

ISSN 2494-1034

**Recueil des actes
administratifs**

**Commission permanente
du 18 mars 2022**

LOT-ET-GARONNE
Le Département



COMMISSION PERMANENTE DU 18 MARS 2022

SOMMAIRE

C - DECISIONS COURANTES

	pages
1-03-01-C Accord de partenariat pour l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants	1
1-03-02-C Protocole d'accord du PLIE de l'Agenais pour la période 2022-2027...	12
1-03-03-C Convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) avec l'Etat relative aux dispositions d'aide à l'insertion professionnelle	46
1-03-05-C Convention territoriale globale - fumel vallée du lot - 2021-2025	57
2-03-01-C Remboursement des dégats au domaine public Actualisation 2022 de la base de calcul	74
5-03-04-C Renouvellement de deux personnalités qualifiées siégeant au sein du Conseil d'administration du collège "Jean Rostand" de Casteljaloux et du collège de la Cité scolaire de Marmande	77
5-03-05-C Modification de la sectorisation	78
8-03-01-C Rapport social unique	79
8-03-03-C Modification de la représentation du Département au sein du GIP Campus Numérique 47	139

DECISIONS COURANTES

N° 1-03-01-C

**ACCORD DE PARTENARIAT POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ETRANGERS
PRIMO-ARRIVANTS**

D E C I D E

- d'approuver l'accord départemental de partenariat en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-intervenants entre le Département de Lot-et-Garonne, l'Etat, Pôle Emploi, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration, Cap Emploi, les missions locales de l'Agenais, de la Moyenne Garonne et du pays Villeneuvois, joint en annexe;
- d'autoriser la Présidente du Conseil départemental à le signer.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	



ACCORD DÉPARTEMENTAL DE PARTENARIAT EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉTRANGERS PRIMO-ARRIVANTS

2021 – 2024

Vu l'accord-cadre national du 1^{er} mars 2021 entre l'État, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration et les acteurs du Service Public de l'Emploi en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants (2020-2024)

Il est conclu un accord départemental de partenariat entre :

Le Préfet du département de Lot-et-Garonne,

et

La Direction Territoriale de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration de Bordeaux, 55 rue Saint-Sernin , 33 000 BORDEAUX, représentée par Mme Lydie ROUGE, Directrice ;

La Direction Territoriale de Pôle emploi 40-47, située Avenue Michel Ricard, 47520 LE PASSAGE d'AGEN, représentée par Mme Pascale SEQUIER, Directrice territoriale ;

Cap Emploi Lot-et-Garonne, situé 8 Avenue Lacapelette, 47550 BOE, représenté par M. Jean Max LLORCA, Président ;

La Mission locale de l'Agenais, de l'Albret et du Confluent, située 70 Bd Sylvain Dumon, 47000 Agen, représentée par M. Olivier PAILLAUD, Directeur ;

La Mission locale de la Moyenne Garonne, située 3 Rue de l'Observance, 47200 MARMANDE, représentée par Mme Amine KHALDI, Directrice ;

La Mission locale du Pays Villeneuvois, située 8 Rue de Casseneuil, 47300 VILLENEUVE-SUR-LOT, représentée par Mme Virginie LE CORRE- STEINBACH, Directrice ;

Le Département de Lot-et-Garonne, situé 1633 avenue du Général Leclerc 47922 AGEN CEDEX 9, représenté par Mme Sophie BORDERIE, Présidente du Conseil départemental

Préambule

Pour faciliter leur intégration républicaine, les étrangers admis pour la première fois au séjour en France et qui souhaitent s'y maintenir durablement, s'engagent dans un parcours personnalisé d'intégration républicaine. Il a pour objectifs la compréhension par l'étranger primo-arrivant des valeurs et principes de la République, l'apprentissage de la langue française, l'intégration sociale et professionnelle et l'accès à l'autonomie.

L'insertion professionnelle est un élément déterminant de l'autonomie. Dans le contexte économique actuel, les ressortissants étrangers, en particulier les primo-arrivants, demeurent un public vulnérable. Le manque de maîtrise de la langue française, l'éventuel défaut de justificatifs relatifs aux études et à l'expérience professionnelle dans leur pays d'origine ou des fragilités résultant de leur parcours personnel sont autant de freins qui ralentissent leur accès à l'emploi.

Le gouvernement souhaite faire de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants une "priorité de la politique d'intégration". Elle se traduit par la prise en compte de cette dimension dès l'accueil par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) et par la mise en place d'un parcours d'orientation professionnelle. En ce sens, la loi n°2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie a notamment inscrit dans le parcours personnalisé d'intégration républicaine, un conseil en orientation professionnelle et un accompagnement destiné à favoriser l'insertion professionnelle, en association avec les structures du service public de l'emploi (article L.311-9 du CESEDA) qui se traduit par une nouvelle prise en compte de cette dimension dès l'accueil par l'OFII et par la mise en place d'un parcours d'orientation et d'insertion professionnelle.

Les ministères de l'intérieur et du travail ont conclu depuis 2010, avec l'OFII et Pôle Emploi, des accords-cadres nationaux successifs visant à faciliter l'accès des étrangers primo-arrivants au monde économique au titre d'un emploi ou d'une formation professionnelle.

Le renouvellement de ce partenariat est l'occasion de revoir son périmètre afin de l'étendre à l'ensemble des acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE). Leur mobilisation pour l'accompagnement des étrangers primo-arrivants est nécessaire compte tenu de l'hétérogénéité des profils des signataires du Contrat d'Intégration Républicain (CIR).

Dans la continuité du partenariat engagé depuis 2010 entre les ministères de l'Intérieur et du travail avec l'OFII et Pôle emploi, un accord cadre 2020-2024 en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants a été signé le 1^{er} mars 2021, élargi à l'ensemble des acteurs du Service Public de l'Emploi.

CONTEXTE DEPARTEMENTAL - DONNEES GENERALES :

En 2020, 240 primo-arrivants dans le département ont signé un Contrat d'Intégration Républicaine (133 femmes et 107 hommes).

Parmi ces 240 signataires, 114 ont été admis au titre des liens personnels et familiaux, 20 pour un motif économique et 66 personnes ont bénéficié de la protection internationale (BPI). Enfin, 40 d'entre eux ont bénéficié d'autres raisons, comme des raisons humanitaires.

105 formations Français Langue Etrangère (FLE) ont été prescrites soit 43,8 % .

Les réfugiés ont représenté 27 % des signataires du CIR. 45 d'entre eux ont bénéficié de cette formation, soit 68,2 %.

ARTICLE 1^{er} – OBJET DE L'ACCORD ET PUBLIC CIBLE

Le présent accord vise à définir, pour le département de Lot-et-Garonne, des modalités concrètes de coopération entre l'État, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration et les acteurs du Service Public de l'Emploi pour **faciliter l'accès des étrangers primo-arrivants, signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR), au monde économique, que cela soit au titre d'un emploi ou d'une formation professionnelle**, en application de l'accord cadre national du 1^{er} mars 2021.

Ce plan d'actions s'organise autour de 3 axes de coopération :

Axe 1 : Renforcer la connaissance réciproque des offres de service des partenaires et partager les expertises ;

Axe 2 : Articuler les actions des signataires du présent accord-cadre, au niveau local, en faveur de l'emploi ;

Axe 3 : Assurer une meilleure prise en compte des caractéristiques des bénéficiaires et fluidifier les parcours d'orientation et d'insertion professionnelle.

Public concerné :

Sont concernés par le présent accord les étrangers primo-arrivants (ressortissants de pays tiers à l'Union européenne, hors Espace Économique Européen et Confédération Helvétique) :

- Signataires du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR) ;
- Présents sur le territoire français depuis moins de cinq ans et en situation régulière ;
- En recherche d'emploi ou de formation professionnelle, inscrits ou non sur la liste des demandeurs d'emploi au sens de l'article L.5411-1 du code du travail.

La mobilisation des acteurs du SPE doit permettre un accompagnement de tous les bénéficiaires et porter une attention particulière aux personnes les plus éloignées de l'emploi, à savoir les Bénéficiaires de la Protection Internationale (BPI), mais aussi de s'adapter aux besoins spécifiques que peuvent avoir les personnes en situation de handicap, les femmes, les jeunes de moins de 26 ans et les étrangers diplômés de l'enseignement supérieur.

ARTICLE 2 – 1^{er} AXE : RENFORCER LA CONNAISSANCE RÉCIPROQUE DES OFFRES DE SERVICE DES PARTENAIRES ET PARTAGER LES EXPERTISES

Pour faciliter l'orientation des étrangers par les auditeurs de l'OFII vers l'acteur du service public de l'emploi le plus à même de les accompagner, les signataires du présent accord s'engagent à mettre à leur disposition toutes les informations utiles relatives à leurs offres de services respectives.

ACTION 1 : Désigner des référents techniques « primo arrivants » comme interlocuteurs dans chaque structure signataire

ACTION 2 : Organiser une formation socle des interlocuteurs départementaux afin d'atteindre un niveau de connaissance commun des offres de services et procédures de chaque signataire

ACTION 3 : Organiser des temps d'échanges réguliers entre les opérateurs du SPE et les structures du Dispositif National d'Accueil (DNA) afin de leur présenter leurs offres de service, d'être au plus près des réalités du département et de partager les connaissances.

ARTICLE 3 – 2EME AXE : ARTICULER LES ACTIONS DES SIGNATAIRES DU PRÉSENT ACCORD-CADRE DÉPARTEMENTAL EN FAVEUR DE L'EMPLOI

ACTION 1 : Mobiliser et déployer les interventions des acteurs du SPE de Lot-et-Garonne dans le cadre du C.I.R en organisant leur présence, si possible, lors des ateliers « insertion professionnelle » de la journée « 4 » du parcours de la formation civique obligatoire .

ACTION 2 : Améliorer les orientations vers une formation linguistique complémentaire à l'issue de la formation linguistique obligatoire et coupler cette formation linguistique au projet professionnel du bénéficiaire. La plateforme départementale d'évaluation SYLLABE constituerait la structure pivot à ce déploiement.

ACTION 3 : Mobiliser et développer les actions de droit commun et les ressources des acteurs territoriaux en faveur de l'insertion de ces publics. Des actions spécifiques pourront, le cas échéant, être envisagées

ARTICLE 4 – 3^{EME} AXE : ASSURER UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES ET FLUIDIFIER LES PARCOURS D'ORIENTATION ET D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Définir les modalités d'échanges d'informations relatives aux bénéficiaires entre les partenaires pour faciliter la fluidité des parcours :

ACTION 1 Disposer de données statistiques régulières sur le département de Lot et-Garonne du niveau de prise en charge des signataires du CIR par le SPE.

ACTION 2 Mettre en place une offre d'accueil et d'accompagnement spécifique notamment sur le plan linguistique et numérique, avec une attention particulière pour les bénéficiaires les plus éloignés de l'emploi et ceux dont la maîtrise de la langue française est la plus faible.

ARTICLE 5 – UNE GOUVERNANCE PARTAGÉE PERENNE

5.1 Comité de pilotage

Le plan d'actions permettant la mise en œuvre opérationnelle du partenariat local sera défini et suivi dans le cadre d'un comité de pilotage départemental réuni par le Préfet deux fois par an.

5.2 Désignation d'un référent

Un référent départemental, nommé au sein de la DDETSPP, sera chargé de l'application et de l'effectivité du présent accord. Il réalisera un bilan annuel en concertation avec les signataires du présent accord. Il sera saisi de toute problématique ou dysfonctionnement relatifs à la mise en œuvre de l'accord, ainsi que des axes d'amélioration.

ARTICLE 6 – DURÉE, MODALITÉS DE RÉVISION OU DE RÉSILIATION DE L'ACCORD

Le présent accord départemental entre en vigueur à la date de sa signature jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle l'accord cadre national prendra fin.

A la suite des bilans annuels, sa mise en œuvre et son animation pourra faire l'objet d'évolutions ou d'ajustements.

Il pourra être révisé par voie d'avenant en cas de modification substantielle ou résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois.

ARTICLE 7 - COMMUNICATION

Les signataires de l'accord s'engagent à informer leurs réseaux respectifs du présent accord et à mettre en valeur leur collaboration dans leur communication interne. Toute communication externe portée par l'un des partenaires et relative aux actions développées dans ce partenariat est soumise à l'accord des autres signataires.

Fait à AGEN, le

Le Préfet de Lot-et-Garonne

La Directrice territoriale de l'Office Français
de l'Immigration et de l'Intégration

Jean-Noël CHAVANNE

Lydie ROUGE

La Directrice territoriale de
Pôle Emploi

P/Le Département de Lot-et-Garonne
La Présidente du Conseil départemental

Pascale SEQUIER

Sophie BORDERIE

Le Président de CAP Emploi

Le Directeur de la Mission Locale
de l'Agenais

Jean Max LLORCA

Olivier PAILLAUD

La Directrice de la Mission Locale
de la Moyenne Garonne

La Directrice de la Mission Locale
du Pays Villeneuvois

Amine KHALDI

Virginie LECORRE-STEINBACH

Annexe : la mobilisation des Acteurs du SPE sur le Département de Lot-et-Garonne relative à l'accueil et l'intégration des primo-arrivants

L'OFII

Dans le cadre de sa compétence au titre du service public de l'accueil et de l'intégration des populations étrangères hors UE pendant une durée de cinq ans, l'OFII participe à la mise en place des dispositifs d'intégration définis par les pouvoirs publics.

A ce titre, il propose aux étrangers primo-arrivants souhaitant résider durablement sur le territoire français de signer le contrat d'intégration républicaine (CIR) qui constitue, depuis le 1^{er} juillet 2016, la première étape du parcours personnalisé d'intégration républicaine (PPIR).

En signant le CIR, l'étranger primo-arrivant s'engage à suivre quatre journées de formation civique.

Le signataire du CIR ayant un niveau de référence infra A1 se verra prescrire, en fonction de ses besoins linguistiques et d'éventuels freins repérés, un parcours de 100, 200, 400 ou 600 heures (ce dernier étant réservé aux non lecteurs non scripteurs).

Les étrangers primo-arrivants ayant atteint le niveau A1 et souhaitant poursuivre leur apprentissage du français peuvent éventuellement bénéficier de parcours de formation linguistique financés par l'OFII pour atteindre le niveau A2 avec 100 heures ou le B1 écrit et oral avec 100 heures également. Ces parcours ne sont pas obligatoires et ne sont pas ouverts dans tous les centres de formation prestataires de l'OFII.

Les signataires peuvent également bénéficier d'une certification de leur niveau de français (niveau A1 et à partir de janvier 2022 niveaux A2 et B1).

En signant le CIR, l'étranger primo-arrivant bénéficie d'un entretien individuel personnalisé par un auditeur de l'OFII. L'auditeur examine la situation personnelle, familiale, sociale et professionnelle du signataire et l'oriente vers les services de droit commun afin de faciliter ses conditions d'accueil et d'intégration.

L'étranger bénéficie également d'un entretien de bilan de fin de CIR pour faire un point actualisé de sa situation à l'issue des formations prescrites et des orientations préconisées.

Les étrangers primo-arrivants du Lot-et-Garonne sont convoqués pour la signature du CIR à l'OFII de Bordeaux.

Les journées de formation civique se déroulent à Agen et sont animées par ALIFS (prestataire mandataire du marché de formation civique Nouvelle-Aquitaine 2022-2024).

La formation linguistique a lieu à Agen, Marmande et Villeneuve. Elle est dispensée par des organismes de formation retenus dans le cadre d'un marché public (INSERMEDIA : prestataire mandataire du marché de formation linguistique Nouvelle-Aquitaine 2022-2024).

Sur le premier semestre 2021, 215 primo-arrivants du Lot et Garonne ont signé un Contrat d'Intégration Républicaine (96 femmes et 119 hommes) et la moitié s'est vue prescrire une formation linguistique dans le cadre du contrat.

Sur cette période, les bénéficiaires d'une protection internationale ont représenté 40 % du public signataire du département (soit 87 signataires).

Pôle Emploi

Pôle emploi, né de la fusion entre l'assurance chômage (ASSEDIC) et l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), a été créé par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Il constitue désormais l'opérateur public de référence du marché de l'emploi.

Pôle emploi a pour mission d'accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, de prescrire toute action utile pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, de favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, de faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et de participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Dans le département du Lot et Garonne, Pole Emploi est structuré au niveau territorial et local. La direction territoriale déléguée supervise l'activité des 4 agences réparties sur le département : Agen, Aiguillon, Marmande et Villeneuve sur Lot.

Afin d'améliorer l'accessibilité à ses services Pole Emploi est également opérateur national et partenaire territorial des espaces France Services du département.

Les Missions Locales

Les Missions Locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes se sont développées à partir de 1982 par la volonté conjointe des collectivités locales et de l'Etat de coordonner localement leurs interventions au service des jeunes dans leur parcours d'accès à l'emploi. Elles constituent aujourd'hui un réseau placé au cœur des politiques publiques d'insertion des jeunes.

Les Missions Locales exercent une mission de Service Public de l'Emploi (SPE) avec les DREETS/DDETSP/ Pôle emploi / Cap emploi et s'appuient sur les politiques publiques de l'Etat, de la Région, des départements et des communes, chacun en fonction des compétences définies par la loi. Elles accueillent et informent tous les jeunes non scolarisés, de 16 à 25 ans et proposent un accompagnement global vers l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

CAP Emploi

Les Organismes de Placement Spécialisés (OPS) Cap emploi s'adressent aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu'aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise

La mission d'accompagnement des Cap emploi s'inscrit depuis 2021 dans un partenariat étroit avec pôle emploi dans le cadre des Lieux Uniques d'Accompagnement dans les agences pôle emploi des territoires.

Le Département

La Loi du 1er décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active réaffirme le rôle du Département en tant que chef de file de l'insertion pour s'engager auprès de ses partenaires en faveur de l'accès à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées.

Le bénéficiaire du RSA a un droit à un accompagnement adapté à ses besoins.

Le Département a pour mission de proposer un accompagnement visant à lever les freins majeurs du bénéficiaire pour lui assurer une insertion durable qu'elle soit sociale et/ou professionnelle.

D E C I D E

- d'approuver le Protocole d'accord du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi de l'Agenais pour les années 2022-2027 entre le Département de Lot-et-Garonne, l'Etat, la Région Nouvelle-Aquitaine, l'Agglomération d'Agen et Pôle Emploi, joint en annexe ;
- d'autoriser la Présidente du Conseil départemental à le signer.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	



Protocole d'Accord du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi de l'Agénais 2022-2027

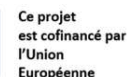


Table des matières

Durée	3
Signataires	3
Objet du Protocole d'accord	3
Cadre réglementaire	4
II. RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE EUROPEEN	6
Le cadre d'intervention proposé par le Programme Opérationnel National FSE 2014/2020.....	6
III. PRESENTATION DU PLIE DE L'AGENAIS	9
Le PLIE de l'Agenais	9
Genèse et évolution du PLIE.....	9
IV. CONTEXTE SOCIO ECONOMIQUE	10
Eléments de diagnostic du territoire	11
Impacts de la crise sanitaire	13
V. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU PLIE	15
Les orientations stratégiques partagées du PLIE	16
Les modalités d'intervention du PLIE se déclinent en fonction de ces axes stratégiques.....	15
Les axes d'intervention du PLIE	19
La coordination avec l'ensemble des partenaires	20
VI. LES PUBLICS CIBLES	24
Les critères qualitatifs	24
Les objectifs quantitatifs	24
L'accompagnement individualisé du public	25
Les modalités d'entrée en parcours du public cible.....	26
Les critères de sorties.....	26
Le public PLIE non accompagné par un référent de parcours.....	27
VII. L'ORGANISATION DU PLIE	29
Les instances représentatives	29
Les instances opérationnelles	30
VIII. SUIVI ET EVALUATION	32
IX. DUREE DU PROTOCOLE	33
X. REVISION DU PROTOCOLE.....	33

I. LE PROTOCOLE D'ACCORD DU PLIE DE L'AGENAIS

Durée

La durée de mise en œuvre du PLIE sur ce protocole est sur la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027.

Signataires

Les signataires de ce protocole sont :

- **L'Etat** représenté par Monsieur le Préfet du Département du Lot-et-Garonne ;
- **Le Conseil Régional de Nouvelle-Aquitaine** représenté par Monsieur le Président ;
- **Le Conseil Départemental du Lot-et-Garonne** représenté par Madame la Présidente ;
- **Le Pôle Emploi** représenté par Madame la Directrice Territoriale Déléguée ;
- **L'Agglomération d'Agen** représentée par Monsieur le Président.

Objet du Protocole d'accord

L'écriture du Protocole d'Accord s'inscrit dans un contexte sans précédent :

- Une crise du marché du travail avec une forte destruction d'emplois accentuée par une crise sanitaire sans précédent
- Un allongement de la durée du chômage et une augmentation du nombre de bénéficiaires des minimas sociaux : un chômage d'exclusion
- Une réforme de l'insertion par l'activité économique
- Un nouveau Programme Opérationnel National FSE +

Le PLIE de l'Agenais s'inscrit pleinement dans ces enjeux par :

- Une prise en charge des publics les plus exclus du marché de l'emploi
- Un partenariat fort avec le Conseil Départemental de Lot-et-Garonne et une complémentarité d'intervention sur le territoire
- Une forte mobilisation de l'outil Insertion par l'Activité Economique (IAE) pour la mise en œuvre de parcours d'insertion sans rupture et une meilleure sécurisation professionnelle
- Un positionnement du PLIE comme un des outils emploi-inclusion de la politique de la ville
- L'inscription de ses missions et de son financement dans les priorités 1, 3, 4 et 6 du Programme Opérationnel National FSE +

Le PLIE de l'Agenais a pour objectif de stabiliser sur des emplois durables des personnes qui en étaient jusque-là écartées, du fait de difficultés sociales et professionnelles.

Dans une situation de crise du marché du travail, le PLIE doit, sur son territoire de mise en œuvre, répondre au développement d'un chômage de longue durée auprès de son public cible :

- En fournissant une offre d'accompagnement renforcé pour l'accès et la stabilisation dans l'emploi de ses participants,
- En contribuant au développement ou à la consolidation de solutions d'insertion auprès de son public cible,
- En mettant en cohérence les interventions publiques au plan local pour le public ciblé,
- En s'appuyant sur les projets structurants portés par l'Agglomération d'Agen pour favoriser les mises à l'emploi et répondre aux besoins de compétences des entreprises qui s'implantent.

