



European Social Charter | Charte Sociale Européenne



COUNCIL OF EUROPE | CONSEIL DE L'EUROPE

23/01/2012

RAP/RCha/FR/XI(2011)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

11^e rapport national sur l'application de
la Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

(Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 et 25
pour la période 01/01/2007 – 31/12/2010)

Rapport enregistré au Secrétariat le 9 décembre 2011

CYCLE 2012

Délégation aux Affaires Européennes et Internationales

Octobre 2011

**11^{ème} RAPPORT D'APPLICATION DE LA
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE
DU CONSEIL DE L'EUROPE**

Groupe I: Emploi- formation- égalité des chances

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - droit au travail

Paragraphe 1.....	page 2
Paragraphe 2.....	page 8
Paragraphe 3.....	page 18
Paragraphe 4.....	page 21

ARTICLE 9 - droit à l'orientation professionnelle

.....	page 24
-------	---------

ARTICLE 10 - droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1.....	page 38
Paragraphe 2.....	page 46
Paragraphe 3.....	page 52
Paragraphe 4.....	page 54
Paragraphe 5.....	page 55

ARTICLE 15 - droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale

Paragraphe 1.....	page 59
Paragraphe 2.....	page 67
Paragraphe 3.....	page 82

ARTICLE 18 - droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties

Paragraphe 1.....	page 109
Paragraphe 2.....	page 114
Paragraphe 3.....	page 116
Paragraphe 4.....	page 116

ARTICLE 20 - droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

.....	page 118
-------	----------

ARTICLE 24 - droit à la protection en cas de licenciement

.....	page 135
-------	----------

ARTICLE 25 - droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur

.....	page 149
-------	----------

Article 1 – Droit au travail

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent :

1. à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi ;
2. à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris ;
3. à établir ou à maintenir des services gratuits de l'emploi pour tous les travailleurs ;
4. à assurer ou à favoriser une orientation, une formation et une réadaptation professionnelles appropriées.

Annexe à l'article 1§2

Cette disposition ne saurait être interprétée ni comme interdisant ni comme autorisant les clauses ou pratiques de sécurité syndicale.

Informations à soumettre

Article 1§1

- 1) **Prière de décrire la politique nationale de l'emploi et le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**
- 2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**
- 3) **Prière de fournir des données chiffrées, statistiques (données Eurostat, par exemple) ou toutes autres informations pertinentes, en particulier : le taux de croissance du PIB ; les tendances en matière d'emploi tous secteurs économiques confondus ; le taux d'emploi (personnes exerçant un emploi en pourcentage de la population âgée de 15 à 64 ans) ; le taux d'emploi des jeunes ; le taux d'activité (population active totale en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus) ; les taux de chômage, taux de chômage de longue durée et taux de chômage des jeunes ; la situation au regard de l'emploi (activité salariée, activité indépendante) ; la ventilation de toutes les données chiffrées selon le sexe ; les dépenses consacrées à la politique de l'emploi en pourcentage du PIB, y compris leur répartition entre mesures « actives » (création d'emplois, formation, etc.) et mesures « passives » (compensation financière, etc.).**

Les politiques de l'emploi mises en œuvre en France sur la période 2007 – 2010 sont présentées sous 3 angles :

1. La situation de l'emploi
2. Le cadrage politique
3. Les dépenses en faveur de l'emploi

1. La situation de l'emploi

La situation de l'emploi en France fait l'objet d'un bilan annuel publié conjointement par le ministère en charge de l'économie et des finances d'une part et le ministère en charge du travail et de l'emploi d'autre part.

Il est élaboré par des chercheurs et des experts de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère du travail et de l'emploi) et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (ministère de l'économie et des finances).

S'agissant de la situation de l'emploi en 2008, 2009 et 2010 les publications sont les suivantes :

- DARES : Premières Informations, Premières Synthèses (août 2009 – n° 34.1: Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2008)
- DARES Analyses (juillet 2010 – n° 050) : Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2009
- DARES Analyses (août 2011 – n° 065) : Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2010.

Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2008

Avec le recul de l'activité économique, l'emploi s'est orienté à la baisse dès le deuxième trimestre 2008.

Au total, de décembre 2007 à décembre 2008, 93 000 postes ont été perdus. La crise a touché l'ensemble des secteurs marchands, y compris la construction et le tertiaire fortement créateurs d'emploi depuis plusieurs années. Les effets se sont concentrés sur l'intérim, principale variable d'ajustement de l'emploi à l'activité économique : un poste d'intérimaire sur cinq a disparu en 2008, essentiellement dans le secteur de l'industrie. Parallèlement, le recours au chômage partiel a augmenté en fin d'année.

Après deux années de baisse, le taux de chômage au sens du BIT est reparti à la hausse dès le printemps de l'année 2008. Il a atteint 7,6 % pour la France métropolitaine en fin d'année, soit 2,1 millions de personnes. Les jeunes ont été les premiers à pâtir de ce retournement. Le « halo » autour du chômage, c'est-à-dire les personnes n'étant pas considérées comme chômeuses par le BIT mais souhaitant travailler, est en revanche resté relativement stable en 2008, à un peu moins de 800 000 personnes.

La population active a poursuivi sa hausse tendancielle en 2008, malgré le vieillissement démographique, mais à un rythme qui a continué de ralentir.

[Etude DARES : Emploi, chômage et population active – Bilan de l'année 2008](#)

Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2009

255 000 emplois ont été perdus en France métropolitaine au cours de l'année 2009, reflet d'un recul annuel historique de l'emploi, alors qu'on comptait déjà 145 000 postes en moins en 2008. Le repli de l'emploi s'est progressivement atténué en cours d'année, l'emploi finissant par augmenter légèrement au 4e trimestre 2009. Hors intérim, dont les effectifs se sont redressés à compter du 2e trimestre 2009, l'emploi salarié marchand s'est contracté dans l'industrie, dans la construction et dans le tertiaire. De son côté, le nombre de salariés des secteurs non marchands a progressé, principalement en raison d'un surcroît d'emplois aidés.

Malgré cette conjoncture très difficile, la population active a progressé de manière vigoureuse, avec une population féminine et des seniors de plus en plus présents sur le marché du travail. Dans ce contexte, le taux de chômage a continué à augmenter en 2009.

Fin 2009, le taux de chômage au sens du BIT s'élevait à 9,5 % en métropole et à 9,9 % pour l'ensemble de la France, en augmentation de +1,8 point de la fin 2008 à la fin 2009. La hausse du nombre de chômeurs en 2009 a été relativement plus importante pour les hommes ainsi que pour les jeunes et les seniors. La part des chômeurs de longue durée a aussi augmenté pour s'élever à 37,9 % fin 2009.

[Etude DARES : Emploi, chômage et population active – Bilan de l'année 2009](#)

Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2010

Avec la reprise de la croissance, l'amélioration de la situation du marché du travail entamée fin 2009 s'est poursuivie tout au long de l'année 2010. L'emploi s'est accru de près de 200 000 postes en un an, après des pertes de 135 000 et 225 000 postes en 2008 et 2009.

Dans un contexte de poursuite de la progression du nombre d'actifs, avec des femmes et des seniors toujours plus présents sur le marché du travail, le taux de chômage a baissé de 0,3 point, après une hausse de 2,4 points en 2008-2009.

La moitié des créations nettes d'emploi de 2010 ont reposé sur le dynamisme de l'intérim. Le secteur marchand hors intérim a recommencé à créer des emplois à compter du deuxième trimestre et le nombre de salariés en emploi aidé est resté stable. La proportion d'emplois sous contrat temporaire et le « sous emploi » ont continué de s'accroître.

Fin 2010, le taux de chômage s'établit à **9,3 %** en métropole et à **9,7 %** pour l'ensemble de la France. Pour toutes les tranches d'âge, le taux de chômage des hommes, les plus touchés par la crise de 2008-2009, a reculé en 2010, tandis que le taux de chômage des femmes de moins de 50 ans continuait d'augmenter. Par ailleurs, la proportion de chômeurs de longue durée s'est accrue en 2010.

[Etude DARES : Emploi, chômage et population active – Bilan de l'année 2010](#)

2. Le cadrage politique

Conformément au Traité de Lisbonne, notamment dans le cadre de son Titre IX Emploi, les Etats membres et l'Union s'engagent à développer des politiques d'emploi sur la base d'une stratégie coordonnée et à atteindre en particulier un niveau d'emploi élevé. Cette politique a été initiée dès la fin 1997.

Depuis 2008, la stratégie de Lisbonne est définie dans le cadre de lignes directrices pluriannuelles qui traitent de manière intégrée les questions liées à l'emploi et les grandes questions de politique économique.

Chaque Etat membre doit inscrire sa stratégie dans un Programme national de réforme.

Voici ci-dessous le **Programme national de réforme de la France** qui couvre la période 2008-2010

[Programme national de réforme français 2008-2010](#)

Trois grands axes ont été retenus pour présenter le programme national de réforme 2008-2010.

Le premier axe portait sur la croissance durable, l'innovation et le développement d'entreprises compétitives. L'objectif était de mobiliser le potentiel de croissance par la levée des contraintes pesant sur le développement des entreprises, par la dynamisation de la concurrence et par le renforcement des capacités d'innovation. La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 en était une étape essentielle. La priorité a été donnée au développement durable, traduite par la tenue du Grenelle de l'environnement.

[Lien vers la loi du 4 août 2008 \(site Légifrance\)](#)

Le deuxième axe de ce programme, portait sur les réformes du marché du travail :

- réforme du Service public de l'emploi et mise en oeuvre de la flexicurité

Par la loi sur la réforme de l'organisation du service public de l'emploi du 13 février 2008, le Gouvernement a décidé de mettre en place, par la fusion de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) et du réseau de l'assurance chômage, un opérateur unique pour l'accueil, le

placement, le service des prestations d'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=7146CA461E8E1D9CA0B3D12C148B085B.tpdjo02v_1?cidTexte=JORFTEXT000018117826&categorieLien=cid&dateTexte=

Par ailleurs, un accord national interprofessionnel global sur la flexicurité a été conclu le 11 janvier 2008 et a été transposé dans la loi sur la modernisation du marché du travail.

- mesures portant sur les heures supplémentaires,

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000278649&dateTexte=> sur les politiques d'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes au travail, sur la lutte contre les trappes à pauvreté au moyen du Revenu de solidarité active et sur l'aide au retour à l'emploi pour les populations rencontrant le plus de difficultés

- modernisation du dialogue social, rénovation de la négociation salariale, amélioration des conditions de travail et lutte contre l'exclusion et les discriminations.

Dernier axe de ce programme :

- réforme en profondeur de l'organisation des administrations publiques et maîtrise des dépenses, en divisant par deux leur rythme de croissance.

- maîtrise des dépenses reposant sur l'instauration de règles de gouvernance au travers de la programmation pluriannuelle des finances publiques, sur le processus de Révision générale des politiques publiques et sur le renforcement de l'efficacité des dépenses de Sécurité sociale.

- taux des prélèvements obligatoires stabilisé jusqu'au retour à l'équilibre.

- système de retraite, sur lequel pèse le vieillissement démographique, fait l'objet de nouvelles adaptations en 2007-2008.

Ce programme a été établi au cours de l'été 2008.

3. Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail

Définitions

Le présent rapport centré sur les politiques d'emploi menées en France de 2007 à 2010, se réfère à la définition utilisée communément par Eurostat et l'OCDE.

Dans le cadre de cette définition, les politiques d'emploi sont les « interventions publiques sur le marché du travail visant à l'efficacité de son fonctionnement et à la correction des déséquilibres, et qui peuvent être distinguées des autres interventions générales sur l'emploi en ce qu'elles agissent de manière sélective en faveur de groupes particulier sur le marché du travail ».

Cette définition s'appuie sur une nomenclature qui classe les politiques de l'emploi selon 9 catégories :

1. service public de l'emploi,
2. formation professionnelle,
3. rotation dans l'emploi et partage du travail,
4. incitations à l'emploi,
5. emploi protégé et réhabilitation,
6. création directe d'emplois,
7. aides à la création d'entreprises,
8. maintien et soutien du revenu en cas d'absence d'emploi,
9. préretraites.

Au sein de cet ensemble, on distingue deux catégories de mesures :

- les mesures passives (catégories 8 et 9)
- et les mesures actives (catégories 1 à 7)

Par ailleurs, on distingue également :

- les mesures ciblées qui recouvrent diverses interventions à destination des demandeurs d'emploi ou des personnes dont l'emploi est menacé,
- et les mesures générales qui visent explicitement à augmenter l'emploi en intervenant pour corriger un certain nombre de dysfonctionnements sur le marché du travail.

Les dépenses en faveur de l'emploi

Deux publications sur le sujet sont fournies dans ce rapport :

- DARES : Premières Informations, premières Synthèses (décembre 2009 – n° 52.3) : Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail entre 2000 et 2007
- DARES Analyses (janvier 2011 – n° 003) : Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2008.

Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail, ciblées ou générales, sont estimées au total à 74 milliards d'euros en 2007, soit 3,9 points de PIB.

Les « dépenses ciblées » en faveur du marché du travail (emplois aidés, accompagnement et formation des demandeurs d'emploi, indemnisation du chômage et préretraites) s'élèvent à 41 Md€ en 2007, en légère baisse pour la 4^{ème} année consécutive. Elles représentent ainsi 2,2 points de PIB. Les allocations de chômage en constituent plus de la moitié (56 %), loin devant les aides à l'emploi (contrats aidés, aides au travail protégé) qui comptent pour 20 %, la formation professionnelle des demandeurs d'emploi (13 %) et les moyens consacrés au service public de l'emploi (10 %).

Les « dépenses générales » en faveur de l'emploi atteignent 33 Md€ en 2007, soit 1,7 point de PIB, dont 21 Md€ au titre des allègements généraux de cotisations sociales ciblés sur les bas salaires. S'y ajoutent essentiellement les dépenses au titre de la prime pour l'emploi et des mesures en faveur de l'emploi dans certains secteurs d'activité (hôtels-café-restaurants, services à la personne) ou dans certaines zones géographiques. Le montant de ces dépenses générales a quasiment doublé en termes nominaux depuis 2000.

En sus de ces dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail, certaines dépenses sociales (minima sociaux, dont le RMI, principalement) sont à la lisière des politiques de l'emploi. Elles représentent 12,2 Md€ en 2007.

[Etude DARES : Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail entre 2000 et 2007](#)

Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail, ciblées ou générales, sont estimées à 78 milliards d'euros (Md€) en 2008, soit 4,0 points de PIB.

Les « dépenses ciblées » en faveur du marché du travail s'élèvent à 39 Md€ en 2008, soit 2,0 points de PIB, en baisse pour la cinquième année consécutive, dans un contexte d'amélioration du marché du travail jusqu'au premier semestre 2008. Les dépenses d'indemnisation au titre du chômage en constituent plus de la moitié (57 %), loin devant les aides à l'emploi – contrats aidés, aides au travail protégé – (17 %), la formation

professionnelle des demandeurs d'emploi (14 %) et les moyens consacrés au service public de l'emploi (10 %).

Les « dépenses générales » en faveur de l'emploi et du marché du travail atteignent 39 Md€ en 2008, soit 2,0 points de PIB, dont 23 Md€ au titre des allègements généraux de cotisations sociales ciblés sur les bas salaires et 3 Md€ en faveur des heures supplémentaires. S'y ajoutent essentiellement les dépenses au titre de la prime pour l'emploi et des mesures en faveur de l'emploi dans certains secteurs d'activité ou dans certaines zones géographiques. Le montant des dépenses générales a augmenté de 10 % en euros constants par rapport à 2007 et rejoint ainsi en 2008 celui des dépenses ciblées.

À la lisière de ces politiques en faveur de l'emploi et du marché du travail, certaines dépenses sociales (minima sociaux dont le RMI principalement) représentent en sus 12 Md€ en 2008.

[Etude DARES : Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2008](#)

Réponse au CEDS

Population en emploi et taux d'emploi selon la nationalité, le sexe et l'âge depuis 2007

Français	Etrangers	en 2007		Français	Etrangers	en 2008	
		Dont :				Dont :	
		Ressortissants de l'UE (1)	Etrangers hors UE (1)			Ressortissants de l'UE (1)	Etrangers hors UE (1)
12 797	738	314	424	12 898	783	247	536
11 521	524	262	262	11 676	564	214	350
24 318	1 262	576	686	24 575	1 346	460	886
24 179	1 251	571	680	24 425	1 338	456	882
2 066	61	n.s.	n.s.	2 075	71	n.s.	n.s.
16 060	873	375	498	16 168	934	302	632
6 053	317	177	140	6 181	333	133	200
105	n.s.	n.s.	n.s.	117	n.s.	n.s.	n.s.
57,4	53,8	56,3	52,0	57,6	55,6	55,1	55,8
47,0	37,5	47,3	31,0	47,4	40,0	46,1	37,0
51,9	45,5	51,8	41,3	52,3	47,8	50,5	46,5
64,7	53,5	66,2	46,0	65,3	55,7	65,6	51,6
28,3	22,6	n.s.	n.s.	28,6	26,4	n.s.	n.s.
83,7	62,2	76,9	54,4	84,8	64,1	78,7	58,9
55,7	47,6	56,7	39,5	55,8	49,2	52,3	47,3
n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

en
2009

	Français	Etrangers	Dont :	
			Ressortissants de l'UE (1)	Etrangers hors UE (1)
Population en emploi (en milliers)				
Hommes	12 753	735	308	427
Femmes	11 664	540	250	290
15 ans ou plus	24 417	1 274	557	717
15-64 ans	24 265	1 264	550	714
15-24 ans	2 013	57	16	41
25-49 ans	15 953	881	369	512
50-64 ans	6 299	326	165	161
65 ans ou plus	106	n.s.	n.s.	n.s.
Taux d'emploi (en %)				
Hommes	56,7	51,9	56,2	49,2
Femmes	47,2	38,0	45,8	33,2
15 ans ou plus	51,7	45,0	51,0	41,2
15-64 ans	64,7	52,8	65,0	46,2
15-24 ans	28,0	21,4	26	20
25-49 ans	83,6	61,4	77,9	53,2
50-64 ans	56,0	47,1	52,9	42,3
65 ans ou plus	1,3	n.s.	n.s.	n.s.

Lecture : en moyenne en 2009, 557 000 ressortissants de l'Union Européenne, âgés de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine occupent un emploi. Leur taux d'emploi s'établit à 51%.

(1) UE : Union européenne à 27 pays.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre).

Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009.

Voir §2 pour ce qui concerne les mesures spécifiques visant les jeunes.

Article 1§2

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Principes relatifs à la discrimination.

L'employeur ne peut pas prendre de décisions opérant une distinction, entre les salariés ou entre les candidats à un emploi, fondée sur des motifs illicites liés à leur personne sans rapport avec leurs qualités professionnelles ou les nécessités de l'emploi. Les personnes, physiques ou morales, coupables de discrimination encourent des sanctions civiles et pénales.

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail.

Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour ce motif.

Ces principes figurent aux articles du Code du travail et du code pénal suivants :

- Code du travail

- **article L.1132-1** exposant les critères de discrimination que l'employeur ne peut pas prendre en considération pour arrêter une décision (L.1132-1), soit:

- **l'origine**
- **l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race**
- **le sexe**
- **la situation de famille ou la grossesse**
- **l'orientation sexuelle**
- **l'âge**
- **l'état de santé ou le handicap**
- **les activités syndicales ou mutualistes**
- **les convictions religieuses**
- **les opinions politiques,**
- **l'apparence physique**
- **le nom de famille**
- **les mœurs**
- **les caractéristiques génétiques**

La définition des discriminations est élargie par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Ainsi, **tout agissement lié à l'un des motifs prohibés et tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue une discrimination.** La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 a introduit le critère des **convictions**, distinct de celui de la religion. Il représente un élargissement par rapport aux deux critères inscrits à l'article L.1132-1 du code du travail que sont les opinions politiques et les convictions religieuses. Ce nouvel agissement prohibé, qualifié de harcèlement dans les directives communautaires, est rattaché en droit interne à la définition des discriminations. Cette forme de discrimination n'a pas d'incrimination pénale contrairement aux harcèlements moral et sexuel.

- **article L.1132-3** visant les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires,
- **article L.1132-2** sur l'exercice normal du droit de grève,
- **articles L.1141-1 et suivants** relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- **articles L.3221-1 et suivants** relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes,
- **article L.2141-5** relatif à la discrimination syndicale.

- Code pénal :

- **articles 225-1 et 225-2,**
- **article 225-4** relatif à la responsabilité des personnes morales.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Dans les mesures récentes mises en œuvre, on peut retenir en particulier le Label diversité et le Défenseur des droits, deux dispositifs illustrant bien à quel point la lutte contre les discriminations est l'objet d'une préoccupation constante.

Le « LABEL DIVERSITE ».

Sa création a été annoncée par le Président de la République dans un discours sur la diversité prononcé à l'Ecole Polytechnique le 17 décembre 2008.

Le « Label diversité » vise à promouvoir la diversité et la prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines. A cette fin, il entend valoriser les meilleures pratiques en matière de recrutement et d'évolution professionnelle non seulement au sein des entreprises, mais encore dans les services publics, les collectivités territoriales et les associations engagés de façon volontaire et active dans la promotion de la diversité.

Le « Label diversité » s'adresse à tous les employeurs, publics comme privés, quelle que soit leur taille. Il concerne leur politique de recrutement et de gestion des carrières. Il porte sur la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi : origine des personnes, âge, handicap, sexe, orientation sexuelle, religion, engagement syndical et mutualiste, opinions politiques ...

Le Label, propriété de l'Etat, est délivré en son nom par un organisme tiers, AFNOR-Certification, sur avis d'une commission de labellisation de 20 membres (représentants de l'Etat, du patronat, des syndicats, et experts désignés par l'ANDRH) présidée par le directeur de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC).

En mars 2011, au terme de 2 ans d'existence, les résultats témoignent de l'intérêt rencontré par le « Label diversité ». **255 labels ont été attribués** à des entreprises privées et publiques ou à des organismes publics. Il concerne plus de **15 000 sites** de travail et près de **770 000 salariés**.

Des ministères et leurs réseaux locaux (Economie et Emploi), de grandes villes (Lyon) ont également été labellisés et plusieurs dizaines de grands groupes industriels, d'entreprises moyennes et de PME, ainsi que de structures de l'économie sociale se préparent pour candidater dans les prochains mois au « Label diversité ».

Le Défenseur des droits.

Le Défenseur des droits est une institution novatrice instituant une compétence intégrée en charge de la lutte contre les discriminations. Conformément à la loi organique n°2011-333 et la loi ordinaire n°2011-334 du 29 mars 2011, **le Défenseur des droits succède au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS) à compter du 1er mai 2011.**

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante qui veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée. Il est chargé de défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les services publics, de défendre et de promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant, de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir l'égalité, de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité.

Le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'une administration ou d'un service public ; par un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, ou son représentant

légal, un membre de sa famille, un service médical ou social, ou une association de défense des droits de l'enfant ; par toute personne s'estimant victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou un engagement international, que l'auteur présumé de cette discrimination soit une personne privée ou publique ; par toute personne qui a été victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement à la déontologie par des personnes exerçant une activité de sécurité (police nationale, gendarmerie, police municipale, administration pénitentiaire, douanes, service de sécurité privée, service de surveillance des transports en commun, etc.). Le Défenseur des droits peut en outre se saisir d'office ou être saisi par les ayants droit de la personne dont les droits et libertés sont en cause.

Actions positives.

En complément des dispositifs mis en œuvre, les politiques publiques en faveur de l'emploi se sont concentrées sur des populations plus fragiles, en mettant notamment en œuvre une série d'actions positives orientées sur la question de l'âge.

✓ Entretien de deuxième partie de carrière

Afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge, l'ANI du 9 mars 2006 prévoit que chaque salarié atteignant 45 ans doit bénéficier, à l'occasion de l'entretien professionnel, d'un entretien de 2e partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. Cet entretien, dont l'initiative peut être prise par le salarié ou son employeur, doit ensuite être renouvelé tous les 5 ans.

✓ Le CDD senior

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 mars 2006 prévoit un cas de recours spécifique à CDD, dans l'optique du retour à l'emploi des seniors.

Les dispositions relatives à ce type de CDD ont été codifiées aux articles D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail.

Ce contrat permet aux seniors âgés de plus de 57 ans et inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois ou en convention de reclassement personnalisé d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Le CDD a une durée initiale de 18 mois renouvelable une fois (soit trois ans au total).

L'employeur doit verser au salarié, à l'issue du contrat, une indemnité de même nature et de même montant que l'indemnité de fin de contrat de droit commun (10% de la rémunération totale brute due au salarié, dans le cas général).

✓ Les contrats pour les jeunes

Certains contrats aidés sont spécifiques aux jeunes (généralement âgés de 16 à 25 ans) :

- le contrat emploi-jeune, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée (articles L. 5134-9 et s. du code du travail) ;
- le contrat jeune en entreprise, contrat à durée indéterminée pouvant être à temps partiel (article L. 5134-54 du code du travail) obligatoirement conclu avant le 1er janvier 2008, la loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008, ayant, par son article 127, abrogé ce contrat à compter du 1er janvier 2008 ;
- le contrat de professionnalisation, qui peut être à durée indéterminée ou déterminée (articles L. 6325-1 et s. du code du travail) ;

- le contrat d'apprentissage, qui peut être ouvert aux jeunes de 15 ans sous certaines conditions (articles L. 6222-1 et s. du code du travail).

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

[Documents d'étude DARES : Emploi des seniors - synthèse des principales données](#)

[DARES : Tableau de bord trimestriel - Activité des jeunes et politiques de l'emploi](#)

Réponses aux conclusions du CEDS

1- interdiction de discrimination dans l'emploi

Le Comité souhaite de nouveau obtenir des informations sur l'interprétation donnée à la notion de discrimination en fonction de l'âge notamment la situation des jeunes travailleurs et l'âge de départ à la retraite.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 « portant réforme des retraites » a instauré diverses mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité dans les parcours professionnels qu'il s'agisse de sa prévention (dispositif de suivi des expositions des travailleurs, accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité) ou de sa compensation (droit à une retraite anticipée pour pénibilité). Les dispositions de cette loi, relatives au suivi des expositions des travailleurs ainsi que celles relatives au droit à la retraite anticipée pour pénibilité au travail, mentionnent des facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé, dont la liste est fixée par décret.

Le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels définit ces facteurs de risques professionnels pour les besoins de ces deux dispositifs. Il est applicable :

- s'agissant du suivi des expositions des travailleurs, aux expositions intervenues à compter d'une date qui sera fixée par un décret ultérieur et au plus tard au 1er janvier 2012 ;
- s'agissant du droit à une retraite anticipée pour pénibilité, aux demandes déposées pour des retraites prenant effet à compter du 1er juillet 2011.

Le décret n° 2011-353 du 30 mars 2011 relatif à certaines dispositions d'application des articles 79, 81, 83 et 84 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites définit certaines modalités de mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée à raison de la pénibilité du travail prévu par les articles 79, 81, 83 et 84 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Il prévoit que pourront bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % ainsi que, après avis d'une commission pluridisciplinaire, celles justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 %. Il fixe, en outre, les dispositions réglementaires relatives au financement des dépenses supplémentaires engendrées par ces départs anticipés en retraite. Les dispositions de ce décret sont applicables :

- s'agissant du droit à une retraite anticipée pour pénibilité, aux demandes déposées pour des pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011 ;
- s'agissant du financement du dispositif, à compter de la tarification 2012.

Selon une autre source¹, il n'y a pas de disposition spécifique prohibant la discrimination dans l'accès au travail indépendant. Le Comité demande si et de quelle façon une telle discrimination est prohibée en droit et en pratique.

Le code pénal et notamment les articles 225-1 et 225-2 relatif à la discrimination ainsi que l'article 225-4 relatif à la responsabilité des personnes morales, s'applique.

Le Comité souhaite de nouveau obtenir confirmation que le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination n'est pas plafonné.

Il apparaît nécessaire de fixer des règles de nature à limiter le montant des plafonds d'indemnités, tout en veillant à ce que celles-ci ne portent pas préjudice aux travailleurs victimes de discrimination. Ainsi, le montant des indemnités qui peuvent être accordées en cas de discrimination est en réalité plafonné. Il s'agit en effet de fixer des règles de rémunération. L'article L122-45-2 du Code du Travail (Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 2 II Journal Officiel du 17 novembre 2001, (Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 164 Journal Officiel du 18 janvier 2002) dispose qu' « est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice.

En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article [L. 122-9](#) ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

Le deuxième alinéa de l'article [L. 122-14-4](#) est également applicable ».

