet visant à recruter un adulte-relais a pour objectifs (préciser objectifs et missions envisagés) :

Il concerne le quartier (préciser s'il s'agit d'une zone urbaine sensible) de :

de la ville de :

Code postal :

Code ZUS :

L'employeur désigne comme correspondant (monsieur, madame, nom, prénom, coordonnées téléphoniques) :

qui est chargé(e) de transmettre les informations nécessaires définies aux articles suivants.

Article 2 : Engagement de l'employeur

Pour la réalisation de cette action, l'employeur s'engage à recruter une personne à temps plein/à temps partiel (rayer la mention inutile) répondant aux conditions prévues par les textes susvisés.

Il est / il n'est pas (rayer la mention inutile) accordé à l'employeur une dérogation prévue à l'article L12-10-1 du code du travail l'autorisant à recruter une personne ne résidant pas en zone urbaine sensible mais dans un territoire désigné comme prioritaire dans le contrat urbain de cohésion sociale.

Si le recrutement est à temps partiel, indiquer la quotité par rapport à 35 heures hebdomadaires (entre 50 et 90 %).

Cette quotité devra également figurer dans la déclaration d'embauche.

Tout changement dans la quotité de travail devra faire l'objet d'un avenant modificatif à la convention et, le cas échéant, d'une nouvelle déclaration d'embauche. Cet avenant ne pourra prendre effet rétroactivement.

L'employeur s'engage à ce que l'action entreprise concerne les zones urbaines sensibles (ZUS) ou les autres territoires prioritaires du contrat urbain de cohésion sociale et leurs habitants, tel que défini dans l'annexe à la présente convention, et qu'elle soit conforme aux missions dévolues aux adultes-relais telles qu'elles sont définies dans les textes législatif et réglementaires susvisés.

Article 3 : Dispositif de formation et d'accompagnement

L'employeur s'engage à mettre en place le dispositif de formation et d'accompagnement suivant (indiquer les mesures de formation et d'accompagnement prévues) :

Article 4 : Durée de la convention

La date d'effet de la convention est la date de signature.

Le recrutement de l'adulte-relais concerné par la présente convention ne peut être antérieur à cette date et doit être réalisé dans un délai de 5 mois, au plus, à compter de cette date.

Le non recrutement dans un délai de 5 mois entraîne la résiliation d'office de la présente convention.

La durée de la présente convention est de trois ans et court à compter de la date de signature.

Article 5 : Bilan de l'action

L'employeur s'engage à présenter un bilan de son action un an après cette date, ainsi qu'aux termes de la 2^{ème} et de la 3^{ème} année, accompagné des documents comptables habituels (compte de résultat, budget prévisionnel).

Article 6 : Montant de l'aide

Pour la réalisation de cette action l'employeur bénéficie d'une aide financière de trois ans, mentionnée à l'article L 12-10-1 du code du travail, versée par l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, sous réserve de l'inscription des crédits correspondants en loi de finances et au budget de l'agence.

Le montant annuel de l'aide par poste à temps plein est fixé à (rayer les mentions inutiles):

19 281,90 €

21 692,10 € pour les EPLE 90%

24 102,40 € pour les EPLE 100%

Cette aide est revalorisée au 1er juillet proportionnellement à l'évolution du salaire minimum de croissance (SMIC) par rapport au 1er juillet de l'année précédente et arrondi au dixième d'euro le plus proche.

La date ouvrant droit à cette aide est celle portée sur la déclaration d'embauche ou de changement de titulaire.

Le montant perçu par l'employeur est au prorata du temps de travail conventionné, dans la limite de 35 heures hebdomadaires.

Article 7 : Modalités de versement

L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances confie au CNASEA le versement de l'aide financière versée au titre de la présente convention.

Le 1er versement sera réalisé, sur production au CNASEA, par l'Acisé, de l'annexe à la présente convention, et de la déclaration d'embauche du salarié transmise par l'employeur.

