

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE L'HÉRAULT
CANTON DE LODÈVE

COMMUNE DE LODÈVE

EXTRAIT DU REGISTRE DES ACTES CONSEIL MUNICIPAL DU 5 JUIN 2026

numéro
CM_260605_8

L'an deux mil vingt-six, le cinq juin,
Le Conseil municipal, dûment convoqué le vingt neuf mai deux mille vingt-six, s'est réuni en session ordinaire, salle du conseil de l'Espace Marie-Christine BOUSQUET, sous la Présidence de Claude LAATEB.

nombre de membres	
en exercice	29
présents	21
exprimés	29
vote	
pour	29
contre	0
abstention	0

Présents :

Claude LAATEB, Joana SINEGRE, David BOSC, Noura AIDA, Jérôme BROL, Magali STADLER, Françoise CAUVY, Jean-Marc SAUVIER, Marie-Hélène CLAYEUX, Jean-Laurent MERCADIER, Corinne FRASQUET, Gilles CASTANIER, Brigitte LEBON, Daniel SACARABANY, Cédric CAPON, Michel MARTINEZ, Fadhila BENAMMAR-KOLY, Florian VIRE, Nathalie ROCOPLAN, Julien PRADEL, Guylène BOYER-ALIBERT.

Absents avec pouvoirs :

Damien ROUQUETTE à Jean-Marc SAUVIER, Frédéric CARO à Noura AIDA, Marie-Pierre CAUMES à Claude LAATEB, Rahma BENFERHAT à Jean-Laurent MERCADIER, Mohamed REMMACH à David BOSC, Marie-Thérèse LOBE à Joana SINEGRE, Guylène AZORIN à Françoise CAUVY, Heddy BOUCHIGHA à Florian VIRE.

OBJET :	Renouvellement du dispositif Adulte-relais pour poursuivre la démarche de prévention et de médiation dans le cadre des actions mises en place par le centre socio culturel, en partenariat avec l'État et le Commissariat général à l'égalité des territoires
----------------	--

VU le Code du travail et notamment les articles L5134-100 et suivants et D5134-145 et suivants,

VU le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), partie législative, notamment son livre III, titre I, relatif aux créations d'emplois,

VU le décret n°2014-1750 du 30 décembre 2014 fixant la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains, spécifiant que le centre ville de Lodève est le quartier prioritaire n°QP034022,

VU le décret n°2015-1235 du 2 octobre 2015 portant modification du décret n°2013-54 du 15 janvier 2003 relatif à l'aide financière de l'État aux activités d'adultes-relais,

VU la délibération MLCM_20721_02 du Conseil municipal du 21 juillet 2020, relative à la création d'un poste d'adulte-relais en partenariat avec l'État et le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET), dans le cadre du plan « quartiers d'été » et des actions sur le quartier prioritaire du centre social et culturel,

CONSIDÉRANT les besoins de la Commune de Lodève afin de poursuivre la démarche de prévention et de médiation dans le cadre des actions mises en place par le centre socio-culturel,

CONSIDÉRANT que la Commune bénéficiera d'une aide mensuelle de l'État dans les conditions arrêtées dans le cadre de la convention avec le CGET,

Où l'exposé de Noura AIDA et après en avoir délibéré, le Conseil municipal :

- **ARTICLE 1 : APPROUVE** le renouvellement du dispositif Adulte-relais pour poursuivre la démarche de prévention et de médiation dans le cadre des actions mises en place par le centre socio-culturel, en partenariat avec l'État et le Commissariat général à l'égalité des territoires, par la création d'un poste en Contrat à Durée Déterminée (CDD) de trois ans qui fera l'objet d'une convention spécifique,
- **ARTICLE 2 : AUTORISE** le Maire, ou son représentant, à effectuer toutes les démarches et à signer tous les documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération,
- **ARTICLE 3 : DIT** que la présente délibération sera transmise au service de contrôle de légalité.

Pour extrait certifié conforme au registre des actes.