Dans un arrêt du 30 avril 2009 (Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-43.945), la Cour de cassation a jugé que le plafonnement de l'indemnité de licenciement n'avait pas pour effet de désavantager les salariés du fait de leur âge. La disposition conventionnelle plafonnant l'indemnité de licenciement en fonction de l'ancienneté ne constitue pas une discrimination indirecte préjudiciable aux salariés les plus âgés. Dans le cas d'espèce était en cause une disposition de la convention collective de la FDSEA de la Marne prévoyant le plafonnement de l'indemnité de licenciement à 12 ans d'ancienneté. Reprenant la définition de la discrimination indirecte issue de la loi du 27 mai 2008, elle rappelle qu'il n'y a discrimination indirecte en raison de l'âge que lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge donné par rapport à d'autres personnes à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. Or, après avoir relevé que les salariés ayant au moins 12 ans d'ancienneté percevaient une indemnité de licenciement supérieure au montant de l'indemnité légale, la Cour de cassation estime que le plafonnement de l'indemnité de licenciement par une disposition conventionnelle n'est pas discriminatoire.

¹ Report on measures to combat discrimination, Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, Country Report, France, Sophie Latraverse, State of affairs up to 8 January 2007, European Network of Legal Experts in the non discrimination field
, p.34.

La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 a modifié les règles de prescription en matière civile. Son article 16 introduit un article L.1134-5 dans le code du travail qui prévoit une règle de prescription propre aux actions découlant d'une discrimination.

- L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par **cinq ans** à compter de la révélation de la discrimination (ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel)
- Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Le Comité rappelle que la législation doit prévoir une protection contre le licenciement ou d'autres mesures de représailles de la part de l'employeur contre le salarié qui a déposé une plainte ou a intenté une action en justice (Conclusions XVI-1, Islande). Le code du travail prévoit une protection contre le licenciement dans un tel cas. En revanche, selon une autre source², la protection contre les autres types de représailles ne semble pas être adéquate. Le Comité demande par conséquent des informations à ce sujet.

L'article 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 prévoit qu'aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait. Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée (article 3 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008).

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou relaté une discrimination (L.1132-3) ou qui a engagé une action en justice (L.1134-4).

Code des transports

Le comité soulève à nouveau la question de la conformité de la Charte sociale européenne révisée des dispositions de la loi n°2008-324 du 7 avril 2008 relative à la nationalité des équipages de navires.

Cette loi a ouvert les fonctions de capitaine et d'officier chargé de sa suppléance à bord des navires battant pavillon français aux ressortissants des pays membres de l'Union européenne, des pays de l'Espace économique européen et de la Suisse.

L'accès à ces fonctions a été subordonné à la possession de qualifications professionnelles et à la vérification d'un niveau de connaissance de la langue française et des matières juridiques permettant la tenue des documents de bord et l'exercice des prérogatives de puissance publique dont le capitaine est investi.

Ces dispositions figuraient à l'article 3 du code du travail maritime et à l'article 5 de la loi n°2005-412 du 3 mai 2005 relative à la création du registre international français (RIF). L'ordonnance n°2010-1307 du 28 octobre 2010 relative à la partie législative du code des transports a codifié ces dispositions aux articles L 5522-1, L5521-3 de ce code et, pour des navires immatriculés au RIF, à l'article L5612-3 du code des transports.

Lors de l'examen de la partie législative du code des transports, la conformité de ces dispositions avec la charte sociale européenne a fait l'objet d'un examen particulier par le Conseil d'Etat réuni en Assemblée Générale le 19 juillet 2010. Il en a résulté que la portée de ces dispositions a été élargie dans le sens des observations formulées par le CEDS.

C'est ainsi que l'article L5522-1 du code des transports ouvre désormais les fonctions de capitaine et de suppléant de navires battant pavillon français, non seulement aux ressortissants des pays de l'UE, des pays de l'EEE et de la Suisse, mais également aux ressortissants « d'un

² Id, p.5.

Etat partie à tout accord international ayant la même portée en matière de droit au séjour et au travail ».

Cependant cette modification a été omise dans l'article L5612-3 du code des transports qui concerne les navires immatriculés au RIF (registre international français). Cet article sera donc modifié de façon similaire à l'article L5522-1 du code des transports. L'ordonnance en préparation pour l'application de l'article 17 de la loi n°2011-12 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'UE devrait permettre de procéder à cette mesure de cohérence.

Code de l'aviation civile

Dans ses conclusions, le CEDS estime que la condition de nationalité exigée pour être inscrit sur les registres du personnel navigant professionnel n'est pas conforme à l'article 1§2 de la Charte sociale révisée.

L'article L421-4 du code de l'aviation civile prévoyait que pour être initialement inscrit sur un des registres, le candidat devait être de nationalité française, être titulaire des brevets ou certificats déterminés par décret et d'une licence en état de validité et n'avoir encouru aucune condamnation à l'emprisonnement ou à une peine plus grave soit pour crime, soit pour délit contre la probité ou les bonnes mœurs.

Toutefois, un arrêté ministériel tempérant ces dispositions législatives, rédigées en 1953 en permettant l'inscription à ces registres des personnes ne possédant pas la nationalité française ou celle d'un autre Etat membre de l'UE. En conséquence, la nationalité ne dépendait plus de la nationalité du demandeur. Néanmoins, le CEDS avait souhaité être informé de l'évolution de cette législation. La Direction générale de l'aviation civile s'est engagée à faire disparaître cette disposition du code de l'aviation civile. Suite à l'élaboration du code des transports, qui inclut aujourd'hui la partie législative du code de l'aviation civile, les conditions d'inscription aux registres du personnel navigant professionnels fixées à l'article L6521-3 du code des transports, ne prévoient plus d'exigence en termes de nationalité. La rédaction actuelle de l'article L6521-3, applicable au 1^{er} janvier 2010 est la suivante:

« Pour être inscrit sur l'un des registres correspondant aux fonctions mentionnées à [l'article L. 6521-1](#), le candidat ne doit pas avoir au bulletin n° 2 de son casier judiciaire des mentions incompatibles avec l'exercice des fonctions auxquelles il postule ».

Suivi de la réclamation collective Syndicat national des Professions du tourisme c. France

- Discriminations dans la liberté d'effectuer des visites entre les conférenciers agréés « villes ou pays d'art et d'histoire » et les guides et conférenciers nationaux diplômés d'Etat (conférenciers libéraux).

Sur ce point, la réforme de la profession de guidage, initiée en 2011, traduit la volonté du gouvernement français de simplifier et d'uniformiser les modalités et conditions d'accès à la profession de guide-conférencier. Le décret n°2011-930 du 1^{er} août 2011 relatif aux personnes qualifiées pour la conduite de visites commentées dans les musées et monuments historiques, qui entrera en vigueur le 31 mars 2012, remplace en effet les quatre professions existantes assurant la conduite des visites commentées dans les musées et monuments historiques (guide-interprète régional, guide-interprète national, guide-conférencier des villes et pays d'art et d'histoire, conférencier national) par une seule, celle de guide-conférencier.

- Discrimination à la liberté d'effectuer des visites commentées dans plusieurs hauts lieux touristiques.

Il convient de rappeler que l'article L221-1 du code du tourisme prévoit que les agences de voyage et autres opérateurs touristiques ne peuvent utiliser que les services de personnes qualifiées pour la conduite de visites commentées dans les musées et les monuments historiques. L'article R221-1 du même code précise que ces personnes sont celles qui disposent d'une carte professionnelle. Avec le décret du 1^{er} août 2011 précité, la carte professionnelle correspondra à une seule qualification, celle de guide-conférencier. Il résulte de ces dispositions du code du tourisme que les titulaires d'une carte professionnelle, notamment les conférenciers libéraux, seront autorisés à effectuer des visites commentées dans l'ensemble des musées et monuments historiques.

Les services du ministère de la culture travaillent actuellement avec ceux du ministère chargé du tourisme à l'élaboration des textes d'application du décret du 1^{er} août 2011. L'entrée en vigueur de ces différents textes sera ainsi l'occasion pour le ministère de la culture d'informer les établissements concernés sur l'enjeu de ces nouvelles règles afin de se conformer à la Charte sociale révisée.

2- Interdiction du travail forcé

Travail pénitentiaire : le comité demande quels types de tâches un détenu peut être contraint d'effectuer.

Le travail n'est plus obligatoire en prison depuis 1987. Toutefois, la recherche confirme ce que les détenus ne cessent de répéter : un emploi stable à la sortie est un facteur important dans la prévention de la récidive.

Il existe différentes possibilités d'emplois:

1) Le service général :

Le service général désigne **l'ensemble des emplois occupés par des détenus** dans des fonctions de maintenance, de restauration, d'entretien des lieux de vie collective.

2) Les ateliers de la régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP).

La régie industrielle des établissements pénitentiaires existe depuis 1951. Depuis 1998, elle est gérée par le service de l'emploi pénitentiaire (SEP), service à compétence nationale.

De nombreux secteurs d'activité

- Informatique, PAO, imprimerie
- Menuiserie
- Confection
- Métallerie...

3) Le travail en concession : les détenus travaillent pour le compte d'entreprises privées qui installent un atelier en prison. Le travail consiste en une très grande variété de tâches : conditionnement, montage de composants électroniques, menuiserie, moteurs d'avion, activités de numérisation...

Entreprises concernées : EADS, Yves [Rocher](#), Bic ou encore L'Oréal ont recours au travail des détenus. **Dans les prisons** dont la gestion est confiée à **des groupements privés** ce sont eux qui ont contractuellement en charge le travail et la formation des détenus.

Enfin, les détenus peuvent aussi travailler pour leur propre compte ou pour une association.

16 146 détenus ont travaillé en 2008. 8 596 dans le cadre d'ateliers de concessions; 6 550 pour le service, et 1 000 pour la régie industrielle des établissements pénitentiaires qui fabrique des pièces destinées à l'administration.

Contraintes au travail pour des tâches domestiques.

Le Comité attire l'attention sur l'existence de contraintes au travail pour des tâches domestiques (voir arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire Siliadin c. France, 26 juillet 2005). Le Comité note que la France a modifié l'article 225-13 du code pénal pour renforcer la sanction contre l'auteur de ces contraintes. Il demande des informations sur les autres dispositions juridiques adoptées pour lutter contre cette forme de travail forcé ainsi que sur les mesures prises pour les mettre en œuvre.

Aucune autre disposition pour lutter contre les contraintes au travail pour des tâches domestiques.

Autres aspects du droit de gagner sa vie par un travail librement entrepris

Vie privée au travail

Le Comité demande des éléments permettant d'apprécier de quelle façon la liberté et la dignité de la personne humaine sont protégées par la législation et par la jurisprudence des cours et tribunaux contre les incursions dans la vie personnelle ou privée qui pourraient se produire à l'occasion ou par le fait de la relation de travail (voir observations sur l'article 1§2, Introduction générale aux Conclusions 2006, §13-21).

La liberté et la dignité de la personne humaine sont protégées contre les incursions dans la vie personnelle ou privée qui pourraient se produire à l'occasion ou par le fait de la relation de travail par la législation française. En effet, l'article L. 1121-1 du Code du travail dispose que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. L'application de cet article se manifeste par une riche jurisprudence à ce sujet, qui a fait émerger un certain nombre de principes :

- Il appartient aux juges du fond de rechercher concrètement, d'une part, si la mise en œuvre de la clause de mobilité ne porte pas atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale et si cette atteinte peut être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché et, d'autre part, si la modification des horaires journaliers est compatible avec des obligations familiales impérieuses (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 janv. 2009, pourvoi n°06-45.562, note Escande-Varniol) ;

- L'occupation à la demande de l'employeur du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; si le salarié accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (Cour de cassation, Chambre sociale, 7 avril 2010, pourvoi n°08-44865) ;

- L'employeur ne peut contraindre un salarié à déménager sous prétexte que son assureur refuse de l'assurer s'il ne déménage pas (Cour de cassation, Chambre sociale, 23 septembre 2009, pourvoi n°08-40434) ;

- S'agissant d'un établissement spécialisé dans l'accueil des mineurs en difficulté, l'interdiction faite aux membres du personnel éducatif de recevoir à leur domicile des mineurs placés dans l'établissement est une sujétion professionnelle pouvant figurer dans le règlement

intérieur ; cette restriction à la liberté du salarié, justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché, est légitime (Cour de cassation, Chambre sociale, **13 janvier 2009**, pourvoi n° 07-43388) ;

- Face à la gravité des manquements constatés et la mise en œuvre persistante d'un dispositif ne répondant pas aux engagements pris par la société, la CNIL peut contraindre l'employeur à cesser d'utiliser un système de vidéosurveillance (CNIL, Commission nationale de l'informatique et des libertés, délibération n°2010-072 du 18 mars 2010 de la formation restreinte décidant l'interruption d'un traitement mis en œuvre par la Société M.) ;

- Le contrôle du contenu du sac d'un salarié est une atteinte à sa liberté individuelle, l'employeur ne peut y procéder qu'avec son accord et après l'avoir informé de son droit de s'y opposer ; si cette information n'a pas lieu, l'employeur ne peut se prévaloir du résultat de sa fouille pour sanctionner le salarié (Cour de cassation, Chambre sociale, **11 février 2009**, pourvoi n° 08-41.195) ;

- Lorsque, pour des raisons de sécurité, l'employeur a demandé des mesures de vérification sur tous les courriels émis et reçus, le juge peut valablement lui ordonner d'ouvrir une enquête avec les délégués du personnel pour voir dans quelles conditions les messages qualifiés de personnels ont pu être consultés et exploités (Cour de cassation, Chambre sociale, 17 juin 2009, pourvoi n° 08-40.274) ;

- Est dénué de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié pour participation à une manifestation publique sans que soit caractérisé en quoi, compte tenu de la fonction du salarié et de la nature de l'entreprise, la seule relation de travail pouvait justifier l'interdiction par l'employeur d'exercer une liberté collective en dehors du temps de travail (Cour de cassation, Chambre sociale, 23 mai 2007, pourvoi n° 05-41.374).

Article 1§3

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

La période de référence a été marquée par la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Elle a créé une institution nationale publique, mentionnée à l'article L. 5312-1 du [Code du travail](#), « Pôle emploi » qui est issu de la fusion entre l'ANPE et les ASSEDIC.

Les missions de Pôle emploi :

- accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement,
- assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés,
- aider les entreprises dans leurs recrutements et recouvrer les cotisations.

Pôle emploi propose un service simplifié. Le même jour et au même endroit : inscription, calcul des droits à indemnisation et élaboration du projet professionnel des demandeurs d'emploi reçus en entretien.

- un numéro de téléphone unique : le **3949**
- un portail internet unique : **pole-emploi.fr**

Progressivement, Pôle emploi propose un service unifié et personnalisé avec un entretien initial unique et un suivi de chaque demandeur d'emploi par un conseiller personnel. Pôle emploi intensifie également ses actions vers les publics, notamment ceux en difficulté, et accompagne le recrutement des entreprises par une analyse des besoins, une sélection des candidats, une information sur les mesures d'aide à l'embauche.

Le réseau du Service Public de l'Emploi (SPE)

Le Service Public de l'Emploi est chargé de l'application de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle que conduit le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sous la direction de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP). Il assure le placement, l'indemnisation, l'insertion, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Il comprend :

- Les services extérieurs du travail et de l'emploi, chargés de la coordination des actions au niveau territorial
- Pôle emploi
- L'AFPA
- Les déléguées régionales et chargées de missions départementales aux droits des femmes

Trois cercles sont définis:

- Le premier cercle comprend l'Etat, Pôle emploi et l'AFPA. Ils assurent tout ou partie des missions entrant dans le champ du service public de l'emploi, à savoir : le placement, l'indemnisation, l'accompagnement, l'orientation et la formation des demandeurs d'emploi et la prévision des besoins de main d'œuvre.
- Le 2ème cercle comprend d'autres organismes publics et privés qui peuvent être amenés à participer, de façon plus ponctuelle, au SPE. Il s'agit notamment des organismes de formation, des structures de l'insertion par l'activité économique et des entreprises d'intérim.
- Le 3ème est constitué des collectivités territoriales et leurs groupements, qui concourent au SPE, notamment en étant des partenaires des groupements « maison de l'emploi »

La mission 2008 du service public de l'emploi est notamment de réduire les "tensions sur les métiers ou persistent des difficultés de recrutement" et de faire diminuer les "écarts de chômage entre les zones urbaines sensibles et les territoires environnants".

3) Prière de fournir des indicateurs, le cas échéant sous forme d'estimations, sur le fonctionnement et la performance des services de l'emploi dans la pratique, y compris le nombre d'offres d'emploi enregistrées par les services de l'emploi ; sur le taux de placement (nombre de placements effectués par les services de l'emploi par rapport au nombre d'emplois notifiés vacants).

Il existe entre 20 et 30 pôles emploi par région en France métropolitaine.

Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par pôle emploi en novembre 2009

Les données sur les demandeurs d'emploi sont présentées selon divers regroupements statistiques (catégories A, B, C, D, E). La plupart des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi : certains sont sans emploi (catégorie A), d'autres exercent une activité réduite courte, d'au plus 78 heures au cours du mois (catégorie B), ou une activité réduite longue, de plus de 78 heures au cours du mois (catégorie C). Par ailleurs, certaines personnes inscrites à Pôle emploi ne sont pas tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi : elles sont soit sans emploi et non immédiatement disponibles (catégorie D), soit pourvues d'un emploi (catégorie E).

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de catégorie A s'établit à 2 630 400 en France métropolitaine fin novembre 2009. Ce nombre augmente par rapport à la fin octobre 2009 (+0,1 %, soit +3 100). Sur un an, il croît de 22,1 %.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de catégories B et C s'établit à 1 184 600 en France métropolitaine fin novembre 2009. En novembre, le nombre de ceux de catégorie B augmente de 1,6 % (+10,4 % sur un an) et le nombre de ceux de catégorie C est en hausse de 2,4 % (+18,4 % sur un an).

Au total, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de catégories A, B, C s'établit à 3 815 000 en France métropolitaine fin novembre 2009 (4 048 600 en France y compris Dom). Ce nombre croît de 0,7 % (+26 800) au mois de novembre. Sur un an, il augmente de 19,7 %.

Le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi en catégories D et E s'établit à 497 600 en France métropolitaine fin novembre 2009. En novembre, le nombre de celles inscrites en catégorie D diminue de 3,6 % et le nombre de celles inscrites en catégorie E est en hausse de 2,4 %.

Les offres collectées par Pôle emploi

Les offres d'emploi collectées par Pôle emploi augmentent de 8,3 % au mois de novembre 2009 en France métropolitaine (+4,4 % sur un an). Sur un mois, les offres d'emplois durables (plus de six mois, +14,2 %), les offres d'emplois temporaires (entre un et six mois, +2,9 %) et les offres d'emplois occasionnels (moins d'un mois, +6,4 %) sont en hausse.

En novembre, les offres d'emploi satisfaites en France métropolitaine sont en hausse de 3,4 % sur un mois et diminuent de 13,6 % sur un an. Sur un mois, la hausse est de 4,8 % pour les offres d'emplois durables et de 10,7 % pour les offres d'emplois occasionnels. Les offres d'emplois temporaires diminuent de 0,6 % en novembre.

Etudes DARES : Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par pôle emploi en novembre 2009

Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par pôle emploi en novembre 2010

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de catégorie A s'établit à 2 698 100 en France métropolitaine fin novembre 2010. Ce nombre est en hausse par rapport à la fin octobre 2010 (+0,8 %, soit +21 300). Sur un an, il croît de 2,0 %.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de catégories B et C s'établit à 1 321 000 en France métropolitaine fin novembre 2010. En novembre, le nombre de ceux de catégorie B augmente de 0,1 % (+3,6 % sur un an) et le nombre de ceux de catégorie C croît de 1,5 % (+17,7 % sur un an).

Au total, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi de catégories A, B, C s'établit à 4 019 100 en France métropolitaine fin novembre 2010 (4 272 200 en France y compris Dom). Ce nombre est en hausse de 0,8 % (+33 600) au mois de novembre. Sur un an, il augmente de 5,0 %.

Le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi en catégories D et E s'établit à 599 500 en France métropolitaine fin novembre 2010. En novembre, le nombre d'inscrits en catégorie D baisse de 2,2 % et le nombre d'inscrits en catégorie E diminue de 2,6%.

Les offres collectées par Pôle emploi

Les offres d'emploi collectées par Pôle emploi baissent de 4,8 % au mois de novembre 2010 en France métropolitaine (-0,1 % sur un an). Sur un mois, les offres d'emplois durables (plus de six mois) sont en hausse (+1,5 %) ; les offres d'emplois temporaires (entre un et six mois) et les offres d'emplois occasionnels (moins d'un mois) baissent (respectivement -6,6% et -14,0%).

En novembre, les offres d'emploi satisfaites en France métropolitaine diminuent (-9,5 % sur un mois et -1,5 % sur un an). Sur un mois, parmi les offres d'emploi satisfaites, les offres d'emplois durables (-4,3 %), les offres d'emplois temporaires (-10,4 %) et les offres d'emplois occasionnels (-17,4 %) sont en baisse.

[Etude DARES : Demandeurs d'emplois inscrits et offres collectées par pôle emploi en novembre 2010](#)

[Etudes DARES : Demandeurs d'emplois sortis des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi](#)

[Etudes DARES : Les statistiques d'emploi intérimaire](#)

Article 1§4³

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**
- 3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.**

Voir les informations données sous les articles 9, 10 et 15.

³ L'appréciation de la conformité des situations nationales à la présente disposition est déterminée par rapport aux articles 9, 10 et 15 de la Charte, en raison des liens entre ces dispositions. Par conséquent, les Etats qui ont accepté les articles 9, 10 et 15 peuvent renvoyer aux informations fournies au titre de ces articles. Pour les Etats qui n'ont pas accepté l'une ou plusieurs des dispositions des articles 9, 10 ou 15, le CEDS se prononcera sur la conformité de leur situation dans le cadre de l'article 1§4.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Il convient de mener une politique de plein emploi s'appuyant sur des mesures économiques qui soient de nature à créer et préserver des emplois, et qui aident ceux qui sont au chômage à trouver du travail.

Paragraphe 2 : Il couvre trois questions distinctes :

1. l'interdiction de toutes les formes de discrimination dans l'emploi ;
2. l'interdiction du travail forcé ou obligatoire ;
3. l'interdiction de toute pratique pouvant porter atteinte au droit des travailleurs de gagner leur vie par un travail librement entrepris.

Au regard de l'article 1§2, la législation doit interdire toute discrimination dans l'emploi qui serait fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, les orientations sexuelles et les opinions politiques.

La loi doit assurer l'effectivité de l'interdiction de la discrimination. Elle doit au minimum prévoir :

- que l'on puisse faire annuler, écarter, abroger ou modifier toute disposition contraire au principe d'égalité de traitement qui figure dans les conventions collectives, les contrats d'emploi ou les règlements intérieurs des entreprises ;
- que soit organisée une protection contre le licenciement ou autres mesures de rétorsion de la part de l'employeur contre le salarié qui a déposé une plainte ou a intenté une action en justice ;
- que des voies de recours adéquates et efficaces soient ouvertes en cas d'allégation de discrimination, et que la réparation accordée à la victime soit adéquate, proportionnée et dissuasive.

Pour ce qui est de la discrimination fondée sur la nationalité, s'il est possible pour les Etats parties de faire en sorte que l'accès de ressortissants étrangers à l'emploi sur leur territoire soit subordonné à la possession d'un permis de travail, ils ne peuvent interdire de manière générale aux ressortissants des Etats parties l'occupation d'emplois pour d'autres motifs que ceux visés à l'article G de la Charte.

Le travail forcé ou obligatoire doit être interdit sous toutes ses formes. La définition du travail forcé ou obligatoire repose sur l'article 4 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et sur la Convention n° 29 de l'OIT relative au travail forcé, dont l'article 2§1 précise qu'il désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Il vise également le fait de contraindre un travailleur à effectuer des tâches qu'il avait librement accepté de faire auparavant, mais qu'il n'a plus voulu faire par la suite. Il peut également couvrir, dans certaines circonstances, le travail pénitentiaire.

Plusieurs autres situations peuvent poser problème au regard de l'article 1§2, notamment la durée du service effectué en remplacement du service militaire.

Paragraphe 3 : Il faut garantir l'existence effective de services gratuits de l'emploi. Des services de base tels que l'inscription des demandeurs d'emploi et la notification des offres d'emploi doivent être mis gratuitement à disposition.

Paragraphe 4 : L'orientation professionnelle et la formation professionnelle continue doivent être assurées pour tous les travailleurs. Les personnes handicapées doivent se voir proposer une orientation et une formation spécialisées⁴.

⁴ L'appréciation de la conformité des situations nationales à la présente disposition est déterminée par rapport aux articles 9, 10 et 15 de la Charte, en raison des liens entre ces dispositions. Par conséquent, les Etats qui ont accepté les articles 9, 10 et 15 peuvent renvoyer aux informations fournies au titre de ces articles. Pour les Etats qui n'ont pas accepté l'une ou plusieurs des dispositions des articles 9, 10 ou 15, le CEDS se prononcera sur la conformité de leur situation dans le cadre de l'article 1§4.

INSTRUMENTS INTERNATIONAUX TRAITANT DU MEME SUJET

Article 1

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)
Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
Convention n° 2 de l'OIT sur l'administration du travail, 1978
Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, 1930
Convention n° 88 de l'OIT sur le service de l'emploi, 1948
Convention n° 96 de l'OIT sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
Convention n° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, 1957
Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi, 1958
Convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964
Convention n° 142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
Convention n° 150 de l'OIT sur l'administration du travail, 1978
Convention n° 168 de l'OIT sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
Convention n° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées, 1997
Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'orientation professionnelle, les Parties s'engagent à procurer ou promouvoir, en tant que de besoin, un service qui aidera toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel, compte tenu des caractéristiques de l'intéressé et de la relation entre celles-ci et les possibilités du marché de l'emploi; cette aide devra être fournie, gratuitement, tant aux jeunes, y compris les enfants d'âge scolaire, qu'aux adultes.

Informations à soumettre

- 1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**
- 2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**
- 3) **Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes sur les dépenses publiques consacrées aux services d'orientation professionnelle, leur répartition géographique et institutionnelle, leurs effectifs et les qualifications de leur personnel, ainsi que sur le nombre et le profil (âge, sexe, niveau d'études, occupation) des personnes en bénéficiant.**

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative (MENJVA) a pris des mesures en matière d'orientation pour faire évoluer le système et les procédures afin d'inscrire l'orientation dans une dynamique cohérente et continue tout au long de la scolarité. La circulaire de préparation de la rentrée 2011 (circulaire n° 2011-071 du 2 mai 2011) précise l'organisation de l'orientation dans les établissements scolaires au travers de la mobilisation de tous les acteurs de l'orientation et la place du centre d'information et d'orientation dans cette organisation.

Désormais, l'orientation est un processus qui s'élabore progressivement tout au long de la scolarité

Des textes récents ont confirmé cette évolution :

- la circulaire du 17 juillet 2008 (BO du 17 juillet 2008) sur la mise en œuvre du parcours de découverte des métiers et des formations ;
- la circulaire de préparation de rentrée 2010 (BO du 18 mars 2010) qui précise la personnalisation des parcours scolaires ;
- l'instruction n° 09-060 du 22 avril 2009 (parue au BO du 4 juin 2009) sur la prévention du décrochage scolaire et l'accompagnement des jeunes sortant sans diplômes du système scolaire ;
- enfin, **la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**, laquelle modifie les Codes du travail et de l'éducation, met en place une refonte profonde de l'orientation et de la formation professionnelle tout au long de la vie qui se traduit notamment par la mise en place du service public d'orientation.

Les caractéristiques essentielles de la loi du 24 novembre 2009, pour ce qui concerne **l'éducation nationale**, sont les suivantes :

- un objectif pour la formation professionnelle tout au long de la vie (art. L. 6111-1 du Code du travail) : « elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux. »

- un nouveau droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle (art. L.6111-3 du Code du travail) : « Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L.111-1 du Code de l'éducation. »

La loi instaure également **le service public d'orientation**.

Selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat et sur le fondement de normes de qualité élaborées par le Délégué à l'information et à l'orientation (DIO) après avis public du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, peuvent être reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, les organismes qui proposent, à toute personne, un ensemble de services dans un lieu unique, lui permettant de disposer d'une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et leurs labels de qualité.

Toute personne pourra aussi bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire et, lorsque le métier, la formation ou la certification envisagé fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par un autre organisme, d'être orientée de manière pertinente vers cet organisme.

Le décret n° 2011-487 du 4 mai 2011, en application de l'article L.6111-5 du code du travail a défini les modalités de mise en œuvre du mécanisme de reconnaissance des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, ce service étant destiné à matérialiser le droit de toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

Enfin, l'arrêté du 4 mai 2011 fixe le cahier des charges relatif au label national « Orientation pour tous ». La labellisation repose sur une procédure précise. La durée de validité du label, attribué pour une durée de 5 ans, est reconductible selon les modalités du cahier des charges. La responsabilité en incombe au préfet de région.

