



**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 COMPÉTENCE

LE PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE,
PRÉFET DE LA GIRONDE
OFFICIER DE LA LÉGION D'HONNEUR
OFFICIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MÉRITE

- 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 R. 5134-42 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) 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 2024 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°4 relatif à l'arrêté modificatif du 7 mai 2024 fixant les conditions de prise en charge par l'État des contrats de travail dans le cadre du « Parcours Emploi Compétences ».

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 arrêté modifie l'arrêté préfectoral modificatif du 7 mai 2024 fixant les conditions de prise en charge par l'État des contrats de travail dans le cadre du «Parcours Emploi Compétences».

Article 2 : dispositions relatives aux PEC

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.

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 France Travail telles que, par exemple, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

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. L'entrée dans le contrat se fait sur la base du diagnostic du prescripteur. Le présent arrêté cible 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.

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, 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).

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. 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 renouvellement du contrat et de l'aide

Les renouvellements ne sont ni prioritaires, ni automatiques : ils 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 renouvellements sont autorisés, dans la limite d'une durée totale de contrat de 24 mois. Un renouvellement ayant pour conséquence de dépasser cette durée maximale ne pourra être autorisé qu'en application des dispositions prévues au point 2.6 du présent article.

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 l'échéance du contrat initial et du (ou des) renouvellement(s), 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 - Parcours Emploi Compétences (CUI-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) :
 - 35% pour :
 - o les personnes en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
 - o les personnes âgées de plus de 50 ans ;
 - o les allocataires du RSA autres que ceux visés dans les Conventions Annuelles d'Objectifs et de Moyens (CAOM) signées avec les Conseils Départementaux ;
 - 40% pour :
 - o les allocataires du RSA, tels que visés dans les Conventions Annuelles d'Objectifs et de

Moyens (CAOM) signées avec les Conseils Départementaux.

Article 5 : durée de l'aide de l'État

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle d'un PEC à durée déterminée est plafonnée à 6 mois. Dans le cadre des contrats cofinancés dans le cadre des CAOM, le plafonnement de la durée de renouvellement à 3 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.

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

La prise en charge par l'État est basée sur une durée hebdomadaire plafonnée à 21h pour les PEC.

Article 7 : date d'entrée en vigueur

Le présent avenant modificatif entre en vigueur à compter du 24 mars 2025. 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 24 mars 2025. 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

20 MARS 2025

Le Préfet de région



Etienne GUYOT

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

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
1. Personne allocataire du RSA socle en contrat non cofinancé par le Conseil Départemental 2. Personne en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi 3. Personne de plus de 50 ans		35 %	21 h	Conventions initiales : 6 mois. Renouvellement : 3 mois
	Personne allocataire du RSA socle en contrat cofinancé par le Conseil Départemental	40 %		Conventions initiales : 6 mois. Renouvellement : selon les CAOM