



**PRÉFET
DE LA RÉGION
RÉUNION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**

Saint-Denis, le 30 MAR. 2022

Arrêté n° 602 DEETS/2022
**déterminant les taux de l'aide apportée par l'Etat
pour le financement du Parcours Emploi Compétences (PEC) et du Contrat Initiative
Emploi (CIE)**

LE PREFET DE LA REUNION
Chevalier de la Légion d'honneur
Commandeur de l'ordre national du Mérite

VU la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, notamment son article 21 instituant le contrat unique d'insertion ;

VU la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques notamment son article 275 ;

VU la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;

VU la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne et modifiée par l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020;

VU les articles L.5134-19-1 et suivants et R.5134-14 et suivants du code du travail relatifs au contrat unique d'insertion et les articles L.5134-20 et suivants et R.5134-26 et suivants du code du travail relatifs au contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

VU l'ordonnance n°2015-1578 du 03 décembre 2015 portant suppression du contrat d'accès à l'emploi et du contrat d'insertion par l'activité, et extension et adaptation du contrat initiative-emploi à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ;

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 l'arrêté préfectoral n°383 du 24 février 2022 déterminant les taux de l'aide apportée par l'Etat pour le financement du parcours emplois compétences ;

VU la circulaire N°DGEFP/MIP/METH/2022/29 du 7 février 2022 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail (parcours emploi compétences, contrats initiative emploi, insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification) ;

Considérant que le contrat aidé est un parcours emploi compétences recentré sur son seul objectif d'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi associant mise en situation professionnelle et accès facilité à la formation et l'acquisition de compétences ;

Considérant l'épidémie de dengue en cours à La Réunion ;

Sur proposition de la directrice de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités :

ARRETE

Article 1^{er}- Publics éligibles et modalités de sélection des employeurs

L'aide de l'Etat pour les parcours emploi compétences (PEC) et le Contrat Initiative Emploi (CIE) dont le cadre juridique est celui du contrat unique d'insertion telle que défini aux articles L. 5134-30 et suivants du code du travail, contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et L. 5134-72 et suivants du code du travail, contrats initiative-emploi (CUI-CIE), est attribuée en faveur **des publics les plus éloignés du marché du travail au sens de « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi »** pour lesquelles :

- **la formation, seule, n'est pas l'outil approprié** (le frein à l'accès à l'emploi ne relève pas d'un défaut de qualification mais plutôt d'expérience et de savoir-être professionnels d'une rupture trop forte avec le monde de l'école et de la formation, etc.);
- **les raisons de l'éloignement de l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion** (type SIAE, EA).

S'agissant des contrats initiative emploi (CIE), **seuls sont éligibles** :

- les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi et âgées de 50 ans et plus,
- les demandeurs d'emploi de très longue durée (inscrits depuis plus de 24 mois),
- les demandeurs d'emploi en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) âgés de plus de 31 ans et plus,
- les jeunes de moins de 26 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi et jusqu'à 30 ans s'agissant des bénéficiaires en situation de handicap (CIE jeunes).

La prescription d'un PEC ou d'un CIE s'effectue à partir d'un diagnostic global conduit par le conseiller de Pôle emploi, de la mission locale ou de Cap Emploi, avec le demandeur d'emploi.

Pour permettre la construction d'un parcours d'insertion professionnelle insérant, le prescripteur sélectionnera les employeurs en fonction de leur capacité à offrir des postes et un environnement de travail propices à un parcours d'insertion.

Les critères principaux examinés sont:

- la nature de l'emploi occupé et la définition des compétences à acquérir : le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- la capacité de l'employeur à accompagner le salarié au quotidien notamment au regard du nombre de contrats aidés par rapport aux effectifs totaux et de l'effectivité de la désignation et mobilisation d'un tuteur.
- la formation, obligatoire dans le cadre d'un parcours en PEC : les employeurs proposant des formations a minima pré-qualifiantes doivent être prioritaires. S'agissant des CIE, les engagements en matière de formation sont encouragés, sans être obligatoires.
- le cas échéant, la capacité de l'employeur à pérenniser le poste doit être valorisée.

Article 2 : Engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur

La demande d'aide à l'insertion professionnelle indique les modalités d'accompagnement et les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience prévues par l'employeur. Cet accompagnement s'articule en quatre phases complémentaires :

- le diagnostic ;
- l'entretien tripartite : il réunit 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;
- le suivi pendant la durée du contrat : il prend la forme selon le prescripteur d'un suivi dématérialisé avec, le cas échéant, un livret et/ou des entretiens ciblés dans leur contenu (entretiens physiques ou téléphoniques, visites sur le lieu de travail). Il a pour objectif de s'assurer du bon déroulement du parcours, de vérifier la mise en œuvre effective des actions de formation et d'accompagnement définies pendant l'entretien tripartite et anticiper la fin du contrat. Il doit a minima comprendre 3 étapes : un suivi à l'issue de la période d'essai à un mois, un suivi à mi contrat et un suivi aux $\frac{3}{4}$ du contrat ;

- l'entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat, pour les salariés sans solution à l'issue du contrat: il doit permettre de maintenir le bénéficiaire dans une posture de recherche active d'emploi, de faire le point sur les compétences acquises, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement de l'aide au regard de l'intérêt pour le bénéficiaire et des actions de formation engagées et de mobiliser des prestations ou des actions de formation notamment dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. L'emploi accompagné pourra former l'un des relais d'accompagnement possibles pour les personnes en situation de handicap.