Cadre réglementaire :

- Vu le règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen plus, au Fonds de cohésion, au Fonds pour une transition juste et au Fonds européen pour les affaires maritimes, la pêche et l'aquaculture, et établissant les règles financières applicables à ces Fonds et au Fonds «Asile, migration et intégration», au Fonds pour la sécurité intérieure et à l'instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas, et abrogeant le règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement et du Conseil,
- Vu le règlement délégué (UE) 2021/702 de la commission du 10 décembre 2020 portant modification du règlement délégué (UE) 2015/2195 complétant le règlement (UE) n°1304/2013 du Parlement européen et du Conseil relatif au Fond Social Européen, en ce qui concerne la définition des barèmes standards de coûts unitaires et des montants forfaitaires pour le remboursement des dépenses des Etats membres par la Commission,
- Vu le règlement (UE) 2021/1057 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 instituant le Fonds social européen plus (FSE+) et abrogeant le règlement (UE) no 1296/2013,
- Vu le règlement (UE, Euratom) 2018/1046 du Parlement européen et du Conseil du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union, modifiant les règlements (UE) n°1296/2013, (UE) n°1301/2013, (UE) n°1303/2013, (UE) n°1304/2013, (UE) n°1309/2013, (UE) n°1316/2013, (UE) n°223/2014, (UE) n°283/2014 et la décision n°541/2014/UE, et abrogeant le règlement (UE, Euratom) n°966/2012,
- Vu le règlement UE n° 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE,
- Vu le règlement délégué (UE) n°480/2014 de la Commission du 3 mars 2014 complétant le règlement (UE) 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil,
- Vu le règlement (UE) n°1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n°1081/2006 du Conseil,
- Vu la décision de la Commission européenne du 20 décembre 2011 n° C (2011) 9380 relative à l'application de l'article 106, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides d'Etat sous la forme de compensation de service public octroyées à certaines entreprises chargées de la gestion de service d'intérêt économique général,
- Vu la décision de la Commission européenne du 14 mai 2019 n° C (2019) 3452 établissant les lignes directrices pour la détermination des corrections financières à appliquer aux dépenses financées par l'Union en cas de non-respect des règles en matière de marchés publics,
- Vu le code de la commande publique,
- Vu l'ordonnance n°2019-899 du 23 juillet relative aux marchés publics et décret n°2016-360 du 25 mars 2016,

- Vu la loi d'orientation modifiée n°98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions,
- Vu la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations,
- Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,
- Vu la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion,
- Vu la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 relative à la modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,
- Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,
- Vu le Code du travail, et notamment son article L.5131-2, R.5131-3,
- Vu le décret n°2014-580 du 3 juin 2014 relatif à la gestion de tout ou partie des fonds européens pour la période 2014-2020, *(dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2021-2027)*,
- Vu le décret n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020, *(dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2021-2027)*,
- Vu l'arrêté du 12 septembre 2017 modifiant l'arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020, *(dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2021-2027)*,
- Vu la circulaire DGEFP 99/40 du 21 décembre 1999 relative au développement des PLIE et son additif numéro 1 en date d'avril 2014,
- Vu la circulaire DGEFP 2009-22 du 8 juin 2009 relative aux modalités de financement de l'activité des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) conventionnés en tant qu'organismes intermédiaires *(dans l'attente d'un éventuel texte nouveau pour la période 2021-2027)*,
- Vu les instructions relatives aux modalités de financement des PLIE au titre du Fonds Social Européen pour la période 2021-2027, et les règlements et supports de gestion y afférent et à venir,
- Vu l'instruction DGEFP 2012-11 du 29 juin 2012 relative aux modalités de contrôle de service fait des dépenses déclarées au titre d'opérations subventionnées dans le cadre des programmes du fonds Social européen et son additif portant sur les règles d'échantillonnage des dépenses et/ou des participants *(dans l'attente d'un texte pour la période 2021-2027)*,
- Vu la version n°4 du Programme Opérationnel National FSE+ du 7 juillet 2021 *(dans l'attente de la version définitive approuvée par l'UE pour 2021-2027)*,

- Vu la décision de la commission emploi de l'Agglomération d'Agen en date du 2 novembre 2021,
- Dans l'attente de l'adoption du Pacte Département d'Insertion (PTI) et du Programme Départemental d'Insertion (PDI) du Conseil Départemental de Lot-et-Garonne,
- Vu la délibération du Conseil communautaire de l'Agglomération d'Agen en date du 2 décembre 2021 autorisant la signature du Protocole,
- Vu la décision de la Commission permanente du Conseil Départemental de Lot-et-Garonne en date du 4 mars 2022,
- Vu la délibération de la séance plénière de la Région Nouvelle-Aquitaine en date du 20 Juin 2022
- Vu la décision du Comité de Pilotage du PLIE de l'Agenais du 26 novembre 2021,

II. RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE EUROPEEN

Stratégie Europe 2027

La programmation 2014-2020 des fonds européens s'articulait autour de 11 objectifs thématiques. La période 2021-2027 est concentrée sur ces 5 priorités :

- ⇒ Une **Europe plus intelligente**, grâce à l'innovation, à la numérisation, à la transformation économique et au soutien aux petites et moyennes entreprises;
- ⇒ Une **Europe plus verte** et à zéro émission de carbone, qui met en œuvre l'accord de Paris et investit dans la transition énergétique, les énergies renouvelables et la lutte contre le changement climatique;
- ⇒ Une **Europe plus connectée**, dotée de réseaux stratégiques de transports et de communication numérique;
- ⇒ Une **Europe plus sociale**, qui donnera une expression concrète au socle européen des droits sociaux et soutiendra les emplois de qualité, l'éducation, les compétences, l'inclusion sociale et l'égalité d'accès aux soins de santé;
- ⇒ Une **Europe plus proche des citoyens**, qui soutiendra les stratégies de développement pilotées au niveau local et le développement urbain durable dans toute l'Union européenne.

La principale modification de cette future programmation concerne le fonds social européen qui voit son champ d'action élargi à partir de 2021. En effet, le FSE intégrera la thématique de l'aide aux plus démunis qui était depuis 2014 la prérogative du fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD).

Le FSE+ reprendra les champs d'action du :

- Fonds social européen 2014-2020 ;
- L'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) ;
- Le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD).

Le cadre d'intervention proposé par le Programme Opérationnel National FSE 2021/2027

La construction du programme est contrainte par une architecture de niveau réglementaire :

- Les « priorités » constituent les grandes parties du programme et traduisent les principaux thèmes d'intervention. Ces « priorités » constituent l'équivalent des axes prioritaires du programme 2014-2020.
- Les « objectifs spécifiques » (OS) sont l'équivalent des priorités d'investissement (PI) 2014-2020, le découpage infra à ce niveau est supprimé.

Le couple priorité-objectif spécifique constitue le point d'entrée dans le programme, c'est l'unité à partir de laquelle sont définis les actions éligibles, les publics cibles et les indicateurs associés.

Le Programme Opérationnel National FSE s'inscrit dans le cadre stratégique défini par la Commission Européenne en tenant compte des spécificités hexagonales.

Il est organisé autour de 7 priorités :

- **Priorité 1** : Favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables/ou des exclus,
- **Priorité 2** : Renforcer l'emploi des jeunes notamment par la réussite éducative,

- **Priorité 3 :** Améliorer les compétences et les systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour mieux anticiper et accompagner les mutations économiques,
- **Priorité 4 :** Promouvoir un marché du travail créateur d'emploi, accessible à tous et un environnement de travail inclusif et sain,
- **Priorité 5 :** Aide alimentaire et matérielle au plus démunis,
- **Priorité 6 :** Favoriser l'innovation sociale et l'essaimage des dispositifs innovants
- **Priorité 7 :** Accompagnement social de la transition écologique dans les départements éligibles au FJT.

Chaque priorité se décline en objectifs spécifiques qui déterminent les mesures correspondantes à l'intervention des fonds et les publics cibles.

III. PRESENTATION DU PLIE DE L'AGENAIS

Le PLIE de l'Agenais

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de l'Agenais a pour objet d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confrontés à une exclusion du marché de l'emploi, en mettant en œuvre notamment des parcours individualisés visant leur qualification et leur insertion professionnelle et des actions collectives touchant des publics non accompagnés individuellement.

Le PLIE de l'Agenais permet d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confrontés à une exclusion du marché de l'emploi en mettant en œuvre des parcours individualisés visant leur insertion socioprofessionnelle durable.

Cette ambition relève d'une réelle volonté des différents partenaires du PLIE animant les différentes politiques publiques : la lutte pour l'inclusion sociale exige une étroite collaboration entre les acteurs du développement économique et du développement social d'un même territoire.

Par son action de pilotage, le PLIE doit générer une concertation renforcée permettant :

- L'animation stratégique des différents dispositifs ;
- Le développement d'ingénierie de projets et d'offres concourant aux parcours d'insertion ;
- La construction de parcours individualisés.

Genèse et évolution du PLIE

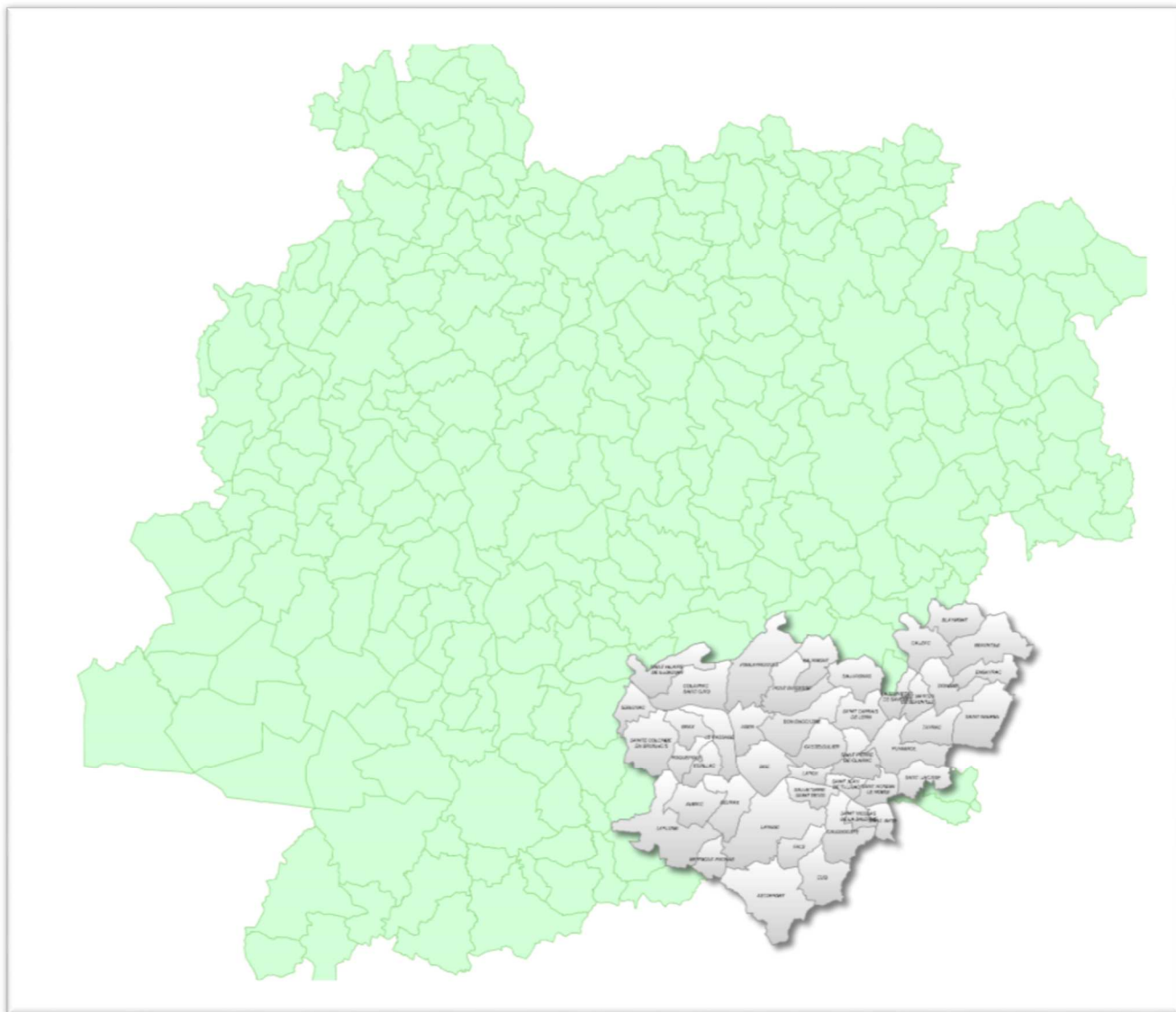
PLIE de l'Agenais était initialement porté par l'association Atout PLIE. Depuis le 1^{er} janvier 2011, le PLIE est intégré au sein du service Agglo emploi de l'Agglomération d'Agen.

Le périmètre du PLIE couvre le territoire de l'Agglomération d'Agen. Ce périmètre est en constante évolution de par les fusions successives avec les communes voisines. Il est susceptible d'évoluer au fil de la programmation. Il a vocation à accompagner environ 500 personnes par an.

IV. CONTEXTE SOCIO ECONOMIQUE

Périmètre du PLIE

Avec 44 communes couvertes et 101 200 habitants, le PLIE de l'Agenais est l'unique PLIE du département et se situe au sud-est de celui-ci. Le territoire se distingue par sa géographie contrastée : des communes urbaines comme Agen ou Boé, périurbaines et d'autres plus rurales comme Cuq, Fals... toutes conservent leur identité propre au sein de l'Agglomération d'Agen. Le périmètre du PLIE s'ajuste aux évolutions du territoire de l'Agglomération d'Agen.





Éléments de diagnostic du territoire

➤ Population locale et dynamique d'évolution

La structure démographique observée pour l'agglomération est très proche de la Région Aquitaine (source INSEE, 2011). A l'inverse, la population de l'agglomération agenaise est plus jeune que celle de l'ensemble du département de Lot-et-Garonne (plus de la moitié des Lot-et-Garonnais ont 45 ans et plus contre 46% des habitants de l'Agglomération Agenaise).

Entre 2012 et 2017, la part des seniors dans la population totale de l'agglomération a augmenté de 2 points. Le vieillissement de la population s'est intensifié dans toutes ses communes et de manière encore plus marquée sur le nord du territoire et dans les communes attenantes à Agen. Si les 4 communes d'Agen, de Boé, de Le Passage d'Agen et de Bon Encontre regroupent à elles seules près de 60% des habitants de l'agglomération, elles représentent 69.2% des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Ce différentiel tient essentiellement à la Ville d'Agen qui concentre à elle seule près de la moitié des jeunes de l'agglomération.

Cet élément démographique explique en partie la situation économique du territoire puisque cette dernière est étroitement liée à cette dynamique, et aux besoins de services et de commerces de proximité mais aussi en lien avec le vieillissement de la population. L'économie de la Ville d'Agen est donc présente, c'est-à-dire que ses activités sont majoritairement tournées vers la satisfaction des personnes présentes (résidents ou touristes). L'Agglomération d'Agen et le périmètre du PLIE englobent de l'industrie et de la production directe.

➤ La demande d'emploi

En septembre 2021, 10 060 demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle Emploi toutes catégories confondues sur l'Agglomération d'Agen. (<https://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr/>)

8 739 demandeurs d'emploi soit 86.8% relèvent de la catégorie ABC.

Le nombre de demandeurs d'emploi a reculé. Entre septembre 2020 et septembre 2021 sur la zone d'emploi agenaïse, la baisse est de -2,3 %.

Sur cette même période, les catégories n'ayant pas bénéficié de ce recul sont :

- Les demandeurs d'emploi peu ou pas formés : +6,2%
- Les demandeurs d'emploi inscrits depuis 24 mois et + : + 2,1%

➤ Les Bénéficiaires du RSA

Sur la base des données fournies par l'observatoire de Pôle Emploi pour décembre 2020, le nombre de demandeurs d'emploi (ABC) bénéficiaires du RSA sur le département était de 4 036. Sur le territoire du bassin agenaïse, ce chiffre est de 1 310 bénéficiaires du RSA.

Au 31 décembre 2020, sur les 10 252 bénéficiaires du RSA du département, 48 % avaient une orientation professionnelle.

Les données mises à disposition par le PLIE et présentées ci-dessous concernent uniquement les bénéficiaires du RSA accompagnés par ce dernier. Ainsi, on dénombre :

- 329 bRSA accompagnés par le PLIE en 2016, soit 51% du public PLIE
- 322 bRSA accompagnés par le PLIE en 2017, soit 53% du public PLIE
- 305 bRSA accompagnés par le PLIE en 2018, soit 53.3% du public PLIE
- 292 bRSA accompagnés par le PLIE en 2019, soit 56% du public PLIE
- 283 bRSA accompagnés par le PLIE en 2020, soit 53.5% du public PLIE

➤ Offre insertion

En 2021, le territoire de l'Agglomération d'Agen compte 10 structures d'insertion par l'activité économique dont 1 association intermédiaire (Coup de Pouce Services), 1 entreprise de travail temporaire d'insertion (ANETTI), 4 entreprises d'insertion (AFDAS, ARCHI'MEDE, Ménage Service Professionnel et Ménage Service Particulier), 3 structures porteuses d'ateliers et de chantiers d'insertion (les Chemins de l'emploi, les Restaurants du Cœur, le Creuset) 1 Régie de quartier et de territoire.

➤ Les principales caractéristiques du tissu économique local

Le bassin de vie agenaïse est un territoire économique relativement fort en Lot-et-Garonne (43% des emplois actifs et 41% du PIB départemental), qui ne profite sans doute pas assez de la dynamique générale en Aquitaine, mais qui se situe néanmoins sur une moyenne haute en comparaison des autres

bassins d'emploi du grand sud-ouest similaires : Mont-de-Marsan, Auch, Cahors, Tarbes, Castres, Montauban. Les chiffres sont issus des sites de l'INSEE et de Pôle emploi (Unistatis).

L'Agenais s'est développé également autour de 5 filières économiques :

— **La filière chimie-pharmaceutique**

Sur le territoire agenais, la filière chimie-pharmaceutique représente à elle seule 44% des effectifs de l'industrie manufacturière. Des poids lourds sont à l'origine de cette importante industrie : UPSA (groupe Taisho) et AMRI, qui emploient la quasi-totalité des salariés de ce secteur d'activités.

Acteur international de la protection des cultures, de la nutrition des plantes et du contrôle des nuisibles, DE SANGOSSE est leader français des bio solutions en agriculture.

— **La filière agroalimentaire**

L'industrie agroalimentaire est une véritable filière d'excellence du Lot-et-Garonne, et le premier secteur industriel en terme d'emplois. Au sein d'un département agricole riche en cultures, Agen a été pionnière dans l'accompagnement du secteur agroalimentaire avec la création en 1990 de l'Agropole, seul technopôle européen spécialisé en agroalimentaire, à proposer sur un même lieu, toutes les conditions pour créer, développer et implanter ces projets. Aujourd'hui, l'Agropole regroupe environ 130 entreprises. Agen dispose également d'un des plus grands MIN de France. Il rassemble 62 entreprises sur une zone d'activités de 29ha.

— **La filière transport logistique**

Le grand Sud-Ouest français (Nouvelle Aquitaine, Occitanie) représente un bassin de consommateurs de 10,6 millions d'habitants et Agen se trouve au cœur de ce marché. Grâce à l'autoroute A62 et ses deux échangeurs, Agen permet un accès direct et rapide à toutes les grandes villes. Des grands noms ont fait le choix de s'implanter sur notre territoire : STEF, SATAR, ULOG...

— **La filière innovation**

Le Cluster Eau et Climat, vise à répondre aux enjeux environnementaux auxquels doit faire face notre territoire. Il a pour objet la promotion et le développement de la filière de l'eau et des solutions permettant de s'adapter au changement climatique. Chaque année le concours Créa'Tag est organisé pour détecter les projets innovants et les accompagner. Le Campus Numérique 47 offre un pôle d'excellence numérique labellisé par la French Tech. Lieu multifonctionnel et plurisectoriel, il a pour vocation de fournir de nouveaux acteurs du numérique et l'éclosion de start-up via un concours : Boost Campus47. L'Agrotec et l'IFTS (Institut de la Filtration et des Techniques Séparatives) sont deux centres de ressources technologiques de renommée mondiale qui accompagnent le développement des activités des entreprises par le biais des innovations et de la technologie.

Laboratoire agréé Crédit Impôt Recherche, INNOVI rassemble une équipe pluridisciplinaire de chercheurs dans les domaines de la biologie, de la nutrition, de l'alimentaire, de la microbiologie, de la science des matériaux et de la physiologie animale. Depuis 1996, le laboratoire d'innovation est un champion de la croissance.

Groupe expert des énergies renouvelables, FONROCHE éclaire le monde. Leader mondial de l'éclairage solaire autonome, possède un laboratoire de recherche et développement, et bientôt un centre de formation "Solar Light Institute" qui a pour ambition de former clients, partenaires.

— **La filière touristique**

Waligator, avec 300 000 visiteurs par an, parc d'attraction impacté sur le périmètre du PLIE est le plus fréquenté du grand sud-ouest. Il représente 22% de l'emploi touristique de l'agglomération.

Sur l'agenais, on peut dénombrer 1 800 emplois directs. 50% d'entre eux sont concentrés sur l'hôtellerie et la restauration, le reste représentant les emplois saisonniers. On

comptabilise également 700 emplois touristiques indirects (transports, commerces, services...). Le tourisme représente 3,2% de l'emploi salarié de Lot-et-Garonne.

L'Agenais a résisté à la tendance de désindustrialisation par rapport au nord-est du département de Lot-et-Garonne. L'Agglomération d'Agen profite des atouts d'une ville Préfecture avec une économie liée à la présence.

➤ Projets structurants

Les instances décisionnaires ont mis en place un schéma de grandes infrastructures qui viennent organiser le territoire.

La première de ces grandes infrastructures est la Technopôle Agen Garonne (TAG). Parmi ces projets de développement d'infrastructures, le projet de la TAG mérite une attention toute particulière, notamment parce qu'il fait écho à la stratégie Europe 2020, dans son souci d'être le promoteur d'une économie innovante, intelligente et durable à l'échelle de l'agglomération agenaise mais aussi de la région Nouvelle Aquitaine. Le projet a vocation à se structurer autour de :

- Un cluster « Eau et adaptation au changement climatique »
- Un pôle numérique
- Un pôle logistique et industrie
- Un pôle dédié aux entreprises en développement

Pour favoriser l'attractivité et la desserte du technopôle auprès des entreprises souhaitant s'y installer, la mise en service d'un second échangeur autoroutier est prévue pour 2022.

Des projets d'infrastructures de portée nationale vont prochainement voir le jour comme le Pont de Camélat et la gare LGV. L'objectif de ces aménagements est d'organiser les territoires urbains et péri-urbains afin que le développement économique de l'agglomération ait un rayonnement maximal pour les communes qui en sont membres et pour le reste du Département.

Impacts de la crise sanitaire

L'impact de la crise sanitaire 2020 sur le territoire agenais :

L'année 2021 fut marquée par une reprise d'emploi qui s'illustre par une augmentation du nombre d'offres déposées auprès de Pôle Emploi de + 32,7% entre décembre 2020 et novembre 2021. Les secteurs ayant augmenté significativement leurs recrutements sont dans le domaine de la construction (+60,1%) et l'industrie (+49%), ainsi que le commerce (+22%). Les contrats de travail conclus sont à 57,4% des contrats à durée indéterminée. Cette tendance de la reprise d'emploi s'est confirmée par une augmentation des recrutements en intérim : +13,6%. La part des recrutements en intérim pour le bassin d'Agen représente 59,6%.

Cette reprise d'emploi a été encouragée par le plan national « France relance ». Inscrit dans la continuité des mesures de soutien aux entreprises et salariés lancées dès le début de la crise de la Covid-19, ce plan vise à transformer l'économie et créer de nouveaux emplois. Plusieurs axes sont pris en

compte dont la formation, le développement de compétences et l'aide aux jeunes avec le dispositif « 1 jeune, 1 solution ».

En avril 2021, le taux d'établissements envisageant de recruter sur le bassin d'Agen (30,5%), en baisse sur un an, se situe au niveau de la moyenne départementale mais au-dessus de celui de la région. La part de projets de recrutements jugés difficiles à pourvoir par les employeurs (54,7%) diminue cette année sur le bassin d'Agen pour atteindre le niveau départemental. Mais il reste néanmoins élevé. Ces difficultés de recrutements sont plus marquées sur ce bassin que sur ceux du Lot-et-Garonne et de la région Nouvelle Aquitaine.