Accusé de réception en préfecture
34-213401425-20260605-lmc124964-DE-1-1
Date de télétransmission : 08/06/26
Date de publication : 08/06/2026
Date de notification aux tiers :
Moyen de notifications aux tiers :

Le cinq juin deux mille vingt-six
Le Maire,
Claude LAATEB





**PRÉFET
DU DEPARTEMENT
HERAULT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Départementale De L'Emploi
Du Travail Et Des Solidarités
Pôle Emploi Ville Et Cohésion Territoriale
615 Boulevard d'Antigone – CS 19002
34064 MONTPELLIER

Le Préfet de l'Hérault

«Pôle Ville et Cohésion Territoriale»

Date de notification¹ : 1ER JUIN 2026

CONVENTION ADULTE-RELAIS

AR |0||_3_|_4_| |_2_|_3_|_R_|_0_|_0_|_0_|_1_|_0_|_1|

dépt année n° d'ordre
(à rappeler dans toute correspondance)

Entre d'une part,

L'État représenté, par le préfet de l'Hérault,

et d'autre part,

La Mairie de LODEVE
7 Place de l'Hôtel de Ville
34700 LODEVE

Représentée par M. Claude LAATEB, Maire

ci-après dénommé « l'employeur »,

Vu le code du travail, et notamment ses articles L.5134-100 à L.5134-109 et D.5134-145 à D.5134-160,

Vu la demande présentée par l'employeur le 25 février 2026

¹ Cf. article 6

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Objet de la convention

Le préfet autorise l'employeur à recruter un adulte-relais dont les missions, définies aux articles suivants, contribuent à l'amélioration des relations entre les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville et les services publics, ainsi que des rapports sociaux dans les espaces publics ou collectifs en menant des actions de médiation sociale².

Article 2 : Contenu des missions confiées à l'adulte-relais

Les objectifs du projet sont de :

- favoriser l'accès aux droits
- lutter contre les discriminations et la délinquance
- favoriser la participation citoyenne des habitants du quartier

L'adulte-relais a pour missions de :

- informer les publics et plus particulièrement les personnes isolées et/ou fragiles, sur leurs droits et les possibilités du territoire, les accompagner dans leurs démarches, leur apporter des réponses et/ou les orienter vers les interlocuteurs compétents
- faciliter les relations des habitants du quartier avec les institutions et gérer les conflits éventuels
- promouvoir l'engagement et la participation citoyens et développer le pouvoir d'agir et la capacité d'initiatives des habitants
- accompagner les projets collectifs
- soutenir la coconstruction d'actions territoriales
- renforcer le lien social et intergénérationnel
- lutter contre l'isolement et les représentations figées
- coréaliser, avec le Directeur du Centre social, le Projet Senior, Jeunesse, Mixité et Famille, dans le cadre du projet social et famille du Centre socio-culturel
- développer, maintenir et consolider les partenariats
- identifier les besoins et les périmètres d'actions
- établir des évaluations quantitatives et qualitative des actions mises en oeuvre

² La médiation sociale est un processus de création et de réparation du lien social, dans lequel un tiers impartial et indépendant tente, à travers l'organisation d'échanges entre les personnes ou les institutions, de les aider à améliorer une relation ou de régler un conflit qui les oppose.

Le domaine d'intervention se situe dans le cadre :

- d'une médiation pour l'accès aux droits
- d'une médiation contribuant au renforcement du lien social et intergénérationnel
- d'une médiation pour la participation citoyenne
- d'une médiation pour le développement du pouvoir d'agir des habitants
- d'une médiation pour lutter contre l'isolement

Article 3 : Lieu de réalisation des missions de l'adulte-relais

Les missions se déroulent dans la commune de LODEVE
et concerneront le quartier prioritaire : Centre-ville

Article 4 : Caractéristiques du poste et de la personne recrutée

Pour la réalisation de ces missions, l'employeur s'engage à recruter un salarié qui exécutera ses fonctions à **100 % (35H)** de la durée hebdomadaire légale du temps de travail appliquée dans la structure. Cette quotité doit également figurer dans la déclaration d'embauche (AR2). Tout changement dans la quotité de temps de travail fera l'objet d'un avenant à la convention et d'une nouvelle déclaration d'embauche (AR2), étant observé que la quotité minimale de temps de travail de 50% ne peut être inférieure à un mi-temps de 24 h³ par semaine.

Les conditions de recrutement sont les suivantes :

- être âgé d'au moins 26 ans depuis le décret n° 2021-1181 du 14 septembre 2021 relatif à la condition d'âge pour l'accès au contrat relatif aux activités d'adultes-relais ;
- être sans emploi ou bénéficiaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat ;
- résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville ou, à titre dérogatoire, dans un autre quartier.