Un **plan de coordination des réseaux d'orientation dépendant de l'Etat** (ONISEP, Centre Info, CIDJ) est mis en œuvre en parallèle, sous la responsabilité du DIO.

Depuis la rentrée scolaire 2009, un nouveau service est mis en ligne par l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), accessible aux élèves et aux familles, sur Internet ou par téléphone. Il propose un service personnalisé d'orientation en ligne et met en lien avec les services d'information et d'orientation, dont les centres d'information et d'orientation (CIO), ou les ressources existantes.

Les conseillers d'orientation-psychologues de l'éducation nationale (CO-P) pourront contribuer au service public d'orientation créé par la loi du 24 novembre 2009 dans le cadre de la plateforme du service dématérialisé et au niveau local, en établissement scolaire ou en CIO, en apportant conseil et accompagnement personnalisé. Actuellement, les CIO et autres structures chargées de l'orientation et de l'insertion participent aux procédures de demande de labellisation selon les critères définis dans le cahier des charges. Il convient de noter qu'en 2011, on recense 530 directeurs de CIO et 3 744 CO-P.

En tant qu'opérateur du programme Soutien, une dotation est versée à l'ONISEP. Cette subvention est destinée à couvrir les charges de service public de cet établissement public national et notamment une partie de ses dépenses de rémunération et de fonctionnement. La budgétisation des moyens de cet opérateur de l'enseignement scolaire s'inscrit dans le cadre des orientations définies pour l'ensemble des opérateurs de l'Etat par la circulaire du Premier ministre du 26 mars 2010.

Dans ce cadre en évolution, **la définition des tâches des conseillers d'orientation-psychologues** connaît des modifications.

Actuellement le recrutement se fait sur concours, les candidats doivent être titulaires d'une licence, et bénéficient d'une formation de deux ans pendant laquelle ils acquièrent le titre de psychologue. Les contractuels doivent être titulaires d'un master 2 en psychologie. La formation les conduit à appréhender des notions de statistiques, de sociologie, d'économie et n'est pas uniquement centrée sur l'approche psychologique.

L'article 3 bis de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie a précisé les modalités de recrutement et de formation des conseillers d'orientation-psychologues. Dans ce cadre, un groupe de travail national auquel ont participé les principales organisations syndicales représentatives a été invité à réfléchir à l'évolution des missions des CO-P afin de les adapter aux réalités économiques et sociales ainsi qu'au contexte en pleine évolution de l'orientation tout au long de la vie.

Un décret modifiant le décret n° 91-290 du 20 mars 1991 relatif au statut particulier des directeurs de centres d'information et d'orientation et conseillers d'orientation-psychologues est actuellement en cours d'examen au Conseil d'Etat. Il définit les missions des conseillers d'orientation-psychologues et des directeurs de CIO au regard des récentes évolutions en matière d'orientation et d'insertion et notamment la mise en œuvre du service public d'orientation initié par la loi n° 2009-137 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie. La mise en œuvre de cette loi a été déclinée dans le décret n° 2011-087 du 4 mai 2011 visant au mécanisme de reconnaissance des organismes participant au service public d'orientation. Les CIO se positionnent actuellement, selon l'arrêté du 4 mai 2011 fixant le cahier des charges relatif au label national « Orientation pour tous », en tant que pôle information et orientation sur les formations et les métiers prévu à l'article R-6111-1 du code du travail.

Les actions en matière de formation et du rôle des enseignants à l'orientation des élèves connaissent aussi des évolutions.

La personnalisation du parcours scolaire des élèves constitue un principe directeur pour la rentrée scolaire 2011 (circulaire n° 2010-38 du 16 mars 2010). Compte tenu de l'évolution des missions (professeur principal), des enseignements (socle commun), des dispositifs (entretien personnalisé d'orientation), l'orientation repose désormais sur la complémentarité

affirmée de deux acteurs : l'enseignant comme accompagnateur, le CO-P comme personnel ressource spécialiste. Il s'agit de promouvoir des parcours de découverte des métiers et des formations et d'intégrer une démarche de guidance partagée entre CO-P et enseignants. De même, la participation à une démarche d'orientation active vers la poursuite d'études après le bac et vers l'insertion professionnelle est encouragée.

Pour ce faire, le renforcement de l'usage du numérique dans l'orientation est organisé en permettant aux élèves de s'approprier de nouveaux modes d'accès à l'information (webclasseur de l'ONISEP, Espaces numériques de travail).

Ainsi, l'orientation est désormais considérée comme une compétence qui s'acquiert et se construit. Ce n'est plus l'affaire de spécialistes mais bien l'affaire de tous les acteurs éducatifs. Dans la classe, un rôle accru est confié aux enseignants qui s'appuient également sur le renforcement des relations de partenariat école-entreprise. Hors la classe, c'est en facilitant l'accès à une information lisible pour tous, que chacun doit pouvoir exercer son droit effectif à s'orienter tout au long de la vie.

Orientation professionnelle sur le marché du travail

Le cadre institutionnel actuel, les structures existantes et les récentes évolutions

a) le cadre juridique

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont prévu d'organiser les activités d'accueil, d'information et d'orientation vers les métiers et les formations dans le cadre d'un service public de l'orientation afin de :

- permettre, à toute personne, une facilité d'accès à l'information
- de renforcer l'aide à l'orientation par une meilleure information sur les possibilités d'emploi, la diversité des métiers et des formations correspondantes.

Plus précisément, la loi a posé le cadre et donné les instruments d'une politique publique en matière d'orientation tout au long de la vie avec:

- la création d'un droit pour toute personne à « être conseillée, informée accompagnée, en matière d'orientation professionnelle » et la création d'un service public de l'orientation tout au long de la vie permettant l'exercice de ce droit,
- la création d'un service dématérialisé de première orientation, qui peut être financé par une convention Etat/Régions/ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- la création d'un mécanisme de labellisation des organismes pouvant accueillir, informer et conseiller tout public dans un lieu unique,
- la nomination en conseil des ministres d'un délégué à l'information et à l'orientation chargé notamment de proposer des priorités en matière de politique scolaire et professionnelle.

b) la labellisation des organismes

Des travaux ont été entrepris, sous l'autorité du délégué à l'information et à l'orientation, ayant pour objectif de définir les normes qualité requises pour tout organisme souhaitant être reconnu comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie.

Les modalités de mise en œuvre du service public de l'orientation tout au long de la vie et la création du label national « Orientation pour tous - pôle information et orientation sur les formations et les métiers » ont été prévues dans le décret du 4 mai 2011 ainsi que dans l'arrêté du même jour relatif au cahier des charges permettant la délivrance du label.

Ces normes donnent le cadre de référence pour la création de structures proposant gratuitement, à toute personne, dans un lieu unique, une information exhaustive sur les métiers et les formations ainsi qu'un conseil personnalisé. Une fois labellisés, les organismes participant à ce service public seront aisément reconnaissables pour le grand public au moyen d'un logo et seront le point d'entrée privilégié des personnes en quête d'information et d'aiguillage sur leur parcours de formation.

c) les structures existantes : les services d'accueil d'information et d'orientation en 2010

Les activités d'accueil, d'information et d'orientation en matière d'emploi et de formation sont assurées en 2010 par de multiples interlocuteurs et relais au niveau national et régional. On recense plus de 8 700 structures qui exercent ces activités à titre principal ou secondaire, appartenant à plus de 20 réseaux différents. L'offre de service au public est encore organisée selon une segmentation par statuts de personnes (jeunes, demandeurs, d'emploi, salariés) et le type de financeurs.

Des regroupements de structures se sont opérés en vue d'une demande de labellisation et les prémices du service public d'orientation s'organisent progressivement.

- Pôle Emploi

Pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi, l'interlocuteur essentiel est Pôle emploi (ainsi que ses cotraitants). En 2010, dans le cadre du suivi mensuel personnalisé de chaque demandeur d'emploi, Pôle emploi a proposé plus de 2,6 millions de prestations.

En 2010, les activités d'orientation de l'AFPA (association nationale pour la formation des adultes) ont été intégrées à Pôle emploi, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Au total, 913 personnes ont été transférées de l'AFPA à Pôle emploi dont 600 psychologues du travail. Toutes ont bénéficié d'un parcours de formation et d'intégration à compter de janvier 2010 co-piloté par l'AFPA et Pôle emploi, et la continuité de service a été assurée en interne et vis-à-vis des partenaires extérieurs (missions locales, maisons départementales et structures de Cap emploi pour les personnes handicapées).

Dans ce cadre, et outre les prestations d'orientations délivrées dans le cadre du suivi personnalisé, Pôle emploi a délivré 95 329 prestations d'orientation professionnelle spécialisée (POPS), qui correspondent à une prestation en 3 temps (entretien de confirmation du besoin de formation, construction du parcours, conclusion et définition détaillée du parcours) sur une durée pouvant aller jusqu'à 6 semaines.

Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi ayant fait l'objet d'une prescription de formation, 117 246 sont entrés dans un dispositif de pôle emploi (action de formation préalable au recrutement, action de formation conventionnée, préparation opérationnelle à

l'emploi, aide individuelle à la formation), 88 399 se sont vus orientés vers des formations relevant d'un financement du conseil régional, 28 908 vers des formations financées par l'Etat (dont le contrat d'accompagnement formation) et 49 729 ont été orientés vers d'autres types de dispositifs de formation.

- les organismes paritaires

Pour les actifs occupés, les principaux interlocuteurs en matière d'orientation professionnelle sont les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), notamment les organismes spécialisés dans la gestion du congé individuel de formation (FONGECIF). En effet, à la suite de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 5 décembre 2003 repris par la loi du 4 mai 2004, la mission d'accompagnement et d'appui au projet des salariés des FONGECIF, s'est trouvée renforcée.

Depuis 2007, les OPACIF ont structuré une offre de service en matière d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement des salariés sous forme de guide repère décrivant les différents services proposés (analyse de la demande, accès à l'information, appui à l'élaboration du projet professionnel, ingénierie de parcours, aide à la décision, suivi du plan d'action et accompagnement à sa mise en œuvre).

Des modalités variées sont proposées : libre accès, entretiens de conseil, ateliers ou prestations collectives. En 2010, il a été constaté un net repli de l'activité des OPACIF en matière d'accueil téléphonique et de premier accueil physique (-44%), ce qui peut révéler une frilosité de la part des salariés à s'engager dans un projet de mobilité professionnelle qui reste le principal objectif de la démarche individuelle. Les OPACIF ont reçu 495 000 contacts téléphoniques et 95 000 personnes en premier accueil physique.

En revanche, l'activité de conseil a enregistré une progression de 18% avec 155 000 personnes ayant bénéficié de conseils et d'accompagnement en 2010 contre 130 000 en 2009. Une meilleure qualité de l'information lors du premier accueil a contribué à sécuriser les salariés dans la poursuite de leur projet professionnel.

d) la coordination des acteurs

Au plan régional, les collectivités territoriales, en lien avec l'État et les partenaires sociaux au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), élaborent une stratégie et mettent en place des actions visant l'orientation des jeunes et des adultes sur leur territoire. En 2009, les régions ont consacré 0,166 milliard € à leur politique d'accueil, d'information et d'orientation. Cette dépense représente environ 3,4 % de leurs dépenses de formation, variant, selon les régions, entre 1,6% (Languedoc-Roussillon) et 5,2% (Guadeloupe) des dépenses totales qu'elles consacrent à la formation⁵.

⁵ Source : enquête annuelle auprès des régions (hors Corse, Guadeloupe, Guyane), DARES

e) les structures d'appui et de ressources en matière d'information et d'orientation

- le Centre Inffo

Le Centre Inffo est une association de loi 1901 à but non lucratif créée par un décret du 1^{er} mars 1976. Il emploie 96 équivalents temps plein aux compétences diversifiées : spécialistes du droit, de la documentation, du marché et des pratiques de formation, des journalistes et des professionnels de l'édition et de la publication.

Le Centre INFFO a pour mission d'élaborer, de capitaliser et de diffuser l'information et la documentation d'intérêt national à destination, plus particulièrement, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Il réalise cette mission en liaison avec les dispositifs régionaux d'information, en particulier avec les CARIF (centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation). D'autre part, le Centre INFFO est chargé de développer et de diffuser des supports d'information, de formation et de documentation à destination de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, lesquels ont vocation à accueillir, informer, conseiller, orienter ou assister le public. La collaboration entre l'État et le Centre-Inffo fait l'objet d'une contractualisation pluriannuelle et s'est matérialisée par la signature d'un troisième contrat d'objectifs couvrant la période 2007-2010.

Par ailleurs, le Centre-Inffo assure depuis juin 2006 la maîtrise d'œuvre du portail national Orientation-formation financé de façon tripartite par l'État, les régions et les partenaires sociaux. Le site comprend 2242 fiches métiers. 27 branches professionnelles sont présentes sur le portail. Le nombre de visiteurs s'établit à environ 100.000 par mois. Une version pour téléphone mobile « Mobipof » verra le jour en fin d'année. Il s'agit d'un projet retenu dans le cadre de l'appel à innovation Proxima mis en œuvre par le secrétariat d'État chargé de la Prospective et du Développement de l'économie numérique, auprès du Premier ministre. L'année 2010 est une année de transition puisque cet outil aura vocation à s'intégrer au volet dématérialisé du service public de l'orientation.

- Les Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF)

Institués dans chaque région, les CARIF constituent un réseau d'opérateurs auprès des professionnels de la formation, les CARIF sont structurés en groupements d'intérêt public (GIP) ou en association et, de façon plus marginale, en services du conseil régional. Les CARIF entretiennent des relations privilégiées avec les Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) ; dans la plupart des régions, les deux organismes fusionnent en une seule structure. Par ailleurs, les CARIF constituent parfois le noyau d'une structure plus large - à géométrie variable - comprenant l'OREF, la cellule régionale interservices d'information-conseil en VAE ou encore le Centre de ressources illettrisme.

L'ensemble des CARIF et des OREF emploient 550 équivalents temps plein et représentent un budget total de 53 millions d'euros. Leur financement est assuré de manière prédominante par des fonds provenant des contrats de projet entre l'État et la région (65%), les autres financements correspondent généralement soit à des projets spécifiques financés par l'État (6%) ou la Région (12%), soit à des projets au titre du FSE (8%). La Région reste le premier financeur de ces structures (49%), devant l'État (34%).

Ces structures sont chargées de trois missions essentielles :

- alimenter et venir en appui des réseaux d'informateurs locaux en contact avec le public ;
- favoriser l'accès à l'information sur la formation professionnelle ;
- contribuer à assurer une organisation cohérente de l'offre régionale de formation.

A ce titre, ces structures ont vocation en 2010 à apporter leur expertise pour l'élaboration des contrats de plans régionaux de développement de la formation professionnelle (CPRDF) qui seront signés en 2011.

2. Pôle Emploi : Information, conseil, orientation des demandeurs d'emploi

2.1 La création de Pôle Emploi

Pôle Emploi est la structure qui assure aujourd'hui de façon massive l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi. Cette structure a été créée en 2008 ; elle est issue de la fusion de ce qui s'appelait l'Agence nationale pour l'emploi et des organismes d'assurance chômage dans leur dimension indemnisation des chômeurs.

Dès le milieu des années 2000, des efforts de rapprochement ont été engagés entre l'ANPE et les organismes d'assurance chômage, notamment dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005.

C'est la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi qui institue au cœur du service public de l'emploi un opérateur unique pour l'accueil, le placement, le service des prestations d'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi : « Pôle Emploi ».

L'objectif poursuivi est de faciliter les démarches des usagers – entreprises et personnes à la recherche d'un emploi – par la mise en place d'un réseau polyvalent et de renforcer la palette des prestations offertes à l'ensemble des actifs (salariés ou demandeurs d'emploi) afin de faciliter l'accès au marché du travail et les parcours professionnels.

Pôle emploi agira dans ce cadre en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le secteur de l'emploi ainsi qu'avec les structures spécialisées (associations, réseaux), par des partenariats adaptés.

Jusqu'au vote de cette loi, l'Agence nationale pour l'emploi bénéficiait d'un monopole juridique de placement.

Dorénavant, la loi ouvre le marché du placement aux agences de placement privées en mettant fin au monopole légal de l'ANPE, dans le cadre d'une rénovation du service public de l'emploi.

L'activité de placement privée, exercée à titre principal ou accessoire, est dorénavant prévue dans le code du travail (articles L.312-1 à L.312-3). La loi française a été élaborée en s'inspirant de la Convention 181 de l'OIT.

Ainsi elle encadre de manière analogue les conditions d'exercice de l'activité de placement privé par des agences d'emploi privées et les travailleurs bénéficient des protections

demandées par la Convention, voire d'un niveau supérieur (gratuité du service de placement, prévention des pratiques discriminatoires en matière de placement, protection de la vie privée dans le traitement des données personnelles).

Une convention nationale pluriannuelle conclue le 2 avril 2009 entre l'Etat, l'Unédic (union des organismes d'assurance chômage) et Pôle emploi est à cet égard venue assigner à Pôle emploi des objectifs ambitieux pour la période 2009-2011 :

- dès 2009, un premier palier de transformation centré sur les réussites de la fusion et un renforcement des services offerts aux personnes en recherche d'emploi et aux entreprises (entretien unique d'inscription, conseiller personnel pour chaque demandeur d'emploi, préparation des schémas régionaux d'implantation territoriale...) est mis en œuvre ;
- à l'horizon 2011, l'offre de service de Pôle emploi, son mode d'organisation territoriale et son mode de fonctionnement seront sensiblement améliorés.

2.2. Premier bilan

a) Considérations générales

La création de Pôle Emploi représente une opération de fusion complexe, dense et devant s'inscrire dans la durée.

Dès lors, une approche « coût/efficacité » de la création de Pôle emploi doit distinguer d'une part le service rendu aux usagers proprement dit, dont les bénéficiaires sont, de fait, plus immédiats et, d'autre part, les éléments de coûts de la fusion, variables dans le temps et devant permettre à terme de dégager des marges de rationalisation.

Le calendrier de ces deux dimensions est distinct, même si elles sont toutes deux progressives et l'analyse déployée à ce stade est dans ces conditions parcellaire. En outre, l'un comme l'autre, ces aspects inhérents à la création de Pôle emploi ont vu leurs effets profondément affectés par la situation conjoncturelle observée depuis la fin de l'année 2008, ce qui contribue davantage encore à limiter les observations formulées ici.

- b) Une amélioration significative du service rendu aux usagers par rapport à la situation antérieure, en dépit des effets de la crise économique.

Après la création du nouvel opérateur unifié dans le cadre de la loi du 13 février 2008, et suite au premier conseil d'administration qui s'est tenu au cours du mois de décembre 2008, Pôle emploi s'est lancé dans la mise en œuvre effective de la fusion au niveau de son organisation, de ses offres de service et de ses méthodes de travail.

L'afflux massif et croissant des demandeurs d'emploi en fin d'année 2008 et au cours du premier trimestre 2009 a constitué un facteur déstabilisant pour l'accomplissement concret de la fusion, mais il n'a pas, pour autant, empêché sa mise en œuvre.

L'inscription en tant que demandeur d'emploi constituait, avant la fusion des branches « indemnisation » et « placement », une formalité relativement longue et, de surcroît, parfois complexe lorsque les agences des deux institutions concernées n'étaient pas présentes dans la même localité. A cet égard, l'obligation d'ouvrir un dossier à l'ASSEDIC (organisme d'assurance chômage infra-régional) puis un autre auprès de l'ANPE multipliait les risques d'erreurs et de confusion, tout en accroissant les délais effectifs d'inscription.

En outre, le fait que le demandeur d'emploi devait impérativement commencer la procédure d'inscription auprès d'une ASSEDIC, quand bien même son niveau de cotisation ne permettait pas l'ouverture de droits à indemnisation, était inutile.

L'exemple de la crise économique de 1992/93 témoigne des difficultés d'ordre organisationnel qu'avaient du souffrir, à l'époque, les demandeurs d'emploi, en plus du fort ralentissement qu'avait alors marqué le marché du travail. Tandis que les ASSEDIC, chargées de déterminer le principe et le quantum des indemnisations voyaient leurs travaux d'inscription submergés par l'afflux des demandeurs d'emploi, ces derniers ne pouvaient alors pas bénéficier, dans le même temps, des prestations offertes par l'ANPE, faute d'avoir un dossier préalablement validé par l'ASSEDIC.

Par ailleurs, les aides et prestations accessibles aux demandeurs d'emploi étaient strictement conditionnées à leur niveau d'indemnisation. Dans un tel contexte, les chômeurs non indemnisés, les plus fragiles, voyaient souvent leurs possibilités d'accompagnement réduites à une portion congrue.

L'existence même de l'opérateur unique, au moment où les effets de la crise ont commencé à avoir des répercussions dans le domaine de l'emploi au début de l'année 2009, a permis d'éviter la situation relativement chaotique décrite plus haut.

Ainsi, le numéro de téléphone unique « 3949 » a réduit, pour les demandeurs d'emploi, les risques de confusion qui existaient lorsque les deux branches étaient distinctes.

De plus, la mise en place de Pôle emploi s'est accompagnée d'une réforme de fond puisque l'ensemble des prestations d'accompagnement fournies par l'opérateur unique sont accessibles indépendamment du fait que le demandeur d'emploi soit indemnisé ou non.

Au niveau de la gestion de l'urgence s'agissant de l'afflux des personnes souhaitant s'inscrire, obtenir des informations ou des aides, la présence d'une direction générale unique, apte à appréhender l'ensemble des problèmes posée par l'accroissement du chômage, a permis la mise en place d'un plan de mobilisation homogène eu égard aux circonstances.

Ainsi, dès le début de l'année 2009, la directive a été donnée aux agences d'accorder la priorité absolue à l'inscription des demandeurs d'emploi, une telle formalité conditionnant notamment la perception des allocations chômages et l'accès à l'ensemble des prestations de l'opérateur.

Face à la crise économique et à l'augmentation du chômage, l'opérateur unique a eu une bonne réactivité.

Ainsi, le nombre de dossiers d'indemnisation en instance en fin de mois a été relativement contenu pour demeurer dans une fourchette acceptable ou, à tout le moins, « gérable » (47.000 en juin 2009, 35.000 en août 2009). De même, le taux de décision en moins de quinze jours, s'agissant de l'indemnisation, n'est jamais tombé en dessous de la barre des 80% au cours de l'année 2009.

Enfin, l'indicateur du nombre de demandeurs d'emploi par portefeuille est demeuré, en 2009, dans des proportions raisonnables (entre 85 et 92), même si certaines régions particulièrement touchées par la crise ont vu cet indicateur fortement augmenter.

Au-delà de ces éléments chiffrés, la présence d'un opérateur unique a permis de rendre plus efficaces les réponses qui ont été apportées à la montée du chômage. Des recrutements ont été lancés en 2009 (1840 ETPT supplémentaires) et des marchés relatifs à l'accompagnement des demandeurs d'emploi par des opérateurs privés de placement (320.000 personnes concernées sur deux ans) ont été rapidement passés. A titre de comparaison, sur ce dernier sujet, les Assedic et l'ANPE passaient, auparavant, des marchés séparés.

3. Les Missions locales et les Permanences d'accueil, d'information et d'orientation

Les missions locales (ML) et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) se sont développées depuis 1982 sur la base de l'ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 par la volonté conjointe des collectivités locales et de l'Etat de coordonner localement leurs interventions pour aider les jeunes de 16 à 25 ans à surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion sociale et professionnelle. Elles constituent aujourd'hui un réseau, dont le rôle et la participation au service public de l'emploi sont désormais officiellement reconnus dans le code du travail (article L 5314-1 à 3 introduit par la loi n°2005- 32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Chaque année, plus d'un million de jeunes sont accueillis par les missions locales et les PAIO. Elles les informent, les orientent et les accompagnent en construisant avec certains d'entre eux leur parcours personnalisé vers l'emploi. Elles apportent aussi un appui dans les démarches d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté.

3.1. La structuration du réseau des ML-PAIO et les effectifs

Au 31 décembre 2009, le réseau d'accueil des jeunes comptait 481 structures (contre 485 en 2005), dont 432 missions locales et 49 PAIO (contre 63 en 2008) pour un effectif total de 10 933 professionnels (10 107 salariés et 826 mises à disposition dont 372 Pôle emploi). Le maillage territorial garantissant la proximité du service est assuré par l'existence de près de 5 300 antennes et relais dépendant des ML-PAIO.

A la fin du premier semestre 2010, le nombre des structures a été réduit à 471 compte tenu des aménagements ou regroupements intervenus dans le réseau, dont 438 missions locales et 33 PAIO.

La majorité des structures est composée d'une équipe de 10 à 30 ETP, 90 % des salariés sont en Contrat à durée indéterminée et 73% des professionnels du réseau exercent un métier directement lié à l'insertion sociale et professionnelle.

a) accueil et situation des jeunes

En 2008, le compte-rendu annuel d'activité des missions locales fait état de 1,21 million de jeunes de 16 à 25 ans en contact avec le réseau, dont 467 000 jeunes en premier accueil soit une hausse de 16 % en 5 ans.

En ce qui concerne les jeunes accueillis en premier accueil, il s'agit majoritairement de jeunes femmes (54%) et de majeurs (les mineurs représentent 17 % du public accueilli).

44 % des jeunes accueillis pour la première fois en mission locale (soit un peu moins de 200 000) sont sortis de scolarité sans CAP-BEP ou avant la terminale.

b) résultats d'activité du réseau

1 021 000 jeunes ont été reçus en entretien par un conseiller au moins une fois dans l'année. Les moins diplômés bénéficient d'un suivi plus intense jusqu'à plus de 10 entretiens.

La moitié des jeunes reçus en entretien individuel en 2008 ont accédé à un emploi ou à une formation la même année soit 487 000 jeunes. Parmi ces jeunes, 63 % ont obtenu un emploi classique, 14% un emploi aidé ou un emploi en alternance et 38 % sont entrés en formation.

3.2 Répartition des crédits reçus en 2008 au sein du réseau

En 2008, le réseau a reçu 478 millions d'euros de financements publics. La gestion de fonds pour compte d'autrui représente 2 % (FIPJ et Fonds d'aide aux jeunes -FAJ- notamment).

Les fonds publics se répartissent comme suit :

- Etat (dont ANPE) : 39.4 %
- Fonds social européen : 7.7 %
- Collectivités territoriales : 46.8 %
- Autres organismes public et organismes privés : 6.1 %

La subvention du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi couvre le financement des activités du réseau en faveur de l'accès à l'emploi (accueil, accompagnement et placement des jeunes en difficulté), des moyens humains qui s'y rapportent en s'appuyant sur des conventions pluriannuelles d'objectif (CPO).

Le processus de refonte des modalités de financement du réseau, amorcé en 2007 a conduit en 2008, à présenter l'activité des missions locales et PAIO autour de cinq axes déclinant l'ensemble de l'offre de service (axe 1 : repérage, accueil, information, orientation ; axe 2 : accompagnement des parcours d'insertion ; axe 3 : développement d'actions pour favoriser l'accès à l'emploi ; axe 4 : expertise et observation active du territoire ; axe 5 : ingénierie de projet et animation locale au service de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes). Chacun de ces axes est assorti d'objectifs d'activité et de résultat, principalement orientés sur l'accès à l'emploi dans le cadre de la convention pluriannuelle par objectif.

La dotation du réseau des ML-PAIO qui portait en 2009 et en 2010 sur un montant de 156,6M€ a pu bénéficier en 2010 d'un « rebasage » permettant d'établir la dotation à un montant de 179,6M€ en autorisations d'engagement et en crédits de paiement. Une rationalisation des crédits du FSE a justifié cet accroissement du budget de l'Etat.

3.3. Accord-cadre du 26 janvier 2010

Un nouvel accord-cadre de co-traitance entre le CNML, Pôle emploi et la DGEFP le 26 janvier 2010 pour une durée de 5 ans.

Pour l'année 2010, le nombre d'entrées prévisionnelles retenu entre l'Etat, Pôle emploi et les missions locales, partenaires de l'accord-cadre, a été fixé à 150 000 jeunes (contre 130 000 dans le précédent avenant 2009 à la convention 2006). Pôle emploi, en contrepartie, versera

34,5 M€ auquel il convient d'ajouter le personnel mis à disposition (personnel affecté de Pôle emploi en mission locale), soit 325 Equivalents temps pleins.

Au 30 juin, les objectifs de jeunes co-traités au niveau national sont atteints à 120%, avec une variation entre les régions pouvant aller de 97,8% à 183,2%.

Par ailleurs, au 31 août, l'objectif des partenaires visait la signature de la totalité des conventions régionales tripartites entre les DIRECCTE, les DR Pôle emploi et les animations régionales des missions locales, ainsi que leur déclinaison locale (entre l'agence Pôle emploi référente et chaque mission locale). Compte tenu des informations à ce jour, cet objectif sera rempli à 99% à la date prévue.