Stratégie mise en place par le PLIE de l'Agenais durant la crise sanitaire :

Le PLIE de l'Agenais a su adapter ses pratiques en fonction de la situation exceptionnelle de cette année 2020. L'accueil et le suivi des participants PLIE ont été assurés durant le confinement par téléphone ou mails. Les commissions d'intégration et de sortie ont été réalisées en visio conférence en présence des partenaires. La réalisation des réunions de référents ou groupes de travail (partenariales, internes...) ont été faites aussi en visio conférence durant le confinement.

Les enseignements de cette période, ont permis de développer l'utilisation de ces outils numériques, entraînant ainsi, une réduction de l'impact carbone.

V. LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU PLIE

Les orientations stratégiques partagées du PLIE

Dans la perspective du renouvellement du protocole du PLIE pour la période 2021-2027, il a été mené conjointement une action d'évaluation et diagnostic diligentée par l'AGAPE pour le compte des 7 PLIE adhérents, dont le PLIE de l'Agenais, menée par le cabinet AMNYOS (juillet 2020). Une rencontre avec l'ensemble des partenaires du PLIE et une analyse quantitative et qualitative de la dernière programmation s'est appuyée sur le contexte socioéconomique du territoire et sur le contexte général des politiques de l'emploi et de l'insertion.

Cette démarche a débouché sur des préconisations et recommandations traduites en 4 axes stratégiques.

- **Axe stratégique n° 1**
Renforcer l'ingénierie partenariale de parcours pour favoriser la construction de parcours individualisés et dynamiques vers l'emploi et la qualification (ex : chantier qualification, valorisation des parcours IAE, co-construction d'actions innovantes sur des publics cibles...)
- **Axe stratégique n° 2**
Contribuer à la mise en synergie des politiques d'emploi et d'insertion avec les stratégies de développement économique (ex. anticiper les projets structurants du territoire et travailler en concertation avec l'ensemble des acteurs sur l'élaboration d'un plan d'action).
- **Axe stratégique n° 3**
Développer des liens avec les entreprises et les décideurs économiques pour faciliter l'accès à l'emploi durable.
- **Axe stratégique n° 4**
Renforcer l'expertise du PLIE sur l'accompagnement renforcé et professionnaliser les équipes en leur apportant une méthodologie commune.

Les modalités d'intervention du PLIE se déclinent en fonction de ces axes stratégiques.

Axe stratégique 1 :

- Le PLIE de l'Agenais dans son rôle de coordination territoriale organisera et proposera des temps d'échanges thématiques à partir d'un diagnostic territorial partagé par l'ensemble des acteurs du territoire (économique, institutionnels...). Ce diagnostic territorial sera porté par l'Agglomération d'Agen afin de recueillir toutes les données nécessaires pour la compréhension du territoire. Un travail d'analyse des données permettra d'identifier les besoins du territoire et favorisera la réalisation d'un plan d'action adapté.
- Développer l'ingénierie d'actions pour proposer des actions spécifiques à un public cible permettant de concourir à l'acquisition de savoir-être et savoir-faire nécessaires à leur insertion professionnelle.

- Des actions spécifiques orientées sur de la remobilisation, de la découverte des métiers, du renforcement de l'employabilité des participants, de la valorisation des compétences acquises à l'étranger... pourront être mises en place. Ces actions seront déclinées en fonction de l'identification des besoins individuels et collectifs repérés auprès des participants. Ces actions sont mises en place lorsque le contenu, les objectifs ou les conditions de réalisation de l'opération, existantes dans le « droit commun », ne correspondent pas aux besoins ni à la situation des participants.
- Dans le cadre de leurs parcours au sein du PLIE, les participants peuvent être confrontés à des difficultés financières ou matérielles lors d'opportunité d'entrée sur des actions, de formation ou d'emploi. Le PLIE propose de mobiliser une aide à la levée de ces freins identifiés dans un objectif de sécurisation de parcours. L'octroi de ces aides sera soumis à une grille de critères et l'avis d'une commission interne au PLIE.
- Dans le cadre de l'extension de l'expérimentation TZCLD, la ville d'Agen souhaite porter sa candidature. Des actions concernant la captation des publics sont mises en œuvre sous diverses formes : réunions collectives, participation à des événements et entretiens individuels. Suite à l'adhésion des personnes privées durablement d'emploi (PPDE), des ateliers seront mis en place afin de collaborer sur l'identification des activités émergentes. Si la ville d'Agen est retenue sur la 2nde expérimentation, ce travail continu de captation de public et d'identification des activités sera à poursuivre par le comité local pour l'emploi (CLE). Enfin, dans le cadre de l'élargissement des actions du PLIE, celui-ci se porte aux côtés de la Ville pour soutenir et concrétiser l'expérimentation TZCLD.
- L'innovation sociale vise à apporter des réponses inventives à des besoins sociaux non satisfaits en mobilisant et en associant tous les acteurs concernés publics et privés. L'innovation peut combiner plusieurs dimensions et avoir une intensité variable : de l'amélioration de l'existant à la création en passant par la transformation.

L'innovation développe ainsi de nouvelles réponses face aux enjeux existants, parfois spécifiques à un territoire : un taux de chômage particulièrement élevé, une filière économique à développer, une crise du logement, la nécessité de désenclaver un quartier... Un des points forts de l'innovation sociale, c'est aussi le décloisonnement et l'implication de tous les acteurs : publics comme privés, entreprises de l'ESS ou acteurs de l'économie classique, élus et citoyens, associations... Du diagnostic à la mise en œuvre du projet, en passant par la co-construction de solutions, tous s'impliquent.

- Dans un souci de répondre au mieux aux évolutions constantes du contexte économique et social, le PLIE pourra mettre en place, en lien avec les partenaires, des solutions innovantes pour améliorer l'accompagnement des participants du PLIE.

Le PLIE souhaite poursuivre la mise en place d'actions innovantes annuelles qui résulteraient des besoins identifiés du territoire et des participants comme les cafés de l'emploi, découverte des métiers de la fonction publique, aide à domicile c'est permis, action de prévention et accompagnement des personnes en risque de désinsertion professionnelle...

Axe stratégique 2 :

Dans le cadre d'anticipation et de régulation des mutations économiques, en action conjointe avec le service économie, enseignement et tourisme, le PLIE souhaite mettre en place et/ou contribuer à la mise en place d'une GPECT.

La GEPC Territoriale est une approche partenariale de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur les territoires. Elle développe une méthodologie préventive et anticipative des besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Les projets de GPECT visent le développement d'actions auprès de trois publics :

- Les entreprises

Par le développement d'actions et la mise en réseaux d'entreprises concernées par des problématiques de Ressources Humaines (gestion des âges, qualification et développement des compétences, mobilités, difficulté de recrutement, etc.), actions particulières d'ingénierie dans le cadre d'un projet territorial, etc.

- Les acteurs publics de l'emploi et du développement économique

Par des actions de coordination, de mobilisation et d'information sur des filières jugées stratégiques par les acteurs économiques et les partenaires sociaux.

- Les actifs et notamment les seniors

Par la mise en place de plateformes de mobilité/transition professionnelle dédiées aux actifs les plus précaires et d'actions d'information destinées à favoriser l'accès à des parcours de formation tout au long de la vie à des actifs précaires et/ou concernés par des mutations économiques, etc.

Axe stratégique 3

- Le PLIE de l'Agenais souhaite favoriser la mise en situation professionnelle au travers d'actions de découverte d'entreprises afin de s'assurer que le participant ait une vision juste du secteur d'activité qu'il souhaite intégrer, développer les évaluations en milieu de travail, stages, entretiens, conseils...
 - Développer la prospection ciblée en identifiant les compétences clés du participant pour aborder le marché caché
 - Développer une démarche de parrainage pour apporter un soutien auprès du participant
 - Intervenir en amont de l'implantation des entreprises ou du développement des entreprises du territoire afin de réaliser un diagnostic et définir un plan d'action avec l'ensemble des partenaires, pour ainsi répondre aux besoins de compétences de l'entreprise.
 - Développer le réseau partenarial avec les acteurs économiques et communiquer sur le PLIE en renforçant la coopération avec les acteurs économiques du territoire : participation aux clubs d'entreprises, petits déjeuners de l'éco, lien avec les branches professionnelles...

- Afin de renforcer les parcours d’insertion des participants, le PLIE souhaite s’appuyer sur des mises en situation de travail qui constituent un outil déterminant pour une insertion professionnelle durable. Effectivement, à l’occasion de ces mises en situations réelles, les participants se confrontent aux réalités des projets explorés. Ces mises en situation peuvent se réaliser avec les partenaires de l’Insertion par l’Activité Economique (IAE) ainsi qu’au sein des collectivités territoriales du périmètre du PLIE.
- Le PLIE de l’Agenais assure la promotion des Clauses d’Insertion dans les marchés publics et privés. Il assiste aussi les maîtres d’ouvrages. Le rôle du facilitateur clauses consiste à :
 - Assister techniquement les entreprises attributaires pour la concrétisation de leur engagement : définition de leurs besoins en recrutement, présélection des candidats...
 - Evaluer la bonne exécution des engagements pris par les entreprises
 - Faciliter les relations entre les donneurs d’ordre, les entreprises, les prescripteurs et les publics dans la mise en œuvre opérationnelle de la clause d’insertion dans les marchés publics et privés.

Axe stratégique 4

A ce titre, le PLIE Agenais confirme son accompagnement global sur le territoire de l’Agglomération d’Agen comme intervention prioritaire. Pour être dans une démarche qualitative, le PLIE se fixe plusieurs actions :

- Coordonner les parcours et le suivi de l’activité des référents afin d’accompagner la mise en œuvre de leurs missions, de les outiller et d’assurer une cohérence d’intervention avec les différents acteurs et veiller à une bonne complémentarité de leurs actions autour des parcours d’insertion.
- Renforcer les étapes de parcours et les dynamiser
Les étapes de parcours restent essentielles dans le cadre d’un parcours d’insertion renforcé. A partir d’un diagnostic de la situation du participant, la mise en œuvre des étapes consistera à utiliser l’ensemble des outils mis à disposition par la structure d’animation (définition du projet professionnel, relation entreprise...) et du territoire (SIAE, période d’immersion, formation ...)
- Equilibrer si possible, les portefeuilles des référents en limitant une file active de 80 participants par ETP afin d’assurer la qualité de l’accompagnement
- Le PLIE souhaite diversifier les méthodes d’accompagnement du public : des méthodes alternatives ou innovantes pourront être mises en place par l’organisation de sessions collectives : pour lutter contre le sentiment d’isolement des participants, de remobilisation, d’orientation, d’élaboration de projets, de techniques de recherche d’emploi... Ces actions pourront également bénéficier à du public non accompagné individuellement par un référent de parcours.
- Dans le cadre de la captation du public, le PLIE souhaite mettre en place plusieurs actions à destination des publics afin de les informer notamment sur l’offre de services proposée par le PLIE. Plusieurs actions pour repérer du public pourront être mises en œuvre par le biais : des élus et/ou acteurs du territoire, par les permanences dans les quartiers (espaces

numériques notamment), par les actions d'information et d'orientation sur les métiers (Espace Régional d'Information et de Proximité - ERIP) ainsi que sur des actions plus ponctuelles : tenue d'un stand dans les manifestations et participation à des événements...

- Maintenir les échanges de bonnes pratiques entre les référents lors des réunions mensuelles : partage d'outils et de pratiques, étude de dossiers difficiles...

Les axes d'intervention du PLIE

Le dispositif du PLIE de l'agenais s'articule autour des missions suivantes :

Coordination, ingénierie et animation territoriale

Pour mener à bien ses actions, le PLIE dispose d'une équipe d'animation et de gestion pour animer et coordonner le réseau d'acteurs, d'opérateurs locaux et entreprises partenaires, contribuer au développement de l'offre d'insertion et s'assurer que chaque participant PLIE se voit proposer un parcours d'insertion individualisé.

Accompagnement des participants du PLIE

Le PLIE de l'Agenais dispose également d'une équipe de 7 référents qui intervient sur tout le territoire de l'Agglomération et dont la mission est d'aider individuellement les personnes à exprimer leurs objectifs, à définir leur projet professionnel et à co-construire leur parcours d'insertion.

L'accompagnement par les référents de parcours permet aux participants de valider régulièrement des étapes (emploi, formation, insertion, accompagnement relation entreprises...) afin de concrétiser leur projet professionnel. Ainsi, quatre étapes de parcours sont en moyenne mobilisées par participant et par an.

Renforcement de l'employabilité des participants

Des actions spécifiques orientées sur de la remobilisation, de la découverte des métiers, du renforcement de l'employabilité des participants, de la valorisation des compétences acquises à l'étranger... pourront être mises en place. Ces actions seront déclinées en fonction de l'identification des besoins individuels et collectifs repérés auprès des participants. Ces actions sont mises en place lorsque le contenu, les objectifs ou les conditions de réalisation de l'opération, existantes dans le « droit commun », ne correspondent pas aux besoins ni à la situation des participants.

Relations entreprises

Le PLIE de l'Agenais intervient également auprès des employeurs afin de favoriser les mises en relation sur les offres d'emploi. Il propose aux entreprises un service de conseil et d'aide au recrutement. Il intervient enfin après la reprise d'emploi ou l'entrée en formation qualifiante, pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes.

Renforcer les parcours par des étapes d'immersion

Cette offre de service s'adresse à des participants du PLIE de l'Agenais en situation de travail dans des structures SIAE ou hors SIAE comme des collectivités, établissements publics, associations ayant entrepris une démarche d'insertion professionnelle des publics ciblés par le PLIE.

Les Clauses d'Insertion

L'Agglomération d'Agen pratique la commande publique responsable en intégrant les Clauses d'Insertion dans ses travaux et ses marchés de prestations de service.

Le PLIE assure la promotion des Clauses d'Insertion dans les marchés publics et assiste les maîtres d'ouvrages.

⇒ ***En outre, le PLIE pourra mener toutes actions qui seront jugées opportunes au regard du public accompagné et des besoins du territoire.***

La coordination avec l'ensemble des partenaires

➤ **Les orientations partagées avec le Conseil Départemental du Lot-et-Garonne**

Le PLIE et le Département collaboreront étroitement dans le cadre de la mise en place des nouveaux Pacte Département d'Insertion (PTI) et Programme Départemental d'Insertion (PDI) que le Département finalisera courant 2022. Ces documents constitueront la nouvelle feuille de route du Département pour les années 2022 à 2026.

Le partenariat entre le PLIE et le Département s'articulera autour de deux orientations majeures, à savoir la gestion de l'enveloppe départementale FSE et l'accompagnement des allocataires du RSA de l'agglomération d'Agen.

- L'enveloppe départementale FSE sera répartie entre le PLIE et le Département et selon les modalités de leurs interventions respectives sur le territoire de l'Agglomération d'Agen et le reste du département,
- Le PLIE et le Département sont liés par une convention financière annuelle de partenariat pour l'accompagnement des allocataires du RSA résidant sur l'agglomération d'Agen. A ce titre, les référents de parcours PLIE sont les référents uniques RSA en charge de l'accompagnement professionnel renforcé des allocataires qui leur sont orientés.
En sa qualité de référent unique RSA, le PLIE entretiendra des relations régulières avec les services sociaux du Département mais également avec les services orienteurs habilités par le Département du territoire de l'agglomération d'Agen. Ces échanges réguliers permettront de rendre compte du suivi des allocataires en accompagnement au PLIE.

➤ **Les orientations partagées avec le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine**

La Région Nouvelle-Aquitaine soutient les PLIE pour renforcer l'accès à la formation des personnes qui en sont le plus éloignées afin de favoriser leur retour à l'emploi. Dans un contexte de fort développement de l'emploi et des besoins des entreprises en compétences, la formation des personnes en recherche d'emploi et leur accès à une qualification constituent des priorités durables.

Le PLIE est un acteur important dans le développement de la formation professionnelle continue au plus près des territoires et des habitants peu ou pas qualifiés à la recherche d'un emploi. Il contribuera ainsi à favoriser l'accès aux dispositifs de formation déployés par la Région, de l'apprentissage des savoirs de base à l'obtention d'une qualification, en passant par le travail sur le projet professionnel. En tant que prescripteur habilité par la Région sur les dispositifs du Programme Régional de Formation, le PLIE organise et assure le suivi des parcours des publics du PLIE durant et à l'issue des parcours de formation.

La Région et le PLIE partageront une analyse des besoins en formation professionnelle s'appuyant sur des diagnostics notamment des publics afin d'accompagner le développement économique du territoire, par la prise en compte de ces besoins dans la construction de l'offre de formation du Programme Régional de Formation. Par ailleurs ils pourront accompagner des initiatives territoriales de formation professionnelle (par exemple des Chantiers Formation Qualification Nouvelle Chance) en lien avec les besoins des bénéficiaires et du territoire.

Le PLIE s'inscrira également dans la dynamique territoriale animée ou coordonnée par la Région, à travers notamment la participation aux Comités Territoriaux de Formation ou la contribution active aux plans d'actions de l'Espace Régional d'Information de Proximité (ERIP) déployé, à l'initiative de la Région, dans le territoire.

Déclinaison territoriale des dispositifs régionaux sur lesquels le PLIE et la Région travailleront ensemble en priorité, au bénéfice des usagers du PLIE de l'Agenais :

- La mise en œuvre d'une analyse des besoins en formation professionnelle afin d'accompagner le développement économique de l'Agglomération, par la prise en compte de ces besoins dans la construction de l'offre de formation du Programme Régional de Formation. Ce diagnostic sera en lien direct avec les projets structurants à développer sur le territoire.
- Le PLIE, en tant que prescripteur sur le Plan Régional de Formation, s'engage dans le cadre de sa « démarche qualité de la prescription » à organiser et à assurer le suivi des parcours des publics du PLIE. Il orientera le public notamment vers les dispositifs portés par la Région : accompagnement des publics dans leur projet professionnel et mobilisation sur des actions de formation, dans une logique de sécurisation des parcours et d'accès à l'emploi.
 - Amorce de parcours : dispositif de remobilisation des publics, permettant un accompagnement à la construction ou la confirmation de leur projet professionnel. Ce dispositif peut venir en soutien de démarches réalisées dans le cadre du suivi PLIE. Les BRSA sont un des publics cibles de ce dispositif.
 - HSP (habilitation de service public) qui permet un premier niveau d'accès à la qualification pour les publics cibles du PACTE dont font partie les personnes accompagnées dans le cadre du PLIE : HSP socle de compétences (lutte contre l'illettrisme, remise à niveau et français langues étrangères) ; HSP 1er niveau de qualification (7 familles professionnelles, avec un ensemble de qualifications de niveau CAP/BEP à Bac, dont les publics cibles peuvent intégrer sans présélection, sur la base d'un projet professionnel validé). Au-delà, le public du PLIE pourra être aussi prescrit sur les actions de formation proposées en dehors de l'HSP.

- Le PLIE de l'Agenais s'inscrit aussi dans le partenariat du dispositif Région : Espaces Régionaux d'Informations de Proximité (ERIP), porté localement par la Mission Locale de l'Agenais de l'Albret et du Confluent. L'implication du PLIE se situe à différents niveaux :
 - Animation d'ateliers socles,
 - Contribution à la construction et à l'animation du programme d'actions annuelles,
 - Valorisation des métiers et des filières,
 - Remontée des besoins et lien avec les entreprises du territoire.
- La présentation de l'offre de formation aux équipes : des rencontres régulières sont organisées entre les agents territoriaux de la Région et les équipes du PLIE afin d'actualiser les connaissances des dispositifs auprès des conseillers en insertion du PLIE, ainsi que travailler sur les pratiques de prescriptions.

➤ **Les orientations partagées avec Pôle Emploi**

Un partenariat établi entre le PLIE et Pôle Emploi autour des publics en difficulté s'élargit à présent à de la GPECT et à de la prospective en vue d'orienter les publics accompagnés vers les secteurs et filières qui recrutent. Il vise à renforcer les liens entre l'agence locale et le PLIE. Celui-ci est fondé sur la complémentarité des compétences pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en difficulté. Il garantira la mise en synergie des interventions de chacun des acteurs sur le territoire dans le cadre de la mise en œuvre des axes stratégiques de chacune des structures.

De plus, tous les projets structurants portés par l'Agglomération d'Agen seront présentés en amont afin de produire une réponse cohérente et complémentaire aux entreprises qui s'implantent. L'action commune avec Pôle Emploi permettra de faire émerger des modalités d'accompagnement dans l'emploi durable.

➤ **Les orientations partagées avec la Mission Locale de l'Agenais, de l'Albret et du Confluent**

Les jeunes de 25 ans inscrits à la Mission Locale pourront obtenir un transfert sur le dispositif du PLIE afin de continuer leur accompagnement à l'emploi sans rupture de parcours.

De plus, tout comme pour Pôle Emploi, l'ensemble des projets structurants portés par l'Agglomération d'Agen seront présentés en amont afin de produire une réponse cohérente et complémentaire aux entreprises qui s'implantent.

VI. LES PUBLICS CIBLES

Les critères qualitatifs

Le public cible du PLIE de l'Agenais correspond aux participants éligibles aux opérations du Programme opérationnel National (PON) FSE+ 2021 – 2027 qui seront mises en œuvre lors de la programmation.

Les participants PLIE n'ont pas obligatoirement un référent de parcours. Ces derniers pourront être identifiés comme participant dès lors qu'ils intègrent une action/une opération/ un dispositif porté par le PLIE de l'Agenais.

Au vu du diagnostic territorial et après concertation avec l'ensemble des partenaires, parmi le public cible, le PLIE de l'Agenais a identifié les publics prioritaires suivants :

- **Demandeurs d'emploi de longue durée**
- **Bénéficiaires du RSA**
- **Les seniors**
- **Les personnes issues des quartiers prioritaires**
- **Les niveaux de qualification inférieurs ou égaux au Niveau 3 (CAP-BEP)**

L'intégration des participants PLIE suppose :

- **Qu'ils soient à la recherche d'un emploi ;**
- **Qu'ils adhèrent à la démarche de parcours d'insertion ;**
- **Qu'ils résident sur le territoire d'intervention du PLIE.**

Il est à noter qu'en vue d'un accompagnement individuel par un référent de parcours, la commission d'entrée et de sortie du PLIE peut intégrer toute personne en difficulté d'insertion professionnelle au-delà des critères ci-dessus mentionnés. En effet, elle est compétente pour se prononcer sur l'intégration et la sortie du dispositif.

Il appartient au Comité de Pilotage du PLIE de définir les orientations en terme de publics cibles. En cas de besoin, il sera consulté sur l'éligibilité du public afin de répondre au mieux au contexte socio - économique.