Les versements seront effectués sur le compte n°.....ouvert par l'employeur bénéficiaire auprès de l'agence bancaire ou postale (nom et adresse de l'établissement bancaire, joindre un RIB).

Le dernier versement sera retenu jusqu'à réception des derniers justificatifs trimestriels mentionnés à l'article suivant.

Article 8 : Justification

L'employeur devra obligatoirement justifier du versement des salaires afférents à la présente convention et de la présence du salarié : l'employeur produira à cet effet au CNASEA un état de présence trimestriel accompagné de la copie des bulletins de salaire de la période. Ces documents devront être adressés au CNASEA dans un délai de 15 jours suivant la réception de l'état trimestriel par l'employeur. A défaut de transmission au CNASEA dans ce délai, les paiements seront suspendus. Au delà d'un retard de 3 mois, la présente convention sera résiliée et les sommes indûment perçues par l'employeur à compter du 1^{er} jour non justifié seront mises en recouvrement.

Article 9 : Comptabilisation des absences

Les jours d'absence de l'adulte relais seront défalqués au vu de l'état de présence trimestriel du montant versé par le CNASEA à l'employeur.

Toute absence de l'adulte-relais qui n'aura pas été rémunérée par l'employeur en application d'une convention collective sera déduite de l'aide mensuelle. Toute absence rémunérée (formation, autorisation d'absence, maladie...) ne pourra être déduite.

Article 10 : Vacance du poste

Dans le cas où le poste d'adulte-relais viendrait à être vacant avant l'échéance de la convention, l'employeur devra en informer l'Acse et le CNASEA chargé du paiement de l'aide dans un délai de sept jours francs. L'aide sera alors suspendue jusqu'au remplacement effectif de l'adulte-relais. Ce remplacement donnera lieu au versement de l'aide pour la période restant à courir au titre de la présente convention. Si le remplacement n'est pas effectué dans les trois mois, la résiliation de la convention intervient d'office.

Article 11 : Résiliation à l'initiative du préfet

En cas de non-respect des clauses de la convention, le préfet peut, après avoir entendu les explications de l'employeur, résilier la convention et demander, en sa qualité de délégué de l'ACSé, le reversement des avances correspondant à des périodes non effectivement rémunérées. Dans les cas où l'attribution résulte de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet doit résilier la convention et demander, en sa qualité de délégué de l'ACSé, le reversement des sommes indûment perçues.

Le reversement sera effectué par l'employeur à réception de l'ordre de reversement émis par le CNASEA.

Article 12 : Résiliation à l'initiative de l'organisme

L'employeur peut demander la résiliation de la présente convention à condition d'en aviser le préfet 1 mois à l'avance.

Article 13 : Renouvellement

L'employeur pourra demander le renouvellement de la convention au plus tard six mois avant son expiration. Il fournira à l'appui de sa demande un bilan détaillé de l'action conduite et des résultats obtenus au cours des deux premières années d'exécution de la convention ainsi que les perspectives d'évolution.

Article 14 : Modifications

L'employeur s'engage à informer le préfet de tout événement qui modifierait le contrat de travail conclu avec l'adulte-relais (quotité, durée, résiliation, etc...). La présente convention sera alors reconsidérée au vu des argumentaires fournis.

Le contrôle de l'exécution de la présente convention est exercé par le préfet.

Article 15 : Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage :

- d'une part, à informer chaque personne recrutée dans le cadre du dispositif adulte-relais de l'existence de traitements informatiques la concernant au sein de l'ACSé et du CNASEA
- d'autre part, à préciser que l'ensemble des informations ainsi collectées a pour but d'évaluer l'efficacité du dispositif et de permettre une gestion de celui-ci au regard de la réglementation applicable à l'opération.
- enfin, à informer l'adulte-relais des droits d'accès et de rectifications qui lui sont reconnus par la loi du 6 janvier 1978, notamment en son article 27. Ces droits s'exercent auprès de l'ACSé qui transmettra en tant que de besoin la demande à ses administrations partenaires.