Article 5 : Dispositif de formation et d'accompagnement

La formation de l'adulte-relais relève du droit commun de la formation professionnelle ; il incombe à l'employeur de mobiliser ce dernier.

Des actions spécifiques sont mises en place au niveau régional avec le soutien financier du ministère de la ville (programme budgétaire 147 – Politique de la ville), soit par le biais de plateformes, soit par un plan de professionnalisation. De plus, l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) développe des partenariats facilitant le parcours professionnel de l'adulte-relais.

Outre l'accès aux formations prévues par la loi, l'employeur doit permettre la participation

³ sauf si cette durée est spécifiée dans la convention collective ou l'accord de branche de l'employeur, ou encore, si elle est accordée suite à la demande écrite et motivée du salarié.

- à toute formation diplômante dans le champ de la médiation sociale ou dans d'autres secteurs ;
- à toute action facilitant le parcours professionnel de l'adulte-relais pour aider à sa mobilité et à sa sortie positive du dispositif ;
- à toutes démarches de sensibilisation et d'information (formation VRL de l'ANCT par exemple).

Parcours de formation prévu :

- Plan de professionnalisation mis en place par la DREETS :

Le médiateur en poste devra suivre les formations inscrites au Plan de professionnalisation proposé par la DREETS et obligatoirement :

- Prise de poste
- Outils de Reporting du médiateur social
- Valeurs de la République et Laïcité
- Gestion des conflits

- Plan de formation interne :

L'employeur devra **obligatoirement** mettre en place un plan de formation interne, en faveur du médiateur en place :

- Plan de formation qualifiante obligatoire prévue avant fin N+3 : Diplôme ou VAE

L'employeur devra **obligatoirement** accompagner le médiateur en poste, vers une VAE ou des formations qualifiantes et/ou diplômantes, en fonction de son profil, ses besoins, ses compétences et de son expérience.

L'employeur s'engage à accompagner le médiateur adulte-relais, dans les fonctions qui seront les siennes, par tout moyen humain et matériel.

Article 6 : Durée de la convention

La durée de la convention est de trois ans. **Elle prend effet le 1^{er} juin 2026 et arrivera à terme le 31 mai 2029.** Les modalités de reconduction de la convention sont prévues à l'article 10.

Le recrutement de l'adulte-relais ne peut être antérieur à ces dates et doit être réalisé **dans un délai de 5 mois au plus tard après la date de conventionnement.** Dans le cas contraire, la convention est résiliée d'office.

Article 7 : Montant de l'aide

Pour la réalisation de la mission décrite à l'article 2, l'employeur bénéficie d'une aide financière prévue à l'article L.5134-108 du code du travail et versée par l'Agence de services et de paiement (ASP), missionnée par le ministère de la ville (programme budgétaire 147 – Politique de la ville), sous réserve de l'inscription des crédits correspondants en loi de finances. L'aide est due à compter de la date d'embauche jusqu'à la fin de la convention.

Au 1^{er} juillet 2025, le montant annuel de l'aide par poste à temps plein est **23 266,82 €**. Il est actualisé chaque année au 1^{er} juillet.

Cette aide est réduite pour un poste à temps partiel, au prorata de la quotité de temps de travail mentionnée à l'article 4.

Le salaire de l'adulte-relais doit tenir compte de son parcours professionnel (niveau de formation, expérience professionnelle, ancienneté dans le poste ...).

Article 8 : Modalités de versement

Le comptable assignataire chargé des paiements est l'agent comptable de l'ASP, 2, rue du Maupas, 87040 Limoges cedex 01.

8.1 Premier versement :

. L'employeur adresse les documents conventionnels (convention, AR1 et AR2) au **service gestionnaire départemental chargé du suivi de la convention dont l'adresse figure en page 1**.

. Le service gestionnaire départemental est chargé de les envoyer au site de l'ASP conformément aux modalités prévues par la circulaire DGCL du 17 mai 2021 relative à la dématérialisation des procédures de transmission à l'ASP.