Les objectifs quantitatifs

Les objectifs quantitatifs du PLIE sur la programmation 2021-2027 sont :

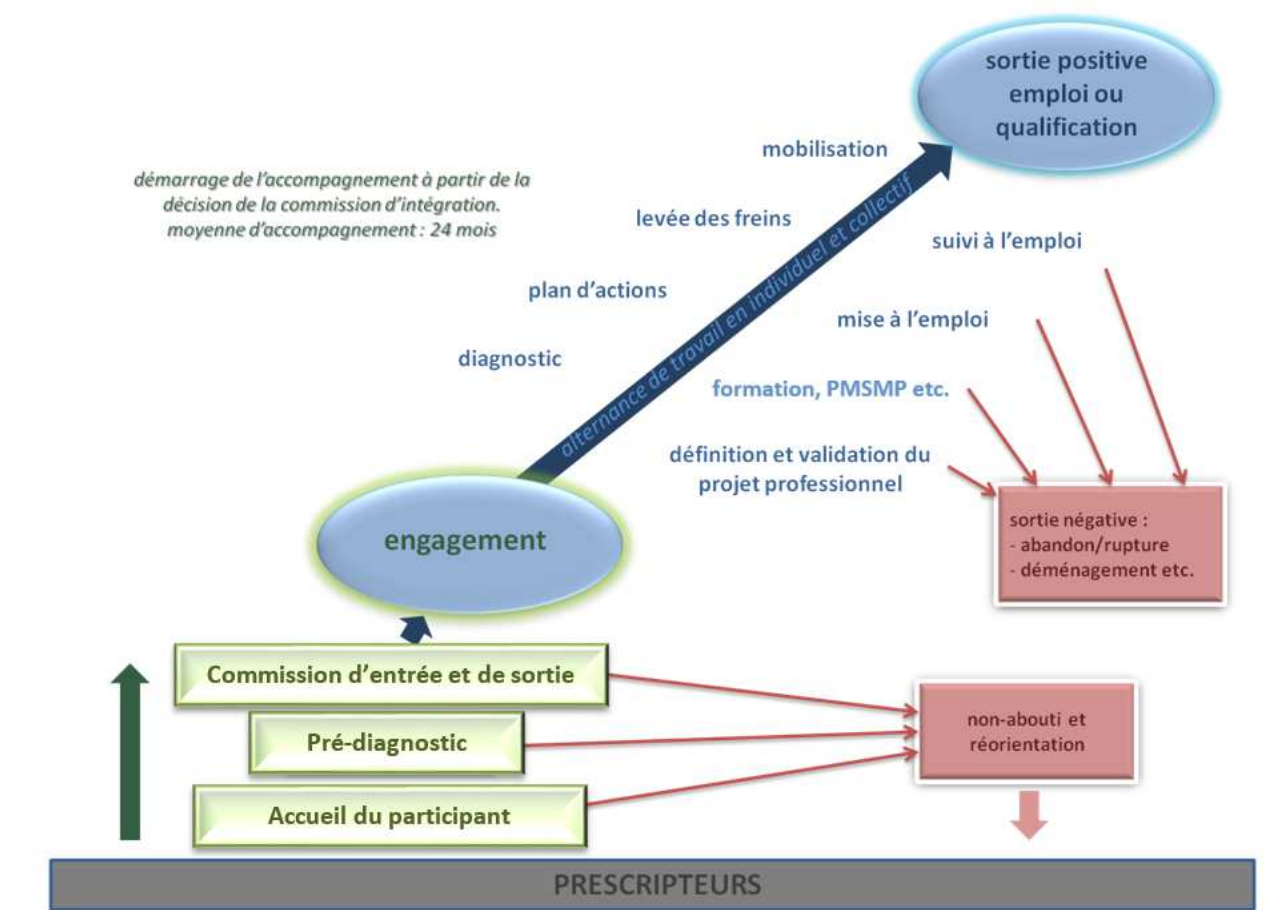
- Intégrer 170 participants par an soit 1020 personnes pour la durée du présent protocole,
- Réaliser 85 sorties positives/an.

Il appartiendra au Comité de Pilotage du PLIE, en fonction de l'évolution du diagnostic territorial, des besoins repérés et des moyens financiers du PLIE – notamment du Fonds Social Européen – de modifier ou de préciser les orientations en termes d'objectifs quantitatifs et de ciblage des publics.

L'accompagnement individualisé du public

Le process d'intégration

En s'inscrivant dans une démarche d'accompagnement avec un référent de parcours, les participants évolueront vers l'emploi et pourront passer par les étapes définies ci-après :



La durée d'accompagnement

Ce qui a été observé au fil des années lors de la précédente programmation c'est l'allongement des durées d'accompagnement de certains participants.

Il n'y a pas de limitation dans le temps concernant la durée d'accompagnement, cependant une vigilance sera opérée pour les parcours des participants dont la durée excéderait 24 mois.

Il est à noter que les parcours sont individualisés et qu'une durée au-delà de 24 mois peut être nécessaire.

Les modalités d'entrée en parcours du public cible

Les propositions d'entrée en parcours dans le PLIE sont réalisées par les prescripteurs du territoire d'intervention (conseil départemental, pôle emploi, mission locale, CCAS, communes ou intercommunalité, SIAE ...) par le biais d'une fiche de prescription envoyée à la structure d'animation. L'équipe technique et opérationnelle du PLIE en lien avec les prescripteurs valide les entrées proposées au regard des situations individuelles et en prenant appui de la fiche de prescription.

Les critères de sorties

Types de sorties	Durée hebdomadaire minimum	Période de validation
SORTIES POSITIVES		
CDI	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois ou plus
CDD > 6 mois (dont Apprentissage et Professionnalisation)	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois ou plus chez le même employeur
CDD > 6 mois en Intérim	Temps plein ou réduit si volontariat	CDD > à 6 mois : soit 900 heures dans la même agence sur les 9 derniers mois.
Contrats aidés (ou mesures aidées)	Temps plein ou réduit si volontariat	Contrats aidés (hors IAE): période de validation de 12 mois minimum.
Contrats aidés IAE		Période de validation de 12 mois minimum et validation impérative par la commission d'entrée et de sortie
Contrats successifs (CDD ou CDI)	Temps plein ou réduit si volontariat	6 mois sur les 9 derniers mois
Création d'entreprises	-	6 mois après inscription RCS
Formation qualifiante en lien avec le projet professionnel.	-	Fin de formation ou après 6 mois pour les formations longues à compter de l'entrée.
Retraite	-	A la date indiquée par la CARSAT / MSA
Cas particulier	-	Tout cas particulier sur la base du volontariat du participant et après analyse et validation de la commission de sortie

SORTIES AUTRES/ NEUTRALISEES		
Déménagement	-	-
Décès	-	-
Incarcération	-	Durée d'incarcération à partir de trois mois
Maternité	-	Si la participante ne peut reprendre le travail à l'issue du congé de maternité (ex: congé parental, maladie, volonté de la personne...)
Orientation vers un autre dispositif	-	Si le dispositif PLIE n'est plus adapté/ choix du participant
SORTIES NEGATIVES		
Rupture d'accompagnement par le participant	-	Abandon de parcours par le participant
Non-respect du contrat d'engagement	-	Le participant ne se conforme pas aux règles du contrat d'engagement.
SUSPENSION DE PARCOURS		
Santé / Problèmes familiaux	-	3 mois renouvelable
Incarcération	-	Durée de l'incarcération < 3 mois.
Congé de maternité		Aux dates signifiées par la CPAM / MSA et si la participante souhaite reprendre ses démarches d'insertion professionnelle

La liste des sorties pourra évoluer en fonction des décisions du Comité de pilotage du PLIE de l'Agenais (COPIL) sans qu'il soit nécessaire de prendre un avenant au présent protocole.

Le public PLIE non accompagné par un référent de parcours

Les publics en recherche d'emploi habitant sur le territoire de l'Agglomération d'Agen et suivis par d'autres structures d'accompagnement ou orientés par les acteurs du territoire (partenaires de l'emploi, partenaires sociaux, SIAE, élus...) pourront bénéficier des actions organisées par le PLIE de l'Agenais (Jobdating, forum, action de remobilisation, découverte de secteurs, visites d'entreprises...).

VII. L'ORGANISATION DU PLIE

Les instances représentatives

➤ **Conseil communautaire**

Il a une fonction de pilotage politique, stratégique, juridique et financier de l'Agglomération d'Agen, structure porteuse du PLIE. C'est l'instance délibérante qui définit les orientations à donner aux affaires à caractère intercommunal traitées par l'Agglomération. Elle vote le budget de l'établissement.

➤ **Bureau communautaire**

Il se réunit pour lancer les projets et en suivre l'exécution. Il détermine le cadre des travaux des Commissions et examine leurs propositions avant de les transmettre au Conseil d'Agglomération.

➤ **Commission économie-emploi**

Instance consultative pour l'étude des orientations stratégiques du PLIE.

➤ **Comité de pilotage du PLIE**

Il a une fonction de pilotage stratégique et politique du dispositif. Il réunit notamment la préfecture, la DDETSPP (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations), Pôle Emploi, les services du Conseil Départemental, le Conseil Régional de Nouvelle Aquitaine, les chambres consulaires, la Mission locale du pays de l'Agenais, de l'Albret et du Confluent, le Cap emploi, les représentants des structures porteuses d'un poste de référent PLIE et le représentant de l'Agropole. Ces partenaires interviennent sur l'orientation du dispositif afin de répondre au mieux aux besoins des demandeurs d'emploi du territoire.

Cette instance :

- Définit les objectifs et les priorités du plan d'actions du PLIE ;
- Fixe les orientations quant aux publics, aux axes et activités prioritaires de programmation du plan d'actions ;
- Valide le protocole d'accord ;
- Valide les appels à projets annuels ;
- Sélectionne les opérateurs les plus pertinents pour sa programmation ;
- Valide le plan de financement global et annuel ;
- Valide les modifications relatives à l'éligibilité du public au PLIE ;
- Veille à la mobilisation des moyens nécessaires pour la bonne réalisation de la programmation ;
- Organise et assure le suivi et l'évaluation de l'ensemble du dispositif.

Elle est présidée par le Président Délégué du PLIE, nommé par le Président de l'Agglomération pour le représenter dans cette tâche.

Le comité de pilotage peut être consulté soit lors d'une réunion, soit par écrit. Dans ce cas, le délai de consultation de cette instance est de 10 jours. Cependant, ce délai peut être réduit au regard des circonstances et des sujets proposés.

➤ **Conseil d'administration de l'Association de Gestion et d'Appui aux Projets Européens (l'AGAPE)**

L'Association de Gestion et d'Appui aux Projets Européens (AGAPE) a délégué de l'Etat pour la gestion d'une Subvention Globale du FSE, notamment au titre du plan d'actions du PLIE de l'Agenais.

Le Conseil d'Administration de l'AGAPE est le seul organe ayant la capacité d'inscrire des crédits du Fonds Social Européen en financement des opérations réalisées dans le cadre du PLIE.

Il est garant du respect de la réglementation et c'est sous son autorité que sont réalisés :

- La diffusion des Appels à Projets des PLIE
- L'instruction des dossiers de demande de subvention
- Le conventionnement
- Le suivi et le contrôle des opérations
- Le remboursement de la dotation communautaire aux bénéficiaires

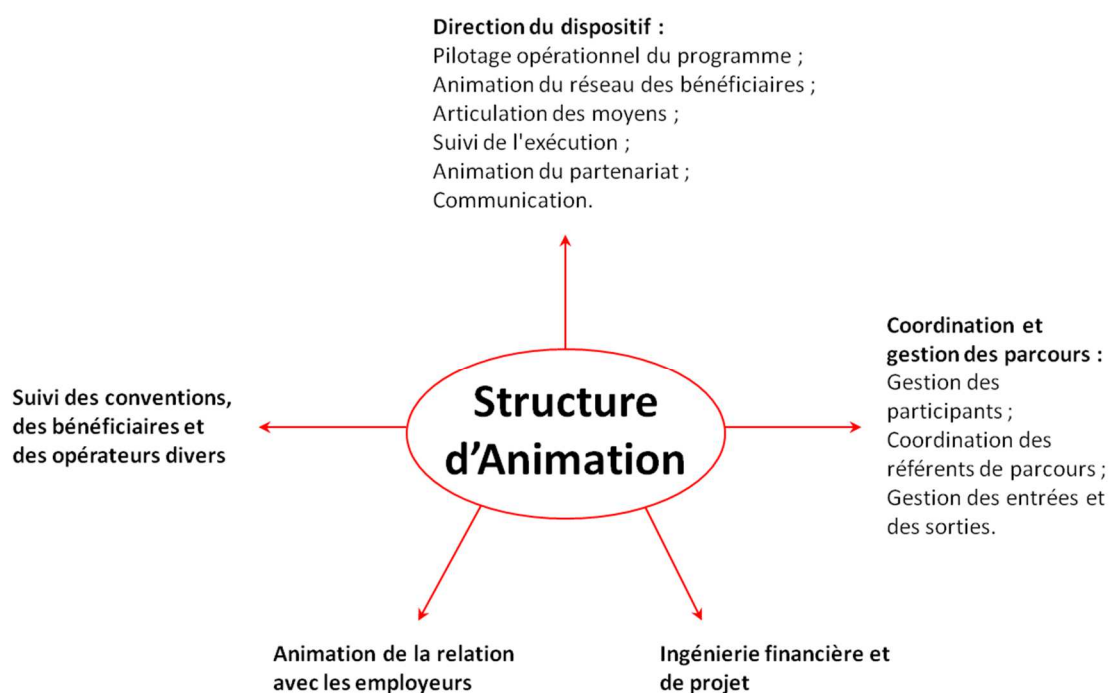
Par ailleurs, l'AGAPE a une mission d'animation et d'accompagnement territorial auprès des PLIE et des porteurs de projets, afin d'appuyer la mise en œuvre de leurs stratégies dans le cadre du Programme Opérationnel FSE et de sa réglementation.

Des représentants de l'Agglomération d'Agen siègent, au titre du PLIE, dans les instances de l'AGAPE.

Les instances opérationnelles

➤ **Structure d'animation**

Elle est placée sous l'autorité hiérarchique du président de la structure porteuse du PLIE. Les missions qui lui sont confiées sont déclinées de la manière suivante :



➤ **Commission d'entrée et de sortie**

L'entrée des publics dans le PLIE de l'Agenais et la validation des sorties sont de la responsabilité d'une Commission. Celle-ci est présidée par le conseiller communautaire, membre du bureau et délégué à l'emploi à l'Agglomération d'Agen. Cette commission est composée de l'équipe d'animation du PLIE et de l'ensemble des prescripteurs (notamment un représentant des équipes opérationnelles de Pôle Emploi et du Conseil Départemental de Lot-et-Garonne). Cette commission se réunit en moyenne deux fois par mois afin de réduire les délais entre la prescription et l'intégration au dispositif.

➤ **Commission partenaires**

Cette commission est composée de l'équipe de la structure animation, du Président délégué du PLIE et de représentant(s) de chaque opérateur externe porteur d'un poste de référent de parcours. Elle a pour but d'associer ces partenaires à la préparation de décisions relatives à l'activité des référents de parcours. Elle est également l'occasion de diffuser de l'information descendante et ascendante.

Cette commission se réunit une à deux fois par an. Cette fréquence peut être révisée d'un commun accord avec les membres qui la composent.

VIII. SUIVI ET EVALUATION

Les signataires du protocole d'accord assurent le suivi et l'évaluation régulière du PLIE afin de mesurer et analyser :

- Le respect des engagements du PLIE de l'Agenais ;
- Le respect des engagements de ses partenaires ;
- Les résultats obtenus, notamment en termes d'entrées et de sorties positives ;
- La pertinence de la stratégie mise en place ;
- L'efficacité du dispositif et de son fonctionnement opérationnel ;
- La dynamique et l'investissement des partenaires.

Annuellement, un bilan est réalisé par le PLIE qui rend compte de son action et des éventuelles difficultés rencontrées à l'occasion d'un Comité de pilotage.

Il pourra être décidé à la demande du Comité de pilotage de recourir à un organisme extérieur compétent pour procéder à une évaluation plus complète du PLIE notamment à mi-parcours et en fin de protocole.

IX. DUREE

Le présent protocole engage ses signataires pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2027.

A l'issue de cette période, le protocole pourra faire l'objet d'une reconduction tacite jusqu'à la mise en œuvre du prochain programme opérationnel national FSE.

X. REVISION DU PROTOCOLE

Les signataires du protocole se réservent la possibilité de réviser les objectifs du présent protocole d'accord.

Toute modification du présent protocole se fera par voie d'avenant sur décision du Comité de Pilotage notamment :

- Pour adapter ses objectifs et son organisation aux mutations de l'environnement économique et social,
- Pour intégrer d'éventuelles dispositions réglementaires relatives à la mise en œuvre de la programmation 2021-2027 et une éventuelle modification de la durée du Protocole.

Fait à Agen, le

Pour l'Etat
Monsieur Jean-Noël Chavanne,
Préfet de Lot et Garonne

Pour le Conseil Régional de Nouvelle Aquitaine
Monsieur Alain ROUSSET
Président

Pour le Conseil Départemental du Lot-et-Garonne
Madame Sophie Borderie,
Présidente

Pour l'Agglomération d'Agen
Monsieur Jean DIONIS du SEJOUR,
Président

Pour Pôle Emploi
Madame Pascale SEQUIER,
Directrice Territoriale Déléguée Pôle Emploi Lot-et-Garonne

N° 1-03-03-C**CONVENTION ANNUELLE D'OBJECTIFS ET DE MOYENS (CAOM) AVEC L'ETAT RELATIVE
AUX DISPOSITIONS D'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE****D E C I D E**

- d'approuver la convention annuelle d'objectifs et de moyens et son annexe relative aux dispositifs d'aide à l'insertion entre le Département de Lot-et-Garonne et l'Etat jointe en annexe ;
- d'autoriser la Présidente du Conseil départemental à la signer.

Les crédits nécessaires sont prévus au budget.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	

Convention annuelle d'objectifs et de moyens
Relative aux dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle
fixant les engagements du Département de Lot-et-Garonne et de l'Etat

Vu le code du travail et notamment les articles L5134-19-4 et suivants,

Vu les dispositions de la loi n° 2008/1249 du 01 décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion,

Vu le décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au Contrat Unique d'Insertion

Vu l'instruction DGEFP n° 2014/02 du 05 février 2014 relative au pilotage des dispositifs de l'insertion par l'activité économique,

Vu la circulaire DGEFP/MIP/METH/2021/42 du 12 février 2021 relative aux Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché de l'emploi

Vu l'instruction DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021 relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020

Vu la délibération de l'Assemblée Départementale en date du 2022 relative au renouvellement au Convention d'Objectifs et de Moyens pour 2022

PRÉAMBULE

L'enjeu de cette convention est de promouvoir une politique cohérente et stable de nature à favoriser l'accès des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) à un parcours d'insertion adapté à leurs besoins. Afin de maintenir une offre d'insertion qualitativement et quantitativement satisfaisante au regard des besoins du territoire, dans un contexte où les interventions publiques sont contraintes, il est nécessaire d'optimiser les interventions financières de la collectivité et de l'Etat.

Le Département s'engage à développer l'accès au contrat unique d'insertion (CUI) et aux dispositifs de l'insertion par l'activité économique (IAE) aux bénéficiaires du RSA relevant de sa compétence.

Le 1^{er} volet de la présente convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) décline les objectifs d'entrée en contrat unique d'insertion.

Son 2^{ème} volet relatif à l'IAE fixe le nombre prévisionnel de personnes bénéficiaires d'un parcours d'insertion au sein des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) financées en commun par le Département et l'Etat. Ce volet précise les modalités d'attribution de ces aides et les montants financiers associés, le cas échéant par catégorie de structures.

Le Département de Lot-et-Garonne s'engage à cofinancer des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle qui comprennent : les parcours emploi compétences (juridiquement CUI-CAE) et les aides aux postes d'insertion au titre de l'année 2022.

Un avenant à la CAOM interviendra le cas échéant en cours d'année 2022 afin d'intégrer dans le co-financement des aides aux postes d'insertion, la part de co-financement dédiée au financement des CDI d'inclusion pour les bénéficiaires du RSA.

A. Volet contrats uniques d'insertion

L'Etat et le Département de Lot-et-Garonne se fixent l'objectif de favoriser l'entrée ou le retour en emploi des personnes bénéficiaires du RSA et qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Pour l'Etat, cet objectif s'inscrit dans le cadre de la politique nationale visant à diminuer le chômage de longue durée et accroître les entrées en emploi des publics prioritaires visés par l'arrêté du préfet de région relatif à la prise en charge des contrats aidés.

Pour le Département de Lot-et-Garonne, l'objectif est de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA dans le cadre des priorités définies par le programme départemental d'insertion, et de soutenir le secteur non marchand par la mobilisation des dispositifs afin de prendre en charge des besoins collectifs insuffisamment ou non satisfaits.

La présente convention a pour objet de fixer, pour l'année 2022, les objectifs quantitatifs de prescription des contrats uniques d'insertion en application de l'article L. 5134-30-2 du code du travail, pour des bénéficiaires du RSA pris en charge par le Département de Lot-et-Garonne.

La prescription d'un contrat unique d'insertion pour un bénéficiaire du RSA se traduit par une décision prise par la présidente du Conseil départemental, ouvrant droit au versement d'une aide à l'insertion professionnelle.

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

La contribution du Département à la prise en charge de cette aide est déterminée par l'article D5134-41 du code du travail, soit 88% du montant du RSA pour une personne isolée.

S'agissant des renouvellements, la décision d'attribution d'une nouvelle aide est subordonnée au bilan préalable des actions d'accompagnement et des actions visant à l'insertion durable des salariés, réalisées dans le cadre d'un contrat aidé antérieur.

Il ne peut être attribué d'aide à l'insertion professionnelle lorsque l'embauche vise à procéder au remplacement d'un salarié licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou lorsque l'employeur n'est pas à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

MISE EN OEUVRE

Objectifs d'entrée en parcours emploi compétences (PEC)

(Contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi : CUI-CAE)

Le volume annuel des entrées sera le suivant : **85 parcours emploi compétences** (initiaux et renouvellements) cofinancées par l'Etat (sur le programme 102 Accès et retour à l'emploi du Ministère du Travail) et le Département.

Cet objectif est indépendant des recrutements opérés par le ministère de l'Education nationale sur ses crédits propres, notamment pour des emplois d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) ou d'accompagnant des élèves en situation de handicap ; emplois qui peuvent, selon les profils et parcours des personnes, être proposés à des bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA).

Les paramètres de prise en charge (Durée moyenne de prise en charge, Taux de prise en charge, Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide) sont déterminés par l'arrêté pris par le préfet de région Nouvelle-Aquitaine (actuellement en vigueur, arrêté du 21/02/2022).

PRESCRIPTION

En application de l'article L5134-19-1 du code du travail, la présidente du Conseil Départemental prend elle-même les décisions d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle au titre des CUI-CAE.

AUTO - PRESCRIPTION

L'auto-prescription est une situation où l'aide est attribuée à une structure employeuse dont la personnalité morale n'est pas distincte de celle du prescripteur de contrats aidés (qu'il s'agisse de Pôle Emploi, d'une mission locale, d'un Cap Emploi ou d'un conseil départemental).

Le principe est celui de l'interdiction de l'auto-prescription. Juridiquement, une telle situation correspond à l'attribution d'une aide, par le prescripteur, à un bénéficiaire qui n'est autre que lui-même, d'où résulterait une situation de conflit d'intérêts induite par l'auto-prescription : le prescripteur à la fois chargé d'attribuer l'aide, attributaire de ladite aide en tant qu'employeur, chargé d'accompagner le salarié et, en outre, de réaliser le bilan du parcours duquel dépendra un éventuel renouvellement de l'aide.

Si le principe est l'interdiction, le recrutement de parcours emploi compétences pour le compte d'un prescripteur peut être autorisé, de manière véritablement exceptionnelle. Ces recrutements

doivent être validés, au nom du Préfet, par la Direction Départementale de l'emploi du travail des solidarités et de la protection des populations de Lot et Garonne.

PAIEMENT

En application de l'article R5134-40 du code du travail, le comptable départemental procède au paiement de la part départementale de l'aide à l'insertion professionnelle au titre des CUI-CAE.