Par ailleurs, il s'engage à tenir une comptabilité selon les normes comptables en vigueur et conserver les pièces comptables 10 ans à compter de la fin du paiement de cette aide.

Il s'engage également à se soumettre à tout contrôle, sur pièces ou sur place, effectué par le service instructeur ou toute autorité mandatée par le Préfet, par les corps d'inspection et de contrôle.

Fait à le.....

Le préfet
(nom et fonction)
Représentant de l'Etat
Délégué de l'ACSé dans le département

Le représentant de l'organisme employeur

1 ANNEXE (imprimé AR 1), à transmettre au CNASEA

PJ : déclaration d'embauche ou de changement de titulaire de poste, à remplir par l'employeur avec signature du salarié, et à envoyer au CNASEA pour déclenchement de l'aide. (imprimé AR2) ; la préfecture doit également en avoir copie.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

Agence Nationale de la Cohésion Sociale et de l'Égalité des Chances



ADULTES - RELAIS

ANNEXE À LA CONVENTION
ENTRE
L'ÉTAT, L'ACSE ET L'EMPLOYEUR

DECLARATION D'EMBAUCHE
OU
DE CHANGEMENT
DE TITULAIRE DE POSTE

Cachet de l'administration

La loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée à l'Agence Nationale de la Cohésion Sociale et de l'Égalité des Chances.

Cadre réservé à l'Administration

ADULTES - RELAIS



en cours

N° de convention

dept	an	R	n° d'ordre	avenant
------	----	---	------------	---------

ANNEXE À LA CONVENTION ENTRE L'ETAT, L'ACSE ET L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR

Dénomination : _____
Adresse de l'établissement : _____
Code postal : _____
Commune : _____
Nom du correspondant : _____

Fournir un RIB ou un RIP de l'employeur

Si l'adresse à laquelle les documents administratifs doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous

Adresse : _____
Code postal : _____
Commune : _____
Lieu de domiciliation de l'employeur : ZUS (code ZUS) _____
(Cocher la case) Autre quartier prioritaire _____

n° SIRET : _____
Statut de l'employeur : (tableau 1) _____
Code APE : _____
Domaine d'activité (tableau 2) : _____
Code IDCC (facultatif) : _____
Pour les communes, nbre d'hab. : _____
Effectif salarié au 31 décembre : _____
Adresse électronique : _____

Paiement par virement : bancaire CCP
(joindre un RIB ou un RIP)

LE POSTE

Date prévisionnelle d'embauche : _____
Temps de travail : Temps plein Temps partiel Durée collective hebdomadaire du temps de travail : _____
Lieu d'exercice de la mission : _____
Code postal : _____ Commune : _____
Responsable du projet : Nom/Prénom _____
Fonction _____

LA PRISE EN CHARGE

Date d'effet de la présente convention : _____
Lieu d'intervention ZUS (code ZUS) : _____
(Cocher la case) Autre quartier prioritaire : _____
Montant annuel de l'aide pour un temps plein : Montant de base
 Montant spécifique EPLE n°1
 Montant spécifique EPLE n°2

Le cas échéant, elle est cofinancée par : _____

CADRE RÉSERVÉ A L'ADMINISTRATION

Le versement de l'aide est assuré par le Cnasea.

Le contrôle du respect de cette convention est effectué par l'Agence Nationale de la Cohésion Sociale et de l'Égalité des Chances. En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement. L'employeur déclare avoir pris connaissance des dispositions générales sur la notice jointe.

