

DIRECCTE Nouvelle Aquitaine

R75-2021-04-30-00001

arrêté fixant le montant de l'aide de l'aide de  
l'Etat des Contrats Uniques d'Insertion  
Parcours Emploi Compétences / Contrat  
Initiative Emploi

---

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

---

LA PRÉFÈTE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE,  
PRÉFÈTE DE LA GIRONDE

VU le code du travail et notamment ses articles L. 5134-20 à L. 5134-34 et L. 5134-65 à L. 5134-73 qui disposent que l'État peut attribuer une « aide à l'insertion professionnelle » au bénéfice de contrats de travail appelés, respectivement « Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi » (CAE) et « Contrats Initiative Emploi » (CIE) ;

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 la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative aux dispositions liées à la crise sanitaire en son article 5 ;

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 l'article R. 5134-42 du code du travail, qui dispose que les taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide à l'insertion professionnelle versée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi 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'Etat dans les régions et départements ;

VU la circulaire PEC relative à la mise en application du plan 1 jeune 1 solution en date du 28 septembre 2020.

VU la circulaire DGEFP/MIP/METH/2021/42 du 12 février 2021 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail.

VU la convention « LAB EMPLOI » 2021-2023 de la communauté de commune de la Rochelle

**SUR PROPOSITION** de Monsieur le secrétaire général pour les affaires régionales, de Monsieur le directeur régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et de Monsieur le directeur régional de Pôle Emploi ;

## **PARTIE I : Dispositions communes à tous les contrats uniques d'insertion (CUI) en vigueur (CAE/PEC et CIE)**

### **Article 1 : Le contrat unique d'insertion**

Le Contrat Unique d'Insertion 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 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

Le contrat unique d'insertion 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, 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 trois 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.

### **Article 2 : publics**

Les « CAE/PEC » et les « CIE » 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 centrée sur les publics éloignés du marché du travail, à savoir les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. 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) et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L.5112-13 du code du travail incluant les demandeurs d'emploi handicapés.

La prescription des contrats « PEC jeunes » et « 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.5212-13 du code du travail incluant les demandeurs d'emploi handicapés.

### **Article 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 L5134-66 à 68 du code du travail pour le « CIE », est attribuée 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 en annexe du présent arrêté.**

La décision attributive relative à l'aide à l'insertion professionnelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel 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.

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 du jeune...).

### **Article 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, notamment dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

### **Article 5 : prolongation du contrat et de l'aide**

Les prolongations ne sont ni prioritaires ni automatiques et ne s'appliquent qu'aux CDD. Elles sont conditionnées 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.

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 7.

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.

## **Article 6 : prolongations de durée de contrat dérogatoires au code du travail :**

A échéance du contrat initial, prévu à l'article 5, et du (ou des) renouvellement(s), prévu à l'article 6, 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 :

- a) Jusqu'à 36 mois maximum pour les contrats signés entre le 12 mars 2020 et le 30 novembre 2021 inclus, conformément à la loi du 17 juin 2020 susnommée et modifiée par l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020. Cette date limite pourra être décalée dans le temps en cas de prolongation de la dérogation lié au contexte sanitaire.
- b) Jusqu'à l'achèvement d'une action de formation, initiée au cours du contrat initial ou de la première prolongation, sans que la durée totale de l'aide puisse dépasser 60 mois. La demande de prolongation est 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.
- c) Jusqu'à 60 mois, lorsqu'un salarié est reconnu travailleur handicapé, sans condition d'âge. Cette disposition peut également être appliquée au bénéfice des allocataires de l'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 6.
- d) Jusqu'à 60 mois, pour les salariés âgés de 50 ans et plus et 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.
- e) Jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite, pour les salariés âgés de 58 ans et plus. Cette possibilité s'adresse aux personnes de 58 ans ou plus en fin de CAE 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 très 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 b), c) et d), les prolongations donnent lieu à des décisions successives de 12 mois au plus.