Le premier versement a lieu après l'enregistrement des Cerfa AR 1 et AR 2 par l'ASP. Si l'employeur n'est pas encore connu dans SYLAé à l'enregistrement de son dossier par l'ASP, un code de connexion lui est adressé, afin qu'il puisse créer son espace personnel et gérer l'envoi de ses déclarations. Une permanence téléphonique est mise à sa disposition pour l'accompagner : SYLAé 0809 549 549 appel gratuit.

8.2 Versements suivants :

Les versements ultérieurs sont effectués par avance à la fin de chaque mois.

L'employeur communique les documents suivants à l'ASP via SYLAé :

- un état de présence mensuel ou trimestriel dès la fin du premier mois de travail de l'adulte-relais en mois complet ;
- la copie des bulletins de salaire de la période correspondante.

A défaut de transmission de ces documents à l'ASP au plus tard dans un délai de 3 mois, les paiements sont suspendus. Les sommes indûment perçues par l'employeur à compter du premier jour non justifié sont mises en recouvrement.

8.3 : Décompte des absences

Dans l'état trimestriel de présence, l'employeur déclare les jours d'absence :

- non rémunérés ;
- rémunérés mais donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) par la CPAM en cas de maladie, maternité ou paternité, ou d'autres indemnités en cas d'absence pour formation.
- Quelle que soit la durée de l'absence, l'employeur doit continuer à envoyer ses états de présence.

Les jours d'absence de l'adulte-relais sont déduits du montant de l'aide versée.

8.4 : Vacance du poste

En cas de vacance du poste avant l'échéance de la convention, l'employeur en informe le préfet et l'ASP via SYLAé dans un délai de 7 jours francs. L'aide est alors suspendue jusqu'au remplacement effectif de l'adulte-relais qui doit intervenir dans un délai de 5 mois et donnera lieu à l'établissement d'une nouvelle convention.

Article 9 : Evaluation

Chaque année, l'employeur adresse au préfet un bilan :

- des engagements conventionnels (exemple : ceux de l'article 5 de la présente convention)
- du suivi des indicateurs de la mission confiée à l'adulte-relais (définis à l'article 2)

Ce bilan fera apparaître les éléments suivants :

- Nombre de personnes ayant bénéficié d'une première information par le médiateur :
 - % moins de 25 ans
 - % publics RSA
 - % femmes
 - % familles monoparentales
- nature des besoins identifiés par le médiateur, chez les habitants
- nombre de personnes accompagnées dans la durée par le médiateur dans leurs démarches du quotidien, par domaine (Santé, emploi, éducation...)
- nombre de situations conflictuelles sur lesquelles le médiateur est intervenu, afin de trouver une solution
- nature des actions mises en œuvre par le médiateur, afin de promouvoir l'engagement et la participation citoyens et développer le pouvoir d'agir et la capacité d'initiatives des habitants ; résultats obtenus
- nombre et nature des projets collectifs accompagnés par le médiateur
- nature des d'actions territoriales, pour lesquelles le médiateur a apporté sa contribution

- nature des activités mises en place par le médiateur, afin de renforcer le lien social et intergénérationnel et nombre de participants
- nature des actions développées par le médiateur, afin de lutter contre l'isolement et les représentations figées
- nature des actions coréalisées par le médiateur, dans le cadre du projet social et famille du Centre socio-culturel et nombre de participants
- nature des partenariats développés, maintenus et consolidés par le médiateur

Article 10 : Reconduction de la convention

L'employeur qui souhaite la reconduction de la présente convention doit en faire la demande expresse au préfet **6 mois avant l'expiration de la convention**. Cette demande est accompagnée d'un bilan détaillé de la mission confiée à l'adulte-relais précisant :

- les perspectives d'évolution du poste, notamment celles permettant sa pérennisation (maintien de la mission sans convention adultes-relais) ;
- les raisons de la non pérennisation du poste lors de la convention en cours.

La convention renouvelée commence le lendemain de la date de fin de la précédente.

Article 11 : Modifications et avenants

L'employeur informe le préfet de tout événement qui modifie le contrat de travail conclu avec l'adulte-relais. Un avenant à la convention doit être rédigé, complété par l'envoi d'un AR2 si ces changements ont des incidences financières (exemple : quotité de temps de travail).

Article 12 : Contrôle

L'employeur s'engage à se soumettre à tout contrôle de l'administration, sur pièces ou sur place. Il s'engage à tenir une comptabilité selon les normes comptables en vigueur et à conserver les pièces comptables 10 ans à compter de la fin du paiement de l'aide.

