



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction Régionale
de l'Économie, de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités**

**ARRETE
FIXANT LE MONTANT DE L'AIDE DE L'ETAT DES CONTRATS
UNIQUES D'INSERTION
PARCOURS EMPLOI COMPETENCE / CONTRAT INITIATIVE
EMPLOI**

LE PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE,
PRÉFET DE LA GIRONDE

- VU** le code du travail et notamment ses articles L. 5134-20 à L. 5134-34 qui disposent que l'État peut attribuer une « aide à l'insertion professionnelle » au bénéfice de contrats de travail appelés « contrats d'accompagnement de l'emploi » (CAE);
- VU** la loi 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion, notamment selon son article 21 instituant le Contrat Unique d'Insertion (CUI) et le décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au Contrat Unique d'Insertion ;
- VU** les articles L. 5134-19-1 du code du travail et suivants relatifs au Contrat Unique d'Insertion ;
- VU** les articles L. 5134-20 du code du travail et suivants relatifs aux Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi ;
- VU** les articles L. 5134-65 du code du travail et suivants relatifs au Contrat Initiative Emploi ;
- VU** les articles R. 5134-42 et R.5134-65 du code du travail qui disposent que les montants des aides accordées au titre des « aides à l'insertion professionnelle » conclues en application des dispositions prévues aux articles L. 5134-20 à L. 5134-34 (CAE) et L. 5134-65 à L. 5134-73 (CIE) sont fixés par un arrêté du préfet de région ;
- VU** le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements ;
- VU** la circulaire de programmation DGEFP/MIP/METH/MPP/2024/14 du 7 février 2023 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification).
- VU** l'arrêté modificatif n°2 relatif à l'arrêté modificatif du 22 décembre 2022 fixant les conditions de prise en charge par l'État des contrats de travail dans le cadre du « Parcours Emploi Compétences », en date du 22 décembre 2022.

SUR PROPOSITION de Monsieur le Secrétaire Général pour les Affaires Régionales, de Monsieur le Directeur Régional de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et de Monsieur le Directeur Régional de France Travail;

ARRÊTE

Article 1 : objet

Le présent avenant modifie l'arrêté préfectoral modificatif du 22 décembre 2022 fixant les conditions de prise en charge par l'État des contrats de travail dans le cadre du «Parcours Emploi Compétences».

Article 2 : dispositions communes PEC et CIE

2.1 le Contrat Unique d'Insertion : principes généraux

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) s'inscrit dans le cadre des articles L. 5134-19-1 et R.5134-14 à R.5134-17 du Code du Travail pris en application de la loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

Le CUI est un contrat qui se décline sous la forme juridique du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE/PEC) en application de l'article L.5134-20 du Code du Travail dans le secteur non marchand et sous la forme du Contrat Initiative Emploi (CIE), en application de l'article L.5134-65 du code du travail dans le secteur marchand.

Il est constitué d'une aide à l'insertion professionnelle attribuée par le prescripteur et d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

Il est conclu à durée déterminée ou indéterminée, à temps partiel ou à temps complet. Il peut être conclu pour une durée minimale de 6 mois (ou 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine), pouvant être renouvelé dans la limite de 24 mois. Cette durée maximale peut être prolongée sous conditions et à titre exceptionnel.

La durée hebdomadaire du contrat peut être comprise entre 20 et 35 heures. Cependant, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut prévoir une durée moindre pour les salariés confrontés à des difficultés particulièrement importantes.

L'embauche ne peut avoir lieu avant l'attribution de l'aide.

L'aide versée dans le cadre d'un PEC n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État à l'emploi mais est cumulable avec certaines aides portées par Pôle Emploi telles que, par exemple, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), les Actions de Formation Préalables au Recrutement (AFPR).

2.2 publics

Les « CAE/PEC » ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ces contrats s'appuient sur une logique de parcours, pour la personne recrutée, comportant des actions d'accompagnement professionnel. La prescription est donc centrée sur les publics éloignés du marché du travail.

L'entrée dans le contrat se fait sur la base du diagnostic du prescripteur. Une attention particulière sera toutefois portée en direction des personnes en recherche d'emploi domiciliées dans les Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ainsi que dans les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR), les Allocataires du Revenu de Solidarité Active (ARSA), les bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L.5112-13 du Code du Travail incluant les demandeurs d'emploi handicapés ainsi que les publics âgés de 50 ans et plus.

La prescription des « CIE jeunes » est réservée aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, ou jusqu'à 30 ans révolus, pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L.5112-13 du Code du Travail incluant les demandeurs d'emploi handicapés.

2.3 aide à l'insertion professionnelle et obligations de l'employeur

L'aide à l'insertion professionnelle de l'État, définie aux articles L. 5134-30 et L.5134-30-1 du Code du Travail pour le PEC et aux articles L.5134-66 à 68 du Code du Travail pour le CIE Jeunes, est attribué à l'employeur qui, en contrepartie, doit obligatoirement mettre en place des actions d'accompagnement et de formation. **Les modalités de prise en charge sont définies dans le tableau annexe du présent arrêté.**

La décision attributive relative à l'aide à l'insertion professionnelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnelle de la personne bénéficiaire du contrat et prévoit des actions de formation professionnelle et/ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet

professionnel ou à son insertion durable. La formation est obligatoire pour les PEC (article L.5134-22) et fortement encouragée pour les CIE jeunes (article L.5134-65).