MISSIONS LOCALES ET PAIO EN 2007, 2008, 2009 et premier semestre 2010

REGIONS	Nombre de ML et PAIO au 31/12/2007		Nombre de ML et PAIO au 31/12/2008		Nombre de ML et de PAIO au 31/12/2009		Nombre de ML et PAIO au 30/06/2010	
	ML	PAIO	ML	PAIO	ML	PAIO	ML	PAIO
ALSACE	9	3	9	3	9	3	9	3
AQUITAINE	23		23		23		23	
AUVERGNE	13	2	13	2	13	2	14	
BOURGOGNE	16		16		16		16	
BRETAGNE	17		17		17		17	
CENTRE	12	13	12	13	20	3	20	3
CHAMPAGNE-ARDENNE	11	6	11	6	11	6	15	1
CORSE	3	1	3	1	3	1	3	1
FRANCHE-COMTE	7	7	7	7	7	7	7	7
ILE DE France	82		82		82		82	
LANGUEDOC-ROUSSILLON	17	1	17	1	17	1	17	0
LIMOUSIN	5	1	5	1	5	1	6	0
LORRAINE	15	5	15	5	16	4	16	4
MIDI-PYRENEES	11		11		11		10	
NORD-PAS-DE-CALAIS	27		27		27		27	
BASSE-NORMANDIE	10	6	10	6	11	5	12	4
HAUTE-NORMANDIE	9	4	9	4	9	4	10	3
PAYS DE LOIRE	18	8	18	8	19	6	19	5
PICARDIE	16	1	16	1	16	1	16	1
POITOU-CHARENTES	13	3	13	3	13	3	16	0
PACA	29	1	29	1	29	1	29	1
RHONE ALPES	47	1	47	1	47	1	47	
FRANCE METROPOLITAINE	411	63	411	63	421	49	427	33
GUADELOUPE	1		1		1		1	
GUYANE	1		1		1		1	
MARTINIQUE	4		4		4		4	
LA REUNION	4		4		4		4	
MAYOTTE	1		1		1		1	
FRANCE ENTIERE	422	63	422	63	432	49	438	33

Rappel

Les ressortissants des autres Etats Parties, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national, jouissent d'une situation stable et bénéficient des droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière d'orientation professionnelle.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

L'article 9 garantit le droit à l'orientation professionnelle dans le système éducatif, lié à l'obtention d'informations concernant la formation et l'accès à la formation, et sur le marché du travail concernant l'obtention d'informations sur la formation, la rééducation professionnelle et la planification de la carrière.

Les éléments-clé de l'appréciation de l'orientation professionnelle sont ses fonctions, son organisation, son fonctionnement, le niveau de dépenses y afférentes, ses effectifs et le nombre de ses bénéficiaires. L'orientation professionnelle s'adresse en particulier aux jeunes qui ont quitté l'école, aux demandeurs d'emploi et aux personnes au chômage.

L'orientation professionnelle des personnes handicapées est traitée dans le cadre de l'article 15 de la Charte pour les pays qui ont accepté ces deux dispositions.

L'orientation professionnelle doit en outre être dispensée gratuitement, par un personnel qualifié (conseillers, psychologues et enseignants) et suffisamment nombreux, à un nombre significatif de personnes et correctement financée par l'Etat. Les informations réunies et les moyens utilisés pour les diffuser doivent par ailleurs permettre d'atteindre le public le plus large possible.

L'égalité de traitement en matière d'orientation professionnelle doit enfin être garantie à tous, y compris les non-nationaux. Conformément à l'Annexe à la Charte, l'égalité de traitement doit être assurée aux ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée. A cet effet, les conditions de durée de résidence ou d'emploi et/ou l'application d'une clause de réciprocité sont contraires aux dispositions de la Charte.

Instruments internationaux traitant du même sujet

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Article 10 – Droit à la formation professionnelle

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent :

1. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle ;
2. à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ;
3. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :
 - a. des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;
 - b. des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ;
4. à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée ;
5. à encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :
 - a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;
 - b. l'octroi d'une assistance financière dans les cas appropriés ;
 - c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;
 - d. la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs, et, d'une manière générale, de la protection adéquate des jeunes travailleurs.

Informations à soumettre

Article 10§1

- 1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**
- 2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**
- 3) **Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle ; le nombre d'établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle ; les types d'enseignement et de formation proposés ; le nombre d'enseignants et d'élèves.**

1. Enseignement professionnel dans l'enseignement scolaire

L'enseignement secondaire supérieur (professionnel, général et technologique) a fait l'objet, pendant la période considérée, de **deux réformes importantes** : l'une concernant l'enseignement professionnel, entrée en vigueur à compter de 2009 (poursuite en 2010 et 2011), l'autre concernant le lycée général et technologique, mise en place à compter de la rentrée 2010 (poursuite en 2011 et 2012).

Les textes de référence concernant la réforme de l'enseignement professionnel sont contenus dans le Bulletin officiel de l'Education nationale spécial n°2 du 19 février 2009 ; ceux qui concernent la réforme du lycée général et technologique sont contenus dans le Bulletin officiel spécial n°1 du 4 février 2010.

L'objectif de la rénovation de l'enseignement secondaire professionnel était **la lutte contre les sorties sans qualification du système éducatif et l'élévation du niveau de qualification des jeunes**.

Il a été ainsi entrepris de **rénover l'enseignement professionnel** notamment par la réduction de la durée du cursus d'accès au baccalauréat professionnel (trois ans au lieu de quatre) : cette rénovation tend à affirmer l'égalité de la voie professionnelle par rapport à l'enseignement secondaire général et technologique menant au baccalauréat général et au baccalauréat technologique (parcours de durée égale : 3 ans).

La **réforme de l'enseignement général et technologique** a pour objectifs de mettre fin à la hiérarchie entre les séries pour faire de chacune d'elles une voie d'excellence à part entière et mieux préparer les élèves à des études supérieures réussies ; de renforcer la culture commune de tous les élèves et favoriser la réversibilité des choix d'orientation en instaurant une spécialisation progressive des parcours entre la classe de seconde, la classe de première et celle de terminale ; de répondre de manière plus étroite et plus diversifiée aux besoins des élèves en donnant plus de responsabilité aux établissements et aux équipes pédagogiques ; d'adapter le lycée aux exigences de la société d'aujourd'hui.

Par ailleurs, désormais, tous les élèves, de la classe de 5^{ème} jusqu'à la terminale, bénéficient depuis la rentrée 2009 du **parcours de découverte des métiers et des formations**. Son objectif est de permettre à chaque élève de construire son parcours de façon la plus éclairée possible pour fonder ses choix d'orientation sur des bases solides. C'est un parcours au cours duquel, l'élève peut :

- appréhender des métiers différents à tous les niveaux de qualification, relevant de plusieurs champs professionnels, en dehors de tout préjugé sexuel ;
- découvrir les différentes fonctions des entreprises et des administrations ;
- connaître l'ensemble des voies de formation que lui offre le système éducatif.

De multiples activités qui impliquent l'élève sont mises en œuvre dans ce parcours : recherche active d'informations, découverte des voies de formation, séquence d'observation en milieu professionnel, journée dans un lycée, lycée professionnel ou centre de formation d'apprentis, entretien personnalisé. Ce parcours s'appuie, entre autres, sur des partenariats actifs avec les grandes fédérations professionnelles, les représentants des grandes entreprises ainsi qu'avec les chambres consulaires. Le correspondant « école-entreprise » de chaque académie travaille en lien avec les services d'orientation et les établissements.

La rénovation de l'enseignement professionnel

La rénovation de l'enseignement professionnel s'est inscrite dans un plan de revalorisation de cet enseignement, avec le double objectif d'élever le niveau de qualification et de réduire les sorties sans diplôme.

La **nouvelle organisation en 3 ans** du cursus menant au bac professionnel et le renforcement de l'offre de formation menant au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) contribuent à ce double objectif.

Cette rénovation offre en effet la perspective à un maximum de jeunes d'obtenir un diplôme

professionnel de niveau IV et, pour tous, d'obtenir un diplôme de niveau V. En effet, un diplôme de niveau V (CAP, BEP), est présenté au cours de la formation menant au baccalauréat professionnel, ce qui permet au jeune de sécuriser son parcours.

Par ailleurs, la formation en milieu professionnel est importante (22 semaines) afin de renforcer l'expérience professionnelle en situation réelle.

La rénovation a par ailleurs prévu :

– un **accompagnement personnalisé** au profit des élèves rencontrant des difficultés : il permet de construire un parcours d'enseignement adapté aux projets de chacun. Il peut s'agir de soutien, d'aide individualisée, de tutorat, de modules de consolidation ou de tout autre mode de prise en charge pédagogique ;

– des **passerelles facilitées** entre :

- l'enseignement professionnel et l'enseignement général et technologique, dans les deux sens ;
- le CAP et le baccalauréat professionnel ;
- la voie scolaire et l'apprentissage.

Ainsi, les chances d'accéder au baccalauréat professionnel pour les élèves de CAP ont nettement augmenté depuis 2007 : le taux de passage des élèves de 2^{ème} année de CAP vers la classe de 1^{ère} professionnelle est passé de 0,1 en 2007 à 16,1% en 2010. Le taux de passage des élèves de 2^{ème} générale et technologique vers une 1^{ère} professionnelle a progressé : de 0% à 0,9% et de 1,2% à 2,1% vers une 2^{ème} professionnelle.

De même, l'objectif de réduire les sorties sans diplôme est en voie de réalisation : en effet, l'accès des élèves les plus fragiles à un diplôme de niveau V a nettement évolué : le taux de passage des élèves de 3^{ème} SEGPA vers une 1^{ère} année de CAP augmente nettement : de 42,6% en 2007, il passe à 51,4% en 2010.

Il faut ajouter que cette rénovation permet aux élèves de **mieux poursuivre leurs études**, en particulier vers le BTS : le taux de passage des bacheliers professionnels (pour le cycle 2 ans) en BTS était de 13,9% en 2007, il est passé à 17% en 2010, tandis que celui des bacheliers professionnels (cycle 3 ans) atteint 28% en 2010 (pour 16,5% en 2007).

Enfin, cette rénovation a offert l'opportunité de repenser la carte des formations professionnelles et ainsi de réengager une réflexion territoriale sur la lisibilité et l'adéquation de l'offre aux besoins socio-économiques, aux vœux des élèves et à l'aménagement du territoire.

Dans ce cadre et afin de développer une offre de formation professionnelle la plus complète possible, le regroupement dans une même formation d'élèves, d'apprentis et de stagiaires adultes dans un établissement public local d'enseignement (EPL) constitue, en particulier pour les filières à faible flux offrant des possibilités d'insertion élevées, une réponse adaptée basée sur le lycée des métiers ou sur l'apprentissage.

Statistiques

➤ Enseignement scolaire

a) Présentation synthétique des caractéristiques et des tendances du système éducatif, les chiffres-clés pour l'année scolaire 2009-2010. (Source : MENJVA-DEPP)

Les grands chiffres de l'Éducation

France métropolitaine + DOM

Élèves et apprentis	Nombre
Nombre total d'inscrits	12 537 138
Nombre d'élèves des premier et second degrés	11 978 820
Nombre d'élèves des premier et second degrés scolarisés dans le public	9 952 684
Nombre d'écoliers	6 647 091
Nombre de collégiens (premier cycle et SEGPA)	3 206 112
Nombre de lycéens (second cycle général et technologique)	1 431 335
<i>Nombre de lycéens professionnels (2nd cycle professionnel)</i>	<i>694 282</i>
<i>Nombre d'apprentis du second degré</i>	<i>331 600</i>
Autres élèves (second degré agriculture et scolarisation dans un établissement de santé)	226 718

Source : Ministère de l'Éducation nationale

France métropolitaine + DOM

Personnels de l'Éducation nationale	Nombre
Nombre total de personnels	1 066 356
dont exerçant en écoles, collèges et lycées (y compris CNED)	1 041 151
Enseignants (y compris privé)	852 907
dont enseignants des établissements publics	712 453
Stagiaires des établissements de formation	17 505
Non-enseignants des établissements publics (y compris assistants d'éducation)	170 739
Personnel administratif académique et en administration centrale	25 205

Source : Ministère de l'Éducation nationale

France métropolitaine + DOM

Écoles et établissements scolaires	Nombre
Nombre d'écoles, de collèges et de lycées	65 657
dont public	56 877
dont écoles	54 280
dont collèges	7 017
<i>dont lycées professionnels</i>	<i>1 653</i>
dont autres lycées, y compris polyvalents	2 627
dont établissements régionaux d'enseignement adapté	80

Source : Ministère de l'Éducation nationale

France métropolitaine + DOM

La dépense pour l'éducation	
Dépense totale : État, collectivités territoriales, entreprises, ménages, etc. en 2009, en milliards d'euros	132,1
dont enseignement scolaire (en milliards d'euros)	93,7
Dépense moyenne par habitant en euros	2 050
Dépense moyenne par élève en euros (Élève ou apprenti scolarisé dans le premier ou second degré)	7 410

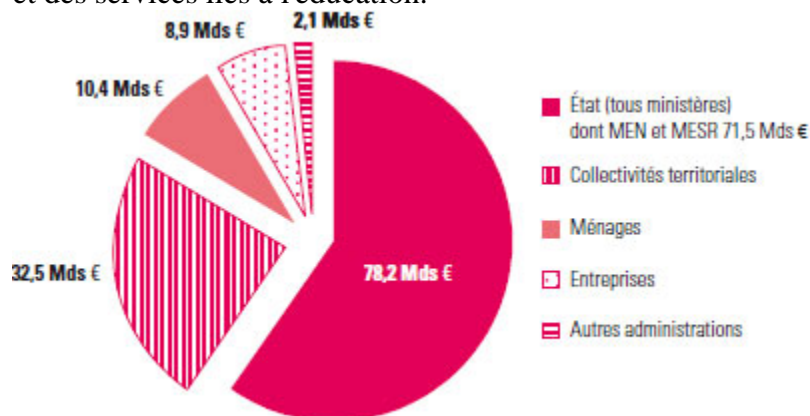
Source : Ministère de l'Éducation nationale

Le coût de l'éducation

Dépense intérieure d'éducation en 2009

132,1 milliards d'euros (France métropolitaine + DOM) soit 6,9 % du produit intérieur brut (PIB).

La dépense intérieure d'éducation représente le total des dépenses effectuées en France métropolitaine et dans les DOM pour les activités d'éducation (enseignement ou activités annexes : administration générale, restauration, médecine scolaire...) et pour l'achat des biens et des services liés à l'éducation.



Lecture : en 2009, la contribution de l'État à la dépense intérieure d'éducation s'élève à 78,2 milliards d'euros, tous ministères confondus.

Source : Ministère de l'Éducation nationale

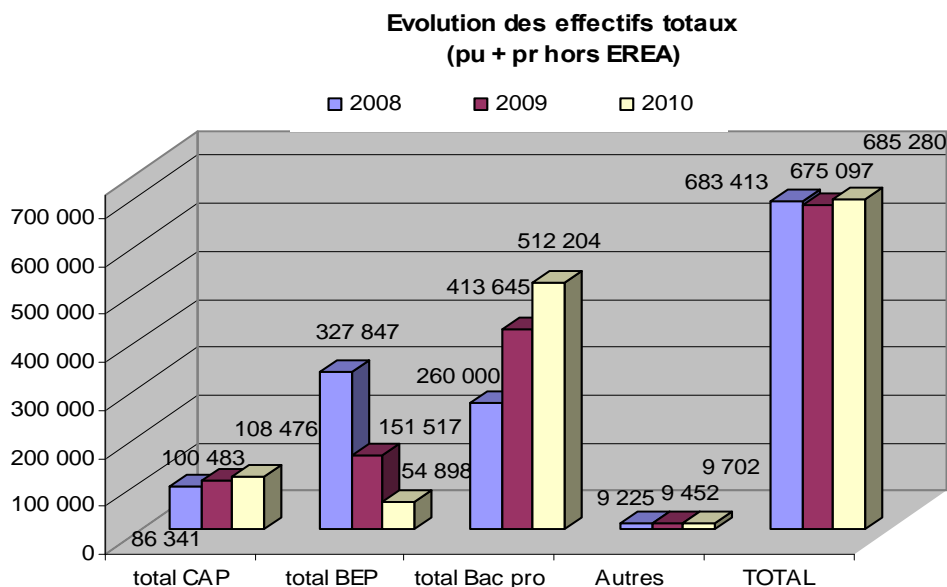
Dépense moyenne par élève en euros 2009

Dépense annuelle	Collège	Lycée d'enseignement général et technologique	Lycée professionnel	Total second degré
1999	7 720	10 750	10 760	8 860
2009	8 020	11 400	11 810	9 380

Lecture : la société française (État, collectivités territoriales, entreprises, ménages, etc.) a dépensé en moyenne 7 720 € en 1999 (en euros de 2009) pour la scolarisation de chaque élève de collège (premier cycle + SEGPA) contre 8 020 € en 2009.

Source : Ministère de l'Éducation nationale

b) Effectifs de la voie professionnelle au niveau secondaire (Effectifs publics + privés)



2. Mise en oeuvre des politiques de formation professionnelle continue et d'apprentissage pour la période 2007 – 2010 ainsi que leur bilan dans la mesure des données disponibles.

2.1 Le cadre général

La cadre général est présenté dans un document intitulé « La formation professionnelle continue en France » actualisé à mai 2010. Ce document a été réalisé par le Centre Inffo, association 1901 spécialisée dans le traitement et la diffusion de l'information sur la formation permanente, placée sous la tutelle de l'Etat. Son conseil d'administration est constitué de représentants des partenaires sociaux (employeurs et salariés), de l'Etat (ministères) et des Régions ainsi que de personnes qualifiées.

En réponse au CEDS, il convient de noter qu'en France, l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle est garantie « aux ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la partie intéressée » quel que soit leur statut (jeunes scolaires, apprentis, travailleurs adultes, chômeurs).

2.2 La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage

L'analyse de l'effort financier de formation réalisé par la Nation est fournie pour les années 2007, 2008 et 2009.

Ces analyses ont été élaborées par des chercheurs et des experts du ministère du travail, de l'emploi et de la santé (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et du ministère de l'économie et des finances (Institut national de la statistique et des études économiques).

Sont jointes à cette Note les Publications suivantes :

- [DARES : dépense nationale 2007 – N°49.2, décembre 2009](#)
- [DARES : dépense nationale 2008 – N°073, novembre 2010](#)
- [DARES: dépense nationale 2009 – N°082, novembre 2011](#)

Sont distingués :

a) trois types de dépenses :

- les dépenses de fonctionnement ou frais de formation au sens strict,
- la rémunération des stagiaires au sens large,
- les frais d'investissement.

b) trois grandes catégories de bénéficiaires :

- les jeunes,
- les demandeurs d'emploi et les publics particuliers en difficulté d'insertion,
- les actifs occupés.

c) cinq types de financeur final :

- les entreprises,
- l'Etat,
- les Régions,
- la Fonction publique
- Pôle Emploi (service public de l'emploi) et l'Unedic (organismes d'assurance chômage financé par les employeurs et les salariés).

3. Le droit à la formation professionnelle dans la fonction publique

Loi du 02/02/2007 relative à la modernisation de la fonction publique, loi du 19/02/2007 relative à la fonction publique territoriale, élaborée à la suite de la signature du Protocole d'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 21/11/2006.

Décrets d'application : 2007-1470 du 15/10/2007 pour les agents titulaires de l'Etat, 2007-1942 du 26/12/2007 pour les agents non titulaires et les ouvriers de l'Etat, 2007-1847 du 26/12/2007 pour les agents de la fonction publique territoriale et 2008-824 du 21/08/2008 pour les agents de la fonction publique hospitalière. Ces textes assurent la transversalité totale des mesures à toute la fonction publique.

La professionnalisation de la fonction publique est un enjeu global auquel la DGAFP contribue largement. Cet objectif se traduit plus particulièrement dans la chaîne logique recrutement/formation initiale/formation continue.

Le protocole du 21/11/2006 a initié des démarches qui se sont concrétisées progressivement et continueront d'évoluer en 2012 :

- 1) Recrutement : la professionnalisation du recrutement a conduit à la création de l'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP, circulaire DGAFP du 30/03/2007) et plus généralement à la révision générale du contenu des concours (Rapport sur le contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'Etat (Rapport Desforges, 2008) et Rapport relatif à l'organisation et au pilotage des recrutements au sein de la fonction publique (Rapport Dorne-Corraze, 2008). Cette réforme se poursuit avec le volet mutualisation des épreuves et logistique des concours issus de la RGPP2.
- 2) Formation initiale : la professionnalisation de la formation initiale (Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'Etat (Rapport Le Bris, décembre 2008)) implique une évolution des contenus de formation dispensée dans les écoles de service public. Le but est de rendre les élèves sortant mieux adaptés au premier emploi qu'ils occuperont et plus opérationnels.
- 3) Formation continue : Tous les textes réglementaires ainsi que les mesures prises dans le cadre de la RGPP2 poursuivent le même objectif d'amélioration de l'accès à la formation pour tous les agents (CMPP du 30 juin 2010) afin de mieux les professionnaliser, de favoriser la mobilité et l'acquisition de nouvelles compétences. Le décret 2007-1470 prévoit à la fois l'engagement de la DGAFP à produire chaque année une circulaire sur les priorités interministérielles de formation, et l'obligation pour les ministères de rédiger un document d'orientation à moyen terme décrivant les besoins en formation découlant de l'évolution de leurs missions. Cela a permis de mieux structurer les plans de formation proposés à tous les agents publics. Le droit individuel à la formation (DIF) a été institué et doit permettre aux agents de mieux individualiser leur parcours de formation. Ce dispositif se développe progressivement. Il permet de se former sur le temps de travail, ce qui est la façon la plus répandue de se former, ou en dehors du temps de travail, l'agent bénéficie alors d'une allocation spécifique pour son temps de formation. Une période de professionnalisation a été

créée, qui permet sur une période de six mois au maximum d'être accompagné sur un nouveau poste avec un tuteur et des périodes de formation en alternance. Cette mesure vise à prévenir les risques d'inadaptation, favoriser l'accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles et accéder plus facilement à la mobilité.

En 2010 un travail de mutualisation et de développement du e-learning en matière de formation a été engagé pour permettre un meilleur accès et une diversification accrue de la formation.

Enfin, toutes les formations proposées au plan de formation des administrations sont intégralement financées, elles se déroulent pendant le temps de travail (il est possible qu'elles soient hors temps de travail et dans ce cas c'est avec l'accord exprès de l'agent) et s'adressent à tous les agents. Une attention particulière est donnée aux formations liées à la prise de poste, soit pour de nouveaux agents entrant dans la fonction publique, soit pour des agents arrivant en mobilité. Ces formations sont répertoriées, selon le décret 2007-1470, dans la rubrique « adaptation immédiate à l'emploi » du volet formation continue qui en comporte deux autres « évolution prévisible des métiers » et « acquisition de nouvelles qualifications ». Ces rubriques sont destinées à structurer l'entretien annuel de formation mené par le supérieur hiérarchique dont tous les agents publics doivent bénéficier.

Eléments statistiques concernant la formation professionnelle /continue dans la fonction publique

Période 2007-2009
(y compris Education nationale et recherche)
Source : DGAFP/B3/SI

Le montant et l'évolution des dépenses de la formation continue/professionnelle:

	2006	2007	2008	2009
Montant (en milliers d'euros)	1 962 614	2 131 940	2 102 701	2 179 230
Evolution (en %)		8,6%	-1,4%	3,6%

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Le nombre d'agents ayant suivi des formations continues/professionnelles

	2006	2007	2008	2009
Nombre d'agents formés	2 571 842	2 481 282	2 468 303	2 587 207
Evolution (en %)		-3,5%	-0,5%	4,8%

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) en 2008 et en 2009

	2008		2009	
	Effectifs physiques en formation en 2008		Effectifs physiques en formation en 2009	
Total y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 346		3 575	

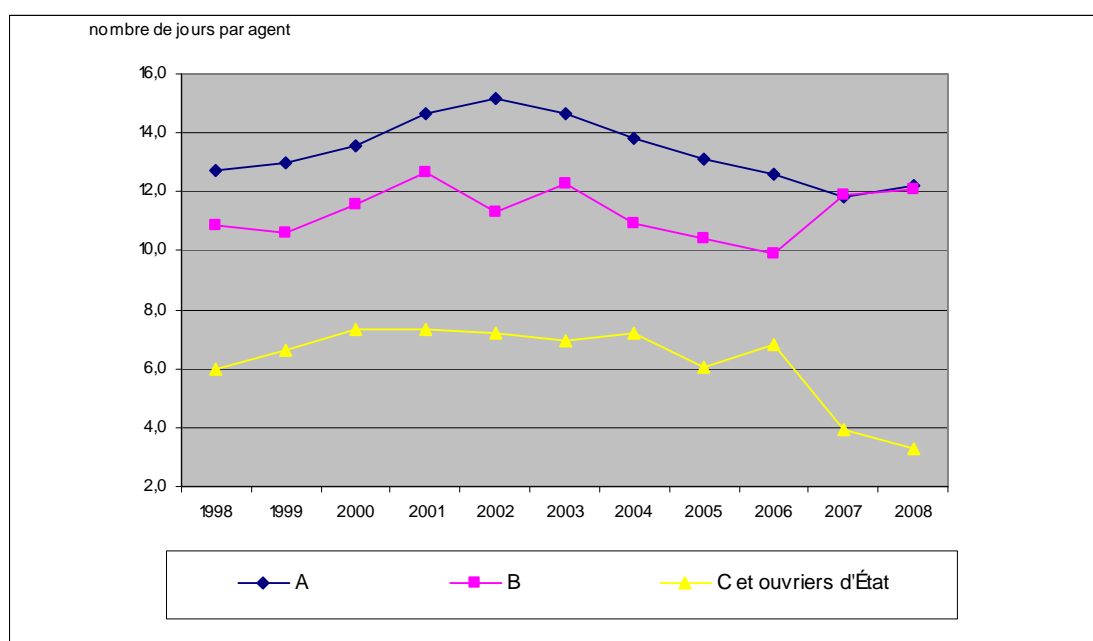
Source : enquêtes annuelles Formation. DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

Nombre de jours de formation professionnelle par type de formation hors Éducation en 2008

	2008	
	Nombre de jours	Part des formations (en %)
Formation continue	2 084 002	76,3
Préparation aux examens, concours, essais	505 534	18,5
Congé de formation et bilan	140 633	5,1
Professionalisation	51	0,0
VAE	1 292	0,0
Total	2 731 512	100,0

Source : enquêtes annuelles Formation, DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique hors Éducation de 1998 à 2008



Article 10§2

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets etc...) pour mettre en œuvre le cadre juridique

➤ Apprentissage et formation par alternance dans le cadre de contrats de travail

Depuis plusieurs années, la relance de l'apprentissage et de la formation en alternance dans le cadre de contrats de travail constitue l'une des priorités du Gouvernement pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi, à la qualification professionnelle et favoriser leur insertion professionnelle.

Des mesures incitatives pour favoriser leur recrutement par les entreprises sont mises en œuvre, sous diverses formes, exonération des charges sociales, aides à l'emploi, crédit

d'impôt. Elles s'ajoutent aux mesures permanentes intégrées dans le code du travail.

Ainsi, dans les entreprises de moins de onze salariés, l'Etat prend en charge la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle liées au salaire d'un apprenti, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour les employeurs d'entreprises de plus de onze salariés, l'Etat prend en charge uniquement les cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle (article L. 6243-2 du code du travail).

En outre, des actions de communication et des campagnes d'information nationale sur le développement de l'apprentissage et des contrats d'alternance ont été et sont régulièrement organisées.

Il s'agit de contrat de travail de type particulier incluant formation en centre et formation en entreprise articulées de façon diverse. Il en existe de deux types :

- le contrat d'apprentissage,
- le contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes âgés de 16 à 25 ans, à qui est dispensée en alternance, une formation générale, théorique et pratique en vue d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel du premier niveau de qualification au niveau supérieur.

Le contrat de professionnalisation a été proposé par les partenaires sociaux dans un Accord national interprofessionnel de décembre 2003 et inscrit ensuite dans une Loi portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie en mai 2004. Il est financé par les entreprises et s'adresse soit à des jeunes âgés de 16 à 25 ans, soit à des adultes demandeurs d'emploi âgés de 45 et plus.