PROJET

B. Volet Insertion par l'activité économique

Le Département de Lot-et-Garonne et l'Etat affirment leur volonté commune de poursuivre et d'approfondir leur collaboration afin d'assurer la prise en charge des publics les plus prioritaires dans les parcours d'insertion en lien avec les objectifs du programme départemental d'insertion (PDI).

L'offre d'insertion par l'activité économique dans le département repose sur 26 structures conventionnées par les services de l'Etat. Elle se répartit entre :

- **12 ateliers et chantiers d'insertion portés par 11 organismes porteurs ;**
- **5 associations intermédiaires ;**
- **10 entreprises d'insertion ;**
- **2 entreprises de travail temporaire d'insertion.**

Ces dispositifs permettent de conduire des actions communes en cohérence avec les caractéristiques locales du marché du travail.

1. Champ d'intervention et objectifs du Département

1.1 Champ d'intervention

Rappel : l'éligibilité des bénéficiaires est validée préalablement par l'octroi d'un PASS IAE pour l'ensemble des dispositifs.

En application de l'article L. 5132-3-1 du code du travail, l'action du département, dans le cadre de cette convention, se concentre sur les bénéficiaires du RSA dont il a la charge, inscrits dans un parcours d'insertion au sein des ateliers et chantiers d'insertion portés par les organismes conventionnés par l'Etat en 2022.

1.2 Objectifs prévisionnels du nombre de personnes prises en charge par le Département dans le cadre de l'IAE.

Le montant financier correspondant à la participation du Département de Lot-et-Garonne indiqué dans la présente convention annuelle d'objectifs et de moyens (volet IAE) est de :

752 220€.

Ce montant financier global correspond au financement de **126 postes à 26h** et des objectifs d'entrée de **126 maximum en CDDI sur une durée de 12 mois** dans des Ateliers et chantiers d'insertion du département.

Les objectifs d'embauche des bénéficiaires du RSA par SIAE sont détaillés ci-dessous :

- 32 entrées dans la structure porteuse AGIR VAL D'ALBRET,
 - Pour un montant financier correspondant de 32 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **191 040 euros**
 - Correspondant à $[191\ 040 / 21\ 096] = 9.06$ ETP d'insertion prévisionnels
- 4 entrées dans la structure porteuse APREVA,
 - Pour un montant financier correspondant de 4 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **23 880 euros**
 - Correspondant à $[23\ 880 / 21\ 096] = 1.13$ ETP d'insertion prévisionnels
- 2 entrées dans la structure porteuse APREVA MOBILITE ACCOMPAGNEE,
 - Pour un montant financier correspondant de 2 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **11 940 euros**
 - Correspondant à $[11\ 940 / 21\ 096] = 0.57$ ETP d'insertion prévisionnels
- 14 entrées dans la structure porteuse ASSOCIATION SERVICE ENVIRONNEMENT,
 - Pour un montant financier correspondant de 14 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **83 580 euros**
 - Correspondant à $[83\ 580 / 21\ 096] = 3.96$ ETP d'insertion prévisionnels
- 14 entrées dans la structure porteuse LES CHEMINS VERTS DE L'EMPLOI,
 - Pour un montant financier correspondant de 14 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **83 580 euros**
 - Correspondant à $[83\ 580 / 21\ 096] = 3.96$ ETP d'insertion prévisionnels
- 9 entrées dans la structure porteuse LE CREUSET,
 - Pour un montant financier correspondant de 9 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **53 730 euros**
 - Correspondant à $[53\ 730 / 21\ 096] = 2.55$ ETP d'insertion prévisionnels
- 13 entrées dans la structure porteuse ENVIRONNEMENT PLUS,
 - Pour un montant financier correspondant de 13 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **77 610 euros**
 - Correspondant à $[77\ 610 / 21\ 096] = 3.68$ ETP d'insertion prévisionnels
- 16 entrées dans la structure porteuse REGIE DE QUARTIER D'AGEN,
 - Pour un montant financier correspondant de 16 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **95 520 euros**
 - Correspondant à $[95\ 520 / 21\ 096] = 4.53$ ETP d'insertion prévisionnels
- 10 entrées dans la structure porteuse REGIE VALLEE DU LOT,
 - Pour un montant financier correspondant de 10 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **59 700 euros**
 - Correspondant à $[59\ 700 / 21\ 096] = 2.83$ ETP d'insertion prévisionnels
- 8 entrées dans la structure porteuse LES RESTOS DU COEUR,
 - Pour un montant financier correspondant de 8 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **47 760 euros**
 - Correspondant à $[47\ 760 / 21\ 096] = 2.26$ ETP d'insertion prévisionnels
- 4 entrées dans la structure porteuse JARDIN BIO SOLINCITE,
 - Pour un montant financier correspondant de 4 personnes $\times 497.50 \times 12$ mois = **23 880 euros**
 - Correspondant à $[23\ 880 / 21\ 096] = 1.13$ ETP d'insertion prévisionnels

C. Conditions de mise en œuvre

1. Réajustement des objectifs

Le Département de Lot-et-Garonne et l'Etat conviennent qu'un réajustement des objectifs prévus à la présente convention pourra avoir lieu en cours d'exécution sous réserve des crédits disponibles.

2. Les modalités de paiement

Le Département de Lot-et-Garonne ne dispose pas de convention de gestion avec l'Agence de services et de paiement (ASP).

A chaque fin de mois et sur présentation des bulletins de salaire des Bénéficiaires du RSA présents dans les ateliers et chantiers d'insertion, le département verse directement à la structure le montant forfaitaire du RSA.

3. Durée de la convention

Les dispositions de la présente convention couvrent la période du 01/01/2022 au 31/12/2022

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions de la convention est confié à :

- Les correspondants du Département de Lot et Garonne :
.....
- Les correspondants de la Direction Départementale de l'emploi du travail des solidarités et de la protection des populations de Lot et Garonne. :
.....

Le suivi et le pilotage de la CAOM s'effectueront en partenariat avec la Direction Départementale de l'emploi du travail des solidarités et de la protection des populations de Lot et Garonne et seront abordés lors des réunions du Service Public de l'Emploi.

Un bilan intermédiaire d'exécution de la convention est prévu courant juin 2022.

Fait à Agen, le

Le Préfet de Lot-et-Garonne

La Présidente du Conseil Départemental

Jean-Noël CHAVANNE

Sophie BORDERIE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ANNEXE À LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE L'ÉTAT ET LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

FINANCÉ PAR LE DÉPARTEMENT DE :

LOT-ET-GARONNE

(indiquer le nom du département)

POUR L'ANNÉE

2022

(indiquer l'année au format ssaa)

Article L. 5134-19-4 du code du travail
Article L. 5134-110 du code du travail
Article L. 5132-3-1 du code du travail

VOLET 1 DE LA CAOM (CUI EAV)
EMPLOIS D'AVENIR Secteur non Marchand
EMPLOIS D'AVENIR Secteur Marchand
CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Cadre réservé à l'administration										
0	4	7	2	0	2	2	0	1	0	0
dépt			année		n° ordre			avt renouvellement		avt modification



N° 313999203

ANNEXE À LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS
CONCLUE ENTRE L'ÉTAT ET LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Applicable du 01/01/2022 au 31 décembre de la même année. Si date d'échéance antérieure, la préciser : _____

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Département : 47 - LOT ET GARONNE Adresse : _____

633 - Direction Générale de l'Équipement, du Développement et de l'Énergie

Code postal : 47022 0553694000

Commune : 47000 - Agen

N° SIRET : 22470001300424

Nom et qualité de la personne chargée du suivi de la convention : Agnès BONFRA/Ag. DIVERD/Ag. CROSS-PONE

DÉLÉGATION DE PRESCRIPTION

Organisme chargé de la prescription et de la signature des aides à l'insertion professionnelle : _____

Pôle emploi : _____ N° SIRET : _____

Autre organisme : _____

Adresse : _____

OBJECTIFS D'ENTRÉES EN EMPLOIS D'AVENIR

- Nombre total d'entrées prévues en EAV (secteur non marchand) pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : _____
 (dont prolongations : _____)
 Dont nombre d'entrées en EAV au taux majoré (_____ %) : _____ (dont prolongations : _____)
- Nombre total d'entrées prévues en EAV (secteur marchand) pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : _____
 (dont prolongations : _____)
 Dont nombre d'entrées en EAV au taux majoré (_____ %) : _____ (dont prolongations : _____)
- Nombre d'entrées prévues en EAV (secteur non marchand) financés en totalité par le département pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : _____ (dont prolongations : _____)
- Nombre d'entrées prévues en EAV (secteur marchand) financés en totalité par le département pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : _____ (dont prolongations : _____)

OBJECTIFS D'ENTRÉES EN CONTRATS UNIQUES D'INSERTION

- Nombre total d'entrées prévues en CUI-CAE (secteur non marchand) pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : 85
 (dont prolongations : _____)
 Dont nombre d'entrées en CUI-CAE (secteur non marchand) au taux majoré (_____ %) : _____ (dont prolongations : _____)
- Nombre total d'entrées prévues en CUI-CIE (secteur marchand) pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : _____
 (dont prolongations : _____)
 Dont nombre d'entrées en CUI-CIE (secteur marchand) au taux majoré (_____ %) : _____ (dont prolongations : _____)
- Nombre d'entrées prévues en CUI-CAE (secteur non marchand) financés en totalité par le département pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : _____ (dont prolongations : _____)
- Nombre d'entrées prévues en CUI-CIE (secteur marchand) financés en totalité par le département pendant la durée de l'aide à l'insertion professionnelle : _____ (dont prolongations : _____)

VOLET 2 DE LA CAOM (IAE)
INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



ANNEXE À LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS
CONCLUE ENTRE L'ÉTAT ET LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL

AIDES ATTRIBUÉES AUX ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION FINANCÉS PAR LE DÉPARTEMENT

Nombre total d'entrées prévues pendant la durée de la convention : 1 2 6 salariés

dont ⁽¹⁾ : 1 2 6 BRSA

 Jeune -26 Seniors ASS AAH TH 50 et + DELD Autres

Montant financier : 7 5 2 2 2 0 , 0 0 s ⁽²⁾

AIDES ATTRIBUÉES AUX STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (HORS ACI)

Entreprises (EI)

Nombre total d'entrées prévues pendant la durée de la convention : salariés

dont ⁽¹⁾ : BRSA

 Jeune -26 Seniors ASS AAH TH 50 et + DELD Autres

Montant financier : , s ⁽²⁾

Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Nombre total d'entrées prévues pendant la durée de la convention : salariés

dont ⁽¹⁾ : BRSA

 Jeune -26 Seniors ASS AAH TH 50 et + DELD Autres

Montant financier : , s ⁽²⁾

Associations intermédiaires (AI)

Nombre total d'entrées prévues pendant la durée de la convention : salariés

dont ⁽¹⁾ : BRSA

 Jeune -26 Seniors ASS AAH TH 50 et + DELD Autres

Montant financier : , s ⁽²⁾

⁽¹⁾ personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

⁽²⁾ Lorsque les objectifs d'entrées portent sur les Brsa en ACI, la participation financière correspond à 88% du montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolé par mois.

Le signataire représentant l'organe exécutif du département s'engage par la présente convention à :

- réserver le traitement des informations nominatives qui leur seront transmises par l'Agence de services et de paiement aux seules finalités de préparation et de conclusion du CUI ou de l'EAV ;
- mettre en œuvre des mesures de sécurité propres à assurer la confidentialité de ces informations ;
- garantir aux intéressés l'exercice de leurs droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la Loi n° 78-17 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Fait le : _____
Pour le Conseil Départemental (Signature et cachet)

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

D E C I D E

- d'approuver la Convention Territoriale Globale (CTG) de Fumel Vallée du Lot 2021-2025, jointe en annexe ;
- d'autoriser la Présidente du Conseil départemental à la signer.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	



Convention Territoriale Globale FUMEL VALLEE DU LOT

2021-2025

Pas à pas, s'épanouir en famille(s)



LOT-ET-GARONNE
Le Département



CONVENTION TERRITORIALE GLOBALE DE SERVICES AUX FAMILLES

Entre :

La communauté de communes « Fumel Vallée du Lot »,

représentée par M XXX, Président

et dont le siège est situé : Place Georges Escande – 47500 FUMEL

La commune de Cuzorn,

représentée par M XXX, Maire

et dont le siège est situé : 1 place de la Mairie – 47500 Cuzorn

La commune de Fumel,

représentée par M XXX, Maire

et dont le siège est situé : 1 place du Château – 47500 Fumel

La commune de Monsempron Libos,

représentée par M XXX, Maire

et dont le siège est situé : BP 18 – Place de la Mairie – 47500 Monsempron Libos

La commune de Montayral,

représentée par M XXX, Maire

et dont le siège est situé : Place de la Mairie – 47500 Montayral

La commune de Penne d'Agenais,

représentée par M XXX, Maire

et dont le siège est situé : Place Paul Froment – BP 11 47 140 Penne d'Agenais

La commune de St Sylvestre sur Lot,

représentée par M XXX, Maire

et dont le siège est situé : Rue de la République – 47 140 Saint-Sylvestre-sur-Lot

La commune de Tournon d'Agenais,

représentée par Mr XXX, Maire

et dont le siège est situé : Place de l'hôtel de Ville – 47 370 Tournon d'Agenais

Le Syndicat intercommunal de Tournon d'agenais,

représenté par M XXX, Président

et dont le siège est situé : Mairie – Le Bourg – 47 370 Tournon d'Agenais

Ci-après désigné « les partenaires »

Et :

La caisse d'Allocations familiales du Lot et Garonne,

représentée par la présidente de son conseil d'administration, M XXX et par
sa directrice, M XXX

Ci-après désignée « la Caf ».

Et :

La caisse de mutualité sociale agricole de Dordogne Lot et Garonne,

représentée par M. XXX, directeur général,

Ci-après désignée « la Cmsa ».

Et :

Le conseil Départemental du Lot-et-Garonne

Représenté par M XXX, sa Présidente

Ci-après désignée « le Département »

Et :

L'Education Nationale,

Représentée par M. XXX, Directeur des Services Départementaux de l'Education
Nationale

Ci-après désignée « l'Education Nationale»

Et :

L'Etat,

Représenté par M. XXX, Préfet de Lot-et-Garonne,

Ci-après désignée « l'Etat »

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Sommaire

Article préliminaire :	Préambule	6
Article 1 :	Objet de la convention territoriale globale de services aux familles du territoire de Fumel Vallée du Lot.....	6
Article 2 :	Les champs d'intervention de la Caf	6
Article 3 :	Les champs d'intervention de Fumel Vallée du Lot	6
Article 4 :	Les champs d'intervention de la Mutualité sociale agricole	7
Article 5 :	Les champs d'intervention du conseil départemental	7
Article 6 :	Les champs d'intervention de l'Etat et de l'Education Nationale.....	8
Article 7 :	Les objectifs partagés au regard des besoins	9
Article 8 :	Engagements des partenaires	10
Article 9 :	Modalités de collaboration	11
Article 10 :	Echanges de données	12
Article 11 :	Communication.....	12
Article 12 :	Evaluation.....	13
Article 13 :	Durée de la convention	13
Article 14 :	Exécution formelle de la convention.....	13
Article 15 :	La fin de la convention	13
Article 16 :	Les recours.....	14
Article 17 :	Confidentialité	14
Annexe 1 :	Diagnostic partagé	
Annexe 2 :	Liste des équipements et services soutenus par les collectivités locales	
Annexe 3 :	Plan d'actions de la Convention Territoriale Globale	
Annexe 4 :	Modalités de fonctionnement du comité de pilotage	
Annexe 5 :	Modalités de versement de l'Enveloppe Financière Locale (EFL)	
Annexe 6 :	Délibération du conseil communautaire de Fumel Vallée du Lot en date du 9 décembre 2021	

Vu les articles L. 263-1, L. 223-1 et L. 227-1 à 3 du Code de la sécurité sociale ;

Vu le Code de l'action sociale et des familles ;

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'arrêté du 3 octobre 2001 relatif à l'Action sociale des Caisses d'allocations familiales (Caf) ;

Vu la Convention d'objectifs et de gestion (Cog) arrêtée entre l'Etat et la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) ;

Vu la délibération du conseil communautaire de la communauté de communes de Fumel Vallée du Lot en date du 9 décembre 2021 figurant en annexe 6 de la présente convention.

Article préliminaire : Préambule

Acteurs majeurs de la politique sociale, la Caf et le Département de Lot et Garonne ont signé le 02/12/2017 une convention départementale de partenariat visant à promouvoir une politique d'action sociale et familiale départementale ambitieuse et partagée.

La signature de cette CTG Départementale a permis de réaffirmer une volonté politique commune et met en avant une démarche partenariale intégrée et territorialisée, visant à mieux prendre en compte les besoins des familles et des territoires.

Cette démarche se donne comme ambitions de :

- améliorer la coordination entre les différents acteurs dans le respect des compétences de chacun ;
- donner de la lisibilité aux familles mais aussi aux partenaires et aux équipes en charge de la mise en œuvre des politiques sociales ;
- optimiser le recours aux droits, services et équipements ;
- améliorer et rationaliser la mobilisation des dispositifs conventionnels et financiers ;
- décloisonner les interventions ;
- favoriser le développement social local
- mettre en synergie les différents schémas, plans et programmes départementaux

Ces ambitions sont réaffirmées dans le Schéma Départemental des Services aux Familles 2021-2025, signé par 9 institutions et l'ensemble des EPCI du Lot-et-Garonne. Ce Schéma est lui-même décliné en deux volets majeurs :

- Faciliter le parcours de vie des familles : il s'agit pour les institutions de soutenir efficacement les familles, par la mise en place d'une offre permettant notamment aux parents de concilier vie familiale et vie professionnelle, accompagnant les parents dans leur fonction parentale, permettant de lutter contre l'isolement social...

Le SDSF permet de coordonner les interventions des différentes institutions en directions des familles et doit permettre in fine, la correction des inégalités territoriales et des inégalités sociales, une meilleure visibilité des politiques publiques, et un meilleur accès des parents à l'information.

- Organiser les politiques publiques, concernant l'ensemble des thématiques suivantes : la jeunesse, l'équité territoriale, l'accès aux droits et le numérique, le vivre ensemble

Article 1 : Objet de la convention territoriale globale de services aux familles du territoire de Fumel Vallée du Lot

La présente convention vise à définir le projet stratégique global du territoire ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

Ce projet est établi à partir d'un diagnostic tenant compte de l'ensemble des problématiques du territoire et associant l'ensemble des acteurs concernés en interne et en externe (habitants, associations, collectivités territoriales, etc.) sur les territoires prioritaires identifiés.

Elle a pour objet :

- d'identifier les besoins prioritaires sur l'ensemble des communes de la communauté d'agglomération (figurant en annexe 2 de la présente convention) ;
- de définir les champs d'intervention à privilégier au regard de l'écart offre/besoin ;
- de pérenniser et d'optimiser l'offre des services existante, par une mobilisation des cofinancements (Annexe 2) ;
- de développer des actions nouvelles permettant de répondre à des besoins non satisfaits par les services existants (Annexe 3).

Article 2 : Les champs d'intervention de la Caf

Acteur majeur de la politique sociale, les interventions de la Caf, en matière d'optimisation de l'existant et de développement d'actions nouvelles, sur le territoire de Fumel Vallée du Lot ont pour finalité :

- aider les familles à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale
- soutenir la fonction parentale et faciliter les relations parents – enfants
- accompagner les familles dans leurs relations avec l'environnement et le cadre de vie
- créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle des personnes et des familles

Article 3 : Les champs d'intervention de Fumel Vallée du Lot

La communauté de communes de Fumel Vallée du Lot met en place des actions au niveau local pour répondre à des besoins repérés. L'ensemble des statuts et compétences de la communauté de communes de Fumel Vallée du Lot sont détaillées en Annexe 7.

En matière d'action sociale d'intérêt communautaire, elle exerce de plein droit en lieu et place de ses communes, les compétences dont la liste suit :

- **Santé :**

La communauté de communes élabore et met en œuvre un projet territorial partenarial et un programme d'action visant à améliorer la qualité de soins sur l'ensemble du territoire (informations, conseils, services, équipements).

- **Enfance / Jeunesse :**

La création, l'aménagement, l'entretien, la gestion des structures d'accueil en faveur de l'enfance et de la jeunesse : crèches, relais d'assistantes maternelles, accueils de loisirs extrascolaires et périscolaires uniquement le mercredi après-midi, accueils collectifs de mineurs.

La coordination et la gestion de tous les contrats s'inscrivant dans le champ de compétences décrit ci-dessus, et en lien avec les partenaires.

La participation aux dispositifs locaux de prévention de la délinquance.

Article 4 : Les champs d'intervention de la mutualité sociale agricole

La Mutualité Sociale Agricole est le 2ème régime de protection sociale française.

La MSA gère de façon globale la protection sociale des salariés et des non-salariés agricoles, ainsi que de leurs ayants droits et des retraités.

La MSA prend en charge la médecine du travail et la prévention des risques professionnels. En complément de la protection sociale légale, le législateur a confié à la MSA la responsabilité de conduire une politique d'action sanitaire et sociale. Ses modes d'intervention combinent à la fois des actions individuelles auprès des ressortissants agricoles et des démarches plus collectives liées à l'animation en milieu rural et au développement social territorial.

Le Plan d'Action Sanitaire et Sociale 2021-2025 de la MSA DLG, en accord avec les orientations nationales, décline une politique d'action sociale en faveur des familles, des actifs fragilisés et des personnes âgées et s'engage sur 9 orientations :

- Famille
 - Accompagner les familles agricoles dans leur parcours de vie
 - Contribuer à développer un cadre de vie adapté aux besoins des familles sur les territoires ruraux et/ou fragiles
 - Favoriser l'autonomie et la place des jeunes dans les territoires ruraux et/ou fragiles
- Actifs fragilisés
 - Accompagner les actifs fragilisés
 - Prévenir la désinsertion professionnelle des actifs agricoles en arrêt de travail de plus de 3 mois
 - Prévenir et accompagner les situations de mal-être et d'épuisement professionnel des actifs agricoles
 - Promouvoir l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) et l'accompagnement global des salariés en insertion
- Personnes âgées
 - Favoriser l'accompagnement à domicile des retraités et prévenir la perte d'autonomie des plus fragiles
 - Lutter contre l'isolement des personnes âgées et soutenir les solidarités de proximité sur les territoires ruraux et/ou fragiles

Article 5 : Les champs d'intervention du Département

Le champ des compétences sociales et médico-sociales du Département englobe toutes les catégories de personnes, quel que soit leur âge. Ainsi, dans une logique avant tout de prévention, d'inclusion et de protection, les missions sociales et médico-sociales du Département se déclinent en 3 grands secteurs d'intervention :

- L'enfance et la famille, incluant la protection maternelle et infantile (PMI) jusqu'à 6 ans et la protection de l'enfance en danger au titre de l'aide sociale à l'enfance en développant des interventions éducatives au sein des familles, en accueillant les mineurs ne pouvant être maintenus auprès de leur parents et en mettant en oeuvre des actions médico-sociales préventives
- L'insertion des publics en situation de précarité, dont les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), par la liquidation de prestations individuelles d'aide sociale et la mise à disposition d'une offre d'insertion sociale et professionnelle.
- L'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, en promouvant le maintien à domicile et l'insertion dans la cité et en accompagnant la prise en charge en établissement.

Le Département a signé avec la Caf : une Convention Territoriale Globale 2017-2021, un Contrat Enfance et Jeunesse 2017-2020 ainsi que le Schéma Départemental des Services aux Familles 2016-2020. A ce titre, le Département partage avec la Caf des objectifs communs de développement et de coordination des services.