A la décision attributive (Cerfa) sera annexé un document listant les compétences que le poste faisant l'objet d'un parcours emploi compétences, doit permettre de développer.

L'employeur désignera un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction conformément aux articles R.5134-38 et R. 5134-61 du code du travail.

Parmi les actions d'accompagnement, l'employeur, en lien avec les acteurs de l'insertion, permettra au salarié de réaliser des périodes d'immersion en entreprise.

Article 3 – Taux de prise en charge

L'aide relative au PEC et au CIE est attribuée dans la limite des crédits disponibles.

Les taux de prises en charge sont définis dans **l'annexe au présent arrêté**.

Le taux de prise en charge de l'Etat est fixé en pourcentage du taux horaire brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Article 4 – Durée de l'aide à l'insertion professionnelle

Le PEC et le CIE peuvent prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Les durées de prise en charge en mois et hebdomadaires sont définies dans l'annexe au présent arrêté.

Afin de faciliter la construction d'un parcours d'insertion professionnelle cohérent, la durée de l'aide à l'insertion professionnelle est examinée lors de la conclusion de la convention initiale.

Elle est déterminée en fonction de la nature de l'emploi occupé, du profil de la personne et du projet de parcours d'insertion professionnelle.

Article 5 – Renouvellement de l'aide

Les renouvellements ne sont ni prioritaires ni automatiques. Ils doivent être conditionnés à l'évaluation par le prescripteur, de leur utilité pour le bénéficiaire et autorisés sous réserve du respect des engagements de l'employeur.

La demande de renouvellement doit être motivée, et accompagnée d'un bilan des actions d'accompagnement et de formation réalisées, notamment d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences, de formation qualifiante, ou de réalisation d'une période d'immersion ou de professionnalisation. L'employeur devra également joindre un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il mettra en œuvre pendant la période de prolongation.

Le renouvellement de l'aide à l'insertion professionnelle pourra être accordé au vu des nouveaux engagements que prend l'employeur **pour favoriser le parcours du bénéficiaire**, tels que :

- des actions d'orientation et d'accompagnement professionnels, dont la remise à niveau ou le suivi d'un parcours d'insertion professionnelle ;
- des actions de formation, dont l'acquisition de savoir-faire professionnels ou de nouvelles compétences ;
- un parcours qualifiant, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation, comprenant au moins 100 heures de formation ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) d'au moins 15 jours, visant au développement de compétences transférables ;
- un recrutement sous forme de CDI.

En cas de renouvellement, la durée de l'aide à l'insertion professionnelle ne peut excéder 24 mois au total.

Dans une logique de continuité avec les mesures exceptionnelles du plan#1jeune1solution et des mesures pour prévenir et lutter contre la bascule dans la pauvreté mis en œuvre en 2021, il sera possible, lors des renouvellements, de conserver le taux majoré de 65% ou 80 % pour les PEC jeunes et 80 % pour les PEC QPV-ZRR. **Ces renouvellements sont limités à une durée de 6 mois maximum.** En outre, afin d'éviter toute rupture de parcours en cas de dépassement de l'âge limite du bénéficiaire du contrat aidé Jeune (26 et 31 ans pour une personne en situation de handicap), le renouvellement du contrat pourra se faire dans le cadre du même taux de prise en charge majoré (65 % ou 80 % pour les PEC jeunes).

S'agissant des PEC à 60%, les renouvellements sont limités à une durée de 11 mois maximum.

Pour le CIE, la durée de l'aide versée dans le cadre d'un CDD est limitée à 8 mois, renouvellements inclus.

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

Article 6 – Prolongation de l'aide à titre dérogatoire

L'article L 5134-23-1 du code du travail prévoit des prolongations dérogatoires du contrat et de l'aide au-delà de la durée maximale de 24 mois. La décision motivée du prescripteur doit impérativement justifier l'objet de la prolongation et sa conformité aux textes.

