

COMMUNE DE MARQUETTE-LEZ-LILLE
CONSEIL MUNICIPAL
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
Séance du 30 septembre 2024

Délibération n°2024/3/72

Nomenclature : 4.1.

OBJET : CREATION DE POSTES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF PARCOURS EMPLOI COMPETENCES (PEC)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

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 1^{er} 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 circulaire n° DGEFP/SPDAE/MLP/MPP/2023/14 du 7 avril 2023, relative au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail,

Vu l'arrêté préfectoral publié le 21 mars 2024, fixant le montant des aides de l'Etat pour le CUI – PEC,

Considérant que depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats aidés (CUI-CAE) font partie du parcours emploi compétence (PEC) dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées dans l'emploi,

Considérant l'intérêt de parvenir à l'inclusion durable dans l'emploi de ces personnes les plus éloignées du marché du travail en particulier les chômeurs de longue durée, les seniors, les travailleurs en situation de handicap ou les bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, ASS, AAH),

Monsieur le Maire expose aux membres du Conseil Municipal que la mise en œuvre du parcours emploi compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement, à savoir :

- un emploi permettant de développer des compétences transférables,
- un accès facilité à la formation,
- 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.

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 (France Travail, Mission locale, Cap emploi, Département).

La prescription du parcours emploi 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, une convention doit être conclue entre l'employeur, le bénéficiaire, et le prescripteur. La demande de convention doit être déposée préalablement à l'embauche du bénéficiaire.

La conclusion d'une convention est conditionnée par la capacité et l'engagement de l'employeur à proposer et à mettre en œuvre les actions d'accompagnement et de montée en compétences, contrepartie obligatoire de l'aide financière de l'Etat.

Dans le cadre du parcours emploi compétences, chaque employeur est ainsi tenu envers son salarié :

- de mettre en place des actions d'accompagnement : ex : aide à la prise de poste, périodes de mise en situation en milieu professionnel...,
- 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 PEC, dont le support juridique est le CUI, prend la forme d'un contrat de droit privé à durée déterminée de 12 mois à raison de 20 heures hebdomadaires (possibilité d'extension à 35 heures mais dont le surplus n'est pas pris en charge par l'Etat). Il peut être renouvelé une fois pour la même durée.

Dans les cas prévus par la réglementation susvisée (à savoir notamment travailleur handicapé, travailleur de plus de 50 ans avec des difficultés particulières d'insertion) la durée peut être prolongée au-delà de 24 mois jusqu'à 5 ans.

Le renouvellement du contrat n'est ni prioritaire ni automatique, il est conditionné à l'évaluation, par le prescripteur, de son utilité pour le bénéficiaire et autorisé uniquement si les engagements de l'employeur ont été respectés.

Les personnes sont recrutées dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé. Ce contrat bénéficie des exonérations de charges applicables aux contrats d'accompagnement dans l'emploi.

En conséquence de quoi, Monsieur le Maire demande à l'assemblée :

1° d'autoriser la création de 2 emplois d'agent de service (entretien et restauration) dans le cadre du parcours emploi compétences,

2° d'acter que la durée hebdomadaire afférente à ces emplois est de 20 heures (éventuellement étendue à 35 heures), et que la durée du contrat est de 12 mois à compter de sa signature et éventuellement renouvelable, pour les cas et selon la durée tels que détaillés ci-avant. La rémunération doit être au minimum égale à un SMIC.

3° de l'autoriser ou son représentant à signer les documents relatifs à cette décision,

4° de prévoir et d'imputer les dépenses sur les crédits ouverts au budget de la Commune (chapitre 012).

LE CONSEIL,