Pour répondre au CEDS, le temps de formation dans un centre de formation d'apprentis (CFA) est d'au moins 400 heures par an :

- 800 heures pour le CAP en deux ans
- 1850 heures pour le baccalauréat professionnel en trois ans

Jusqu'à 18 ans

- La durée maximale du travail (entreprise+CFA) est de 8 heures par jour et 35 heures par semaines ;

18 ans et plus

- La durée de travail journalière est limitée à 10 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

Les mesures mises en œuvre de 2007 à 2010

> Le 24 avril 2009, le Président de la République a annoncé les mesures gouvernementales mises en place en faveur de l'emploi des jeunes :

- l'extension du dispositif « zéro charge » à l'ensemble des entreprises jusqu'en juin 2010 ;

- le bénéficiaire d'une prime de 1800 euros par apprenti et d'une prime de 1000 euros (ou 2000 euros si le jeune n'a pas le baccalauréat) pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

> En septembre 2009, le gouvernement a mobilisé les principaux acteurs de l'emploi des jeunes et une cinquantaine de grandes entreprises se sont engagées à accueillir 24 000 jeunes supplémentaires en contrat d'alternance en 2009-2010, pour atteindre 100 000 jeunes au total.

Par ailleurs :

- les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat se sont engagées à mobiliser leurs 200 développeurs de l'apprentissage ;
- les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et le fonds unique de péréquation se sont engagés à renforcer les financements des contrats de professionnalisation ;
- les branches professionnelles des travaux publics, de l'intérim, du commerce et de la distribution et de la métallurgie ont passé des conventions avec Pôle emploi pour le recrutement de 42 000 jeunes en contrat de professionnalisation ;
- la mesure incitant à transformer les stages en contrat à durée indéterminée de tous les stagiaires entrés en entreprise avant le 30 septembre 2009 a été prolongée jusqu'au 30 juin 2010 ;
- le gouvernement a assoupli les conditions de maintien en centre de formation d'apprentis (CFA) pour les jeunes en recherche d'employeur, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant trois mois après le début des cours du CFA ;
- le gouvernement a organisé la campagne nationale d'information sur les mesures d'emploi des jeunes (spots à la télévision, campagne radio, campagne web).

> La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie vise à faciliter les évolutions professionnelles, notamment pour les salariés des petites et moyennes entreprises et les demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, il est établi que le contrat de professionnalisation est notamment aménagé pour les allocataires des minima sociaux, et l'accueil des jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage est organisé dans les CFA volontaires.

> A la suite du sommet social du 10 mai 2010 qui a réuni les partenaires sociaux, le Président de la République et le gouvernement, les aides exceptionnelles instituées en juin 2009 en faveur de l'alternance (aide à l'embauche d'apprentis et de jeunes sous contrats de professionnalisation) ont été prolongées jusqu'au 31 décembre 2010.

Au 30 juin 2011, près de 118 000 embauches en contrat de professionnalisation ont bénéficié de l'aide depuis le début de la mesure, pour un coût total de 138,6 millions d'euro. L'aide pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire a été versée pour plus de 109 000 contrats, soit 180 millions d'euros, et le « zéro charges » a bénéficié à 64 000 embauches d'apprentis, pour un montant de presque 33 millions d'euros.

➤ Dans l'enseignement supérieur

La période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2010 a été marquée par la **mise en œuvre de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout**

au long de la vie.

Elle prévoit notamment :

- la mise en œuvre d'une politique d'orientation tout au long de la vie et le droit à l'orientation ;
- l'interdiction des stages hors cursus ;
- le renforcement des missions de la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) chargée de veiller à la cohérence des certifications ;
- l'évolution du plan régional des formations.

- La mise en œuvre d'une politique d'orientation tout au long de la vie et le droit à l'orientation :

La loi crée pour toute personne un droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle et organise un service public de l'orientation tout au long de la vie. Ce service dématérialisé est placé sous la tutelle du délégué à l'information et à l'orientation. La loi prévoit aussi la labellisation d'organismes qui constitueront le service public de l'orientation tout au long de la vie.

- L'interdiction des stages hors cursus :

Le décret d'application du 25 août 2010 précise les conditions obligatoires et cumulatives de l'intégration d'un stage à un cursus pédagogique : leur finalité et leurs modalités sont définies dans l'organisation de la formation et ils font l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement. Par ailleurs, le décret précise le périmètre dans lequel le stage s'inscrit, à titre obligatoire ou optionnel, dans toutes les formations qu'elles soient diplômantes ou non diplômantes. Enfin, le texte envisage en outre trois situations qui peuvent s'inscrire dans ce cadre : les parcours de réorientation, les formations destinées à préparer une insertion professionnelle et les périodes de césure.

- Le renforcement des missions de la CNCP :

Afin de rendre plus lisible le système de certification et de faciliter l'accès des personnes intéressées aux parcours qualifiants, la CNCP est chargée de veiller à la cohérence des certifications. Elle enregistre les diplômes et titres à finalité professionnelle, ceux délivrés au nom de l'Etat étant enregistrés de droit. Par ailleurs, préalablement à l'élaboration des diplômes, elle donne un avis sur l'opportunité de leur création.

- L'évolution du plan régional des formations :

L'article 57 de la loi prévoit qu'un contrat de plan régional détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi.

➤ Fonction publique

Depuis fin 2005, la fonction publique a mis en place un dispositif nouveau, le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat). Il s'agit d'un parcours de formation par alternance pendant une période d'un à deux ans permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification, un titre ou un diplôme en vue de rejoindre la fonction publique en qualité de titulaire.

Créé par l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat,

ce dispositif est complété par un décret et une circulaire pour chacune des fonctions publiques (décret n°2005-902 du 2 août 2005 et circulaire du 14 septembre 2005 (Etat), décret n°2005-904 du 2 août 2005 et circulaire du 7 septembre 2005 (territoriale), décret n°2005-900 du 2 août 2005 et circulaire du 5 octobre 2005 (hospitalière)).

Un arrêté du 23 décembre 2005 organise la formation des tuteurs.

Ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification et sans diplôme ou peu diplômé (sans avoir obtenu le baccalauréat), le PACTE permet un recrutement dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C de la fonction publique (emplois d'exécution), via un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé.

Le jeune suit un parcours de formation par alternance pendant une période d'un à deux ans lui permettant d'acquérir une qualification, un titre ou un diplôme. A l'issue d'une vérification d'aptitude et audition devant la commission de titularisation, le PACTE est titularisé sur l'emploi qu'il occupait. Il souscrit un engagement de servir deux fois la durée pendant laquelle il a bénéficié du contrat de PACTE.

Pendant toute la durée de son contrat, il est rémunéré selon un pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique en fonction de son âge (minimum de 55 à 70 %/ 21 ans) et accompagné par un tuteur.

L'objectif de ce dispositif est de permettre à des jeunes qui se sont éloignés du système éducatif de rejoindre la fonction publique en leur proposant une formation et un emploi. Il vise à permettre une réelle adéquation profil/compétences/emploi proposé, à remettre en marche l'ascenseur social et à diversifier les modes d'accès à la fonction publique.

3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : l'existence d'un système d'apprentissage et d'autres dispositifs de formation destinés aux jeunes ; le nombre de jeunes bénéficiant d'un système de formation (nombre estimatif, le cas échéant) ; la répartition des mesures de formation professionnelle par rapport aux divers types d'activités professionnelles ; la durée de l'apprentissage ; le montant total des dépenses publiques (et privées, si possible) consacrées à ces types de formation et le nombre de places disponibles ; l'égalité d'accès à l'apprentissage pour toutes les personnes concernées, y compris les ressortissants des autres Etats parties.

➤ **Statistiques sur le dispositif d'apprentissage**

Le ministère de l'Education nationale est en charge du contrôle de l'ensemble des formations de niveau secondaire dispensées par la voie de l'apprentissage.

Les centres de formation d'apprentis sous la tutelle pédagogique du ministère de l'Education nationale ont accueilli 390 604 apprentis en 2010-2011 (enquête DEPP au 31 décembre 2010).

L'Education nationale met par ailleurs aussi en œuvre cette voie de formation dans son propre réseau d'établissements publics locaux d'enseignement (EPL), principalement dans les lycées professionnels.

Il existe dans les EPLE quatre structures de formation créées par conventions :

- Le centre de formation d'apprentis géré par un EPLE
- La section d'apprentissage (SA)
- L'unité de formation par apprentissage (UFA)
- La convention de prestation de service (L. 6231-3).

En 2010, ces structures ont accueilli 37 772 apprentis, qui ont préparé des formations de niveaux V à I :

- 41% au niveau V (CAP, BEP, MC).
- 35% au niveau IV (BP, BAC PRO, MC).
- 2% au niveau III (BTS),
- 2% aux niveaux II (licence pro) et I (DSCG).

[Etude DARES : L'apprentissage en 2008](#)

[Etude DARES : L'apprentissage en 2009](#)

➤ Enseignement supérieur

L'apprentissage dans les universités connaît une progression régulière qui s'accroît ces dernières années. Le cap des **110 000 apprentis dans l'enseignement supérieur** (110 633 chiffre provisoire au 31-12-2010) a été franchi au cours de l'année universitaire 2010-2011.

En application des lois de décentralisation de 1982 et 1983 portant transfert de compétences de l'Etat aux collectivités territoriales, depuis le 1^{er} juin 1983, chaque région définit sa politique en matière d'apprentissage. Toutefois, des **mesures incitatives** en faveur de l'emploi des apprentis vis-à-vis des employeurs ont été prises par le Gouvernement.

Le **dispositif « Zéro charges »** pour les entreprises de moins de dix salariés a été étendu aux entreprises de plus de dix salariés pour le recrutement de leurs apprentis et une prime exceptionnelle de 1 800 euros a été attribuée aux entreprises de moins de cinquante salariés pour l'embauche de tout apprenti supplémentaire. Ces deux mesures s'appliquent jusqu'à la fin de l'année 2010.

En outre, les contrats d'apprentissage ouvrent droit à un **crédit d'impôt** de 1 600 euros par an et par apprenti qui peut être porté à 2 200 euros dans certains cas (article 244 quater G du code général des impôts). De plus, les entreprises bénéficient d'une indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant minimum de 1 000 euros qui leur est attribuée par les régions au titre de l'embauche et de l'aide à l'effort de formation des apprentis (articles L.6243-1 et R.6243-2 et suivants du code du travail). Chaque région en détermine la nature, le montant et les conditions d'attribution.

Enfin, 500 millions sont prévus dans le cadre du « **grand emprunt** » pour améliorer les conditions d'accueil et d'hébergement des apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Lancé en novembre 2010, ce plan d'actions dont l'objectif est 800 000 jeunes en alternance en 2015, a déjà permis le financement de 7 projets pour 40 millions d'euros.

Par ailleurs, dans le cadre de la **contractualisation** entre l'Etat et les établissements d'enseignement supérieur privé, l'accent a été mis sur la qualité de la formation dispensée et le taux d'insertion professionnelle. Les établissements ont été invités à mettre en œuvre une politique de développement des cursus par la voie de l'apprentissage et de l'alternance. De nombreuses écoles, bien ancrées aux milieux professionnels, se sont engagées dans cette voie.

Par ailleurs, les dispositifs d'aide aux étudiants en vue de la création ou la reprise d'entreprise seront également mesurés.

➤ **Fonction publique**

Depuis sa mise en œuvre effective (début 2006), le PACTE a permis environ 3 000 recrutements, ce qui représente suivant les années, de 8 à 16% des offres de recrutement externes en catégorie C (corps administratifs et techniques) au sein de la fonction publique de l'Etat.

Le taux de titularisation varie de 70 à 75%.

Article 10§3

1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

3) **Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : l'existence de possibilités de formation et de recyclage des travailleurs adultes, en particulier des formules de recyclage des travailleurs en surnombre ou affectés par les mutations économiques et technologiques ; le nombre approximatif de travailleurs adultes ayant bénéficié de mesures de formation ou de rééducation professionnelles ; le taux d'activation – c'est-à-dire le nombre annuel moyen de bénéficiaires de mesures actives qui étaient auparavant au chômage divisé par le nombre de chômeurs inscrits et de bénéficiaires de mesures de formation ; l'égalité de traitement des non-nationaux en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle continue.**

Formation tout au long de la vie

Salariés du secteur privé

Quelles que soient les entreprises, les salariés peuvent suivre, au cours de leur vie professionnelle, des actions de formation professionnelle continue. Le départ en formation peut s'effectuer dans le cadre :

> du **plan de formation** de l'entreprise. Il regroupe l'ensemble des actions de formation qui sont à l'initiative de l'employeur. Le salarié en formation est en mission professionnelle ; il est rémunéré par l'entreprise. Quand le salarié part en formation en dehors du temps de travail, des conditions particulières de rémunération sont prévues ;

> de congés individuels reconnus à tous les salariés. Le plus important est le **congé individuel de formation (CIF)** qui permet aux salariés de suivre en tout ou partie pendant leur temps de travail une formation de leur choix. Leur salaire est maintenu et versé par l'organisme collecteur de fonds agréé. Parmi les autres congés, on retrouve le congé de bilan de compétences (CBC) et le congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE) ;

> du **droit individuel à la formation (DIF)**. Le DIF permet à chaque salarié de capitaliser vingt heures de formation par an, cumulables pendant 6 ans, dans la limite de 120 heures. On peut suivre cette formation pendant ou hors temps de travail selon les accords de branches, textes qui définissent également les modalités de mise en œuvre des actions de formation.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aussi aux adultes

Le contrat de professionnalisation a été proposé par les partenaires sociaux dans un Accord national interprofessionnel de décembre 2003 et inscrit ensuite dans une Loi portant réforme

de la formation professionnelle tout au long de la vie en mai 2004. C'est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes et aux adultes demandeurs d'emploi âgé de 26 ans ou plus. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévue à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) financent la formation, lorsque celle-ci correspond aux priorités de la branche. Le contrat de professionnalisation a été ouvert à de nouvelles catégories de bénéficiaires - les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion - par la loi du 24 novembre 2009 réformant la formation professionnelle.

La rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC (cette exonération existait aussi pour les jeunes jusqu'au 1er janvier 2008). Par ailleurs, un dispositif particulier est prévu pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. En cas d'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 26 à 44 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations patronales de droit commun (par exemple, les allègements généraux sur les bas salaires).

Depuis le 1er janvier 2009, les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit de 26 ans ou plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des 12 mois précédant la date d'embauche, ils n'aient pas procédé, au niveau de l'entreprise, à un ou plusieurs licenciements pour motif économique.

Cette aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200 € par mois dans la limite de 2000 € par contrat.

Depuis le 1^{er} mars 2011, une aide supplémentaire de 2000 euros par contrat est versée aux entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation (cette aide s'ajoutera à l'aide de 2000 euros versée par Pôle emploi pour les contrats de professionnalisation destinés aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus).

Un bilan de ces contrats est joint à cette Note :

- pour les contrats d'apprentissage, (voir 10§2)
- pour les contrats de professionnalisation, le bilan porte sur les années 2008, 2009 et 2010 (Publications DARES - Contrat de professionnalisation : n°20.1 – mai 2009 ; n°047 – juillet 2010 ; n°028 – avril 2011).

[Etude DARES : Le contrat de professionnalisation en 2008](#)

[Etude DARES : Le contrat de professionnalisation en 2009](#)

[Etude DARES : Le contrat de professionnalisation en 2010](#)

Agents de la fonction publique

Les agents de la fonction publique (État, collectivités territoriales et hopitaux publics) peuvent bénéficier d'actions de formation financées par une contribution spécifique dont sont redevables les trois fonctions publiques.

Le **plan de formation** regroupe l'ensemble des formations que l'administration propose à ses agents. L'agent est alors considéré pendant le stage comme en service effectif. Sa rémunération est maintenue.

Mêmes règles que dans le secteur privé :

> Le **congé de formation** est un droit individuel qui permet à l'agent de suivre une formation de son choix pendant son temps de travail. L'agent en congé de formation perçoit une rémunération.

> Le **droit individuel à la formation (DIF)** permet à chaque salarié de capitaliser vingt heures de formation par an, cumulables pendant 6 ans, dans la limite de cent vingt heures puis de suivre une formation professionnelle.

Article 10§4

1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

3) **Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : les types de formation et de recyclage existants ; le nombre de personnes participant à ces formations et l'impact de ces mesures en termes de résorption du chômage de longue durée ; l'égalité de traitement des non-nationaux en ce qui concerne l'accès à la formation et au recyclage des chômeurs de longue durée.**

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi

Pour les salariés privés d'emploi et les autres demandeurs d'emploi, il existe plusieurs possibilités de départ en formation :

- dans le cadre de contrats de travail prévoyant des actions de formation (contrat de professionnalisation) ou pouvant prévoir des actions de formation (contrat unique d'insertion),
- des actions de formation financées par la Région ou l'Etat,
- des actions de formation financées par le régime d'assurance-chômage (l'Unédic), Pôle Emploi en étant responsable de sa mise en œuvre.

Un bilan de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi pour les années 2007, 2008 et 2009 est joint à cette Note (Publications DARES – n° 28.1 – juillet 2009 ; n°032 – juillet 2010 ; n°057 – juillet 2011).

[Etude DARES : La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2007](#)

[Etude DARES : La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2008](#)

[Etude DARES : La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2009](#)

Article 10§5

- 1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.
- 2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.
- 3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations pertinentes illustrant comment cette disposition est mise en œuvre dans la pratique. Les principaux indicateurs permettant de déterminer le respect de cette disposition sont : la gratuité de la formation professionnelle ou l'application de taux réduits ; le système existant pour l'octroi d'une assistance financière (allocations, bourses, prêts, etc.) ; les mesures prises pour inclure dans les heures normales de travail le temps consacré à la formation ; les mesures de contrôle et d'évaluation prises en concertation avec les partenaires sociaux pour garantir l'efficacité de l'apprentissage pour les jeunes travailleurs.

Enseignement supérieur :

Coût des inscriptions selon le diplôme préparé

(pour l'année 2011-2012)

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=758A6BFFE91B337AD546E9D48B4F10FF.tpdjo07v_3?cidTexte=JORFTEXT000024415354&dateTexte=vig

Le coût des droits d'inscription pour la préparation des diplômes nationaux, seuls à pouvoir porter le nom de licence, master ou doctorat (LMD) sont fixés chaque année au niveau national.

Cursus licence

Tableau 1 relatif à la fiche F2865

Objet	Taux normal	Taux réduit
Diplômes nationaux délivrés au cours des études conduisant au grade de licence (notamment capacité en droit, diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU), diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme national de technologie spécialisé (DNTS), diplôme national de guide-interprète national, licence et licence professionnelle)	177 €	118 €

Cursus master

Tableau 2 relatif à la fiche F2865

Objet	Taux normal	Taux réduit
Diplômes nationaux délivrés au cours des études conduisant au grade	245 €	161 €

Tableau 2 relatif à la fiche F2865

Objet	Taux normal	Taux réduit
de master :		
<ul style="list-style-type: none">• Master• Diplôme de recherche technologique (DRT)• Diplôme national d'oenologie		
Diplôme d'ingénieur	584 €	-
Cursus doctorat		

Tableau 3 relatif à la fiche F2865

Objet	Taux normal	Taux réduit
Doctorat	372 €	249€

Habilitation à diriger des recherches

Tableau 4 relatif à la fiche F2865

Objet	Taux normal	Taux réduit
Habilitation à diriger des recherches	372 €	249 €

Diplômes de médecine, pharmacie, d'odontologie, maïeutique et paramédicaux

Des montants particuliers de droits d'inscription sont fixés pour les études de santé, paramédicales et vétérinaires.

Ils figurent également dans un arrêté du ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Exonération des droits d'inscription

Sont exonérés, de plein droit, du paiement des droits d'inscription dans les universités :

- les étudiants boursiers du gouvernement français,
- les pupilles de la nation.

À leur demande et au vu de leur situation personnelle, certains étudiants peuvent également bénéficier de la même exonération (notamment les réfugiés et travailleurs privés d'emploi).

Les décisions d'exonération sont prises par le président de l'établissement, en application de critères fixés par le conseil d'établissement, dans la limite de 10 % des étudiants inscrits (hors étudiants boursiers et pupilles de la nation).

Le comité conclut que la situation de la France n'est pas en conformité avec la charte sociale au motif que l'égalité de traitement des ressortissants des autres Etats parties, qui résident légalement ou travaillent régulièrement en France n'est pas garantie en ce qui concerne l'octroi des bourses sur critères sociaux dans l'enseignement supérieur.

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent concernant les critères applicables aux étudiants étrangers.

La circulaire n° 2011-0013 du 28 juin 2011, concerne les étudiants ressortissants d'un Etat membre de l'UE ou assimilés. Les autres étudiants étrangers, en dehors du cas particulier des réfugiés ou apatrides, doivent quant à eux justifier d'un titre de séjour, d'une présence en France depuis au moins deux ans et d'un rattachement à un foyer fiscal en France (père, mère, tuteur légal ou délégataire de l'autorité parentale).

En ce qui concerne les conditions de résidence et de rattachement fiscal imposées aux ressortissants extra communautaires, il convient de souligner que le Conseil constitutionnel a jugé, de manière constante, que le principe constitutionnel d'égalité, applicable aux Français comme aux étrangers résidant en France, ne fait pas obstacle à ce que le législateur prenne à l'égard des étrangers des dispositions spécifiques sous réserve qu'il respecte les droits fondamentaux de valeur constitutionnelle reconnus à tous ceux qui résident en France ainsi que les engagements internationaux.

En outre, dans une décision du 13 août 1993 (DC n°93-352), il a conclu que la considération de l'intérêt général et des fondements de la solidarité nationale dans la mise en œuvre des dispositifs de redistribution permettait la subordination du bénéfice d'une prestation sociale en faveur d'un ressortissant étranger à une résidence stable et régulière sur le territoire français.

Par ailleurs, la bourse constituant une aide du gouvernement français à la famille de l'étudiant, il apparaît normal que celle-ci justifie d'un lien suffisant de rattachement à la France consistant notamment à une résidence minimale sur le territoire ou un travail effectif pendant une période déterminée. Une prestation sociale non contributive telle qu'une bourse financée par l'impôt justifie, dans l'intérêt général, de telles conditions de résidence et de travail.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Assurer ou favoriser la formation technique et professionnelle (englobant l'enseignement secondaire général et professionnel, l'enseignement universitaire et l'enseignement supérieur non universitaire ainsi que la formation continue) de toutes les personnes et accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle. L'égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle doit être garantie aux ressortissants des autres Parties résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée.

Paragraphe 2 : Assurer ou favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles combinant théorie et pratique. L'égalité de traitement doit être garantie aux non-nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1.

Paragraphe 3 : Assurer ou favoriser des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes et des chômeurs ainsi que des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail. L'égalité de traitement doit être garantie aux non-nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1.

Paragraphe 4 : Assurer ou favoriser des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée (personnes sans travail depuis douze mois ou plus). L'égalité de traitement doit être garantie aux non-nationaux dans les conditions précisées au paragraphe 1.

Paragraphe 5 : Encourager la pleine utilisation des moyens prévus par des dispositions appropriées telles que :

- a. la réduction ou l'abolition de tous droits et charges ;
- b. l'octroi d'une assistance financière (bourse d'étude ou prêt à taux préférentiel);
- c. l'inclusion dans les heures normales de travail du temps consacré aux cours supplémentaires de formation suivis pendant l'emploi par le travailleur à la demande de son employeur ;
- d. la garantie, au moyen d'un contrôle approprié, en consultation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, de l'efficacité du système de formation.

Instruments internationaux traitant du même sujet

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Convention n° 142 de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

Convention n° 168 de l'OIT sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

Article 15 – Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté

En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment :

1. à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ;
2. à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ;
3. à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale, notamment par des mesures, y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

Informations générales

1) Les chiffres clefs du handicap en France

Budget consacré au handicap

Les moyens consacrés à la politique du handicap ont augmenté de 32,4 % sur la période 2005-2010 inclus, avec un rythme annuel moyen de croissance de 5,5 %, passant de 28,1 Mds € à 37,2 Mds € Exprimée en euros constants (en neutralisant l'inflation), l'évolution sur la période ressort à + 22% ce qui mesure la valeur nette de l'effort supplémentaire engagé par les pouvoirs publics depuis 2005 dans les politiques du handicap.

Sur les six dernières années, aucun autre domaine de l'action publique n'a connu une évolution continue aussi forte, tous acteurs institutionnels confondus. Chacune des administrations publiques concernées a vu sa contribution aux politiques du handicap croître de façon très significative.

Sur la période,

- les dépenses assumées par l'Etat ont augmenté de 31,7 % (de 10,4 à 13,7 Mds €), celles des collectivités locales de 79% (de 2,8 à 5,1 Mds €) ;
- les dépenses prises en charge par l'assurance maladie et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ont connu une croissance de 24 % (de 14,8 à 18,3 Mds €).

2) La tenue d'une Conférence nationale du handicap et la création d'un Comité interministériel du handicap:

Dès le vote de la loi du 11 février 2005, le législateur a voulu fixer un rendez-vous régulier à l'ensemble de la société pour entretenir l'impulsion donnée par la loi à la politique en faveur des personnes handicapées.

Pour cela, il a prévu la tenue tous les trois ans, à compter du 1er janvier 2006, d'une Conférence nationale du handicap, organisée à l'initiative du Gouvernement, et réunissant associations représentatives des personnes handicapées, représentants des organismes gestionnaires des établissements et services, représentants des départements et des organismes de sécurité sociale, organisations syndicales et patronales et organismes qualifiés, afin de débattre des orientations et des moyens de la politique concernant les personnes handicapées.

Le Gouvernement a voulu aller encore plus loin, en invitant également des entreprises, des gestionnaires d'équipements publics ou privés, des responsables de la politique des transports ou du logement, des élus locaux, des parlementaires... Ce faisant, il a marqué clairement sa volonté de faire du handicap, qui est l'affaire de tous, un véritable enjeu de société.

La première conférence nationale du handicap a eu lieu le 10 juin 2008 et la suivante s'est tenue le 8 juin 2011.

Ces conférences successives ont permis de faire le bilan de l'action du Gouvernement depuis l'entrée en vigueur de la loi et de proposer de nouvelles orientations pour la politique du handicap.

A l'issue des travaux de chaque Conférence, le Gouvernement dépose sur le bureau des assemblées parlementaires, un rapport qui fait préalablement l'objet d'un avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées. Ce rapport peut donner lieu ultérieurement, à l'initiative des parlementaires, à un débat à l'Assemblée nationale et au Sénat. Le Gouvernement souhaite naturellement que le législateur se saisisse de cette occasion de débattre des grandes orientations de la politique du handicap. Ce fut le cas en 2009 après la première conférence nationale

Plus largement, la volonté du Gouvernement, à travers cette Conférence, est de mobiliser tous les ministères concernés et plus largement l'ensemble de la société pour concrétiser les trois ambitions de la loi du 11 février 2005 : l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'installation le 9 février 2010 par le Premier ministre du Comité interministériel du handicap destiné à coordonner les politiques publiques en faveur du handicap pour la mise en œuvre volontariste et opérationnelle de la loi de 2005 est de nature à permettre d'évaluer l'avancée des différents dossiers au service de ces trois ambitions des pouvoirs publics, telles qu'elles sont déclinées et explicitées ci-après.

Article 15§1

1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

Education et formation professionnelle dans le cadre du droit commun.

L'article **L. 111-1** du code de l'éducation dispose que le droit à l'éducation est garanti à chacun.

L'article **L. 112-1** du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, précise que pour satisfaire à cette obligation, le service public de l'éducation assure une formation scolaire, professionnelle et supérieure aux enfants adolescents et aux adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant.

L'article **L. 351-1** du même code précise que « les enfants et adolescents présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant sont scolarisés dans les écoles maternelles et élémentaires et les établissements visés aux articles L. 213-2, L. 214-6, L. 422-1, L. 422-2 et L. 442-1 du présent code et aux articles L. 811-8 et L. 813-1 du code rural, si nécessaire au sein de dispositifs adaptés, lorsque ce mode de scolarisation répond aux besoins des élèves. Les parents sont étroitement associés à la décision d'orientation et peuvent se faire aider par une personne de leur choix. La décision est prise par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, en accord avec les parents ou le représentant légal ». L'article L. 351-2 souligne que « la décision de la commission s'impose aux établissements scolaires ordinaires et aux établissements ou services mentionnés au 2° et au 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles dans la limite de la spécialité au titre de laquelle ils ont été autorisés ou agréés ».

Il ressort de ces dispositions que **l'enfant ou l'adolescent handicapé est de droit un élève et qu'il incombe à l'école de le scolariser dans le cadre d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS)**. La décision est prise par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avec l'accord des parents et s'impose à l'institution scolaire.

Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative (MENJVA) est particulièrement attaché à permettre la réalisation effective de ce droit et l'ensemble des actions qu'il conduit dans le domaine de la scolarisation des élèves handicapés vise à permettre à tous les enfants et adolescents handicapés d'accéder à la solution de scolarisation la plus adaptée à leurs besoins et aux accompagnements nécessaires à la réussite de leur parcours de formation.