L'employeur ou son représentant
(Signature et cachet)

Fait le : _____ à _____
Pour l'ACSE
(Signature et cachet)

CODIFICATION

TABLEAU 1 : STATUT DE L'EMPLOYEUR

- 10 Commune
- 20 Autre collectivité territoriale
- 21 Département
- 22 Région
- 30 Etablissement public administratif
- 40 Etablissement public industriel et commercial
- 50 Association, fondation
- 60 Autre personne morale chargée de la gestion d'un service public
- 61 OPHLM
- 62 OPAC
- 63 Organisme de transports publics
- 70 Etablissement d'enseignement
- 80 Etablissement public sanitaire ou participant au service public hospitalier

TABLEAU 2 : DOMAINE D'ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR

- 01 Etablissement d'enseignement
 - 11 Etablissement hospitalier ou maison de retraite
 - 22 Industries
 - 31 Assainissement et protection des espaces verts
 - 32 Entretien de locaux ou d'équipements collectifs hors d'espaces verts
 - 41 Rénovation et entretien d'immeubles et logements
 - 61 Transports ferroviaires
 - 62 Autres moyens de transports
 - 71 Postes
 - 84 Service de l'Etat civil
- Service d'action sociale**
- 91 En faveur du public
 - 92 En faveur des salariés de l'organisme employeur
- Service d'animation et encadrement**
- 53 En faveur des enfants de 0 à 12 ans
 - 54 En faveur des jeunes de 13 à 16 ans
 - 55 En faveur des jeunes adultes de 17 à 25 ans
 - 56 En faveur des femmes
 - 63 En faveur de l'accès à l'emploi
 - 64 En faveur de l'accès au droit
 - 65 Médiation sociale et sanitaire
 - 66 Tranquillité publique
 - 67 Environnement et cadre de vie
 - 68 Citoyenneté et accès aux services publics
 - 93 En faveur des personnes âgées
 - 94 En faveur des personnes handicapées
 - 96 Des activités sportives
 - 97 Des activités culturelles
 - 98 Des activités touristiques

TABLEAU 3 : NIVEAU DE FORMATION

- 60 Pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire
(Equivalent au niveau VI de l'Education Nationale)
- 50 Formation de niveau de équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).
(Equivalent au niveau V de l'Education Nationale)
- 40 Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat ou du Brevet de Technicien
(Equivalent au niveau IV de l'Education Nationale)
- 30 Formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur ou du Diplôme des Instituts Universitaires de Technologie et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
(Equivalent au niveau III de l'Education Nationale)
- 20 Formation de niveau de la Licence ou Maîtrise
(Equivalent au niveau II de l'Education Nationale)
- 10 Troisième cycle ou école d'ingénieur
(Equivalent au niveau I de l'Education Nationale)

TABLEAU 4 : DESCRIPTION DE L'EMPLOI

- 01 Activités éducatives
- 02 Activités culturelles
- 03 Activités sportives
- 04 Actions sanitaires et psychosociales
- 05 Tranquillité publique
- 06 Soutien à la parentalité
- 07 Accès à l'emploi
- 08 Soutien aux démarches administratives
- 09 Accès à la langue française
- 10 Accès au droit
- 11 Conflit d'usage
- 12 Conflit de voisinage
- 13 Médiation dans les transports
- 14 Accès aux services publics
- 15 Accès au logement
- 16 Correspondant de nuit

POUR REMPLIR LE DOCUMENT

Lors de la signature de la convention, l'imprimé « Annexe à la convention » (AR1) est rempli. C'est lorsque le recrutement est effectif sur le poste que l'imprimé « Déclaration d'embauche » (AR2) est rempli.

Utiliser de préférence un **stylo à bille**. Assurez vous de la lisibilité du **dernier exemplaire**.

Transmettez **tous** les feuillets du volet en y joignant un Relevé d'Identité Bancaire ou Postal de l'employeur lors de la transmission de l'AR2 au Cnasea

LE CONTRAT

La case « 1^{ère} embauche » ne doit être cochée que lors de la **première embauche sur le poste**.

En cas d'embauche en remplacement sur le poste déjà ouvert, un nouvel imprimé « Déclaration de changement de titulaire de poste » (AR2) est rempli au nom du salarié remplaçant.

Les renseignements sur la rupture du contrat de travail avec le précédent occupant du poste doivent être joints à l'état de présence trimestriel adressé au Cnasea.