Les prolongations dérogatoires à la durée maximale sont, de manière exhaustive, les suivantes :

- 1- jusqu'à l'achèvement d'une action de formation initiée avant la durée maximale de 24 mois, sans que la durée totale de l'aide puisse dépasser 60 mois, la demande de prolongation faite par l'employeur 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 ;
- 2- jusqu'à 60 mois, lorsqu'un salarié est reconnu travailleur handicapé, sans condition d'âge. (Cette disposition peut également être appliqué au bénéficiaire 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 l'expiration de la durée maximale de 24 mois couverte par l'aide.) ;
- 3- 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.) ;
- 4- 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.

La condition d'âge est satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention.

Article 7 - Contrôle du dispositif

Les principes et les modalités de mises en œuvre des parcours emploi compétences pourront faire l'objet de contrôles par les prescripteurs des contrats aidés que sont Pôle Emploi, les missions locales et CAP Emploi et par les services de la Direction de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS).

S'il apparaît lors de ces contrôles que les modalités de mise en œuvre des contrats sont contraires aux dispositions législatives et réglementaires, le prescripteur pourra dénoncer les conventions conclues avec les organismes employeurs et demander le reversement des aides apportées conformément à l'article R 5134-29 et 5134-54 du code du travail.

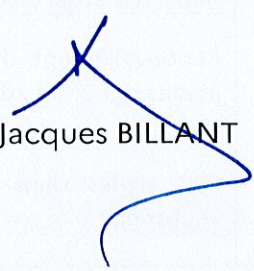
Article 8 - Date d'effet

Le présent arrêté est applicable aux nouvelles conventions et aux renouvellements conclus sur le territoire de La Réunion à compter du lendemain de sa publication au recueil des actes administratifs de la préfecture.

L'arrêté préfectoral n°383 du 24 février 2022 est abrogé.

Article 9 - Exécution du présent arrêté

La secrétaire générale de la préfecture, le secrétaire général aux affaires régionales, la sous-préfète à la cohésion sociale et à la jeunesse, les sous-préfets d'arrondissement, la directrice de l'Economie, de l'emploi, du travail et des solidarités, la directrice régionale de Pôle emploi, les présidents des missions locales de La Réunion, le directeur de Cap-Emploi et le directeur 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 inséré au recueil des actes administratifs de la préfecture de La Réunion.



Jacques BILLANT

Annexe : Taux de prise en charge de l'aide de l'Etat

	Bénéficiaires	Taux de prise en charge Etat	Durée hebdomadaire de prise en charge	Durée de l'aide
Parcours Emploi Compétences (CUI-CAE)	Sur la base d'un diagnostic du prescripteur, personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi	60%	21 heures maximum	Aide initiale de 9 à 11 mois maximum
	Renouvellement d'un PEC	60 %	21 heures maximum	11 mois maximum
	Renouvellement d'un PEC jeunes ou d'un PEC QPV-ZRR signés en 2021	65 % ¹ ou 80 %	De 20 à 30 heures	6 mois maximum
	Bénéficiaires du RSA dans le cadre de la Convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) signée entre l'Etat et le Conseil départemental (PEC bRSA)	60%	21 heures maximum	Aide initiale de de 9 à 11 mois maximum
	Renouvellement d'un PEC bRSA QPV-ZRR ou jeunes signés en 2021 au taux de 80%	80 %	De 20 à 30 heures	11 mois maximum
	PEC signés dans le cadre de la lutte anti vectorielle ²	60 %	21 heures maximum	Aide initiale et renouvellements : de 9 à 11 mois maximum
Contrat Initiative Emploi (CUI-CIE)	Sur la base d'un diagnostic du prescripteur : - les personnes sans emploi âgées de 50 ans et plus et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi - Les demandeurs d'emploi en situation de handicap (bénéficiaires de l'OETH) de plus de 30 ans - Les demandeurs d'emploi de très longue durée (inscrits depuis plus de 24 mois)	30%	De 20 à 35 heures	9 mois si CIE signé en CDI 6 mois si CIE signe en CDD de 12 mois et plus ³
	Sur la base d'un diagnostic du prescripteur, jeunes de moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail, à l'exception des bénéficiaires en situation de handicap, pour lesquels la limite d'âge est portée à 30 ans (CIE jeunes)	47%		3 mois si CIE signé en CDD d'une durée comprise entre 6 mois et moins de 12 mois ²

¹ PEC jeunes signés avant le 1^{er} avril 2021 au taux de 65%

² Les bénéficiaires de parcours emploi compétences recrutés au titre de la lutte anti vectorielle, seront affectés à des missions d'entretien des ravines urbaines, d'actions de salubrité publique (entretien du domaine public) au sein des quartiers identifiés prioritaires au regard des enjeux de lutte anti-vectorielle. Le dispositif est mis en œuvre selon les modalités prévues par le cahier des charges 2018 « Plan de lutte anti vectorielle » et ses annexes, transmis aux collectivités locales en date du 27 avril 2018.

³ Pour les CDD, la durée de l'aide est plafonnée à 8 mois renouvellement inclus.