L'employeur doit également désigner un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. Pour les associations ayant peu de salariés, il est possible d'accepter un tutorat par des bénévoles actifs, sous réserve du contrôle, par le prescripteur, de leur aptitude à encadrer (compétences professionnelles mises en œuvre dans un autre cadre, formation des bénévoles par la structure, disponibilité effective, régulière et continue auprès des bénéficiaires du contrat, etc.). Un tuteur peut suivre au maximum 3 salariés en PEC ou en CIE jeunes. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité du service public de l'emploi, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

D'une manière générale, le tuteur est l'interlocuteur privilégié du salarié, et du conseiller emploi de ce dernier. Son rôle est précisé dans les articles R.5134-39 et R.5134-62 du Code du Travail.

2.4 accompagnement par le prescripteur

Les contrats font l'objet d'un accompagnement en quatre phases :

- diagnostic (propre au prescripteur) ;
- entretien tripartite réunissant le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide. Il doit permettre la formalisation des engagements, ainsi que la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir parmi les compétences définies ;
- suivi pendant la durée du contrat ;
- un entretien de sortie 1 à 3 mois avant la fin du contrat, qui doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur ses compétences, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'une prolongation de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées, ou encore d'enclencher une action de formation complémentaire aux compétences acquises pendant le contrat.

2.5 prolongation du contrat et de l'aide

Les prolongations ne sont ni prioritaires, ni automatiques : elles s'appliquent aussi bien aux CDD qu'aux CDI, à la différence près que la temporalité du renouvellement de l'aide est décorélée du temps du contrat lorsqu'il s'agit d'un CDI.

Les renouvellements sont conditionnés à l'évaluation, par le prescripteur, de leur utilité pour le bénéficiaire et autorisés uniquement si les engagements antérieurs de l'employeur ont été respectés. L'enjeu étant de favoriser l'insertion durable du salarié dans l'emploi.

Les prolongations sont autorisées, dans la limite d'une durée totale de contrat de 24 mois. Une prolongation ayant pour conséquence de dépasser cette durée maximale ne pourra être autorisée qu'en application des dispositions prévues à l'article 3.

L'éligibilité du salarié n'est pas à reconsidérer au moment du renouvellement.

Les conditions de l'aide attribuée sont celles en vigueur au moment de la signature du renouvellement.

2.6 prolongation de durée de contrat dérogatoires au code du travail

À échéance du contrat initial, prévu à l'article 2 – point 2.5, et du (ou des) renouvellement(s), prévu au présent article, toute prolongation sera autorisée sur des bases dérogatoires. Sa mise en œuvre doit être motivée impérativement. La décision de dérogation du prescripteur doit justifier l'objet de la prolongation et sa conformité aux textes.

Les prolongations dérogatoires sont, de manière exhaustive, les suivantes (articles L.5134-25-1 et L.5134-67-1) :

- a- en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée, pour la durée de cette formation. La demande de prolongation doit être faite par l'employeur. Elle est accompagnée de tout justificatif visant à établir que l'action de formation professionnelle qualifiante définie dans l'aide initiale est en cours de réalisation ;
- b- dans une limite totale de 60 mois (5 ans) pour les salariés âgés de cinquante ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. Cette prolongation n'ouvre aucun droit automatique à une durée totale de 60 mois, mais un délai pour continuer des actions d'insertion que les circonstances ont retardées ou compromises ;
- c- jusqu'à 60 mois, lorsqu'un salarié est reconnu travailleur handicapé, sans condition d'âge. Cette disposition peut également être appliquée aux bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) qui ne seraient pas reconnus travailleurs handicapés et ne rempliraient pas la condition d'âge de 50 ans ou plus à échéance de la prolongation prévu à l'article 5 ;

- d- jusqu'à leur droit à la retraite pour les personnes de 58 ans et plus. Cette possibilité s'adresse aux personnes de 58 ans ou plus en fin de PEC dont la date de départ à la retraite est proche et qui pour cette raison, risquent de rencontrer de grandes difficultés à trouver un nouvel emploi. À titre exceptionnel, et sur décision du prescripteur, l'aide peut être renouvelée au-delà de 60 mois.

Ces prolongations dérogatoires ne peuvent concerner que des CDD. Cette condition concerne la nature du contrat en cours. La prolongation peut donc être accordée pour un CDD renouvelé en CDI. Pour les cas des alinéas a, b et c, les prolongations donnent lieu à des décisions successives de 12 mois au plus.

Article 3 : les aides relatives aux constats suscités sont attribuées dans la limite des crédits disponibles.

