



**PRÉFET
DE MAYOTTE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

**ARRETE n° 2021- DIECCTE –208 du 01 mars 2021
portant sur les publics éligibles au Parcours Emploi Compétences
et fixant les taux de l'aide apportée par l'Etat pour leur financement
au titre de l'année 2021**

LE PREFET DE MAYOTTE
Délégué du gouvernement
Chevalier de la Légion d'honneur
Chevalier de l'ordre national du Mérite

- VU le code du travail, notamment les articles L 5134-19-1 à L 5134-34, L.5134-65 à L.5134-73 et R 5134-14 à D5134-50 ;
- 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° 2010-1487 du 7 décembre 2010 relative au département de Mayotte ;
- VU la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et son article 44 ;
- 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 le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion ;
- VU le décret du 10 juillet 2019 portant nomination de M. Jean-François COLOMBET, en qualité de préfet de Mayotte, délégué du Gouvernement ;
- VU le décret du 25 novembre 2019 portant nomination de M. Jérôme MILLET, sous-préfet, en qualité du sous-préfet chargé de mission auprès du préfet de Mayotte ;

Considérant la concertation entre les partenaires du Service Public de l'Emploi de Mayotte ;

Sur proposition du secrétaire général adjoint de la préfecture de Mayotte ;

ARRETE

Article I. Publics éligibles au Parcours Emploi Compétences

La prescription du Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ou du Contrat d'Insertion dans l'Emploi est centrée sur les publics éloignés du marché du travail au sens de « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi » (art L 5134-20 du code du travail) pour lesquelles :

- la formation, seule, n'est pas l'outil approprié ;
- les raisons de l'éloignement à l'emploi ne relèvent pas de freins périphériques lourds justifiant d'un parcours dans une structure dédiée à l'insertion (type SIAE, EA).

L'évaluation de l'éligibilité des publics doit s'appuyer sur le diagnostic global conduit par le conseiller du service public de l'emploi. Le demandeur pourra solliciter un conseil en évolution professionnelle qui permettra au prescripteur d'apporter la réponse la plus adaptée aux causes de l'éloignement de la personne du marché du travail. Certains publics doivent faire l'objet d'une attention particulière : les travailleurs handicapés, les résidents de QPV et les jeunes pour lesquels les solutions de formation ou d'alternance ne seraient pas à privilégier.

Article II. Taux de l'aide apportée aux employeurs de personnes embauchées en Parcours Emploi Compétences (CUI / CAE - secteur non marchand) et CUI / CIE - secteur marchand.

L'aide à l'insertion apportée par l'Etat est accordée en fonction des engagements pris par l'employeur en matière de poste de travail, d'accompagnement, d'accès à la formation. Les taux s'établissent ainsi qu'il suit pour les nouveaux contrats et les renouvellements intervenant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

L'engagement des employeurs est apprécié par le prescripteur (Pôle Emploi ou la Mission locale de Mayotte) dans le cadre d'une procédure de recrutement, d'accompagnement et de suivi qui s'articule en quatre phases complémentaires :

- Diagnostic de la situation du demandeur d'emploi, vérification de l'éligibilité ;
- Entretien tripartite prescripteur, employeur et futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide ; cet entretien 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 parcours ;
- L'entretien de sortie, 1 à 3 mois avant la fin du contrat permettant de faire le point sur les compétences acquises et les formations engagées, d'évaluer le cas échéant l'opportunité d'un renouvellement ou d'enclencher une action de formation complémentaire.

PEC/CUI-CAE- Secteur non marchand

Employeurs éligibles	Taux	Publics	Engagements
Tout employeur éligible au CAE (art. L 5134-21 du code du travail).	60% du SMIC horaire brut dans la limite d'une prise en charge hebdomadaire de 20 heures . Durée de la convention : 12 mois	Tout public éligible mentionné à l'article 1 et non éligible aux catégories ci-dessous.	<ol style="list-style-type: none">1. Poste de travail permettant le développement de comportements professionnels et de compétences techniques répondant à des besoins du territoire ou transférables.2. Capacité démontrée à accompagner au quotidien.3. Engagement à prévoir l'accès à la formation et à la VAE.
Tout employeur éligible au CAE (art. L 5134-21 du code du travail).	80% du SMIC horaire brut dans la limite d'une prise en charge hebdomadaire de 20 heures . Durée de la convention : 12 mois	Public éligible mentionné à l'article 1 de moins de 26 ans et moins de 31 ans pour les bénéficiaires en situation de handicap	<ol style="list-style-type: none">1. Poste de travail permettant le développement de comportements professionnels et de compétences techniques répondant à des besoins du territoire ou transférables.2. Capacité démontrée à accompagner au quotidien.3. Engagement à prévoir l'accès à la formation et à la VAE.
Tout employeur éligible au CAE (art. L 5134-21 du code du travail).	80% du SMIC horaire brut dans la limite d'une prise en charge hebdomadaire de 20 heures . Durée de la convention : 12 mois	Public éligible mentionné à l'article 1 et résidant en Quartier Politique de la Ville.	<ol style="list-style-type: none">1. Poste de travail permettant le développement de comportements professionnels et de compétences techniques répondant à des besoins du territoire ou transférables.2. Capacité démontrée à accompagner au quotidien.3. Engagement à prévoir l'accès à la formation et à la VAE.