Dans ce cadre, la scolarisation des élèves en situation de handicap a fortement progressé. **Trois possibilités sont offertes aux enfants ou aux adolescents :**

- une scolarisation **individuelle**, avec éventuellement en fonction des besoins, un accompagnement humain ou une aide matérielle ;
- une scolarisation **dans un dispositif collectif d'inclusion scolaire** : classe pour l'inclusion scolaire (CLIS) dans le premier degré, unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) dans le second degré (collège, lycée d'enseignement général et technologique, lycée professionnel) ;
- une scolarisation **au sein d'une unité d'enseignement** dans un établissement ou service médico-social.

La mise en œuvre de **la coopération prévue par le décret n° 2009-378 du 2 avril 2009 entre le secteur médico-social et les établissements scolaires** fait l'objet d'une attention particulière de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Un premier état des lieux est en cours de réalisation au travers d'une enquête commune des deux directions et de rencontres avec des agences régionales de santé et des responsables académiques. Il est destiné à évaluer le niveau de mise en œuvre et à repérer les éventuelles difficultés rencontrées.

L'accompagnement individuel des élèves handicapés par les **auxiliaires de vie scolaire (AVS-i)** a été renforcé. Deux conventions-cadres ont été signées avec des associations nationales, dans le champ du handicap ou dans celui de l'aide à la personne, permettant aux AVS-i de poursuivre leur activité dans un cadre renforcé.

Afin de mieux répondre aux besoins d'accompagnement des élèves handicapés, la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), en lien avec le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative a élaboré un document permettant une

évaluation individuelle des besoins d'accompagnement. Ce document est en cours d'expérimentation dans une demi-douzaine de **Maisons départementales des personnes handicapées** (MDPH) afin d'en tester la pertinence. A l'issue de cette phase d'expérimentation, une évaluation sera faite afin d'envisager l'extension de cette procédure à toutes les MDPH.

Enfin, dans le cadre des annonces faites lors de **la conférence nationale du handicap du 8 juin 2011**, plusieurs décisions sont en préparation :

- un module de formation à l'attention des enseignants sera construit pour la rentrée 2012 : il s'agit d'un module accessible à tous les enseignants, sous forme d'apports théoriques et pratiques. Des groupes de travail par type de troubles seront pilotés par la DGESCO, les associations y seront associées pour leur expertise et dans le cadre de la coopération avec le médico-social ;
- les initiatives relatives à l'accessibilité des manuels scolaires seront encouragées : le ministère n'est pas maître d'œuvre, mais il souhaite s'associer à la démarche des éditeurs, selon un échéancier qui pourrait amener à des manuels adaptés pour la rentrée 2012 ;
- la réflexion engagée sur les aménagements d'examens est poursuivie : un groupe de travail, pour une mise en application la plus rapide possible, sera constitué prochainement ;
- une action de sensibilisation à l'occasion de la journée mondiale des personnes handicapées sera organisée. Un cahier des charges fixant le contenu de cette journée sera élaboré.

La politique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche en faveur des étudiants handicapés

L'action conduite par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour favoriser la réussite des étudiants handicapés dans leurs études supérieures et pour les accompagner vers l'emploi a permis de doubler leur nombre en dix ans. Ce sont ainsi près de **10 300 étudiants** handicapés qui ont été recensés en 2010-2011.

Cette action s'articule autour de **trois objectifs** : assurer un accueil de qualité dans les établissements, faciliter le déroulement des études et rendre les locaux d'enseignement et leur environnement accessibles. Elle répond également au souci de rendre plus fluide le passage entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur et d'assurer une préparation à l'emploi.

Accueillir et accompagner les étudiants

Depuis **la loi du 11 février 2005** relative à l'égalité des chances, les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de mettre en place toutes les aides et accompagnements nécessaires aux étudiants handicapés pour la réussite de leurs études. A cet effet, ils mobilisent leurs ressources et leurs compétences (accompagnement, soutien pédagogique, tutorat, aménagement des cursus et des conditions de passage des examens...), mais ils peuvent aussi faire appel à des associations prestataires de service avec lesquelles ils concluent des conventions pour mettre des aides à la communication à la disposition des étudiants sourds ou pour procéder à des transcriptions en braille à l'intention des étudiants aveugles.

Pour réaliser cet accompagnement dans les meilleures conditions, des **dispositifs institutionnels** ont été mis en place :

- un **comité de pilotage interministériel** « étudiants handicapés » piloté par le secrétaire général du comité interministériel du handicap (CIH) ;

- une **charte université/handicap** adoptée par la Conférence des présidents d'université, le ministère des relations sociales et des solidarités, le ministère du travail et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche le 5 septembre 2007 ;
- une **charte grandes écoles/handicap** conclue le 23 mai 2008 entre le ministère de l'enseignement supérieur et la Conférence des grandes écoles.

Depuis 2007, **7,5 M€ sont chaque année inscrits en loi de finances**, soit 37 M€ à ce jour, afin de développer des dispositifs destinés à accompagner les étudiants handicapés dans le cours de leur formation (interprètes, codeurs, preneurs de notes, tutorat, traductions en braille...) et pour mener des actions d'information et de sensibilisation à leur intention et à celle des personnels.

Informier et former

Un **guide de l'accueil de l'étudiant handicapé à l'université** a été élaboré par un groupe de travail permanent DGESIP/CPU dénommé « groupe d'experts étudiants handicapés ». Ce guide est un outil d'aide méthodologique et d'information destiné à l'ensemble de la communauté universitaire.

Chaque année, les chargés d'accompagnement des structures d'accueil sont réunis par le ministère pour des informations et des échanges de pratiques. Une animation du réseau des chargés d'accompagnement se poursuit en ligne tout au long de l'année.

Depuis 2010, **une formation nationale est ouverte à tous les personnels** (responsables d'accueil, médecin, responsable de scolarité, enseignants...) des établissements d'enseignement supérieur qui sont conduits à intervenir régulièrement auprès des étudiants handicapés. Ces actions de formation contribuent à harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire.

Dans le même esprit, afin de diffuser le plus largement possible les informations relatives aux conditions d'accueil et d'accompagnement mises en place dans les établissements, **le site HANDI-U** (<http://www.handi-u.fr/>) a été entièrement refondu. Lorsque les élèves des lycées se connectent sur le logiciel de préinscription dans l'enseignement supérieur (Admission Post-Bac), ils trouvent à l'écran un lien qui les renvoie vers le site HANDI U.

D'autre part, afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire et des ses partenaires des établissements proposent, en direction des étudiants et/ou des personnels, des journées (parfois même des semaines) de sensibilisation qui, pour certaines, s'inscrivent dans des programmes de sensibilisation nationaux (semaine de l'emploi des personnes handicapées par exemple) ou locaux.

Ces actions sont rendues possibles par des financements variés, ressources propres de l'établissement, aides spécifiques du ministère, du FIPHFP, des entreprises, des Régions...

Rendre accessible les locaux : l'immobilier, les cheminements

En 2007, la DGESIP a fait réaliser un **guide méthodologique** communiqué à toutes les universités puis, en 2009, elle a élaboré un cahier des charges-cadre afin que les 148 établissements d'enseignement supérieur concernés fassent réaliser dans le cadre d'un marché public leur **diagnostic d'accessibilité**.

La mise en accessibilité concerne 18 millions de m² bâtis auxquels s'ajoutent 60 millions de m² de surfaces non bâties des campus. De 2007 à 2011, le ministère a financé directement

pour près de 73,3 M€ dont 12,2 M€ pour les CROUS, des diagnostics des établissements et des travaux de mise en accessibilité.

Par ailleurs, les constructions neuves et les réhabilitations lourdes inscrites dans les **contrats de projets Etat-régions (CPER) 2007-2013** contribuent à la mise en accessibilité du parc immobilier universitaire, ces projets devant respecter la dernière réglementation en vigueur sur l'accessibilité aux personnes handicapées. Au total, la contribution des CPER 2007-2013 à la mise en accessibilité du parc immobilier universitaire bâti et non bâti peut être estimée à un minimum de 121,5 M€ ce qui représente plus de 10 % des crédits mis en place au titre des CPER 2007-2013.

Ainsi le MESR a consacré près de 200 M€ à la mise en accessibilité des bâtiments.

En outre, l'Opération Campus lancée en 2008 est un plan de rénovation de l'immobilier universitaire destinée à créer des lieux de vie et de formation pour les étudiants, les enseignants-chercheurs et l'ensemble de la communauté universitaire. La dotation en capital de 5 milliards d'euros (vente en 2007 de 2,5 % du capital d'EDF détenu par l'Etat et Grand emprunt) de cette opération permettra aux 10 campus lauréats de se rendre conformes aux normes d'accessibilité dans le cadre de la réalisation des projets labellisés.

L'offre de formation

La question de l'intégration des personnes handicapées et des publics fragiles dans le monde scolaire comme dans le monde professionnel est un enjeu de société que le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative prend en considération à travers le cadre réglementaire et que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche traduit, à travers les universités, dans l'offre de formation initiale des enseignants qui intègre la question de la prise en charge des élèves en situation de handicap.

D'ores et déjà une offre de **diplômes nationaux** (une dizaine de licences professionnelles et une vingtaine de masters) propose, sur l'ensemble du territoire, principalement dans le domaine Sciences Techniques et Santé, des cursus axés sur la notion de handicap.

On note, enfin, que certains masters préparant aux métiers de l'enseignement proposent une spécialité dédiée à la prise en compte, dans le système scolaire, des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Consécutivement à la **réforme du recrutement et de la formation des maîtres** engagée en 2009, un arrêté du 12 mai 2010 précise les compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier. Parmi les dix compétences énumérées figure « *la prise en compte de la diversité des élèves* ».

Ainsi, il est explicitement précisé que le professeur doit savoir « *différencier son enseignement en fonction des besoins et des facultés des élèves, afin que chaque élève progresse. Il prend en compte les différents rythmes d'apprentissage, accompagne chaque élève, y compris les élèves à besoins particuliers. Il sait faire appel aux partenaires de l'école en tant que de besoin* ».

Les initiatives qui concourent au développement de formations universitaires spécialisées et débouchant sur un diplôme national en matière de handicap sont naturellement à encourager, dans le respect de l'autonomie pédagogique, scientifique, administrative et financière qui est conférée par la loi aux universités.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes illustrant l'accès effectif à l'éducation et à la formation professionnelle des personnes handicapées (nombre total de personnes handicapées ; nombre de personnes handicapées âgées de moins de 18 ans ; nombre de personnes handicapées dans la vie scolaire normale, dans l'enseignement spécial et dans les filières de formation professionnelle, y compris dans l'enseignement supérieur ; nombre de classes d'intégration et d'établissements d'enseignement spécial, formation initiale et continue des enseignants).

Les effectifs d'élèves handicapés scolarisés des premier et second degrés s'accroissent, surtout dans le second degré : 155 361 élèves à la rentrée 2006, 201 388 élèves à la rentrée 2010 dont 126 294 dans le premier degré et 75 094 dans le second degré.

La scolarisation dans les dispositifs collectifs (CLIS et ULIS) progresse également : on compte 4 194 CLIS (public + privé) à la rentrée 2010, soit une progression de 72 CLIS (+ 1,7 %) depuis l'année dernière, scolarisant 42 985 élèves (41 051 à la rentrée 2009).

Quant aux ULIS, l'objectif fixé à la rentrée 2005 de 200 ouvertures par an pour atteindre 2 000 ULIS à la rentrée 2010 a été dépassé : 1 009 ULIS à la rentrée 2006, 1 239 à la rentrée 2007, 1 548 à la rentrée 2008, 1 852 à la rentrée 2009, et 2 120 à la rentrée 2010, soit 268 (+ 14,5 %) ouvertures depuis la dernière rentrée.

Ce sont 20 229 élèves qui bénéficient d'une scolarisation en ULIS à la rentrée 2010 (l'effectif de celles-ci a plus que doublé depuis la rentrée 2006). Un nombre non négligeable d'ULIS est implanté en lycée et surtout en lycée professionnel (276 sur 2120, soit 13 % de l'ensemble des ULIS).

Dans le même temps, la création des pôles d'accompagnement pour la scolarisation des élèves sourds (PASS), permet la scolarisation en milieu ordinaire des élèves sourds et malentendants, quel que soit le mode de communication choisi par la famille.

Par ailleurs, le plan pluriannuel de création de places annoncé par le Président de la République lors de la première CNH prévoit sur la période 2008-2014 la création de 7250 places de SESSAD pour un montant de près de 127 millions d'Euros. Au 1^{er} janvier 2011, 4886 places en SESSAD étaient déjà installées, soit 67 % des objectifs du plan. .

Des difficultés demeurent néanmoins. Les attentes des familles se concentrent sur la qualité de l'accompagnement des élèves, sur l'amélioration de la coopération entre éducation ordinaire et éducation adaptée, sur l'accessibilité de l'école et la formation des enseignants.

A cet effet, d'autres mesures seront prises (annoncées lors de la CNH du 8 juin 2011) afin de tendre vers la réalisation des trois objectifs majeurs en matière d'éducation et de formation.

Faire de l'école un vecteur d'inclusion pour les enfants handicapés ;

Trouver une solution de scolarisation adaptée aux besoins de chacun ;

Développer la qualification des jeunes grâce à l'enseignement supérieur.

L'action conduite par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour favoriser la réussite des étudiants handicapés dans leurs études supérieures et pour les accompagner vers l'emploi a permis de **doubler leur nombre en dix ans**.

Ce sont donc près de **10 300 étudiants handicapés** qui ont été recensés en 2010.

- *Effectifs 2010 par type de structure*

Structures	STS-CPGE(1)	UFR (universités)	Ecoles ING	Autres	Total sans TS-CPGE	TOTAL
Total 2010-2011	371***	9 291	439	91	9 821	10 192
Année 2008-2009	1 663	8 509	372		8 881	10 544

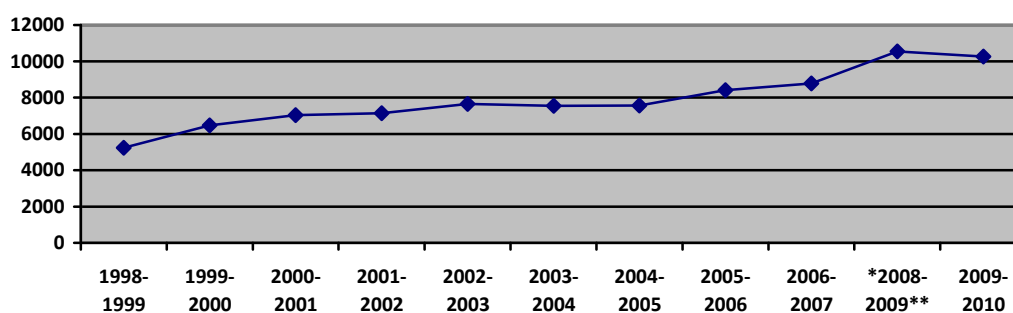
- *Evolution du nombre d'étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur (Universités, STS, CPGE, Ecoles d'ingénieurs)*

Année universitaire	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2008-2009 *	2009-2010 **
Nombre d'étudiants handicapés	5230	6470	7029	7145	7650	7548	7557	8411	8783	10544	10259
% d'augmentation	5,80%	23,7%	8,64%	1,7%	7,1%	-1,3%	0,1%	11,3%	4,4%	20%	***

* Les remontées de l'année 2007-2008 ayant été peu nombreuses, les résultats ne sont pas significatifs.

**79 universités sur 82, 57 écoles sur 76, 4 autres types d'établissements (E.N.S., grands établissements) sur 10.

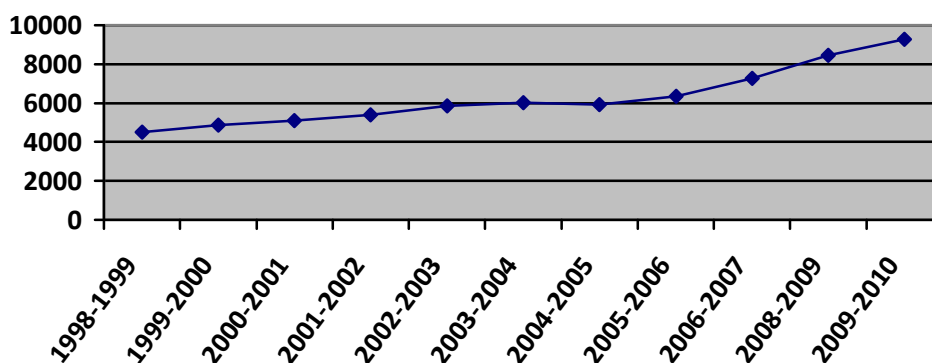
***L'infléchissement apparent de la progression du nombre d'étudiants handicapés recensés dans l'enseignement supérieur est essentiellement dû, cette année, à une très faible remontée des données en provenance des lycées comportant une section de technicien supérieur (STS) ou une classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE).



- *Evolution des effectifs à l'université*

Année universitaire	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2008-2009	2009-2010	
Nombre d'étudiants handicapés	4517	4862	5083	5391	5844	6015	5930	6348	7261	8462	9291	
% d'augmentation	-	3,13%	7,64%	4,55%	6,06%	8,40%	2,93%	1,41%	7,05%	14,38%	16,54%	9,80%

Evolution des effectifs à l'université



Globalement, près de 90% des enfants sont scolarisés à temps plein. Le nombre d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) pour accompagner ces élèves a doublé entre 2007 et 2010 (23 261 ETP contre 10 247 ETP en 2006) ainsi que les moyens consacrés passant de 160,3 M€ à 342,5 M€

Article 15§2- Emploi et formation professionnelle

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Les différentes lois

- Loi n°205-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, pour les textes pris en application de cette loi cf. annexe 1.
- Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie

La loi du 11 février 2005 abroge la loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées et modifie en partie la loi N°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées en rendant plus incitatif pour les entreprises le recours à l'emploi direct de personnes handicapées.

Afin de faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise, la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 a, d'une part, élargi les catégories de stages permettant aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, de remplir cette obligation, et, d'autre part, modifié le calcul de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La totalité des décrets et circulaires de la loi de 2005 se trouvent en annexe à la fin du présent Rapport.

Les définitions

Ce cadre est basé sur la définition de la notion de « handicap » telle que précisée à l'article 2 de la loi du 11 février 2005 (rapport précédent).

Le code du travail, dans son article L.5212-13, définit la liste exacte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L5212-2 du même code. Onze catégories distinctes de personnes sont concernées (les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une allocation, d'une rente ou d'une carte d'invalidité, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés etc.). La notion de population des personnes handicapées disposant d'une reconnaissance administrative du handicap correspond aux personnes sur lesquelles se concentrent les politiques publiques en faveur des personnes handicapées et dont une partie bénéficie notamment de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés des établissements privés et publics d'au moins 20 salariés.

L'application des lois et règlements administratifs – l'organisation et le fonctionnement des services d'inspection

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes est le garant de la mise en œuvre de la loi du 11 février 2005 pour son volet emploi des personnes handicapées. Il approuve le projet de répartition des contributions des entreprises et le rapport sur leur utilisation pour l'année en cours transmis par l'Agefiph. La loi du 11 février 2005 a posé pour la première fois le principe d'une contractualisation de la relation Etat -Agefiph. La convention d'objectifs entre l'Etat et l'Agefiph a été signée pour la période **2008-2010**. L'Etat et l'Agefiph s'engagent sur la réalisation d'objectifs communs dont les principaux sont : l'accroissement de la qualification des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, l'amélioration de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que leur maintien dans l'emploi. Ils suivent au travers d'indicateurs communs la réalisation de ces objectifs.

L'ensemble des décrets d'application de la loi handicap du 11 février 2005 (environ 100) ont été soumis au conseil national consultatif des personnes handicapées. La mise en œuvre de ces décrets mobilise l'ensemble du gouvernement. En effet 23 ministres ont contresigné la loi relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. L'Article 3 de la loi du 11 février 2005 prévoit que tous les trois ans à compter du 1er janvier 2006, se réunit une conférence nationale du handicap associant l'ensemble des acteurs de la politique du handicap au plan national donnant lieu à un rapport déposé devant le parlement sur l'application de la loi et les moyens qui lui sont consacrés. Le rapport issu de la conférence nationale du handicap est préalablement soumis du conseil national consultatif des personnes handicapées.

Concernant les corps de contrôle et d'inspection des établissements et fonds dédiés aux personnes handicapées, il s'agit pour l'essentiel de la cour des comptes pour le contrôle des dépenses publiques ministérielles consacrés aux personnes handicapées et sur l'Agefiph. Ce contrôle est renforcé dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi Organique Relative aux Lois de Finances (LOLF). La logique de la LOLF rend en effet la présentation des politiques publiques plus lisible et facilite leur évaluation avec la définition d'objectifs et indicateurs pour chaque politique publique. Ainsi, la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées se situe dans la Mission Travail et emploi, le programme 102 " accès et retour à 'emploi ", action 2 "mise en situation d'emploi des publics fragiles/ 2ème sous- action - accompagnement des publics les plus en difficulté ". L'inspection Générale des affaires sociales contrôle pour sa part les établissements accueillant des personnes handicapées, notamment les établissements médico-sociaux. Les Centres de pré orientation et établissements médico-sociaux accueillant les personnes adultes handicapées pour des formations professionnelles longues de reconversion sont placés par le biais de l'agrément des places sous le contrôle conjoint des ministres chargés de la santé et de l'emploi.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Les mesures prises

➤ Description générale de la politique nationale concernant la réadaptation nationale et l'emploi des personnes handicapées

Depuis 2008, la France a connu une crise économique sans précédent marquée par une augmentation très importante du chômage.

Pendant cette période, les travailleurs handicapés semblent avoir été moins touchés par le chômage que l'ensemble de la population active.

Toutefois, si les personnes handicapées ont été davantage préservées, il n'en demeure pas moins que leur situation reste fragile au regard de l'emploi et nécessite une mobilisation toujours renforcée de l'ensemble des acteurs.

La politique de l'emploi des travailleurs handicapés demeure une priorité du gouvernement. A travers le Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées (annoncé par le Président de la République lors de la Conférence Nationale du Handicap de juin 2008), l'Etat mobilise l'ensemble des acteurs afin d'apporter une réponse rapide et efficace aux besoins des travailleurs handicapés.

Les mesures retenues sont inspirées par la double volonté d'assurer l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les autres catégories de travailleurs et de permettre à toute personne handicapée qui est en mesure de travailler, de trouver un emploi en milieu ordinaire ou en établissement de travail protégé lorsque la situation de la personne handicapée le justifie.

Les dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, visent notamment à réaffirmer le principe de non-discrimination et à faire en sorte que soient prises en compte les aptitudes et les souhaits de la personne handicapée et non seulement ses déficiences en modifiant le dispositif d'accueil et d'orientation des personnes handicapées.

Par ailleurs, la loi tend à mobiliser les partenaires sociaux en plaçant l'emploi des personnes handicapées au cœur du dialogue social, notamment à l'occasion des négociations collectives et à améliorer le niveau de la formation des personnes handicapées en faisant de celle-ci l'un des thèmes obligatoires de ces négociations.

Vis à vis des entreprises, la loi entend procéder avant tout par incitation et, si nécessaire par sanction. Les entreprises doivent réaliser les aménagements raisonnables exigés par la loi du 11 février 2005.

Les entreprises qui ont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières et celles qui feront l'effort de choisir l'emploi direct des travailleurs handicapés et qui les maintiendront dans l'emploi, ou qui emploieront des travailleurs lourdement handicapés, verront leurs contributions financières modulées à la baisse.

En outre, la loi ouvre aux entreprises la possibilité de déduire directement du montant de leur contribution les dépenses, qui ne leur incombent pas en application d'une disposition

législative ou réglementaire, qu'elles auront supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi de salariés handicapés en leur sein ou, plus généralement, pour favoriser l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, sous certaines conditions.

Pour renforcer la portée et la cohérence de l'action de l'Association de Gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), ses modalités d'intervention font désormais l'objet d'une convention d'objectifs pluriannuelle ayant une base législative. Cette convention d'objectifs entre l'Etat et l'AGEFIPH couvre les engagements mutuels pris pour la période 2008-2011.

➤ **mesures concernant la réadaptation professionnelle et prises en vue de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail**

Les mesures retenues sont inspirées par la double volonté d'assurer l'égalité des chances entre les travailleurs handicapés et les autres catégories de travailleurs et de permettre à toute personne handicapée qui est en mesure de travailler, de trouver un emploi en milieu ordinaire ou en établissement de travail protégé lorsque la situation de la personne handicapée le justifie.

Par ailleurs, la loi tend à améliorer le niveau de la formation des personnes handicapées en faisant notamment de celle-ci l'un des thèmes obligatoires de la négociation collective, à mieux assurer le respect par les employeurs tant publics que privés de leur obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés en augmentant, entre autre, le plafond de la contribution AGEFIPH à 1500 fois le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) pour les entreprises qui n'ont embauché aucun travailleur handicapé, n'ont passé aucun contrat avec le secteur protégé ou n'appliquent aucun accord visé à l'article L 323-8-1 du code du travail, pendant une période supérieure à trois ans. Elle précise et conforte le rôle de l'AGEFIPH dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées et consacre l'évolution des ateliers protégés en leur reconnaissant le statut d'entreprise adaptée.

➤ **mesures positives spéciales visant à établir l'égalité effective de chance et de traitement entre les travailleurs et travailleuses handicapés et les autres travailleurs**

Les dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, visent notamment à réaffirmer le principe de non-discrimination et à faire en sorte que soient prises en compte les aptitudes et les souhaits de la personne handicapée et non seulement ses déficiences en modifiant le dispositif d'accueil et d'orientation des personnes handicapées.

Par ailleurs, la loi tend à mobiliser les partenaires sociaux en plaçant l'emploi des personnes handicapées au cœur du dialogue social, notamment à l'occasion des négociations collectives et à améliorer le niveau de la formation des personnes handicapées en faisant de celle-ci l'un des thèmes obligatoires de ces négociations.

Vis à vis des entreprises, la loi entend procéder avant tout par incitation et, si nécessaire par sanction. Les entreprises doivent réaliser les aménagements raisonnables exigés par la loi du 11 février 2005.

Ces mesures instaurent notamment un nouveau mode de décompte de l'effectif des salariés et de celui des bénéficiaires et supprime l'attribution d'unités ou demi-unités supplémentaires selon la gravité du handicap, l'âge, la formation ou le placement antérieur du bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Le système des unités bénéficiaires présentait de nombreux inconvénients dont les plus importants étaient les suivants :

- il était déshumanisant pour les travailleurs handicapés car il ne mettait pas l'accent sur la personne mais sur des unités abstraites,
- il stigmatisait les travailleurs handicapés, et figeait leur situation professionnelle durablement. La conséquence pour ce public, en était une fragilisation voire une non-praticabilité d'un parcours professionnel,
- le système présentait, en outre, l'inconvénient de tirer le taux d'emploi des travailleurs handicapés vers le bas, les entreprises pouvant avoir beaucoup d'unités bénéficiaires en employant peu de travailleurs handicapés.

Au total, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises était assez difficilement lisible en raison de l'effet de distorsion des unités bénéficiaires. Il conviendrait, d'ailleurs, d'évoquer davantage un taux d'atteinte des obligations définies par les anciennes mesures plutôt qu'un taux d'emploi.

Le nouveau mode de décompte permet donc plus de lisibilité et de transparence, et à l'inverse du précédent donnera toute son efficacité à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, puisque la suppression des unités bénéficiaires n'en réduira plus la portée.

Toutefois, en compensation, les entreprises qui ont des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières et celles qui feront l'effort de choisir l'emploi direct des travailleurs handicapés et qui les maintiendront dans l'emploi, ou qui emploieront des travailleurs lourdement handicapés ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, verront leurs contributions financières modulées à la baisse par l'application de coefficient de minoration.

Par ailleurs, le dispositif de la reconnaissance de la lourdeur du handicap mis en place pour apprécier l'incidence du handicap sur la capacité de travail d'un travailleur handicapé au regard d'un poste de travail précis, après aménagement optimum de ce dernier, permet à l'employeur de bénéficier soit de la modulation de la contribution à l'AGEFIPH soit de l'aide à l'emploi.

En outre, pour renforcer la portée et la cohérence de l'action de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), ses modalités d'intervention font désormais l'objet d'une convention d'objectifs pluriannuelle ayant une base législative.

Par ailleurs, les entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile ont une place spécifique mais entière dans le milieu de travail ordinaire car ils remplissent une mission sociale, qui est d'employer majoritairement des personnes handicapées à efficience réduite, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises. Les travailleurs handicapés employés perçoivent une rémunération, à la charge de l'employeur, égale au moins à 100% du SMIC.

Pour atteindre cet objectif, ces entreprises reçoivent de l'Etat une aide au poste forfaitaire, d'un montant de 80% du SMIC, qui contribue à la rémunération de leurs salariés handicapés et une subvention spécifique, pour aider au fonctionnement de la structure.