**Article 7 :** Les aides relatives aux contrats suscités sont attribuées dans la limite des crédits disponibles.

**Article 8 :** le présent arrêté est applicable aux nouvelles aides et aux prolongations conclues sur l'ensemble du territoire de la région Nouvelle-Aquitaine à compter du 3 mai 2021. Il s'appliquera jusqu'à parution d'un nouvel arrêté préfectoral.

Conformément au cadre d'expérimentation contractualisée avec l'Etat, la Préfète de Région pourra déroger aux paramètres précisés en annexe n°1.

## PARTIE II : Les CUI- CAE PEC (Parcours Emploi Compétence)

**Article 9:** Le montant de l'aide de l'Etat 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 :

1. 30 % du taux horaire brut du SMIC
  - Public de 26 ans et plus rencontrant des difficultés d'insertion.
2. 45 % du taux horaire brut du SMIC :
  - Public TH de plus de 31 ans
3. 60 % du taux horaire brut du SMIC
  - Public Bénéficiaires du RSA socle dont le contrat fait l'objet d'un co-financement du conseil Départemental, tels que visés dans les conventions annuelles d'objectifs et de moyens (CAOM) signées avec les Conseils départementaux.
4. 65 % du taux horaire brut du SMIC
  - Les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.
  - Les jeunes TH jusqu'à 30 ans révolus.
5. 80 % du taux horaire brut du SMIC
  - Les personnes résidant dans les quartiers prioritaires « politique de la ville » (QPV) ou en Zone de revitalisation rurale (ZRR).

## PARTIE III : Les CUI- CIE (contrat initiative Emploi)

**Article 10:** L'aide à l'insertion professionnelle pour le Contrat Initiative Emploi (CIE) telle que définie aux articles L5134-66 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 prend la forme d'un Contrat à Durée Indéterminée ou à Durée Déterminée.

Les 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 (convention d'objectifs annuelle) avec un conseil départemental pour un public bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA).
- Les durées de prise en charge hebdomadaire et en mois sont prévues dans le cadre des 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 11:** Le directeur régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, le directeur régional de Pôle Emploi, le délégué régional de l'agence de services et de paiement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la région Nouvelle-Aquitaine

Fait à Bordeaux, le **30 AVR. 2021**

La Préfète  
Pour la Préfète

Le Secrétaire général pour les affaires régionales  
5/6

  
Patrick AMOUSSOU-ADEBLE

**ANNEXE 1 - Publics éligibles aux PEC Hors Jeunes, PEC BRSA, PEC QPV/ZRR, PEC jeunes et CIE jeunes et modalités de prise en charge  
(Modifications en rouge)**

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 l'aide à l'insertion
PEC « Tout Public » (Hors Jeunes – Hors QPV ZRR).	<b>Personnes de plus de 26 ans</b> sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi	<b>30 %</b>	20 heures	Conventions initiales et renouvellement <b>6 mois</b>
	<b>Personnes en situation de handicap de plus de 31 ans</b>	<b>45 %</b>		Conventions initiales et renouvellement 6 à 12 mois
PEC « Tout Public » BRSA	<b>Personnes de plus de 26 ans</b> (ou plus de 31 ans pour les personnes en situation de handicap), bénéficiaire du RSA socle Et contrat cofinancé par le conseil Départemental.	60 %	20 heures	Conventions initiales et renouvellement 6 à 12 mois
PEC QPV ZRR	<b>Toute personne</b> résidant en Quartier prioritaire Politique de la ville ou Zone de revitalisation rurale	80 %	<b>De 20 heures à 30 heures</b>	Conventions initiales et renouvellement 6 à 12 mois
PEC Jeunes *	<b>Jeunes de moins de 26 ans Jeunes TH jusqu'à 30 ans révolus</b>	65 %	<b>De 20 heures à 30 heures</b>	Conventions initiales 6 à 12 mois renouvellements: 6 mois
CIE Jeunes *		47 %	<b>20 heures à 35 heures</b>	Conventions initiales 6 à 12 mois CDI : 12 mois renouvellement: 6 mois