CUI-CIE-Secteur marchand

Employeurs éligibles	Taux	Publics	Engagements
Tout employeur éligible au CIE (article L.5134-66 du code du travail)	47% du SMIC horaire brut dans la limite d'une prise en charge hebdomadaire de 30 heures . Durée de la convention : 9 mois	Public éligible mentionné à l'article 1 de moins de 26 ans et moins de 31 ans pour les bénéficiaires en situation de handicap	<ol style="list-style-type: none">1. Poste de travail permettant le développement de comportements professionnels et de compétences techniques répondant à des besoins du territoire ou transférables.2. Capacité démontrée à accompagner au quotidien.3. Engagement à faciliter l'accès à la formation.

Article III. Bénéficiaires du RSA

Dans le cadre de la Convention Annuelle d'Objectifs et de Moyens (CAOM) signée avec le Département de Mayotte, les bénéficiaires du RSA pourront être embauchés en Parcours Emploi Compétences dans le secteur non marchand au taux négocié et aux conditions relatives aux obligations des employeurs indiquées dans la CAOM.

Article IV. Durée des conventions initiales et renouvellement

La **durée minimale** des conventions initiales Parcours Emploi Compétences (CUI/CAE) dans le secteur non marchand ou des conventions initiales CUI/CIE dans le secteur marchand est de **9 mois**.

La convention PEC-CAE peut être renouvelée pour une durée de 12 mois dans le cadre d'une embauche en CDI et pour une durée de 6 à 12 mois dans le cadre d'une embauche en CDD, dans la limite de 24 mois au total.

La convention CUI/CIE peut être renouvelée pour une durée de 9 mois dans le cadre d'une embauche en CDI et pour une durée de 3 à 9 mois dans le cadre d'une embauche en CDD, dans la limite de 24 mois au total.

La possibilité de prolonger les contrats au-delà de 24 mois, pour une durée totale de 36 mois, est autorisée dans le contexte de la crise sanitaire jusqu'au 16 août 2021. Cette prolongation peut être autorisée par le prescripteur afin de tenir compte des interruptions de parcours ayant empêché le salarié en contrat aidé de tirer pleinement le bénéfice de son contrat ou de sécuriser plus longtemps dans l'emploi un salarié particulièrement fragilisé par la crise sanitaire et dont l'insertion professionnelle pourrait être rendue particulièrement complexe au cours des mois à venir.

Dans tous les cas ci-dessus, le renouvellement n'est ni prioritaire ni automatique ; il est conditionné à l'évaluation, par le prescripteur de son utilité pour le bénéficiaire et autorisé sous réserve du respect des engagements de l'employeur et du niveau de la consommation de l'enveloppe des Parcours Emploi Compétences octroyée à Mayotte.

Article V. Formation et accompagnement spécifique facilitant l'insertion professionnelle

L'action d'insertion du Parcours Emploi Compétences nécessite la mise en place d'actions de formation et d'accompagnement du salarié. L'action d'insertion du CUI/CIE nécessite de faciliter la mise en place d'actions de formation et d'accompagner le salarié. A cette fin, l'employeur doit désigner un tuteur dans l'entreprise. Ce tuteur doit être formé à cette mission et ne pourra, à terme, suivre simultanément plus de trois bénéficiaires de Parcours Emploi Compétences ou de CUI/CAE.

En outre, une attestation d'expérience professionnelle est obligatoirement remise au salarié à la fin de son contrat. Le salarié a la possibilité de réaliser des périodes de mise en situation en milieu professionnel pour faciliter l'acquisition de nouvelles compétences ou créer des passerelles avec d'autres employeurs et initier le cas échéant une procédure d'embauche.

Article VI. Contrôle du dispositif

Les principes et les modalités de mises en œuvre des Parcours Emploi Compétences et des CUI/CIE pourront faire l'objet de contrôle par les services de la Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIECCTE) et par Pôle Emploi ou la Mission locale.

S'il apparaît lors de ces contrôles que les modalités de mise en œuvre de ces contrats sont contraires aux dispositions législatives et réglementaires, l'Etat pourra dénoncer les conventions conclues avec les organismes employeurs et demander le reversement des aides apportées.

Article VII. Date d'effet

Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux nouvelles conventions conclues à compter de la date de sa publication.

Le secrétaire général adjoint de la préfecture, la Directrice des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, le directeur régional de Pôle Emploi, la présidente de la Mission locale et le directeur de l'Agence des Services et des Paiements sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de Mayotte.

Le Préfet
Délégué du gouvernement