Ces différents documents sont en cours de renouvellement voire déjà renouvelés :

- Le SDSF 2021-2025 a été renouvelé en mai 2021
- La suite du CEJ sera intégrée dans la prochaine CTG et la Convention d'Objectifs et de Financement (COF) afférente. Les fiches actions correspondantes seront portées à la connaissance de Fumel Vallée du Lot dès qu'elles seront validées.

La politique sociale et médico-sociale du Département se décline notamment dans les centres médico-sociaux, et les professionnels exerçant dans ces CMS sont des acteurs et relais de proximité pour la mise en œuvre de la CTG.

Article 6 : Les champs d'intervention de l'Etat et de l'Education Nationale

Le service départemental de la jeunesse, de l'engagement et des sports (SDJES), service de la DSDEN de Lot-et-Garonne, met en œuvre les politiques publiques en matière de jeunesse et de sport.

Les missions en matière de jeunesse consistent à :

- Protéger les mineurs en accueils collectifs et contribuer à la qualité éducative de ces accueils (réunions et formations destinées aux équipes, contrôles, accompagnement des projets) ;
- Promouvoir et mettre en œuvre l'engagement des jeunes, notamment le service civique ;
- Développer l'autonomie des jeunes à travers les politiques partenariales locales de jeunesse et le soutien à l'information, l'initiative et la mobilité des jeunes ;
- Promouvoir les valeurs de la République : citoyenneté, laïcité.

Les missions concernant le sport consistent à :

- Veiller à la sécurité des pratiques sportives (réunions des éducateurs sportifs, contrôles, accompagnement des projets) ;
- Favoriser l'accès des pratiques sportives à tous les publics (financement des clubs) ;
- Développer la pratique sportive, notamment en faveur des publics les plus éloignés de celle-ci : Sport santé, Sport et handicap, Sport et insertion.

La participation du SDJES à la CTG reflète sa volonté de travailler en cohérence avec les acteurs du territoire et de s'associer avec eux, à travers des objectifs communs, au développement de ses champs particuliers, dans la mesure de ses compétences et de ses moyens.

Article 7 : Les objectifs partagés au regard des besoins

Les champs d'intervention conjoints sont :

Aider les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale :

- Poursuivre la structuration d'une offre diversifiée en direction de la petite enfance ;
- Poursuivre la structuration d'une offre diversifiée en direction des enfants.

Faciliter la relation parentale, favoriser le développement de l'enfant et soutenir les jeunes :

- Compenser les charges familiales et accompagner les parents dans leur rôle ;
- Contribuer à l'égalité des chances en matière de réussite scolaire et renforcer le lien entre les familles et l'école ;
- Faciliter l'autonomie des jeunes, élément de passage à l'âge adulte.

Accompagner les familles pour améliorer leur cadre de vie et leurs conditions de logement :

- Favoriser, pour les familles, des conditions de logement et un cadre de vie de qualité ;
- Faciliter l'intégration des familles dans la vie collective et citoyenne ;

Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle :

- Soutenir les personnes et les familles confrontées au handicap ;
- Aider les familles confrontées à des événements ou des difficultés fragilisant la vie familiale ;
- Accompagner le parcours d'insertion et le retour (et maintien) dans l'emploi des personnes et des familles en situation de pauvreté.

Les Annexes 2 et 3 à la présente convention précisent les moyens mobilisés **par chacun des partenaires** dans le cadre des champs d'intervention conjoint. Ces annexes font apparaître le soutien des co-financeurs pour le maintien de l'offre existante et les axes de développement d'offres nouvelles.

L'annexe 1 à la présente convention précise les modalités de mise en œuvre de ces actions et les moyens pouvant être mobilisés par chacun des partenaires dans le cadre des champs d'intervention conjoints.

Article 8 : Engagements des partenaires

Les partenaires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs qu'ils se sont assignés dans le cadre de la présente convention.

La présente convention est conclue dans le cadre des orientations de la Convention d'objectifs et de gestion signée entre l'Etat et la Cnaf. Elle est mise en œuvre dans le respect des dispositifs et des outils relevant des compétences propres de chacune des parties, lesquelles restent libres de s'engager avec leurs partenaires habituels ou d'engager toute action ou toute intervention qu'elles jugeront nécessaire et utile.

La Ctg matérialise également l'engagement conjoint de la Caf et de la collectivité à poursuivre leur appui financier aux services aux familles du territoire.

A l'issue du (es) Contrat(s) enfance et jeunesse passé(s) avec la(es) collectivité(s) signataire(s), la Caf s'engage à conserver le montant des financements bonifiés de N-1 à ce titre et à les répartir directement entre les structures du territoire soutenues par la collectivité locale compétente, sous la forme de « bonus territoire ctg ».

De son côté, la collectivité s'engage à poursuivre son soutien financier en ajustant en conséquence la répartition de sa contribution pour les équipements et services listés en Annexe 2. Cet engagement pourra évoluer en fonction de l'évolution des compétences détenues.

Pour faciliter la mise en œuvre de la CTG, la Caf du lot et Garonne a décidé de proposer aux territoires qui le souhaitent de bénéficier d'une enveloppe financière locale.

Cette enveloppe financière locale est attribuée à l'instance de gouvernance de la CTG, à condition qu'elle respecte les principes de la charte « Comité territorial des services aux familles » (cf. annexe 4) et soit labélisée Comité Territorial de Services aux Familles.

Les modalités de calcul de l'enveloppe ainsi que son montant sont définies annuellement et décrits en annexe 5.

Article 9: Modalités de collaboration

Les parties s'engagent à mobiliser des moyens humains (personnels qualifiés et en quantité) et matériels (données, statistiques, etc.) nécessaires à la réalisation des obligations définies dans la présente convention.

Pour mener à bien les objectifs précisés dans la présente convention, les parties décident de mettre en place un comité de pilotage, dénommé Comité territorial de Services aux Familles.

Ce comité est composé des signataires de la CTG (représentants de la Caf, de Fumel Vallée du Lot, des communes signataires, de la Msa, des représentants de l'Education Nationale, de l'Etat et du Département).

Les parties conviennent d'un commun accord que des personnes ressources en fonction des thématiques repérées pourront participer à ce comité de pilotage à titre consultatif.

Cette instance :

- assure le suivi de la réalisation des objectifs et l'évaluation de la convention ;
- contribue à renforcer la coordination entre les partenaires, dans leurs interventions respectives et au sein des différents comités de pilotage thématiques existants ;
- veille à la complémentarité des actions et des interventions de chacun des partenaires sur le territoire concerné ;
- porte une attention particulière aux initiatives et aux actions innovantes du territoire.

Le comité de pilotage sera co-piloté par la Caf et Fumel Vallée du Lot. Le secrétariat permanent est assuré par Fumel Vallée du Lot.

Les modalités de fonctionnement, fixées d'un commun accord entre les parties à la présente convention figurent en annexe 4 de la présente convention.

Article 10 : Echanges de données

Les parties s'engagent réciproquement à se communiquer toutes les informations utiles dans le cadre de l'exécution de la présente convention.

Toutefois, en cas de projet d'échanges de données à caractère personnel, les demandes par l'une des parties feront obligatoirement l'objet d'une étude d'opportunité, de faisabilité et de conformité au RGPD par l'autre partie, en la qualité de responsable de traitement de cette dernière. Ces demandes seront soumises pour étude et avis préalable au Délégué à la Protection des Données de la partie qui détient les données personnelles demandées. Le Délégué à la Protection des Données pourra être amené à formuler des recommandations spécifiques à chaque échange de données.

Si elles sont mises en œuvre, ces transmissions (ou mises à disposition) de données personnelles respecteront strictement le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), la loi n° 78-17 du 6 Janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que les décisions, avis ou préconisations de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). La présente convention ne se substitue en rien à la nécessité, pour les responsables de traitement concernés, d'ajouter le traitement de données personnelles ainsi créé à la liste des traitements qu'il doit tenir au titre de l'article 30 du Rgpd.

Article 11 : Communication

Les parties décident et réalisent, d'un commun accord, les actions de communication relatives à la présente convention.

Les supports communs font apparaître les logos de chacune des parties.

Dans le cadre des actions de communication respectives couvrant le champ de la présente convention, chaque partie s'engage à mentionner l'action de l'autre partie.

Article 12 : Evaluation

Une évaluation est conduite annuellement et à l'issue de la présente convention.

Cette évaluation, élaborée au sein du comité de pilotage, doit permettre d'adapter les objectifs en fonction des évolutions constatées.

Toute évaluation entraînant une modification de la présente convention ou des annexes peut faire l'objet d'un avenant signé entre les parties.

Les indicateurs d'évaluation sont déclinés au sein des fiches action en annexe 3 de la présente convention.

- **Le sens de l'évaluation : évaluer pour mieux piloter**

L'évaluation de la CTG est le moment de prendre du recul sur les mesures décidées et mises en place. L'objectif est d'analyser la mise en place et le fonctionnement des actions proposées avec l'opportunité de proposer des pistes d'amélioration. Cette étape est essentielle pour garantir la cohérence de la CTG et sa pertinence vis-à-vis des attentes et besoins de la population.

Elle ne doit pas seulement consister en la réalisation d'un bilan périodique des actions menées au regard des objectifs, elle constitue un outil jugé indispensable par les acteurs locaux :

- Pour communiquer et partager sur la mise en œuvre de la CTG auprès de l'ensemble des acteurs et partenaires du projet.
- Pour apprécier l'impact des projets mis en place à destination des enfants, des jeunes et des familles.
- Pour piloter la CTG, au regard des objectifs recherchés et des résultats constatés.

Cette évaluation doit permettre une analyse critique : il s'agit ainsi de déterminer les points forts et les points faibles liés à la déclinaison opérationnelle du projet, d'identifier les différents facteurs explicatifs du constat ainsi établi et de procéder au besoin aux ajustements qui s'imposent sur les actions mises en œuvre dans le cadre de la CTG. La recherche de pistes d'amélioration du projet constitue l'enjeu principal de l'évaluation menée.

- **La mise en place d'un référentiel d'évaluation**

Pour réaliser l'évaluation, il est important de définir un référentiel d'évaluation qui devra préciser :

- Les **axes** de travail définis dans la CTG
- Les **thématiques** / sous-thématiques de l'évaluation
- Les **critères** d'évaluation utilisés (pertinence, efficacité, efficience, impact...)
- Les **questionnements évaluatifs** et leur traduction sous la forme **d'hypothèses** de travail à valider ou à infirmer seront posés.
- Les **outils** d'évaluation / d'enquête déployés (enquête quantitative et enquête qualitative auprès des familles, des enfants et des jeunes) ainsi que les indicateurs quantitatifs et qualitatifs nécessaires à l'évaluation

La sensibilisation de chacun des acteurs à la nécessité d'utiliser les outils d'évaluation et d'avoir la même rigueur sur le suivi et l'actualisation de ces outils sera nécessaire.

Article 13 : Durée de la convention

La présente convention, est conclue à compter de la date de signature figurant ci-dessous jusqu'au 31 décembre 2025 inclus, par expresse reconduction.

Elle peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois, formalisée par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de résiliation de la présente convention, les parties seront tenues des engagements pris antérieurement à celle-ci jusqu'à leur terme.

Article 14 : Exécution formelle de la convention

Toute modification fera l'objet d'un avenant par les parties.

Cet avenant devra notamment préciser toutes les modifications apportées à la convention d'origine ainsi qu'à ses annexes.

Si l'une quelconque des stipulations de la présente convention est nulle, au regard d'une règle de droit en vigueur ou d'une décision judiciaire devenue définitive, elle sera réputée non écrite, mais les autres stipulations garderont toute leur force et leur portée.

En cas de différences existantes entre l'un quelconque des titres des clauses et l'une quelconque des clauses, le contenu de la clause prévaudra sur le titre.

Article 15 : La fin de la convention

Résiliation de plein droit avec mise en demeure

En cas de non-respect par l'une des parties de l'une de ses obligations résultant de la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre partie, à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles et restée infructueuse.

Les infractions par l'une ou l'autre des parties aux lois et règlements en vigueur entraîneront la résiliation de plein droit de la présente convention par la Caf, à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations légales ou réglementaires en vigueur et restée infructueuse.

Résiliation de plein droit sans mise en demeure

La présente convention sera résiliée de plein droit par la Caf, sans qu'il soit besoin de procéder à une mise en demeure ou de remplir toutes formalités judiciaires, en cas de modification d'un des termes de la présente convention sans la signature d'un avenant.

Résiliation par consentement mutuel

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de prévenance de 6 mois.

Effets de la résiliation

La résiliation de la présente convention entraînera l'arrêt immédiat des engagements des parties.

La résiliation interviendra sans préjudice de tous autres droits et de tous dommages et intérêts.

Article 16 : Les recours

Recours contentieux

Tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du Tribunal administratif dont relève la Caf.

Article 17 : Confidentialité

Les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, au secret professionnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions dont elles auront eu connaissance durant l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Fait à AGEN, le XXXX,
En 14 exemplaires.

Cette convention comporte 15 pages et les 6 annexes énumérées dans le sommaire.

Le Préfet du Lot-et-Garonne	La Directrice et la Présidente de la Caf,
XXX	XXX
La Présidente du conseil départemental du Lot-et-Garonne	Le Président de Fumel Vallée du Lot,
XXX	XXX
Le Directeur des Services Départementaux de l'Education Nationale	Le Directeur général de la Cmsa,
XXX	XXX
Le Maire de Cuzorn,	Le Maire de Fumel,
XXX	XXX
Le Maire de Monsempron Libos,	Le Maire de Montayral,
XXX	XXX
Le Maire de Penne d'Agenais	Le Maire de St Sylvestre sur Lot,
XXX	XXX

Le Maire de Tournon d'Agenais XXX	Le Président du Syndicat intercommunal de Tournon d'agenais, XXX
---	--

N° 2-03-01-C
REMBOURSEMENT DES DEGATS AU DOMAINE PUBLIC
ACTUALISATION 2022 DE LA BASE DE CALCUL

D E C I D E

- d'appliquer, à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, pour les demandes de remboursement des dégâts au domaine public routier départemental, les coûts des véhicules, engins, et des agents, tels qu'ils sont mentionnés en annexe 1.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	

Coût 2022 des véhicules destinés à intervenir sur un dégât au domaine public routier

Engin	Coût unitaire (€ HT)	Unité prise en compte
Véhicule utilitaire léger	0,16	Km
Fourgon tôle	0,35	Km
Fourgon benne	0,31	Km
Camion benne (PL)	1,93	Km
PL + grue	2,55	Km
PL + balayeuse	3,47	Km
Camion « glissière »	5,42	Km
Tracteur+chargeur	46,00	Heure
Tracteur+balayeuse	36,31	Heure

** Données actualisées par le Parc routier départemental (janvier 2022)*

Coût 2022 des agents destinés à intervenir sur un dégât au domaine public routier

Grade	Horaires normaux	Supplément pour les 14 premières HS			Supplément au-delà des 14 premières HS		
	Coût horaire d'1 agent pour la collectivité	HS de jour	HS dimanche et férié (7h/22h)	HS de nuit (22h/7h)	HS de jour	HS dimanche et férié (7h/22h)	HS de nuit (22h/7h)
adjoint technique / adjoint technique principal	19,14	14,94	24,90	29,89	15,19	25,31	30,37
agent de maîtrise / agent de maîtrise principal	20,66	16,09	26,82	32,19	16,35	27,25	32,70
technicien / technicien principal	23,78	17,31	28,85	34,62	17,59	29,31	35,17
ingénieur / ingénieur principal / ingénieur en chef	37,40	-	-	-	-	-	-

* Données DRHDS (février 2022) : Coût en €, charges patronales incluses, référence agent titulaire, sans SFT, ni NBI, affilié à la CNRACL + RAFP 5% + cotis transport 0.75%

Pour une intervention réalisée en dehors des horaires normaux, le coût de la main d'œuvre à facturer par agent est constitué du coût horaire de jour, augmenté du supplément horaire hors heure normale.

Exemple : intervention réalisée de 20h00 à 22h00 par 1 adjoint technique et 1 agent de maîtrise lors de leur 1^{ère} journée d'astreinte (14 premières HS) :

Adj tech : 2h00 x (19,14+14,94) = 68,16 €

Agt maît : 2h00 x (20,66+16,09) = 73,50 €

Total coût main d'œuvre : 141,66 €

N° 5-03-04-C

**RENOUVELLEMENT DE DEUX PERSONNALITES QUALIFIEES SIEGEANT AU SEIN DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION DU COLLEGE "JEAN ROSTAND" DE CASTELJALOUX ET DU
COLLEGE DE LA CITE SCOLAIRE DE MARMANDE**

D E C I D E

- de désigner Mme Françoise RIVETTA, en tant que personnalité qualifiée pour siéger au sein du Conseil d'administration du collège Jean Rostand de Casteljaloux, et Mme Régine POVEDA, en tant que personnalité qualifiée pour siéger au sein du Conseil d'administration du collège de la Cité scolaire de Marmande.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	

N° 5-03-05-C
MODIFICATION DE LA SECTORISATION

D E C I D E

- de rattacher la commune de Lacépède au collège Stendhal d'Aiguillon ;
- de rattacher la commune de Montignac-de-Lauzun au collège Didier Lamoulié de Miramont-de-Guyenne.

Cette modification entre en vigueur à la rentrée scolaire 2022.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	

N° 8-03-01-C
RAPPORT SOCIAL UNIQUE

D E C I D E

- de prendre acte de la transmission du rapport social unique 2020 joint en annexe.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	

LE BILAN SOCIAL DEVIENT
LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020

Le cadre réglementaire

« A partir des données contenues dans la base mentionnée à l'article 1^{er} du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, le rapport social unique prévu par l'article 9bis A de la loi du 13 juillet 1983 présente les éléments et données ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

1. Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
2. La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
3. La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap ».*

** Article 5 du décret précité.*

Précisions importantes pour la lecture du rapport social unique

- Les données chiffrées concernent l'année 2020.
- Les assistantes familiales et les agents du FEB sont exclus du périmètre.
- Certains domaines ont été impactés par la crise sanitaire. Ainsi, pour plusieurs indicateurs les chiffres ne sont pas représentatifs.
- Les données ont été extraites au 07.09.2021. Ainsi, les données saisies après cette date n'ont pas été prises en compte.
- Un outil a été créé par la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et l'Association Nationale des Directeur et Directeurs adjoints des Centres de Gestion. Il reprend les données sociales déclinées selon 16 strates de collectivités ou d'établissements afin de dresser des comparaisons sur plusieurs thématiques.

La collectivité a fait le choix de se comparer aux autres Départements. Les indicateurs concernés par cette démarche seront identifiés par l'indication ci-contre :



Sommaire

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 et l'article 9 bis A prévoient notamment la structure du Rapport Social Unique qui s'établit autour des thématiques ci-dessous.

1. L'emploi.
2. Le recrutement.
3. Les parcours professionnels.
4. La formation.
5. Les rémunérations.
6. La santé et la sécurité au travail.
7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.
8. L'action sociale et la protection sociale.
9. Le dialogue social.
10. La discipline.
11. L'état d'avancement des mesures du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
12. L'analyse du RSU.

Lexique

- **ASSFAM** : ASSistante FAMiliale.
- **CREP** : Compte Rendu de l'Entretien Professionnel.
- **Emploi permanent** : Un emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de l'administration. Il peut être occupé par un titulaire ou un contractuel (articles 3-1, 3-2, 3-3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).
- **FEB** : Foyer Enfance Balade.
- **RSU** : Rapport Social Unique.
- **SIRH** : Système d'information de gestion des ressources humaines.
- **Contractuel non permanent** : Un agent contractuel non permanent est recruté de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

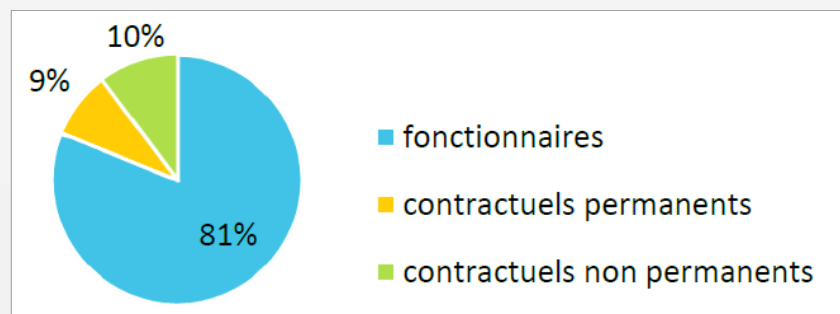
1. L'EMPLOI

1.1 L'effectif global.

Au 31 décembre 2020, 1328 agents étaient employés par la collectivité.

- 1077 fonctionnaires.
- 115 contractuels permanents.
- 136 contractuels non permanents.

Les fonctionnaires représentent 81 % de l'effectif global, les contractuels permanents 9% et les contractuels non permanents 10%.

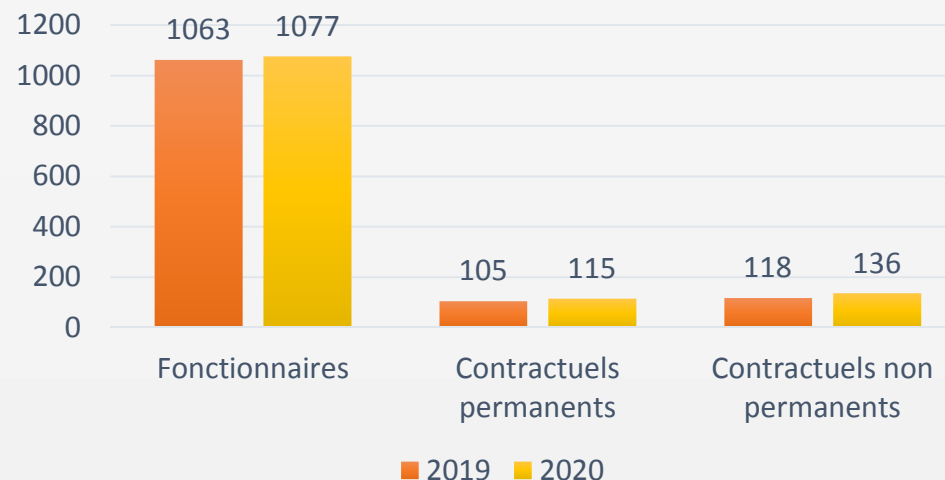


1. L'EMPLOI

1.2 L'évolution de l'effectif global entre 2019 et 2020.

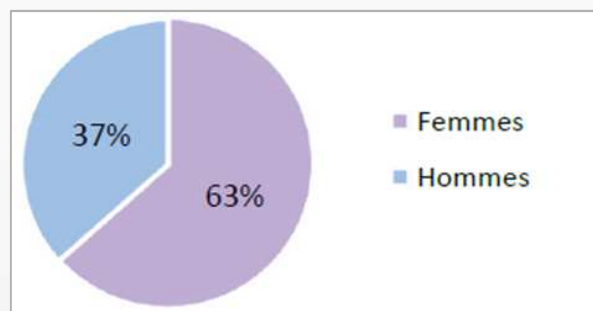
Le nombre de fonctionnaires a évolué de + 1,32%. L'évolution des contractuels permanents représente + 9,52% et celle des contractuels non permanents +15,25%. (Progression liée à la pandémie Covid-19).

Evolution de l'effectif global



1. L'EMPLOI

1.3 La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre.



Au 31 décembre 2020, la collectivité employait **756 femmes** et **436 hommes** sur emploi permanent. Les femmes sont majoritaires au sein de la collectivité.