Article 4 : montant des aides de l'État définie aux articles L.5134-30 et L.5134-31 du Code du Travail pour le contrat unique d'insertion

4.1 Les Parcours Emploi Compétences (PEC)

Le montant de l'aide de l'État définie aux articles L.5134-30 et L.5134-31 du Code du Travail pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi est déterminé comme suit :

- a- les contrats initiaux et les renouvellements bénéficient des taux de prise en charge suivants (sur la base du taux horaire brut du SMIC) :
 - 30% pour les publics les plus éloignés de l'emploi ;
 - 50% pour :
 - o les allocataires du RSA, tels que visés dans les Conventions Annuelles d'Objectifs et de Moyens (CAOM) signées avec les Conseils Départementaux ;
 - o les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
 - o les demandeurs d'emploi de longue durée (demandeur d'emploi ABC ayant 12 mois d'inscription en catégorie A au cours des 15 derniers mois);
 - o les personnes âgées de plus de 50 ans ;
 - o Les personnes résidant en quartier prioritaire de la ville (QPV) et en zone de revitalisation rurale (ZRR).

4.2. Les Contrats d'Initiatives Emploi (CIE) Jeunes

L'aide à l'insertion professionnelle pour le CIE telle que définie aux articles L.5134-66 à 68 du Code du Travail, est attribuée en faveur des publics les plus éloignés du marché du travail. Elle est réservée au public jeune de moins de 26 ans ou jeunes travailleurs handicapés jusqu'à 30 ans révolus. Le CIE jeunes prend la forme d'un CDD ou CDI.

Les contrats initiaux et les renouvellements bénéficient d'un taux de prise en charge de 35% (sur la base du taux horaire brut du SMIC).

Les renouvellements des CIE jeunes signés en 2023 sont autorisés – dans la limite d'une durée totale de 24 mois – même si le bénéficiaire a dépassé l'âge limite autorisé pour un contrat initial.

Le CIE pour les autres personnes ne fait l'objet d'aucun financement de l'État et peut toutefois être conclu selon les modalités suivantes :

- dans le cadre d'une CAOM avec un Conseil Départemental pour un public bénéficiaire du RSA ;
- les durées de prise en charge hebdomadaire et en mois sont prévues dans le cadre de la CAOM, dans le respect des textes réglementaires. À défaut, la prise en charge hebdomadaire est fixée entre 20 et 35 heures ; la prise en charge en mois est de 12 mois maximum, renouvelable une fois pour une prolongation du contrat en CDI.

Article 5 : durée de l'aide de l'État

5.1 dans le cadre d'un PEC

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle d'un PEC à durée déterminée est de 9 à 12 mois. La durée d'un contrat de renouvellement est de 6 mois maximum. Dans le cadre des contrats cofinancés dans le cadre des CAOM, le plafonnement de la durée de renouvellement à 6 mois n'est pas obligatoire.

La durée totale, hors dispositions légales des renouvellements dérogatoires, est limitée à 24 mois.

Ces durées ne font pas obstacles à l'application des dérogations prévues pour certains publics, conformément à l'article L.5134-23-1 du Code du Travail.

5.2 dans le cadre d'un CIE-Jeunes

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle d'un CIE jeunes dans le cadre d'un contrat initial et d'un renouvellement est de 6 mois maximum. Le parcours total est limité à 24 mois.

Article 6 : durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide

La prise en charge par l'État est basée sur une durée hebdomadaire de :

- 20 à 26 h pour les PEC ;
- 20 h pour les CIE-Jeunes.

Article 7 : date d'entrée en vigueur

Le présent avenant modificatif entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024. Il est applicable aux nouvelles conventions et aux renouvellements conclus sur l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Aquitaine pour les contrats dont la date de signature est à compter du 1^{er} avril 2024. Il s'appliquera jusqu'à parution d'un nouvel arrêté préfectoral.

Article 8 : exécution du présent arrêté

Le Directeur Régional de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, le Directeur Régional de France Travail, le Délégué régional de l'Agence des Services et de Paiement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié aux Recueils des Actes Administratifs.

Fait à Bordeaux, le

Le Préfet de région

ANNEXE 1- Publics éligibles aux PEC et CIE jeunes et modalités de prise en charge

Contrats	Publics <i>Et sur la base d'un diagnostic réalisé par les prescripteurs :</i>	Taux de prise en charge	Durée hebdo de la prise en charge	Durée en mois de la prise en charge
PEC	<p>Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi</p>	30 %	20 à 26h	<p>Conventions initiales 9 à 12 mois.</p> <p>Renouvellement : 6 mois maximum.</p>
	<p>1. personne allocataire du RSA socle en contrat cofinancé par le Conseil Départemental</p> <p>2. personne en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi</p> <p>3. demandeur d'emploi de longue durée (demandeur d'emploi ABC ayant 12 mois d'inscription en cat A au cours des 15 derniers mois)</p> <p>4. personne de plus de 50 ans</p> <p>5. personne résidant en quartier prioritaire de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR)</p>	50 %		<p>Conventions initiales 9 à 12 mois.</p> <p>Renouvellement : 1 : selon les CAOM ; 2, 3, 4, 5 : 6 mois maximum.</p>
CIE JEUNES	<p>Jeune de moins de 26 ans Ou Travailleur Handicapé de moins de 31 ans</p>	35 %	20 heures	<p>Conventions initiales et renouvellements 6 mois.</p>