

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**COMMUNE DE B A R D O S
PYRENEES ATLANTIQUES**

SEANCE DU 10 MAI 2022

OBJET : CONVENTION PEC CHEVASSUS AVEC POLE EMPLOI NOUVELLE AQUITAINE

L'an deux mille vingt-deux, et le dix mai, à vingt heures trente, les membres du Conseil Municipal de la Commune de BARDOS, légalement convoqués, se sont réunis au lieu habituel de leurs séances, sous la présidence de Monsieur Henri DIRIBARNE, 1^{er} adjoint en raison de l'empêchement de Madame la Maire.

PRESENTS : DULIN Geneviève – LAMOTE Jean-Baptiste – DIBON Odette – CELHAY Martine - LAGADEC Marie-Pierre - ETCHETO Nathalie - DELAGE Véronique - BERHOCOIRIGOIN Patrick - TOURATON Elisabeth - DIRIBARNE Lionel - DACHARY Jérôme - OYHENART Joël - BALADE Ramuntcho - DARRIEUMERLOU Aurélie - LEMBEYE Grégory - EYHERABURU Mélanie - BIDART Thibault

EXCUSÉE : BEHOTEGUY Maïder

Le 1^{er} adjoint expose 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.

Il explique qu'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'Etat.

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

- De mettre en place des actions d'accompagnement: 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 Unique d'Insertion (CUI). Le CUI-PEC est un contrat aidé, réservé à certains employeurs, en particulier les collectivités territoriales et leurs regroupements. Il s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il est conclu pour une durée déterminée et peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention passée entre l'employeur et le Pôle Emploi. La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 20 heures. Le titulaire d'un CUI-PEC 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 modulée entre 30 % et 60 %. Le taux de prise en charge est fixé par arrêté du préfet de région.

En ce qui concerne la commune de Bardos, le recours au CUI-PEC est réalisé dans le cadre d'une fonction d'agent spécialisé des écoles maternelles pour une durée hebdomadaire de travail de 20H, et le montant de l'aide est de 50%.

Il est donc proposé au Conseil municipal d'autoriser la Maire à signer la convention avec Pôle Emploi.

Invité à se prononcer, **le Conseil Municipal**, ouï l'exposé du 1^{er} adjoint et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE les termes de la convention ;

AUTORISE la Maire à signer la convention ci-annexée avec Pôle Emploi.

Le 1^{er} adjoint à la Maire empêchée

Henri DIRIBARNE