En cas de non respect de ses obligations légales ou contractuelles et après contradiction des conclusions du contrôle, l'employeur remboursera les sommes jugées indues à l'ASP.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à répondre à toutes demandes pour des enquêtes ou études qualitatives sur le programme adultes-relais.

Article 13 : Publicité

Les financements de l'État doivent être portés obligatoirement à la connaissance de l'adulte-relais, des bénéficiaires et du grand public. Tous les documents de promotion et de communication (affiches, flyers, programmes, sites internet) qui concernent spécifiquement l'action de l'adulte-relais doivent porter le logotype et la mention « avec le soutien » du ministère chargé de la ville.

Article 14 : Respect des valeurs de la République

L'employeur s'engage à promouvoir et à faire respecter toutes les valeurs de la République. Il s'engage également à mener ses missions de médiation sociale ouvertes à tous sans distinction d'origine, de religion ou de sexe. Tout manquement à ces principes conduirait à la résiliation de la convention.

Article 15 : Résiliation de la convention

⌚ à l'initiative du préfet

En cas de non-respect des clauses de la convention, le préfet, après en avoir informé l'employeur par lettre recommandée et obtenu les observations de ce dernier, peut résilier la convention par lettre recommandée avec accusé de réception. Le reversement des sommes indûment perçues par l'employeur sera effectué auprès de l'ASP.

⌚ à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut demander la résiliation de la présente convention à condition d'en aviser le préfet avec un préavis de deux mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 16 : Obligations liées au traitement des données à caractère personnel.

L'employeur s'engage :

- à informer l'adulte-relais recruté de l'existence de traitements informatiques le concernant, notamment dans les outils de gestion de l'ASP (statistiques, Sylaé) ;
- 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 informer l'adulte-relais des droits d'accès aux fichiers et de rectifications qui lui sont reconnus par le règlement général sur la protection des données (RGPD). Ces droits s'exercent auprès de l'ASP qui transmettra, en tant que de besoin, la demande aux organismes concernés.

Article 17 : Règlement des conflits

Le tribunal administratif territorialement compétent connaîtra des éventuelles contestations nées de l'application de la présente convention.

Fait à

Le _____

Pour l'organisme contractant

. *Indiquer les nom, prénom et qualité du signataire*

. ***Faire précéder par la mention « lu et approuvé »***

Le Préfet

ADULTES - RELAIS

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

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'ASP - 2 rue du Maupas - 87040 LIMOGES Cedex 1.

Cadre réservé à l'Administration

N° de convention

R

dept an n° d'ordre avenant

ADULTES - RELAIS

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



L'EMPLOYEUR

Dénomination : Mairie de Lodève

Adresse de l'établissement : 7 Place de l'hôtel de ville

Code postal : 34700 0467888600

Commune : Lodève

Nom du correspondant : Monsieur Claude Lottier / Maire

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 : 21340142500011

Statut de l'employeur : (tableau 1) 10

Code APE : 8411Z

Domaine d'activité (tableau 2) : 91

Code IDCC : _____

Pour les communes, nombre d'habitants : 7202

Effectif salarié au 31 décembre n-1 : 135

Adresse électronique : mairie@lodève.com

Veillez joindre un RIB à votre demande

LE POSTE

Date prévisionnelle d'embauche : 01062026

Temps de travail : Temps plein Temps partiel Durée collective hebdomadaire du temps de travail : 35

Lieu d'exercice de la mission : Centre Socioculturel Municipal Le Lutéri-a

Code postal : 34700 Commune : Lodève

Responsable du projet : Nom/Prénom Mathieu Chichaudel

Fonction Directeur

LA PRISE EN CHARGE

Date d'effet de la présente convention : 01062026

Date de fin d'effet : 31052029

Lieu d'intervention QPV QP _____

Le cas échéant, elle est cofinancée par : _____

**CADRE RÉSERVÉ À
L'ADMINISTRATION**

Le versement de l'aide est assuré par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Le contrôle du respect de cette convention est effectué par l'administration. 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.

Fait le : _____ à _____

L'employeur ou son représentant
(Nom, signature et cachet)

Pour L'ÉTAT
(Signature et cachet)