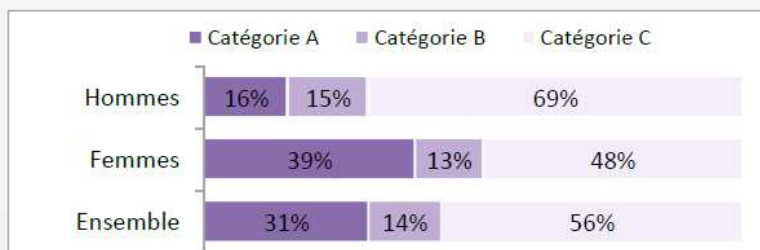
Le taux de féminisation des emplois permanents des Départements est de **66%**.

1. L'EMPLOI

1.4 La répartition des agents sur emploi permanent par genre, catégorie hiérarchique et filière.

La catégorie C est la plus représentée (**56%**) au sein de la collectivité, suivi de la catégorie A (**31%**) et de la catégorie B (**14%**).

Les filières médico-sociale (**95%**), administrative (**86%**) et culturelle (**75%**) sont constituées majoritairement de femmes. Quant à la filière technique (**35%**), elle est largement masculinisée.



Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	35%	65%
Culturelle	75%	25%
Sportive		
Médico-sociale	95%	5%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

1. L'EMPLOI

1.5 Les cadres d'emplois des agents sur emploi permanent majoritairement féminisés et masculinisés.

Les cadres d'emplois les plus féminisés appartiennent à la filière médico-sociale en catégorie A.

Les cadres d'emplois les plus masculinisés appartiennent à la filière technique, deux d'entre eux en catégorie C.

Cadres d'emplois féminisés

Psychologues	100%
Puéricultrices	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Assistants socio-éducatifs	94%
Rédacteurs	94%

Cadres d'emplois masculinisés

Agents de maîtrise	97%
Techniciens	92%
Adjointes techniques	77%
Ingénieurs en chef	75%
Ingénieurs	65%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

1. L'EMPLOI

1.6 Le taux de féminisation des agents sur emploi permanent par catégorie hiérarchique.

La part des femmes est toujours supérieure, quelle que soit la catégorie d'emploi, à celle des hommes. Ce phénomène est particulièrement marqué en catégorie A.

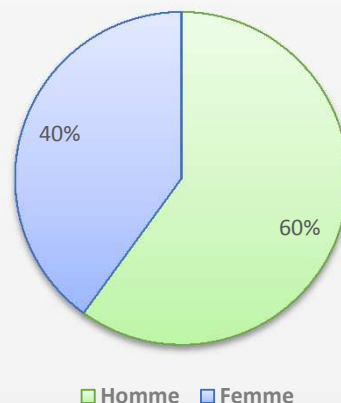
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	81%
	Catégorie B	60%
	Catégorie C	55%

1. L'EMPLOI

1.7 La part des femmes et des hommes parmi les agents sur emploi fonctionnel.

La part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel est de **40%**, un taux supérieur à la moyenne des départements.

Part des femmes et des hommes
parmi les agents sur emploi fonctionnel

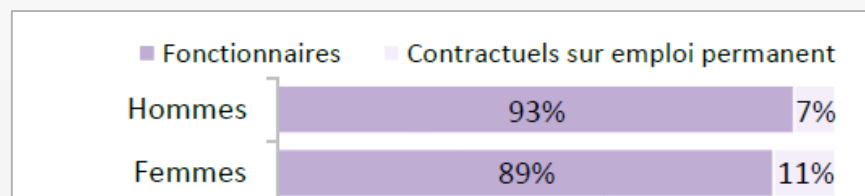


La part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel des Départements est de **30%**.

1. L'EMPLOI

1.8 La répartition des agents contractuels sur emploi permanent par genre.

Sur l'effectif global des agents sur emploi permanent, **11%** des femmes sont contractuelles sur emploi permanent contre **7%** des hommes.



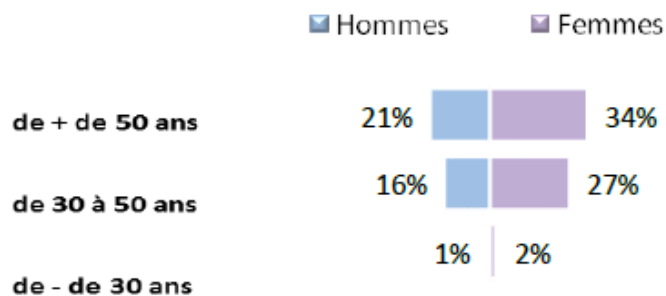
Pour les 115 contractuels sur emploi permanent :

72 % des contractuels permanents sont des femmes et 28 % des hommes.

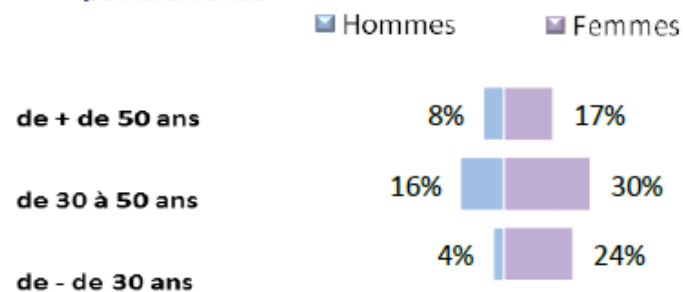
1. L'EMPLOI

1.9 La pyramide des âges des agents sur emploi permanent.

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



L'âge des contractuels permanents est moins élevé que celui des fonctionnaires.

1. L'EMPLOI

1.10 L'âge moyen des agents sur emploi permanent.

L'âge moyen des agents sur emploi permanent a augmenté de 2019 à 2020 de + 1,56%.

2019	2020
48,6	49,36



L'âge moyen des agents permanents des Départements est de 47 ans et 10 mois.

1. L'EMPLOI

1.11 L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires dans la Fonction Publique Territoriale (FPT).

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires au sens de la première mise en paiement est de 61,5 ans* dans la FPT.

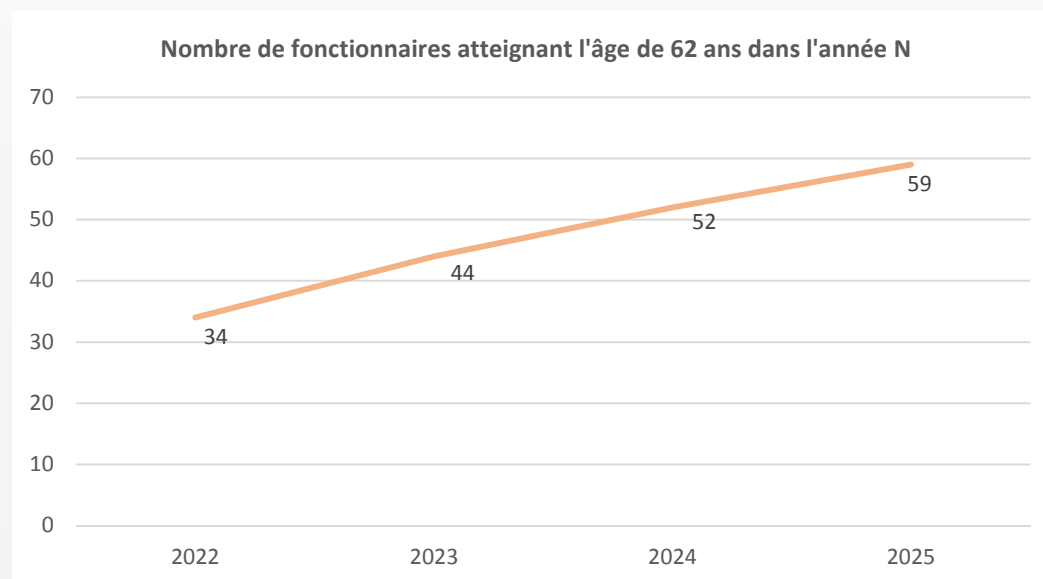
** Source : www.fonction-publique.gouv.fr - Faits et chiffres – édition 2020 « Les départs à la retraite dans la fonction publique », du fait des différents dispositifs de départ anticipé.*

1. L'EMPLOI

1.12 Le nombre de fonctionnaires atteignant l'âge de 62 ans dans l'année N.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires au sein de notre collectivité tend vers **62 ans et 7 mois**.

Le nombre de fonctionnaires atteignant l'âge de 62 ans augmente significativement entre 2021 et 2025, passant de 34 agents à 59 agents.





1. L'EMPLOI

1.13 La projection des départs en retraite des agents sur emploi permanent dans les 3 ans à venir.

Dans les 3 ans à venir (de 2022 à 2024), 130 agents pourraient potentiellement partir à la retraite.

Ainsi, la part des départs à la retraite à 3 ans pourrait être de 10,90%* de l'effectif des fonctionnaires si on se réfère à l'âge moyen de 62 ans et 7 mois.



La part de projection des départs en retraite des agents sur emploi permanent dans les 3 ans à venir est de 15,6 % pour les Départements.

* Formule de calcul : $(130/1192)*100$

1. L'EMPLOI

1.14 La nomenclature des métiers.

Une nomenclature des métiers exercés au sein de la collectivité a été créée en 2017. Cet outil permet de recenser les postes exercés au sein de la collectivité. Il reste évolutif (suppressions/ajouts de missions, transferts de compétences...).

A ce jour, la nomenclature comprend 5 familles, 30 métiers et 297 intitulés de poste.

1. L'EMPLOI

1.15 Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) par statut.

Fonctionnaires + contractuels permanents	Contractuels non permanents
90	4

Au 31.12.2020, 94 agents sont en situation de handicap.

La part des BOETH au sein de la collectivité est de **6,92%**.



La part moyenne des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est de **7,8%** pour les Départements.

2. LE RECRUTEMENT

2.1 Les principaux modes d'arrivée des agents sur emploi permanent.

Dans l'année 2020, **95** agents sont arrivés au sein de la collectivité.
Plus de la moitié des agents ont été recrutés pour assurer des remplacements.

Remplacements (contractuels)	56%
Arrivées de contractuels	16%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	9%
Recrutement direct	4%

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

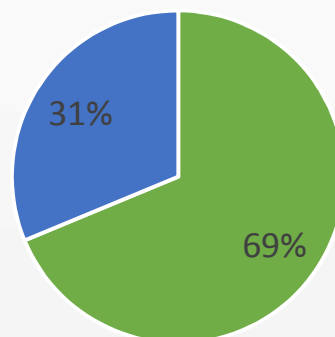
3.1 Les principaux modes de départ des agents permanents.

Dans l'année 2020, **76** agents sont partis de la collectivité.
La majorité de ces départs (**54%**) ont été choisis par les agents.

Fin de contrats remplaçants	37%
Départ à la retraite	33%
Démission	9%
Détachement	8%
Congé parental	4%

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.2 Le pourcentage et le nombre de femmes et d'hommes sur emploi permanent qui ont bénéficié d'une promotion interne.



■ Hommes ■ Femmes

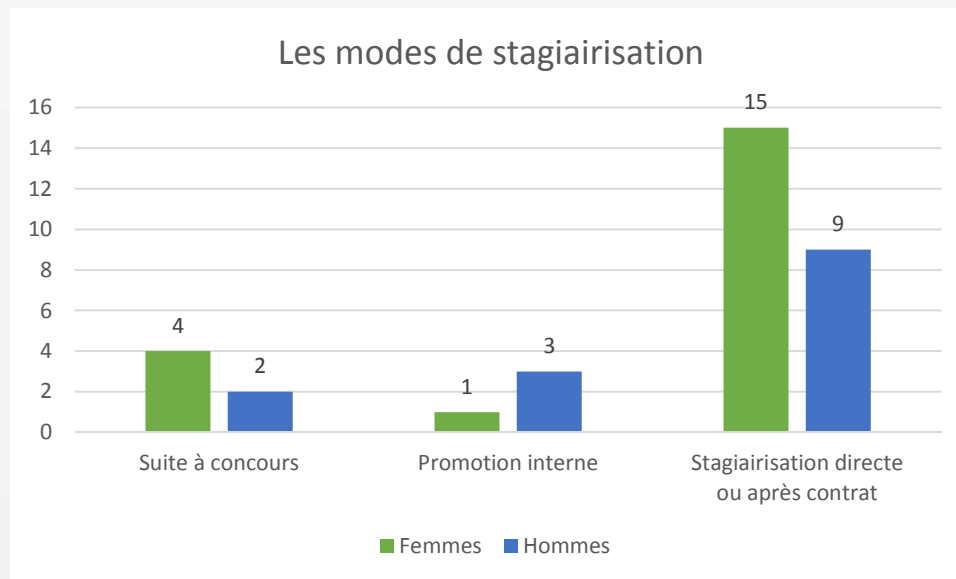
11 hommes ont bénéficié d'une promotion interne (8 agents de maîtrise, 1 rédacteur, 1 technicien, 1 ingénieur).

5 femmes ont bénéficié d'une promotion interne (3 agents de maîtrise, 1 rédacteur, 1 attaché).

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

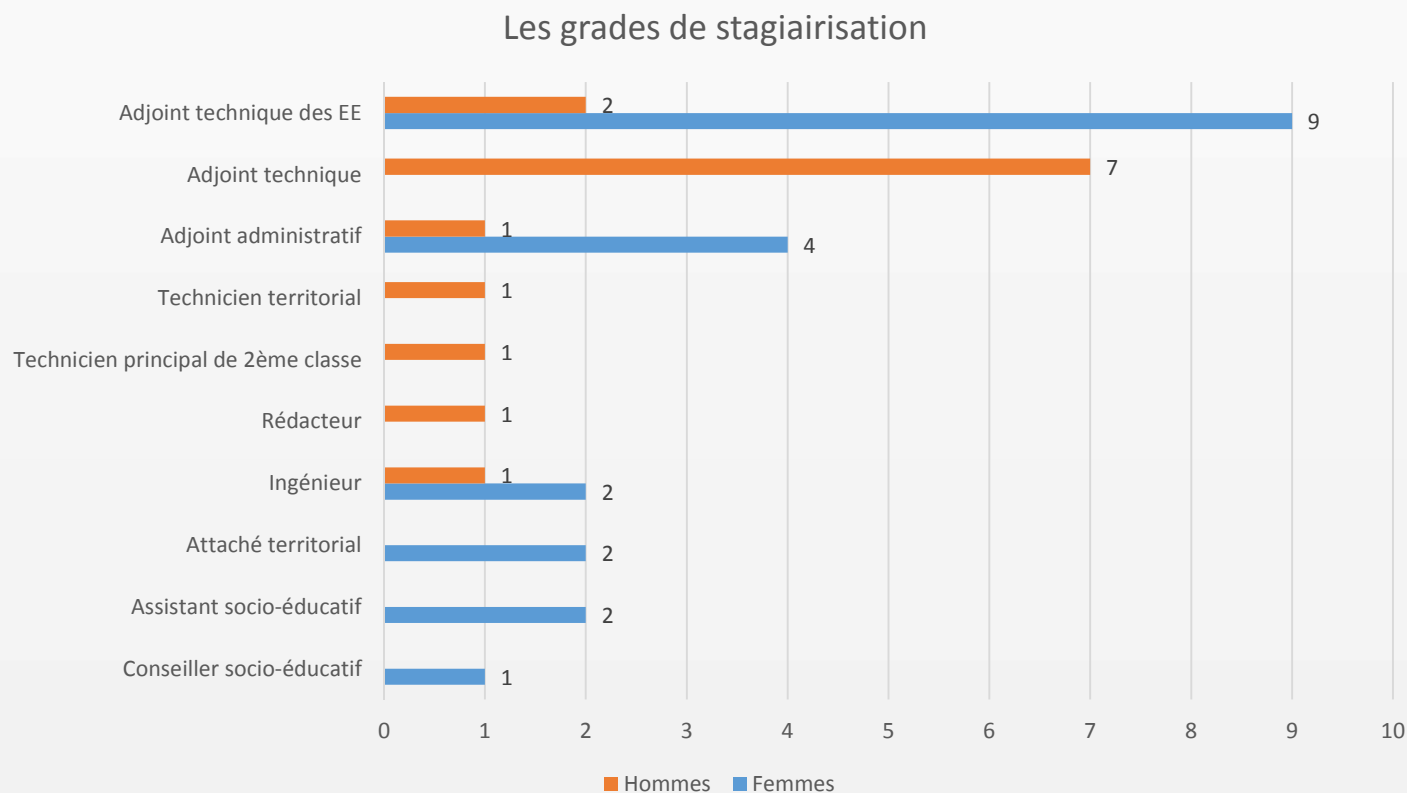
3.3 Le nombre d'agents qui ont été nommés stagiaire par genre et les différents modes de stagiairisation.

20 femmes et **14 hommes** ont été nommés stagiaires en 2020.



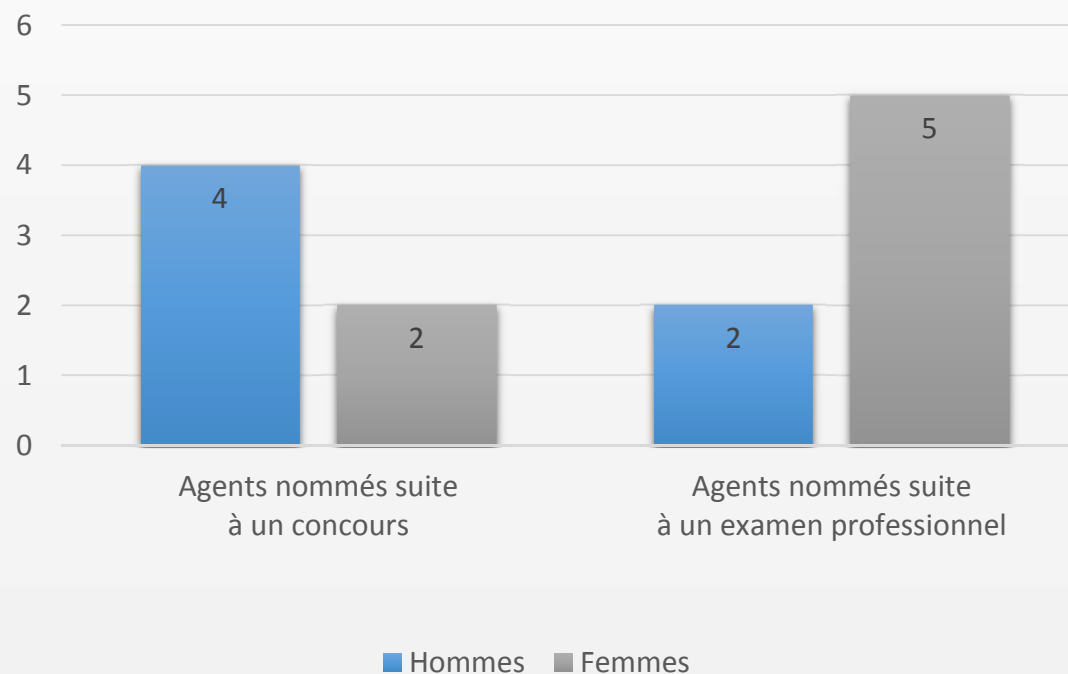
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.4 Les grades de stagiairisation des agents concernés.



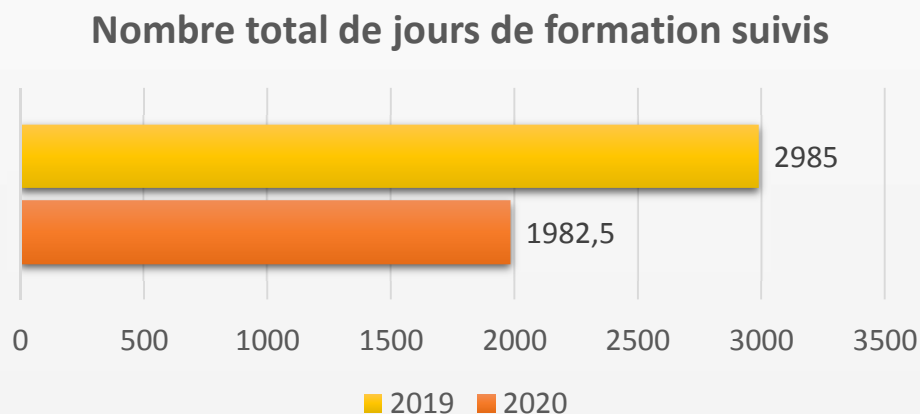
3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.5 Le nombre d'agents sur emploi permanent nommés suite à un concours ou examen professionnel par genre.



4. LA FORMATION

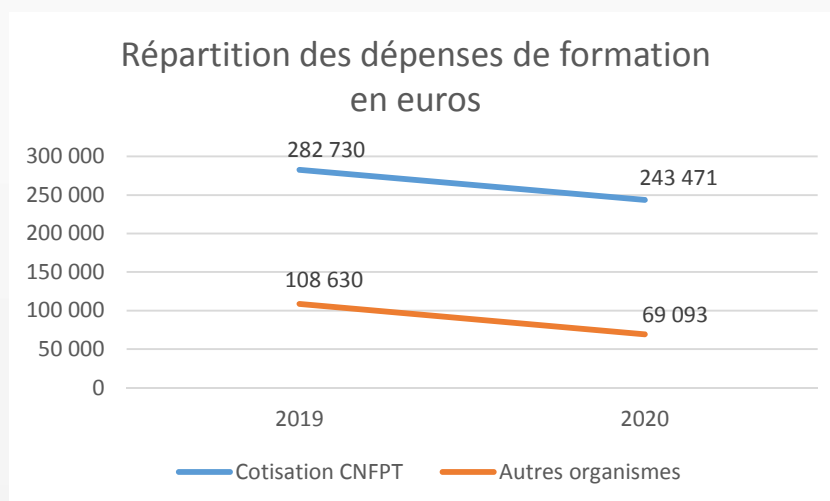
4.1 Le nombre total de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent.



Le nombre total de jours de formation suivis a diminué entre 2019 et 2020 : de nombreuses formations ont été annulées en raison de la crise sanitaire.

4. LA FORMATION

4.2 La répartition des dépenses de formation euros.



En raison des annulations induites par la crise sanitaire, les dépenses de formation concernant les « autres organismes » ont diminué.

De plus, le CNFPT a manifesté sa solidarité envers les collectivités territoriales frappées par la crise sanitaire : la collectivité n'a pas versé les cotisations obligatoires des collectivités territoriales pour les mois de novembre et décembre 2020.

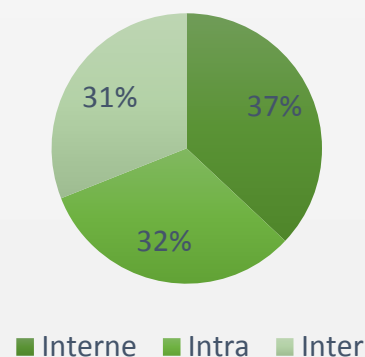
4. LA FORMATION

4.3 La répartition en pourcentage des jours de formation par typologie.

La formation en **inter** se déroule dans les locaux de l'organisme de formation qui peut regrouper des agents de différentes collectivités au sein d'une même session.

La formation en **intra** est une session organisée avec des agents appartenant à la même collectivité. Elle peut avoir lieu au sein des locaux de la collectivité ou dans ceux de l'organisme de formation.

La formation en **interne** est une formation organisée par la collectivité au bénéfice d'un ou plusieurs agents.