- **consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que des organisations représentatives composées ou s'occupant de personnes handicapées**

La loi handicap du 11 février 2005 prévoit que sur les questions d'emploi des personnes handicapées, ces organisations sont consultées par le biais de leur représentation au sein du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. Le conseil supérieur est obligatoirement consulté sur toutes les questions d'emploi des travailleurs handicapés. Sur tout autre aspect de la vie des personnes handicapées, ces organisations sont représentées au sein du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH). La consultation du CNCPH est obligatoire sur tous les textes d'application de la loi du 11 février 2005. Enfin les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont représentées et consultées sur tout projet de texte relatif à la formation professionnelle continue des personnes handicapées au sein du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie. (CNFPTLV). Enfin au niveau départemental, les partenaires sociaux et les associations représentatives des personnes handicapées sont partenaires au sein des Plans Régionaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH).

Fonction publique

- **Bilan de la mise en place du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) :**

Jusqu'en 2008 : mise en place des instances de gouvernance du fonds, du processus d'encaissement des cotisations employeurs et création des outils permettant de délivrer les aides :

- définition des premiers types de financement permettant de mettre en place un catalogue d'aides techniques et humaines dont l'accès dématérialisé est accessible directement aux employeurs publics sur le site www.fiphfp.fr ,
- élaboration d'un guide de l'emploi des travailleurs handicapés destiné aux employeurs publics et diffusé à 40 000 exemplaires,
- mise en place d'une communication institutionnelle : plan de communication, site internet, relations presse, manifestations.
- adoption en 2007 d'une politique de conventionnement qui permet aux employeurs publics de mobiliser les ressources du fonds autour d'un projet global. Huit conventions étaient finalisées fin 2007 pour un montant d'engagement pluriannuel de 25,3 M€

L'activité du fonds a connu un essor en 2008 :

- 1 400 demandes d'aides individuelles reçues pour un montant de plus de 5,5 millions d'euros, soit davantage qu'au cours des dix-huit premiers mois d'existence du Fonds en 2006 et 2007.
- 60 conventions signées avec les employeurs des trois versants de la fonction publique pour un montant d'engagement pluriannuel de 50,8 M€ et représentant 24% des effectifs des employeurs.
- catalogue des aides enrichi par 13 nouvelles délibérations,
- développement de partenariats avec :
 - l'AGEFIPH pour notamment mobiliser le réseau Cap emploi, 34 M€/an
 - le centre national de la fonction publique territoriale, 0,4 M€/an
 - les centres de gestion de la fonction publique territoriale.

De 2009 à 2011 : pour compléter et amplifier les effets de la politique mise en oeuvre, le FIPHFP a adopté en janvier 2009 un programme d'actions nouvelles 2009-2012, portant notamment sur :

- la formation des personnes handicapées (développement des parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat, accessibilité pédagogique des écoles du service public, ouverture des aides du fonds aux élèves et étudiants handicapés en immersion professionnelle dans la fonction publique).
- l'accès des personnes handicapées à l'emploi dans la fonction publique (prise en charge de la formation liée à la compensation du handicap et au reclassement),
- un programme exceptionnel d'accessibilité à l'environnement professionnel d'un montant de 50 M€ Action pérennisée en 2010 par le comité national.
- l'aide à la pérennisation des contrats emploi aidé.
- De nouveaux partenariats pour favoriser le placement des personnes handicapées dans la fonction publique et pour développer les formations sur le handicap dans la fonction publique hospitalière

Le FIPHFP a renforcé sa communication :

- Internet : refonte du site en 2009 et actualisations bimensuelles depuis. Ouverture du site « carrefour pour l'emploi public » faisant office de bourse pour l'emploi public en janvier 2010.
- Manifestations publiques : colloques régionaux (13 en 2009) ; rendez-vous de l'apprentissage (4 en 2009), semaine pour l'emploi des personnes handicapées, stands sur divers salons dédiés au handicap ou à l'emploi.

- Presse : développement de la présence du fonds dans la presse et achats d'espace (Libération, le Parisien, gazette des communes ...).

La notoriété du FIPHFP est en amélioration : il est connu par 54% des élus et 89% des fonctionnaires. Taux de satisfaction : 90% (Enquêtes IFOP 2009 et 2010 auprès de fonctionnaires et d'élus).

Plans ministériels pluriannuels chiffrés de recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique:

Partant du constat que l'objectif de 6% d'emploi de travailleurs handicapés fixé par la loi du 10 juillet 1987 n'était pas atteint dans la fonction publique, le Premier ministre a décidé de renforcer les dispositifs d'emploi et d'insertion des personnes handicapées afin que la fonction publique de l'Etat devienne exemplaire.

Fin 2007, il a demandé à chacun des membres du Gouvernement de s'engager personnellement et de mobiliser les administrations et les établissements publics grâce à une politique active d'emploi et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences incluant systématiquement, et à un niveau ambitieux, la dimension du handicap ; en utilisant pleinement la possibilité de recrutement sans concours ouverte par le décret du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique et en veillant au maintien dans l'emploi ou à la réorientation des agents devenus handicapés en cours de carrière.

Afin d'atteindre l'objectif d'emploi de 6%, il a demandé que toutes les administrations mettent en place des plans pluriannuels chiffrés de recrutement pour la période 2008-2012 :

- le respect des objectifs de recrutement de l'année considérée est garanti en début d'exercice par un gel en masse salariale équivalent à l'objectif de recrutement,
- les plans font l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la revue générale des politiques publiques et leurs résultats sont discutés lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées par le ministre de la fonction publique.
- pour 2008, ces plans devaient conduire à une hausse d'au moins 25 % des recrutements de personnes handicapées par rapport à l'année précédente.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur le nombre de personnes handicapées en âge de travailler occupant un emploi en milieu ordinaire et celles travaillant dans une structure (le cas échéant, sous forme d'estimations). Prière d'indiquer également si les dispositions de base du droit du travail s'appliquent aux personnes travaillant dans des structures d'emploi protégé dont l'activité est principalement centrée sur la production.

Emploi et insertion professionnelle

787 000 personnes handicapées en emploi (284 000 dans les entreprises de plus de 20 salariés, 128 000 dans les entreprises de moins de 20 salariés, 176 000 dans la fonction publique, 25 000 dans les entreprises adaptées et 116 000 dans les ESAT, 57 700 travailleurs indépendants).

49 % des entreprises dépassent déjà le taux de 6 %⁶ et le nombre des entreprises à quota zéro, c'est-à-dire n'employant, directement ou via des contrats de sous-traitance, aucun travailleur handicapé, a diminué de 93 % entre 2008 et 2010.⁷ Sur cette même période, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté moins vite que l'ensemble des demandeurs d'emploi (+ 20 % contre + 25 %).

Les données concernant les programmes

Obtenir ou conserver un emploi et progresser professionnellement

En 2009, 102 044 stagiaires handicapés (8) ont bénéficié d'une formation, qu'elle concerne un objectif de mobilisation ou de redynamisation, de pré qualification ou de qualification / certification professionnelles.

Outre les actions de formation dispensées dans les Centres de rééducation professionnelle (y compris les centres de pré-orientation) qui ont concerné 13 841 dossiers de première prise en charge par le CNASEA (devenu le 1er avril 2009 après fusion avec l'Agence unique de paiement, l'Agence de Services et de Paiement (ASP) en 2009, il existe d'autres actions financées par :

- le FNE (Fonds national pour l'emploi): 5 422 personnes handicapées (ex APR (Action préparatoire au recrutement) remplacée depuis 2009 par l'AFPR (Action de formation préalable au recrutement) gérée par Pôle emploi) ;
- les conseils régionaux (hors Convention de reclassements personnalisées (CRP) dites régionalisées) : 8 371 personnes handicapées soit - 2.4 % par rapport à 2008 ;
- l'AFPA (Association nationale pour la Formation des Adultes) au titre du programme d'action financé par l'Etat et de la convention AFPA-AGEFIPH : 11 863 stagiaires handicapés en 2009.

Par ailleurs, le nombre de contrats primés par l'AGEFIPH en 2009 s'élève à 2164 pour l'apprentissage, et à 1805 pour les contrats en alternance soit une hausse de 6.5 % sur un an.

Concernant le suivi de la mise en place des politiques régionales concertée d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées, le partenariat entre l'Etat et l'AGEFIPH a été réaffirmé dans le cadre de la convention nationale d'objectifs 2008/2010 qui dans son axe 1 vise à consolider ces politiques concertées.

L'axe Formation des PRITH qui se mettent actuellement en place, correspond à la mise en œuvre de ces politiques concertées.

D'après le point d'étape réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) en mai 2009, la formalisation s'organise par le biais de conventions tripartites entre l'Etat, le conseil régional et l'Agefiph, voire par des conventions élargies aux

⁶ Sources AGEFIPH

⁷ idem

⁸ Il s'agit d'un nombre de stagiaires et non de personnes physiques, une personne pouvant être plusieurs fois stagiaires durant l'année.

acteurs du Service public de l'emploi (SPE) (Pôle emploi, Unédic, Cap Emploi dans neuf régions). La plupart des régions (seize) sont néanmoins couvertes par des partenariats bilatéraux (convention Etat-Agefiph, Agefiph-Conseil régional, Agefiph-FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) etc.).

Si la formalisation se heurte parfois à des difficultés inhérentes à la mobilisation de tous les partenaires concernés, des partenariats plus opérationnels permettent cependant de travailler ensemble sur des actions précises (diagnostic des besoins, mise en place de référents et de labels « Handicap » dans les organismes de formation, intégration de la problématique travailleurs handicapés dans les Conventions d'objectifs et de moyens (COM) pour l'Apprentissage, partenariat avec les centres de réadaptation professionnelle etc.).

Le marché public national pour 2009-2011 portant sur la formation professionnelle des publics fragiles, en particulier des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, a également vocation à s'inscrire dans la cadre des politiques régionales concertées de formation. Ce marché, pour lequel l'AFPA a été retenu, prévoit la mise en œuvre de parcours de formation professionnelle pré-qualifiant et certifiant. Ces parcours doivent déboucher sur l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Enfin, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie apporte certaines avancées aux personnes handicapées, parmi lesquelles

- l'ouverture du contrat de professionnalisation aux titulaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé),
- l'allongement des actions de professionnalisation
- la prise en charge par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mais aussi de la fonction tutorale en entreprise dans des conditions précises

L'emploi en milieu ordinaire

L'emploi en milieu ordinaire de travail représente la ligne directrice de la politique menée en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Fin 2009, 250 000 personnes handicapées sont inscrites à Pôle emploi et tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, soit une hausse de 9.5 % sur un an (+ 18.2 % pour l'ensemble des publics).

La convention d'objectifs conclue entre l'Etat et l'AGEFIPH le 24 mai 2005 pour les années 2005, 2006 et 2007 organise la complémentarité entre les mesures de droit commun et les mesures spécifiques.

Cette convention s'inscrit dans le cadre de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et notamment son article 26.

En 2009, 210 025 interventions de l'AGEFIPH ont bénéficié à des personnes handicapées, soit une progression de 8 % par rapport à 2008 (une personne pouvant bénéficier de plusieurs aides ou appuis au cours d'une année).

Dans les entreprises adaptées, au 31 décembre 2009, 20 000 travailleurs handicapés en ETP (Equivalent Temps Plein) sont employés dans 627 entreprises adaptées répartis sur l'ensemble de la France.

En LFI 2009 (Loi de finances initiale), l'aide au poste, était d'un montant de 242M€ et la subvention spécifique de 42M€

Mesures concernant la mise à disposition de personnel qualifié en matière de réadaptation professionnelle

Les structures du réseau CAP-EMPLOI emploi sont reconnues par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, comme des organismes de placement spécialisés participant au dispositif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

En 2009, 57 751 personnes handicapées ont été recrutées avec l'appui des associations regroupées sous le label Cap Emploi, soit une légère baisse de 1.3 % par rapport à 2008.

Les Programmes Départementaux d'Insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PDITH) existent depuis 1992 et fonctionnent sur une base généralisée depuis 1999. La circulaire DGEFP de janvier 2007 a initié la généralisation des PRITH (plans régionaux). Ceux-ci sont devenus avec la circulaire du 26 mai 2009 l'instrument de pilotage et de coordination des acteurs œuvrant en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette réforme a permis d'organiser la coordination des acteurs dans un domaine où ils sont très nombreux et de conforter la région, comme échelon territorial de droit commun (dans le sens de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat) où se définit la politique d'emploi et de formation professionnelle des travailleurs handicapés.

Dans ce schéma le PRITH devient le plan d'action unique du SPE et de ses partenaires fédérant les actions des différents acteurs. Le PRITH prend ainsi une dimension globale et intégrée. Il recouvre désormais les actions de droit commun et de droit spécifique du SPE. Il assure une cohérence d'ensemble sans toutefois se substituer aux acteurs dans leur pouvoir de décision.

Données statistiques concernant des mesures d'aide pour l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle ayant bénéficié à des personnes handicapées

Les contrats aidés

Les personnes handicapées bénéficient d'un accès privilégié aux contrats de travail aidés par l'Etat dans le secteur marchand et non marchand sous la forme de contrats initiative-emploi, de contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA), de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou de contrat d'avenir (CAV). Depuis le 1er janvier 2010, le Contrat Unique d'Insertion se substitue à ces quatre contrats. Il prend la forme d'un CIE dans le secteur marchand et d'un CAE dans le secteur non marchand.

Pour l'année 2009, 32 112 contrats aidés par l'Etat ont été conclus au bénéfice des personnes handicapées représentant une hausse de 6 % sur un an.

Evolution du nombre de travailleurs handicapés entrés en contrats aidés (flux)

	2005		2006		2007		2008		2009		Evol 2008 / 09	
	BOETH	% TH	BOETH	% TH	BOETH	% TH	BOETH	% TH	BOETH	% TH	BOETH	Tous publics
CIE	10 492	11,3%	11 009	11,7%	6 027	16,3%	2 347	6,4%	2 805	2,8%	19,5%	171,3%
CI RMA	149	7,2%	1 391	10,1%	2 071	9,5%	1 616	6,0%	858	5,2%	-46,9%	-39,0%
CAE	18 159	11,6%	27 838	10,9%	22 013	9,0%	17 284	9,1%	18 905	6,8%	9,4%	46,0%
CAV	1 884	7,9%	9 744	9,2%	10 607	8,5%	10 867	9,7%	9 544	10,2%	-12,2%	-16,8%
Total	30 684	11,2%	49 982	11,1%	40 718	9,5%	32 114	8,8%	32 112	6,6%	0,0%	33,1%

Source : Eurcinet (chiffres 2009 au 17/05/2010)

L'emploi des travailleurs handicapés constitue une priorité nationale en 2005 qui se traduit par la fixation de l'objectif gouvernemental de baisse de 20% du chômage (cf. circulaire DGEFP n°2005-07 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre de l'enveloppe unique régionale et travailleurs handicapés, complémentaire à l'instruction n°60/04 du 24 novembre 2004). A partir de 2005, la loi relative aux services aux personnes permet aux personnes handicapées titulaires de l'allocation aux adultes handicapés de bénéficier des contrats d'avenir et des contrats d'accompagnement vers l'emploi ainsi que des contrats d'insertion-revenu minimum d'activité créés par la loi de programmation cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Le placement des personnes handicapées par le réseau CAP-EMPLOI et la Prime initiative emploi (PIE) de l'Agefiph

En 2008, 8 854 primes initiatives emploi (PIE) de l'Agefiph étaient enregistrées par les Cap Emploi, compensant en partie la baisse des CIE constatée pour les travailleurs handicapés depuis 2006/2007.

Les structures du réseau CAP-EMPLOI sont reconnues par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, comme des organismes de placement spécialisés participant au dispositif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

En 2009, 57 751 personnes handicapées ont été recrutées avec l'appui des associations regroupées sous le label Cap Emploi.

Les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée déterminée (CDD) supérieurs à 12 mois représentent respectivement 29 % et 20 % des placements réalisés.

En 2009, l'AGEFIPH a consacré 55 M€ au financement du réseau CAP-EMPLOI, Pôle emploi et le FIPHFP finançant respectivement à hauteur de 23 M€ et 14 M€

Les principaux chiffres de l'analyse de la DOETH 2007 (Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)

Les données issues de l'analyse des fichiers par la Dares présentent les résultats de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de 20 salariés et plus :

- Taux d'emploi des bénéficiaires en équivalent temps plein (EQTP) : 2.4 %
- Etablissements assujettis à l'obligation d'emploi : 126 200
- Nombre de salariés dans les établissements assujettis : 9 368 000
- Bénéficiaires de l'OETH recensés : 262 700

- Part des établissements n'employant directement aucun travailleur handicapé : 36,8%.
- Part totale d'emploi direct de travailleurs handicapés : 56,1% de l'ensemble des modalités de réponse prévues par la loi.
 - Etablissements ayant signé un accord : 8 700 (soit 6.9 % des établissements) soit + 10 % sur un an
 - Etablissements à quota zéro (contribution financière seulement) : 28.5 % des établissements soit - 7 point sur un an
 - Montant des contributions AGEFIPH : 604.1 millions d'euros (source AGEFIPH).
 - Les entreprises adaptées emploient 20 000 travailleurs handicapés en ETP dans 627 structures.
 - Dans le milieu protégé, en 2008, 114 811 places ont été financées dans 1 438 établissements et services d'aide par le travail en France.

Le taux d'emploi dans la fonction publique est en constante progression : il est passé de 3,74% au 01/01/2005 à 4,88% (hors éducation nationale) au 01/01/2009.

	01/01/2005	01/01/2006	01/01/2007	01/01/2008	01/01/2009			
	Taux d'emploi légal	Taux d'emploi légal	Taux d'emploi légal	Taux d'emploi légal	MEN inclus		MEN exclu	
					BOE	Taux d'emploi légal	BOE	Taux d'emploi légal
FPE ¹	3,72%	3,88%	3,99%	4,12%	66 829	3,09%	54 331	4,95%
FPH	3,78%	4,08%	4,45%	4,68%	42 122	4,83%	42 122	4,83%
FPT	3,73%	4,17%	4,41%	4,62%	66 869	4,86%	66 869	4,86%
Total FP	3,74%	4,00%	4,21%	4,38%	175 820	3,99%	163 322	4,88%

Les ministères privilégient massivement le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation (90 % des recrutements). En 2008, la hausse des recrutements est globalement de 50% par rapport à 2007. En cumul, sur la période 2008-2009, les recrutements réalisés sont supérieurs aux objectifs fixés (recrutements : 2 697 / objectifs : 2 584). Au total sur les 3 ans il a été procédé à 3 823 nouveaux recrutements de travailleurs handicapés.

Le Gouvernement (Circulaire du premier ministre du 27/12/2010) s'est engagé à poursuivre cet effort et de nouveaux plans 2010-2013 ont été mis en place dans les ministères. Ils portent sur un objectif de 7 000 recrutements supplémentaires de travailleurs handicapés sur la période.

Le bilan des actions menées en 2010

Les effets positifs de la loi de 2005 peuvent être observés : 284 000 travailleurs handicapés sont employés dans les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi en 2008, soit + 22 % depuis 2006, le nombre d'établissements sous accord, développant une politique d'emploi adaptée à leur situation, a augmenté de 50 % depuis 2005, le nombre de stagiaires handicapés formés annuellement depuis 2005 a augmenté de 79%, avec 95 000 actions de formation financées en 2009.

En 2010, on a pu également observer pour les personnes handicapées une augmentation plus modérée du nombre d'entrées au chômage que pour les valides depuis le début de la crise : + 1% en un an pour les travailleurs handicapés contre + 6,4% pour l'ensemble du public.

Ces chiffres ne doivent cependant pas masquer une réalité économique et sociale qui demeure difficile pour les personnes handicapées avec un taux de chômage deux fois supérieur aux personnes valides (19 % en 2007) avec plus de 250 000 demandeurs d'emploi travailleurs handicapés en 2010, et un niveau de qualification qui demeure, malgré les efforts, faible.

Deux ans et demi après la conférence nationale du handicap de juin 2008, on constate que les engagements pris dans la cadre du pacte national pour l'emploi des travailleurs handicapés ont été tenus.

Pour améliorer l'**employabilité** des personnes handicapées :

- l'évaluation de l'employabilité des demandeurs de l'AAH (primo-demandes et demandes de renouvellement) est rendue systématique (article L 821-7-3 introduit dans le code du travail par la LFI 2009)
- la limite d'âge (30 ans) pour accéder à l'apprentissage a été supprimée pour les personnes handicapées

Pour inciter les personnes handicapées à reprendre un emploi, l'AAH a été réformée :

- suppression de la condition d'inactivité d'un an pour percevoir l'AAH ;
- mise en place d'un mécanisme d'intéressement permettant de cumuler allocation et salaire

Pour inciter les entreprises à **miser sur l'emploi** des personnes handicapées plutôt que de s'acquitter de la contribution légale et valoriser leurs efforts, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été simplifiée :

- suppression de la règle des 6 mois de présence pour le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les entreprises,
- élargissement des stages pouvant être valorisés au titre de l'obligation d'emploi

Pour **rapprocher l'offre et la demande d'emploi**,

- l'offre de service des « Cap Emploi », organismes de placement spécialisés, a été rénovée pour la période 2009-2011 afin de la simplifier et d'améliorer la réponse aux besoins des personnes handicapées et des employeurs privés et publics. La nouvelle convention de co-traitance entre Pôle Emploi et les Cap Emploi pour 2010-2011 permet également une plus grande complémentarité de l'intervention de ces deux acteurs en direction de ce public à travers notamment une meilleure connaissance et une mobilisation réciproque des offres de service des deux réseaux.

En ce qui concerne le placement dans l'emploi :

- En 2010, près de 115 000 personnes handicapées ont été placées annuellement en emploi, réduisant ainsi l'impact de la crise sur ce public.
- Enfin, les personnes handicapées ont bénéficié en 2010 d'environ 27 500 contrats aidés (environ 5% de l'enveloppe nationale). La baisse observée depuis 2006 a été compensée depuis 2008 par la mobilisation de la prime initiative emploi (PIE) de l'Agefiph (environ 9 000 bénéficiaires pour l'année 2010).

Pour **améliorer le partenariat institutionnel** des acteurs de la politique de l'emploi des personnes handicapées

- Le pilotage régional, par le préfet de région, a été renforcé. Les nouveaux plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) doivent permettre de donner plus de lisibilité à l'action de l'Etat et de ses partenaires en fédérant les

interventions autour d'objectifs et d'un plan d'actions partagés (circulaire DGEFP du 26 mai 2009 sur les PRITH). L'ensemble des PRITH devraient être formalisés début 2011.

- la DGEFP a renforcé le partenariat entre les MDPH et le service public de l'emploi (80 conventions signées, soit une légère progression par rapport à l'état antérieur -75 conventions signées en 2009) notamment à travers l'amélioration des échanges de données entre les acteurs, indispensables pour proposer aux personnes un parcours vers l'emploi rapide et efficace.

- Une démarche d'évaluation a été engagée avec l'Agefiph afin de mesurer la pertinence des actions entreprises dans le cadre de la convention qui lie l'Etat à ce partenaire. Les études évaluatives porteront sur l'accompagnement en emploi des personnes handicapées ainsi que sur la pérennisation en emploi de ce public. Elles seront finalisées en juin 2011.

En matière de **formation**,

- la formalisation et la mise en place des politiques régionales concertées, impulsée par Laurent Wauquiez en 2008, s'est poursuivie en 2010, avec 16 régions qui ont formalisé des partenariats. L'effort doit toutefois être poursuivi.

- Globalement, en 2009 (dernières données connues), l'Etat a financé 25 200 actions de formations pour les personnes handicapées (+ 4.2% par rapport à 2005) et consacré, pour ces formations, un budget de 240 M€(marché AFPA « formation des publics fragiles » et CRP) soit 12% de plus par rapport à 2006.

Enfin, pour les **entreprises adaptées (EA)**,

- la consommation des aides au poste, qui a continué à légèrement diminuer jusqu'en 2009 compte tenu de l'impact de la crise sur les entreprises adaptées et du développement du chômage partiel (93,5% contre 96,5% en 2008), voit depuis son niveau s'améliorer (96%).

- La prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'absentéisme (décret de juin 2009) a permis de réduire la sous-consommation et de renforcer financièrement ces structures qui emploient près de 25 000 travailleurs handicapés. Cette sous-consommation a également permis de couvrir des besoins supérieurs au montant inscrit en LFI sur la ligne « subvention spécifique » et de soutenir le développement des entreprises positionnées sur des secteurs porteurs. Malgré une baisse de cette sous-consommation, elle continue à être constatée en 2010 (96,5%), alors que tous les besoins des entreprises ont été satisfaits. Pour optimiser le dispositif et continuer à améliorer la consommation, il a été demandé, pour la gestion 2010, aux DIRECCTE (Direction régionale) d'assurer au sein de leur région un suivi très rigoureux de l'utilisation des aides au poste par les EA afin d'opérer, chaque fois que nécessaire, des redéploiements entre les structures en cours d'année. Des redéploiements entre régions sont également effectués. De plus, pour la gestion 2010, la constitution au niveau national d'une réserve de 150 aides au poste, en accord avec l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA) et les principales associations gestionnaires d'EA (UNAPEI, APF, ANRH) a permis de couvrir des besoins qui n'avaient pu être satisfaits au niveau régional. Ces aides ont été attribuées selon les critères suivants :

- le constat d'une consommation de l'enveloppe régionale au moins égale à 98%,

- par priorité aux travailleurs handicapés à efficacité réduite recrutés soit sous contrats aidés à expiration de ceux-ci soit sans aide au poste,

- pour les créations, après l'obtention d'un avis favorable du CCREFP (Comité de coordination régional emploi/formation professionnelle) qui cautionne la fiabilité du projet.

Les actions de l'Etat sont complétées par celles des autres acteurs et notamment celles de l'Agefiph qui mobilise les contributions versées pour financer des actions de formation, des primes à l'insertion et aides à l'emploi, des primes à la compensation du handicap et maintien dans l'emploi.

Article 15§3

1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

1) Logement

Par son intervention sur le domaine de l'habitat, l'État a pour double objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble de la cité (transports, services, commerces...) et de leur garantir un droit au logement.

Cette action se concrétise par l'existence d'un cadre législatif et réglementaire important en matière d'accessibilité (loi du 11 février 2005, décret n° 2006-555 du 17 mai 2006) et par un soutien au logement des personnes handicapées.

Comme il a été précisé dans le rapport précédent, les ERP (établissements recevant du public) sont soumis à une obligation de mise en accessibilité à l'horizon 2015.

Un système de contrôle du respect des règles est assuré et leur non-application est pénalisée par des sanctions : la méconnaissance des obligations imposées en matière d'accessibilité fait encourir une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 €, portée à 75 000 € et 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

Anticipant les difficultés pour les propriétaires et exploitants, la loi a prévu, à son article 41, l'intégration obligatoire de la formation à l'accessibilité dans la formation initiale des architectes et professionnels du cadre bâti. Un décret est venu fixer en 2007 la liste des diplômes concernés par cette obligation (décret n°2007-436 du 25/03/07) et un arrêté interministériel du 22/01/09 a fixé un référentiel commun de formation.

➤ Adaptation des logements aux besoins des personnes handicapées et attributions de logements sociaux.

• L'investissement de l'Etat sur le parc privé et le parc social.

Pour l'habitat privé, les travaux d'amélioration sont soutenus par l'agence nationale de l'habitat (ANAH). Sur la période 2007-2009, plus de 86 200 logements ont bénéficié d'un financement de l'ANAH pour les travaux d'adaptation ou d'accessibilité. En 2010, près de 24% des logements soutenus par l'agence l'ont été au titre des travaux d'adaptation ou d'accessibilité, soit 25 752 logements.

• L'attribution des logements sociaux aux personnes handicapées.

La loi n° 2009-323 du 25 mars 2009 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion comporte une disposition visant à rendre disponible les logements sociaux adaptés, à l'accueil de personnes handicapées. L'article 61 de la loi dispose, en effet, qu'un locataire non handicapé, occupant un logement adapté, se voit proposer un nouveau logement. Après trois refus, il perd le droit au maintien dans les lieux.

➤ **Amélioration de l'accueil en établissement en mobilisant des crédits du logement social.**

• **L'offre en établissements pour personnes handicapées.**

La France compte aujourd'hui près de 132 000 places d'hébergement pour adultes handicapés.

Depuis 2006, plus de 2 500 places ont été financées chaque année et, plus précisément, 2549 places en 2009 et 2532 places en 2010.