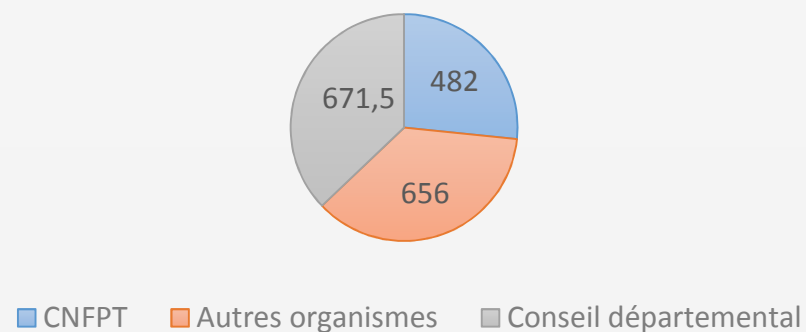


4. LA FORMATION

4.4 La répartition des jours de formation par organisme.

La plupart des formations se déroulent au sein de la collectivité.

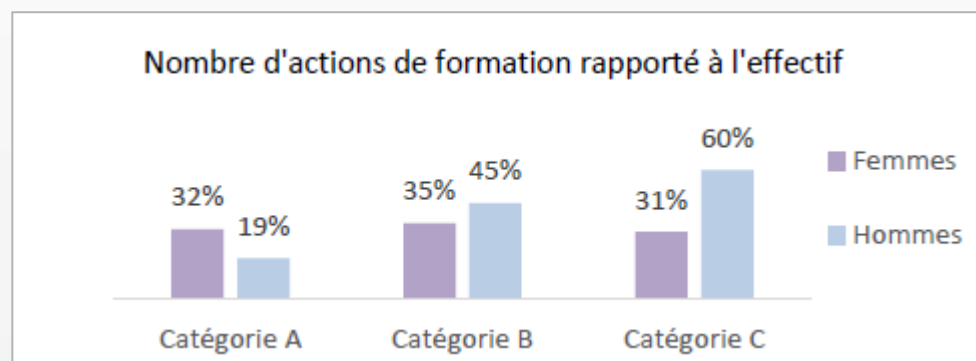
La répartition des jours de
formation par organisme



4. LA FORMATION

4.4 Les départs en formation des agents permanents.

468 agents sont partis en formation, soit un taux de départ en formation de **39%**.



La taux moyen de départ en formation des agents permanents est de **59%** pour les Départements.

4. LA FORMATION

4.5 Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent.

En moyenne, les agents sur emploi permanent effectuent **1,5 jour** de formation par an.



Pour les Départements, le nombre moyen de jours de formation par agent atteint **2,6 jours**.

5. LES RÉMUNÉRATIONS

5.1 La part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement.

Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au CA 2020	Charges de personnel inscrits au CA 2020	Ratio charges du personnel en %
367 525 185,76 €	63 632 999,25 €	17%

Les dépenses de personnel ont augmenté entre 2019 et 2020.

2019	2020
61 976 791 €	63 632 999,25 €



La part moyenne des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement est de 20% pour les Départements.

5. LES RÉMUNÉRATIONS

5.2 Les rémunérations annuelles brutes moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie, filière et genre.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	53 140 €	46 948 €	30 959 €	32 806 €	26 769 €	26 036 €
Technique	62 404 €	56 711 €	38 587 €	39 375 €	27 483 €	24 918 €
Culturelle	54 718 €	50 967 €	26 496 €	31 138 €	-	-
Sociale	38 375 €	37 730 €	-	31 964 €	-	-

Les rémunérations ci-dessus ne sont pas décorellées de la quotité de travail.

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 Le nombre d'accidents du travail déclarés en 2020 et le nombre de jours d'arrêts.

Durant l'année 2020, **40** accidents du travail ont été déclarés, soit **998** jours d'absence.

	Femmes	Hommes
Nombre d'accidents du travail déclarés en 2020	19	21
Nombre de jours d'arrêts	330	668

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.2 Le nombre d'agents en accident du travail en 2020 et le nombre de jours d'arrêts.

En 2020, **64** agents sont placés en accident du travail pour un total de **7828** jours.

	Femmes	Hommes
Nombre d'agents en accident du travail en 2020	39	25
Nombre de jours d'arrêts	5696	2132

La moyenne est de 146,05 jours d'arrêt par accident du travail pour les **femmes**.

La moyenne est de 85,28 jours d'arrêt par accident du travail pour les **hommes**.

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.3 Les agents affectés à la prévention en 2020.

Assistants de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	29
Conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	3
Médecins de prévention	1
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention)	109

En 2020, **142** agents sont affectés à la prévention.

6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.4 Les actions liées à la prévention dans l'année 2020.

	Montant en euros (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation dans le cadre des habilitations.	20 238 €	1 101	273
Dépenses correspondantes aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail. Cet indicateur regroupe l'ensemble des frais liés à l'amélioration des conditions d'hygiène et de prévention	1 016 790 €		

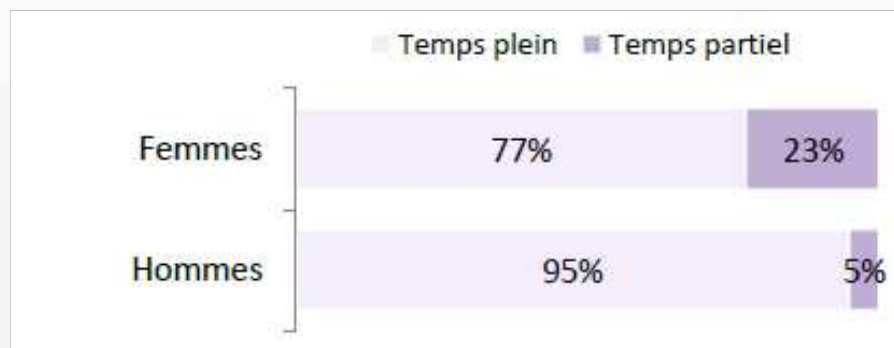
Les dépenses liées à la prévention COVID 19 sont estimées à **1 003 446,88 €**.

Les dépenses mobilier et matériel de bureaux liées à un aménagement du poste de travail représentent **4 369,57 €**.

Les indemnités d'enseignement en hygiène et sécurité atteignent **8 973,29 €**.

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.1 La répartition des agents sur emploi permanent à temps plein ou à temps partiel par genre.



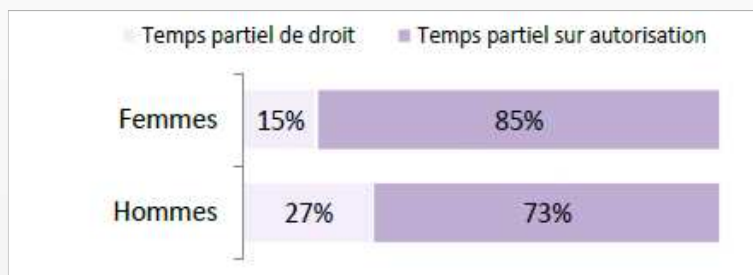
23% des femmes exercent leur fonction à temps partiel contre **5%** des hommes.



La part des femmes à temps partiel est de **20 %** pour les Départements.

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.2 La répartition des agents sur emploi permanent à temps partiel (sur autorisation ou de droit) par genre.



85% des femmes bénéficient d'un temps partiel sur autorisation.

73% des hommes bénéficient d'un temps partiel sur autorisation.

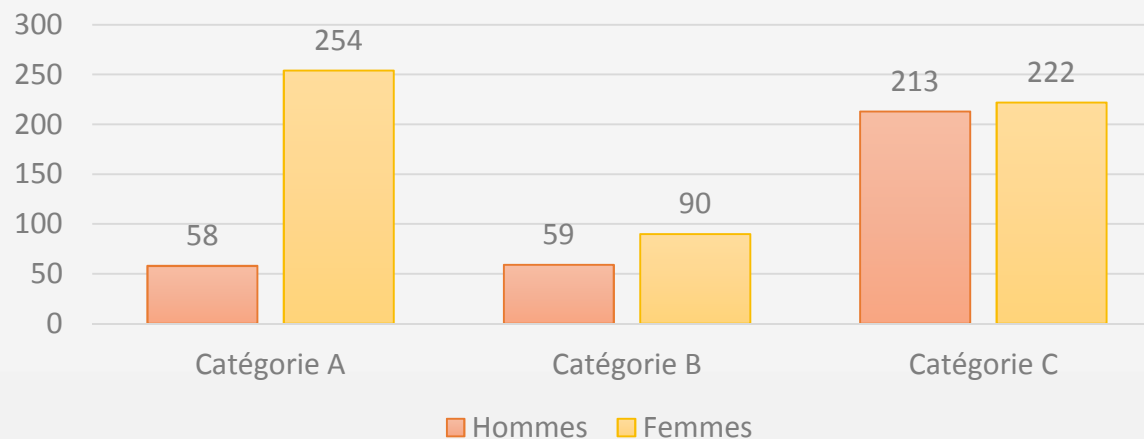
Cependant, 27% des hommes sont placés en temps partiel de droit contre 15 % de femmes.

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.3 Le nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31.12.2020.

896 agents disposent d'un CET au sein de la collectivité.

Le nombre d'agents ayant un CET au
31.12.2020

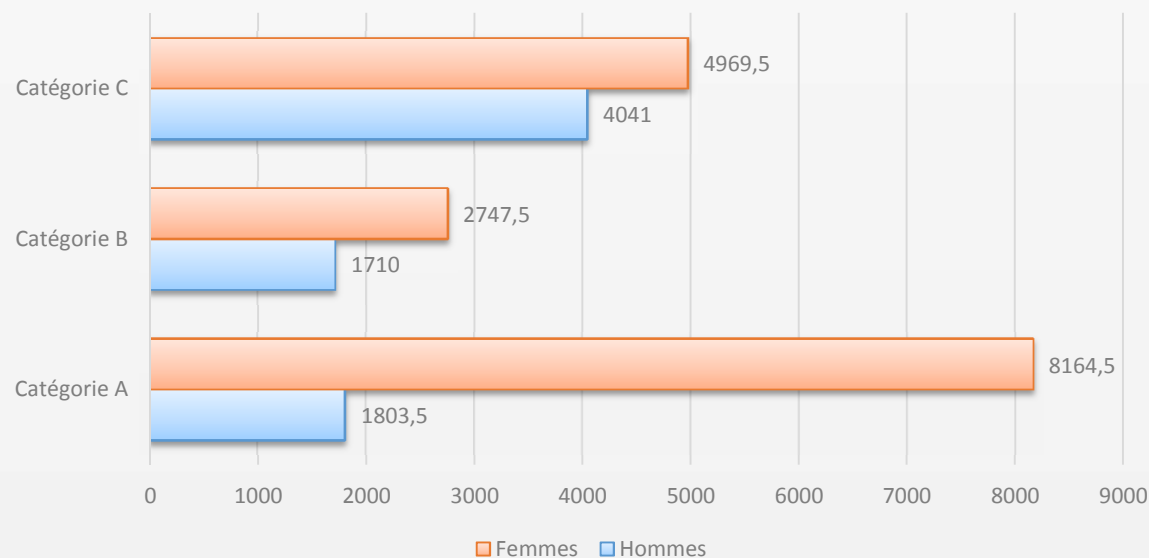


7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.2 Le nombre de jours de CET accumulés au 31/12/2020.

23436 jours sont épargnés sur le CET des **896** agents.

Le nombre de jours de CET accumulés au 31/12/2020





7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.3 Explications des différentes méthodes de calcul et des notes de lecture.

Le taux d'absentéisme : Nombre de jours d'absence * 100 / (nombre d'agents au 31/12/2020* 365).

Exemple : Si le taux d'absentéisme est de 3,84%, cela signifie que pour 100 agents, près de 4 agents ont été absents toute l'année.

Le taux d'exposition : Le nombre d'agents absents * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020

Exemple : Si le taux d'exposition est de 40%, cela signifie que 40 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

Le taux de fréquence : Nombre d'arrêts * 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2020.

Exemple : Si le taux de fréquence est de 20%, cela signifie que pour 100 agents présents au 31 décembre de l'année N, on dénombre 20 arrêts sur l'année (soit 0,2 arrêt par agent).

L'indice de gravité : Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts.

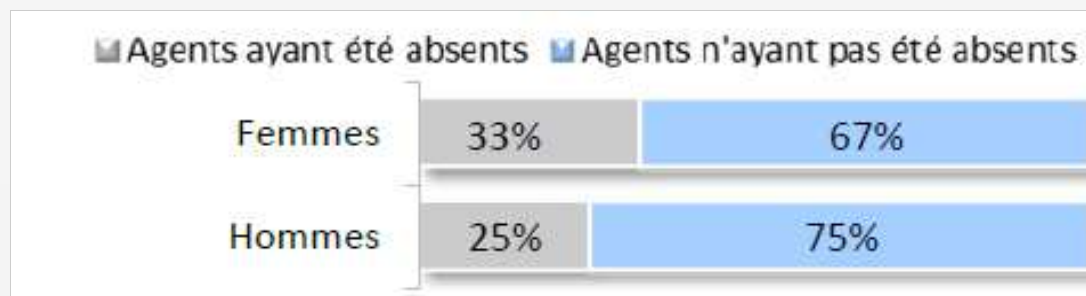
Exemple : Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.



7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.4 Le pourcentage des hommes et des femmes absents pour maladie ordinaire.

En 2020, **25%** d'hommes et **33%** de femmes sont absents pour maladie ordinaire.





7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.5 Les chiffres clés de la maladie ordinaire des agents sur emploi permanent.

- ▶ Taux d'absentéisme : **3,19 %**¹
- ▶ Taux d'exposition : **30,62 %**²
- ▶ Taux de fréquence : **44,04 %**³
- ▶ L'indice de gravité : **27 jours**⁴



Le taux d'exposition à la maladie ordinaire des agents sur emploi permanent est de **41%** pour les Départements.



Le taux de fréquence à la maladie ordinaire des agents sur emploi permanent est de **79%** pour les Départements.



L'indice de gravité des arrêts pour maladie ordinaire des agents sur emploi permanent est de **15,9 jours** pour les Départements.

*Taux d'absentéisme*¹ : $13\,916 * 100 / (1192 * 365)$
*Taux d'exposition*² : $365 * 100 / 1192$

*Taux de fréquence*³ : $525 * 100 / 1192$
*L'indice de gravité*⁴ : $13\,916 / 525$



7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.6 La longue maladie, la disponibilité d'office et maladie de longue durée des fonctionnaires.

- ▶ Taux d'absentéisme : **3,27%**¹
- ▶ Taux d'exposition : **4,09%**²
- ▶ Taux de fréquence : **6,13%**³
- ▶ L'indice de gravité : **195 jours**⁴



Le taux d'exposition à la longue maladie, disponibilité d'office et maladie de longue durée des agents sur emploi permanent est de **2,1%** pour les Départements.



Le taux de fréquence à la longue maladie, disponibilité d'office et maladie de longue durée des agents sur emploi permanent est de **6%** pour les Départements.



L'indice de gravité des arrêts pour longue maladie, disponibilité d'office et maladie de longue durée des agents sur emploi permanent est de **84,3 jours** pour les Départements.

*Taux d'absentéisme*¹ : $12\,846 \times 100 / (1077 \times 365)$
*Taux d'exposition*² : $44 \times 100 / 1077$

*Taux de fréquence*³ : $66 \times 100 / 1077$
*L'indice de gravité*⁴ : $12\,846 / 66$



7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

7.7 L'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre¹).

	Jours moyens d'absence global	Taux d'absentéisme global (nombre de jours d'absence/(nombre total d'agents*365))
Fonctionnaires	33,34	9,13 %
Contractuels permanents	8,32	2,28%

Le taux d'absentéisme global des fonctionnaires et contractuels permanents est de **8,47%**.

¹ Les absences pour « autres raisons » correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation les absences pour motif syndical ou de représentation.

8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

8.1 La répartition du budget d'action sociale par typologie d'action.

L'action sociale en faveur du personnel a fait l'objet d'une refonte qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. La pandémie a engendré une suspension ponctuelle des titres restaurant.

Domaine d'intervention de l'action sociale en faveur du personnel	Mandaté CA 2020 en €
Les aides pour les enfants	15 519 €
Allocation mensuelle enfant en situation de handicap (janvier et février 2020)	4 575 €
Chèques vacances (frais de gestion + factures)	93 832 €
Titres restaurant + Frais de fonctionnement du restaurant inter administratif (RIA)	581 113 €
Les différents prêts (d'honneur, étudiant/aprenti, permis de conduire, travaux)	224 001 €
Secours exceptionnels	9 246 €
Cartes cadeaux (rentrée scolaire, évènements familiaux)	4 539 €
Participation employeur trajet travail domicile	4 080 €
Noel des enfants	15 444 €
TOTAL Action sociale	952 349 €

8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

8.2 La part des agents bénéficiant d'une participation employeur pour les contrats de santé ou prévoyance.

Au 31.12.2020, **366** agents bénéficiaient d'une participation employeur pour leur contrat de santé contre **245** agents pour leur contrat de prévoyance.

Contrat santé	Contrat prévoyance
366	245

La part des agents bénéficiant d'une participation employeur pour leur contrat de santé s'élève à 27 %.



Pour les Départements, la part moyenne est estimée à 21%.

La part des agents bénéficiant d'une participation employeur pour leur contrat de prévoyance s'élève à 18%.



Pour les Départements, cette part est estimée à 38%.

9. LE DIALOGUE SOCIAL

9.1 Le nombre de dossiers présentés en CT/CHSCT en 2020.

Au sein de la collectivité, le dialogue social existe à travers plusieurs instances paritaires et groupes de travail.

17 dossiers ont été présentés au Comité Technique (CT) pour l'année 2020.

39 points ont été abordés en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) pour l'année 2020.



10.LA DISCIPLINE

10.1 Le nombre et l'origine des sanctions prononcées en 2020

	Femmes	Hommes
Titulaire	1	2
Stagiaire	0	1

4 agents ont fait l'objet d'une sanction en 2020.

L'origine des sanctions : manquement aux sujétions du service, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière.



11.L' ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectif n°1 : affiner le diagnostic sur l'égalité femme/ homme pour mieux repérer et le cas échéant mieux comprendre les écarts de rémunération au sein de la collectivité.

Échéance fixée : avril 2022

Statut : **en cours**

Objectif n°2 : prise en compte de la parité dans les décisions d'avancements de grade et de promotion professionnelle.

Échéance fixée : automne 2021

Statut : **en cours**



11.L' ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois dans la collectivité.

Objectif n°1 : amener les managers à réfléchir sur les questions d'égalité professionnelle et leur impact sur les pratiques managériales.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **en cours**

Objectif n°2 : garantir la non discrimination dans le processus de recrutement.

Échéance fixée : janvier 2022

Statut : **en cours**

Objectif n°3 : tendre vers un objectif de parité dans les métiers de l'encadrement supérieur.

Échéance fixée : 2023

Statut : **non amorcé**

Néanmoins, dans le cadre des extractions en cours de construction, cet aspect est pris en compte pour une évaluation dans le cadre du bilan du plan.



11.L' ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Objectif n°1 : inscrire la thématique équilibre vie professionnelle/ vie privée dans la charte du télétravail.

Échéance fixée : mai 2022

Statut : **amorcé**

Objectif n°2 : informer le personnel des règles et des effets en termes de carrière dans leur choix en matière de congés familiaux et temps partiel.

Échéance fixée : janvier 2023

Statut : **amorcé**

Objectif n°3 : mesurer les interdépendances entre sphère professionnelle et privée.

Échéance fixée : janvier 2023

Statut : **en cours**

L'objectif pourrait être en partie réalisé en avril 2022.



11.L' ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Objectif n°1 : mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements des agents qui s'estiment victimes de violence, discriminations ou harcèlement.

Échéance fixée : 2021

Statut : **présentation au CHSCT du 22 mars 2022**

Objectif n°2 : déployer une communication visant à sensibiliser sur les violences, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **réalisé et en cours**

11.L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 5 : Développer une culture interne de l'égalité femme-homme.

Objectif n°1 : favoriser une communication publique sans stéréotype de genre.

Échéance fixée : juin 2021

Statut : **réalisé**

Objectif n°2 : déployer une campagne de communication autour du droit des femmes.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **réalisé et en cours**

Objectif n°3 : promouvoir la mixité des métiers.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **amorcé**



11.L' ÉTAT D'AVANCEMENT DES MESURES DU PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 6 : Consolider la place du référent égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Objectif n°1 : communiquer sur le rôle et les missions du référent égalité professionnelle auprès des agents départementaux.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **amorcé**

Objectif n°2 : assurer la coordination et la mise en œuvre des actions déclinées dans le plan d'action.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **en cours**

Objectif n°3 : proposer le soutien du référent égalité professionnel dans le déploiement des actions en faveur de l'égalité femme- homme sur le territoire.

Échéance fixée : 2021/2023

Statut : **amorcé**

12.L'ANALYSE DU RSU

La crise sanitaire a impacté l'ensemble de la gestion des Ressources Humaines ; dont notamment :

- formations annulées, annulation partielle des cotisations CNFPT 2020,
- suspension des titres restaurant, diminution des prestations,
- impact sur les arrêts de travail remplacés par des autorisations spéciales d'absence,
- nombre de contractuels pris en renfort (non permanents) en augmentation afin de soutenir les équipes en place, mais aussi pour permettre de ne pas laisser de postes vacants du fait de l'impossibilité d'organiser des jurys,
- hausse de demandes d'ouverture de compte épargne temps (CET). Ainsi, les agents ont transféré un nombre plus élevé de jours de congés non pris sur leur CET.

Certains chiffres du présent RSU ne sont pas le reflet d'une activité normale, ce qui empêche les comparaisons pertinentes avec les années précédentes.

12. L'ANALYSE DU RSU

Compte tenu des délais impartis (l'accès à l'application dédiée au RSU n'a permis de saisir les données des 1512 agents qu'à compter du 11 juin) la ventilation par direction, service ou métier n'a pu être réalisée, limitant fortement la présente analyse. De plus, les rémunérations annuelles brutes renseignées dans le RSU n'ont pas été ramenées en équivalent temps complet pour les agents à temps partiel.

Le taux de féminisation des emplois est élevé au sein de la collectivité (63% de femmes et 37% d'hommes).

La population est vieillissante, 55% des fonctionnaires ont plus de 50 ans, ainsi les départs à la retraite seront de plus en plus nombreux, générant une rotation à venir des effectifs de plus en plus importante.

Le nombre de fonctionnaires et de contractuels permanents a augmenté entre 2019 et 2020. Ce qui s'explique par des créations de poste effectuées en 2019, mais aussi par une augmentation du nombre de contrats de remplacement liés à la crise sanitaire.

La crise a également un impact certain sur le nombre de contractuels pris en renfort (non permanents), pour soutenir les équipes en place et pour faire face aux vacances de poste du fait de l'impossibilité d'organiser des jurys.

D E C I D E

- à l'unanimité, de procéder par vote à main levée, à la nomination du représentant suivant au sein des instances du Groupement d'Intérêt Public (GIP) Campus Numérique 47,
- de remplacer M. Christian DEZALOS par M. Michel MASSET :
 - * en qualité de membre titulaire au sein de l'Assemblée générale du GIP Campus Numérique 47,
 - * en qualité de membre au sein du Conseil d'administration du GIP Campus Numérique 47.

Transmission à la préfecture	Signataire
Transmis le 23 Mars 2022 à la préfecture de Lot-et-Garonne	La Présidente du Conseil départemental, Sophie BORDERIE
Affiché à l'Hôtel du Département le 24 Mars 2022	

Imprimé en Avril 2022

Certifié conforme :

La Présidente du Conseil départemental

Sophie BORDERIE