Pour les maisons d'accueil spécialisé (MAS), une disposition (article 45) adoptée dans la loi du 5 mars 2007 leur permet de bénéficier d'un taux de TVA réduit au moment de leur construction. En effet, de par leur mode de fonctionnement (financement par l'assurance maladie et une contribution de résidents), les MAS ne peuvent bénéficier d'un conventionnement APL et donc être financées par des aides à la pierre. Une instruction fiscale du ministère des Finances a été produite le 24 juillet 2008 à ce sujet (instruction BOI 8 A-1-08 n° 75).

➤ **Prise en compte du handicap psychique.**

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de santé mentale, l'État a lancé en 2007 un programme expérimental consacré à l'accueil dans des structures collectives en milieu ouvert de personnes souffrant de troubles psychiques stabilisés.

Pour les années 2007-2009, le programme s'est concrétisé par la création de près de 1410 places de résidences accueil destinées à un public relativement autonome, soutenu au quotidien par la présence d'un hôte dans la résidence, l'intervention d'un service d'accompagnement à la vie sociale et un lien organisé avec le secteur psychiatrique. En 2010, 138 places nouvelles ont été financées à l'investissement.

En 2009, une évaluation a été réalisée sur ce programme de résidences accueil. Solution de logement adaptée à des personnes handicapées psychiques en situation de précarité ou d'exclusion, elles sont envisagées comme une alternative. Il ressort de cette évaluation que la pertinence de la création de places en résidences spécifiques pour les personnes handicapées psychiques est pleinement justifiée par la vulnérabilité des publics concernés, l'absence de réponse adaptée dans le secteur social et médico-social traditionnel et par le double constat de l'existence de personnes souffrant de handicap psychiques qui menacent leur maintien en logement ordinaire et de personnes qui demeurent hospitalisées en service psychiatrique sans que leur état ne le justifie.

En outre, en 2010, le Gouvernement a décidé d'expérimenter en France un programme de type « housing first » tel que ceux déjà mis en œuvre aux Etats-Unis et au Canada visant à favoriser l'accès direct et le maintien dans un logement ordinaire de personnes sans-abri atteintes de troubles psychiques sévères. L'expérimentation, dont la mise en œuvre est prévue dès 2011, doit être menée sur 4 sites (Paris, Lille, Marseille et Toulouse) jusqu'à la fin 2012. Sur chaque site, l'objectif est que 100 personnes sans-abri atteintes de troubles, notamment de psychoses ou de bipolarité, soient accompagnées par une équipe pluridisciplinaire (psychiatres, infirmiers, travailleurs sociaux, coordinateur) et orientées, si elles le souhaitent, directement vers un logement.

2) Les transports et la voirie

L'article 45 de la loi du 11 février 2005 est consacré à l'accessibilité de la chaîne du déplacement. L'ambition de la loi réside dans le principe de « l'accès à tout, pour tous », dont la mise en œuvre est rendue possible par la définition large du champ de la chaîne du déplacement (cadre bâti, voirie, aménagements des espaces publics, systèmes de transport et inter-modalité) et de l'objectif d'accessibilité de l'ensemble des services publics de transports collectifs, échelonné sur une période de dix ans après la publication de la loi.

La mise en accessibilité des transports et de la voirie s'appuie sur de nouveaux outils de planification et de programmation créés par la loi :

- les autorités organisatrices des transports (AOT) doivent définir un schéma directeur d'accessibilité des services (SDA) dont elles ont la responsabilité dans les trois ans suivant la publication de la loi. Cette obligation s'impose aux différentes AOT : autorités organisatrices des transports publics urbains (AOTU), syndicat des transports d'Ile de France (STIF), autorités responsables de l'organisation des transports départementaux et régionaux, État pour ce qui concerne notamment les services ferroviaires d'intérêt national.

En janvier 2011, 83 % des SDA étaient adoptés ou en cours (53 % étaient adoptés) et 17% non engagés.

- pour chaque commune, doit être prévu un plan de mise en accessibilité de la voirie et des aménagements des espaces publics, intégré au plan de déplacements urbains lorsqu'il existe, fixant des dispositions susceptibles de rendre accessibles aux personnes handicapées et à mobilité réduite les circulations piétonnes et aires automobiles.

En juin 2010, près de 60 % des PAVE étaient en cours d'élaboration ou achevés, couvrant 82% de la population. 5% étaient adoptés couvrant 13% de la population.

3) Les commissions communales (ou intercommunales) d'accessibilité :

De manière transversale, la loi a prévu la création d'une commission communale (ou intercommunale) d'accessibilité dans chaque commune de plus de 5 000 habitants, afin d'assurer au niveau local une concertation avec l'ensemble des partenaires, pour dresser un constat de l'état d'accessibilité du cadre bâti, de la voirie, des espaces publics et des transports, et faire toutes propositions utiles pour améliorer la mise en accessibilité de l'existant.

En juin 2010, 76 % des commissions communales étaient installées, représentant 70% de la population. S'agissant des commissions intercommunales, 62 % étaient installées, représentant 81% de la population.

4) L'accessibilité aux biens culturels et au sport.

L'accessibilité des biens culturels fait l'objet d'une concertation et d'un suivi notamment dans le cadre de la Commission nationale Culture-Handicap.

La transcription et la reproduction des oeuvres au bénéfice des personnes handicapées sont rendues possible par l'exception aux droits d'auteur (agrément de niveau 1). Les organismes transpositeurs habilités pourront par ailleurs demander (agrément de niveau 2) que les fichiers numériques ayant servi à l'édition des œuvres imprimées soient déposés par les éditeurs auprès de la Bibliothèque nationale de France qui les mettra à leur disposition selon une procédure sécurisée.

L'État a encouragé la mise en accessibilité des équipements et sites sportifs et le développement des pratiques sportives accessibles aux personnes handicapées : la politique d'accessibilité des activités sportives aux personnes handicapées a pour objectif de permettre à toute personne en situation de handicap de pratiquer une ou des activités physiques et sportives adaptées, aussi bien à des fins de rééducation que d'insertion sociale et professionnelle, dans une logique de loisirs comme de compétition.

5) L'accessibilité aux technologies de l'information et la communication.

L'article 47 de la loi du 11 février 2005 a rendu obligatoire l'accessibilité des communications publiques en ligne. Le décret d'application du 14 mai 2009 crée à cet effet un référentiel d'accessibilité pour l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics qui en dépendent ; il définit les obligations auxquelles sont soumis leurs sites internet et les sanctions en cas de non respect. Les sites publics de l'Etat disposeront d'un délai de deux ans (échéance : mai 2012) et ceux des collectivités locales, d'un délai de trois ans (échéance : mai 2013) pour se conformer à référentiel. Il a été élaboré en application de normes internationales d'accessibilité ; il concerne les différents types de handicaps et les différentes technologies mises en œuvre par les services de communication publique en ligne, en particulier l'Internet, le téléphone et la télévision. Ce référentiel sera régulièrement mis à jour pour tenir compte notamment des évolutions technologiques des normes internationales

L'obligation de sous-titrage est également un acquis important de la loi du 11 février 2005 : En ce qui concerne la télévision, entre mesures, toutes les grandes chaînes hertziennes, dont l'audience moyenne annuelle dépasse 2,5 % devront à compter de 2010 sous-titrer leurs programmes, hors écrans publicitaires. En 2009, les deux tiers de leurs programmes étaient accessibles ; ils devraient l'être totalement en 2011.

Afin de favoriser l'équipement des salles de cinéma et permette l'accès aux œuvres, le Centre national du cinéma va intégrer aux conventions d'aide sélective aux travaux de modernisation des salles, la demande d'installation d'un émetteur de sous-titrage et un effort en matière de programmation de séances accessibles.

Le Gouvernement s'est également engagé à promouvoir l'accessibilité du téléphone aux personnes sourdes ou malentendantes, ce qui constitue un élément important d'intégration dans la cité et d'insertion vers l'emploi. En ce qui concerne le téléphone mobile, une charte signée dès 2005 entre les opérateurs et l'État a permis la mise en œuvre effective de l'accessibilité des services et des appareils aux différents types de handicaps. Cette charte a été élargie en juin 2011 à l'accessibilité des services de communications électroniques.

Le centre national relais des appels d'urgence, prévu par le décret relatif à la réception et à l'orientation des appels d'urgence des personnes déficientes auditives du 16 avril 2008, est ouvert depuis le 14 septembre 2011. En cas de situation d'urgence, ces personnes peuvent désormais appeler, par fax ou SMS uniquement, le numéro d'appel unique et gratuit, le 114, qui fonctionne en permanence. Une fois l'urgence constatée, le 114 va entrer en contact avec les services locaux concernés (SAMU, police-gendarmerie, sapeurs-pompiers), les plus proches de la personne. Dans une deuxième phase prévue en 2013, le CNRAU devrait pouvoir être accessible en mode "conversation totale" (traitement simultané de vidéo, texte en temps réel (texte transmis de façon continue au fur et à mesure qu'il est dactylographié), et voix). Ce dispositif permettra de répondre à toutes les situations, en Français oral, écrit, ou en Langue des signes, utilisable depuis un PC, un téléphone portable, une tablette, un dispositif dédié, etc...

La création d'un centre relais pilote généraliste concernant un nombre défini d'usagers sourds ou malentendants et représentant les trois modes et supports de communication (langue des signes française, langage parlé complété, écrit) était prévu dans ce même décret. Un comité de pilotage réuni à cet effet, va, sur la base des études techniques, réglementaires, financières déjà engagées, s'attacher à étudier les modalités de mise en œuvre de ce centre.

Enfin, le Gouvernement s'est engagé à développer l'audio description pour rendre les médias visuels accessibles aux personnes aveugles ou malvoyantes, au besoin en imposant des obligations aux diffuseurs. Un rapport, prévu par la loi du 11 février 2005 présente, à l'attention du Parlement « les moyens permettant de développer l'audio description des programmes télévisés au niveau de la production et de la diffusion, ainsi qu'un plan de mise en œuvre de ces préconisations ». Une charte de l'audio description entre les professionnels de l'audio description, les médias et l'État a été signée le 10 décembre 2008. Des objectifs quantifiés en matière de programmes télévisés audio décrits figurent désormais dans les contrats d'objectifs et de moyens signés entre le CSA et les chaînes de télévision.

Le développement de l'audio description concernera également le cinéma. Le centre national du cinéma (CNC) a été incité à adopter des mesures en faveur du développement de l'audio description en amont et en aval de la diffusion des œuvres, c'est-à-dire au niveau de la production et de la distribution, notamment via l'équipement des salles de cinéma. Afin de favoriser l'audio description dès la production de l'œuvre, celle-ci fera partie du cahier des charges pour l'attribution des subventions du CNC. Enfin, un guide pratique d'information « cinéma et handicap » sera édité par le ministère de la culture et le CNC en 2012.

Le chantier de l'accessibilité des DVD commercialisés en France ou des sites de vidéo à la demande (VOD) est également pris en compte dans le cadre des dispositifs d'aide à la numérisation du patrimoine élaborés par le ministère de la culture et des communications. Des mesures pourront également être proposées sur la base du rapport remis par le Conseil général des technologies de l'information au ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi en juin 2008 : Enjeux des TIC pour l'aide à l'autonomie des patients et des citoyens en situation de handicap ou de fragilité dans leurs lieux de vie.

L'accessibilité des personnes atteintes d'un handicap visuel sera également promue par des mesures en matière de consommation notamment dans la perspective de disposer d'un étiquetage en braille généralisé et harmonisé et en caractères agrandis pour les produits de consommation courante.

6) Des démarches de normalisation et de certification pour garantir la qualité des solutions d'accessibilité

La qualité des solutions d'accessibilité peut être accrue en incitant les maîtres d'ouvrage et les maîtres d'œuvre à s'inscrire dans une démarche de certification CE ou ISO lors de la mise en accessibilité, ainsi que pour les entreprises qui conçoivent, fabriquent ou commercialisent des outils d'accessibilité.

Afin que les équipements et les aménagements en matière d'accessibilité des services de transport soient réalisés dans des conditions qui facilitent le repérage et l'information des personnes handicapées et à mobilité réduite, pour permettre la mise en accessibilité des

services de transport, il convient de promouvoir les démarches de normalisation en cours (bande d'éveil de vigilance, feux sonores...) de mettre en œuvre de nouvelles, comme la normalisation des bandes de guidage. C'est la raison pour laquelle le plan Handicap visuel prévoit la mise en place d'un partenariat avec les industriels qui s'engagent à mettre en conformité les équipements urbains spécifiques au handicap visuel avec des normes AFNOR destinées à la circulation des personnes aveugles et malvoyantes. En association avec les collectivités locales, un groupe de travail AFNOR sur les bonnes pratiques pour la chaîne d'accessibilité « gare/parvis » et une concertation sur la création de zones partagées proposées au titre du nouveau code de la rue seront mis en place début 2009. Un document de bonnes pratiques « gare/parvis » devrait être publié fin 2009.

Par ailleurs, la mise en œuvre de l'accessibilité des personnes atteintes d'un handicap visuel dans le domaine de la consommation sera facilitée par un travail de normalisation :

- en vue de disposer d'un étiquetage en braille généralisé et harmonisé et caractères agrandis pour les produits de consommation courante : un projet de normalisation sera élaboré auprès de la commission française de normalisation, et fera l'objet d'un examen au Comité européen de normalisation pour établir par consensus une norme européenne d'étiquetage en braille et caractères agrandis. Il est possible de publier ce projet sous forme de norme expérimentale AFNOR dans l'attente de la création d'une norme européenne. Le groupe de travail européen sur le règlement communautaire concernant les étiquettes des produits alimentaires devrait également intégrer le sujet de l'autonomie des personnes déficientes visuelles dans leur vie quotidienne.
- en vue de développer la vocalisation des appareils quotidiens : actuellement, la vocalisation ne fait l'objet que de recommandations de la part du Comité européen de normalisation. Le Gouvernement souhaite que la normalisation permette de développer la vocalisation ; l'AFNOR doit relayer cet objectif au niveau du Comité européen de normalisation. Dans le cadre de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne, une étude de faisabilité a été élaborée à partir de la consultation des partenaires européens de la France, sur les différents niveaux de technologie disponibles en Europe. Les entreprises seront enfin incitées à mieux diffuser les produits vocalisés existants disponibles (charte des professionnels de l'électroménager sur le modèle de la charte des professionnels de la téléphonie mobile).

Enfin, l'accès des personnes handicapées aux loisirs fait également l'objet d'actions. L'accès individuel aux vacances pour les personnes handicapées suppose l'existence d'équipements touristiques accessibles aux différentes formes de handicap. La création du label « Tourisme et handicap » en 2001 a permis d'améliorer l'information des personnes handicapées sur l'existence de ces sites et à encouragé le développement d'une offre touristique adaptée.

Un nouveau label devrait être déployé prochainement, visant cette fois à consacrer l'accessibilité de territoires touristiques offrant en leur sein, un ensemble de prestations touristiques et de services de la vie quotidienne (commerces, services publics..) accessibles et dans lesquels la chaîne de déplacement entre les activités est garantie.

7) L'accès à la justice

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 s'applique en matière d'accessibilité à toutes les structures qui relèvent du ministère de la Justice. Il en résulte une stricte obligation d'accessibilité pour les bâtiments neufs recevant du public, et les établissements existants devront être aménagés au

plus tard en 2015. L'amélioration de l'accessibilité a fait l'objet d'une programmation pluriannuelle au sein de ce ministère.

Le Garde des Sceaux a insisté lors de la présentation du plan d'action triennal 2008-2010 de son ministère en faveur des personnes handicapées, sur la nécessité pour la Justice de se montrer exemplaire en matière d'accessibilité et d'adaptation aux personnes handicapées, ceci notamment dans le cadre de la réforme de la carte judiciaire pour laquelle elle souhaite que la question du handicap soit prioritaire.

Au niveau de la programmation des cellules pénitentiaires, la loi du 9 septembre 2002 prévoyant la construction de 13 200 places de prison, doit, par ailleurs, permettre l'aménagement d'une cellule pour l'accueil d'une personne handicapée par tranche de construction de 150 cellules. Des dispositions similaires sont prévues dans le cadre des rénovations des établissements.

Le respect de la dignité des personnes incarcérées sera l'un des objectifs du projet de loi pénitentiaire en cours d'élaboration ; s'agissant de la prise en charge des personnes souffrant d'altération de leurs facultés mentales, leur détention doit être assurée dans des conditions dignes, avec un traitement et un suivi médical proposé systématiquement.

La situation des personnes handicapées justifie aussi qu'un accueil, une écoute et un accompagnement particulier soient organisés pour les victimes, c'est la raison pour laquelle le réseau des associations d'aide aux victimes est spécialement mobilisé sur ces personnes, notamment pour fournir une aide psychologique.

Les juridictions doivent définir des mesures simples et concrètes permettant aux personnes souffrant d'un handicap de se faire connaître afin que leur venue puisse être préparée et qu'elles bénéficient d'un accompagnement si nécessaire.

A cet effet, les autorités françaises, pleinement sensibles à cette question ont souhaité adopter une disposition spécifique dans le code de procédure civile. Ainsi, le décret n°204-836 du 20 août 2004 a-t-il introduit un article 23-1 qui dispose : « Si l'une des parties est atteinte de surdité, le juge désigne pour l'assister, par ordonnance non susceptible de recours, un interprète en langue des signes ou en langage parlé complété, ou toute personne qualifiée maîtrisant un langage ou une méthode permettant de communiquer avec les sourds. Le juge peut également recourir à tout dispositif technique permettant de communiquer avec cette partie.

Toutefois, l'alinéa précédent n'est pas applicable si la partie atteinte de surdité comparaît assistée d'une personne de son choix en mesure d'assurer la communication avec elle. »

Les personnes atteintes de surdité bénéficient automatiquement des services d'un interprète sans en supporter les frais, qui restent à la charge de l'État.

La politique du handicap au ministère de la Justice passe par des formations aux contenus très variés, avec des spécificités pour chaque public. En effet, dans la formation des magistrats est inclus un module d'information et de sensibilisation sur le handicap.

De plus, les correspondants « handicap » régionaux, les assistantes sociales, les directeurs de maisons d'arrêt, les chefs de service de la PJJ (protection judiciaire de la Jeunesse) ont suivi une formation scientifique et technique dispensée par l'université Paris V.

8) L'accès à la citoyenneté

L'article L. 62-2 du code électoral, créé par la loi du 11 février 2005, énonce que « *les bureaux et les techniques de vote doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit le type de handicap, notamment physique, sensoriel, mental ou psychique, dans des conditions fixées par décret* ». Par ailleurs, l'article L. 57-1 alinéa 4 dudit code relatif aux machines à voter dispose que celles-ci doivent « *permettre aux électeurs handicapés de voter de façon autonome, quel que soit le handicap* ». L'article L. 64 du même code permet, enfin, aux électeurs « *atteints d'une infirmité certaine* » de se faire assister par un autre électeur de leur choix au moment de l'accomplissement des formalités de vote, y compris pour l'apposition de la signature sur la liste d'émargement.

Les chaînes de télévision ont été invitées à rendre accessible l'ensemble de leurs programmes traitant des élections. Le conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a adressé une recommandation le 7 novembre 2006 afin que les chaînes veillent à favoriser l'accès, par sous-titrage et/ou langue des signes, aux principaux programmes consacrés à l'actualité électorale. Une recommandation a également visé le sous-titrage et la traduction des communications diffusées par les candidats.

Des recommandations à l'adresse des candidats ont également été formulées dans le cadre d'un mémento, à la fois sur l'accessibilité des réunions publiques et sur les supports de communication.

Dans le cadre du plan Handicap visuel 2008-2011, le Gouvernement a souhaité prendre des mesures tendant à faciliter les relations des personnes handicapées avec l'administration et leur exercice de la citoyenneté, notamment par l'installation effective de machines à voter possédant une prise casque afin que les aveugles puissent en toute discrétion connaître la marche à suivre. Une instruction dans ce sens sera adressée aux préfets à l'occasion des prochaines élections.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur l'accès des personnes handicapées au logement, aux transports, aux télécommunications, à la culture et aux loisirs.

Allocation aux adultes handicapés

Début 2005, le montant de l'AAH était de 599,49 euros. En 2008, il était de 621,26 euros et au 1^{er} juin 2011, il s'élève à 727,61 € soit 17 % de plus qu'en 2008. L'AAH augmentera encore de 49 € jusqu'en 2012, conformément à l'engagement du Président de la République d'augmenter l'AAH de 25 % sur la durée du quinquennat.

Les dépenses que l'Etat consacre à l'AAH sont passées entre 2005 et 2010 de 4,9 à 6,6 Mds€ soit + 34,7% sous le double effet de l'extension du champ des personnes éligibles au bénéfice de cette prestation et des premières étapes d'une revalorisation de 25 % de son montant qui se poursuivra jusqu'en septembre 2012.

Compensation

a. Prestations individuelles

En 2005, le montant moyen de l'allocation existante, l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) était de 400 euros par mois. En 2010, le montant moyen de la prestation de compensation du handicap (PCH), qui la remplace, était de 800 euros, soit un montant multiplié par deux.

Au 1^{er} janvier 2011, on comptait 112 000 bénéficiaires de la PCH, pour une dépense totale de 1080 M€

b. Places en établissements et services pour personnes handicapées

En 2005, il existait 278 850 places en établissements et services financés par l'Etat et l'Assurance maladie. En 2009, sur le même champ, on compte 313 340 places, soit 34 490 nouvelles places et 1,9 milliard d'euros d'investissement en 4 ans.

Au 31 décembre 2010, 73 % des crédits du plan pluriannuel de création de 51 400 places en établissements et services décidé par le Président de la République en 2008 (plus de 12 000 places pour l'accueil des enfants et plus de 39 000 places pour l'accueil des adultes) avaient déjà été notifiés aux agences régionales de santé et à mi parcours, 50 % des places nouvelles étaient déjà autorisées.

THEMATIQUES

II - Le plan autisme 2008 /2010

1) Présentation générale

Le plan autisme présenté le 16 mai 2008 par les ministres chargés de la solidarité et de la santé développe 30 mesures selon 3 axes visant à renforcer la connaissance scientifique, les pratiques et les formations des professionnels, à améliorer le diagnostic, la reconnaissance des besoins des personnes, l'orientation et l'accompagnement dans une ouverture vers le milieu ordinaire, à promouvoir et diversifier l'offre sanitaire et médico-sociale et expérimenter de nouveaux modèles d'accompagnement.

La mise en œuvre des mesures a été confiée au pilotage des différentes directions générales concernées DGS/DGOS/DGCS/DGESCO, travaillant en coordination et en appui sur différents opérateurs : CNSA, HAS, ANESM, ANCRA, ANCREAI, EHESP*. Les associations de familles et de personnes autistes ont été associées.

Un comité national de réflexion et de proposition sur l'autisme, chargé notamment du suivi du plan a été réuni à plusieurs reprises sous la présidence du DIPH, puis du secrétaire général du CIH. A ce comité est adossé un groupe de suivi scientifique autisme (GSSA) composé d'experts de différentes disciplines.

2) Point sur les mesures réalisées ou en cours

Axe 1 - Amélioration des connaissances, des formations et des pratiques professionnelles :

- Un état des lieux des connaissances a été publié en mars 2010 par la Haute Autorité de Santé (HAS). Ce corpus de connaissance, très attendu, est une mesure centrale du plan (mesure 1 du

plan) conditionnant notamment la réalisation des actions destinées à la formation des professionnels.

* sigles p 107

Son élaboration a pris plus de temps que prévu en raison des délais incompressibles liés au choix d'une méthodologie exigeante mais indispensable par la HAS, celle du consensus formalisé d'experts. Ce retard a impacté d'autres mesures du plan visant son appropriation par les professionnels. Sa diffusion a toutefois débuté, il a notamment fait l'objet d'une note d'information aux DRJSCS, en vue d'actualiser et développer les contenus de formation initiale des professionnels (mesure 6).

- Par ailleurs, une offre de formation nationale de formateurs pour la diffusion de ce corpus de connaissance sur une base interinstitutionnelle et pluridisciplinaire a été élaborée par l'Ecole des hautes études en santé publique (mesure 5), la formation devant débuter à la rentrée 2011. La circulaire du 15 avril 2011 adressée aux ARS et DRJCS lance la mise en place de l'action de formation.

- Diverses recommandations de pratiques professionnelles sont, soit publiée (mesure 30-2), soit en cours d'élaboration par la HAS et l'ANESM (mesures 9-1 et 9-2 du plan et mesure 11) pour une publication prévue fin 2011.

- Par ailleurs, des orientations en matière de recherche sont en cours de définition par le groupe de suivi scientifique de l'autisme (mesure 3).

- Un rapport d'étude réalisé sur les interventions sanitaires, médico-sociales et éducatives en matière d'autisme dans trois régions françaises (Ile de France, Nord pas de Calais, Franche-Comté) confié à l'ANCRA a été publié en mars 2011 (mesure 28).

Axe 2 - Mieux repérer pour mieux accompagner les personnes autistes et leurs familles

- Les centres de ressources pour l'autisme (CRA) présents dans toutes les régions depuis le plan 2005-2007, ont été financés pour un budget de fonctionnement total de 16,8 M€ en 2009 (57 % sur crédits médico-sociaux et 43 % sur crédits sanitaires). 2M€ de crédits médico-sociaux ont été votés lors de la LFSS 2010, pour abonder les CRA les moins bien dotés (mesure 12-3).

- Les équipes hospitalières de diagnostic ont également été renforcées à hauteur de 5,6 M€ au total sur la durée du plan (mesure 12-4).

- Par ailleurs, un volet standardisé au sein du rapport annuel d'activité des CRA a été mis en place, afin de disposer d'éléments plus homogènes d'appréciation de l'activité des CRA et des équipes hospitalières associées et aboutir à un recueil d'informations quantitatives et qualitatives consolidables au niveau national (mesure 12-1)

- Une expérimentation de 3 dispositifs d'annonce du diagnostic est en cours en Alsace, Indre et Loire et Paris (mesure 13).

- La construction de partenariats entre les CRA et les MDPH a été initiée, lors d'une journée d'échange nationale organisée le 8 décembre 2009 à Paris. La circulaire du 27 juillet 2010 sur la mise en œuvre régionale du plan autisme renforce le travail conjoint des centres ressources autisme avec les MDPH, les équipes hospitalières des CRA devant notamment s'impliquer dans la formation des équipes des MDPH (mesure 15).

- Diverses mesures d'aide aux aidants familiaux sont en cours d'élaboration en lien avec l'ANCRA, dont une offre de formation en direction des parents et des fratries de personnes autistes qui pourrait être financée sur la section IV de la CNSA (mesure 16).

S'agissant de l'objectif visant à favoriser la vie en milieu ordinaire à tous les âges de la vie :

- Une enquête menée par l'Education nationale en 2008 estime que 17 000 enfants autistes sont scolarisés dont 76 % sont uniquement intégrés en école ordinaire. L'Education nationale a produit un guide sur la scolarisation des enfants autistes, largement diffusé en 2009 (mesure 18-1). La création des places de SESSAD dédiées aux enfants autistes est conforme aux objectifs du plan.

- Suite à la mise en place d'un groupe de travail sur les questions de l'hébergement ou du logement adapté aux aspirations des personnes TED dans le médico-social (mesures 21 et 26), une étude portant sur les innovations pour l'intégration des personnes autistes au travers de l'habitat est en cours de réalisation. Elle doit aboutir en 2011 à la réalisation d'un guide d'aide à la décision.

Axe 3 - Diversifier les approches, dans le respect des droits fondamentaux de la personne

- Plus de 170 millions d'euros sont destinés à la création sur 5 ans de 4 100 places supplémentaires dédiées aux personnes autistes, soit 2 100 places pour enfants (1 500 places en IME et 600 places en SESSAD) et 2 000 places pour adultes (places de MAS-FAM et développement des SAMSAH).

Le bilan établi à fin 2010 est le suivant : 88.5 % des places pour enfants ont fait l'objet d'une autorisation administrative et 1 330 places ont été ouvertes (plus de la moitié des prévisions du plan). L'accent doit être mis sur les places pour adultes : sur 2 000 places prévues, 1041 ont fait l'objet d'une autorisation (1/2) et 342 sont réellement installées (17 %).

Ce programme de création de places en établissements et services doit être poursuivi pour atteindre l'objectif de 4 100 places au total en 2012 (Mesure 25 du plan).

- 24 structures expérimentales, mettant en œuvre les méthodes dites comportementalistes encore peu implantées en France ont été autorisées en 2 vagues successives en 2009 et en 2010, représentant 381 places (pour une durée de 5 ans), soit un financement de 20,4 M€ Un cahier des charges national pour la création de ces structures a été diffusé par circulaire du 5 janvier 2010, ainsi qu'un questionnaire pour le recueil annuel d'information en vue de l'évaluation des structures expérimentales, par note aux ARS du 28 juillet 2010 (mesure 29).

3) Perspectives

Ce plan est arrivé à son terme, à l'exception de son programme de création de places d'accueil dédiées en établissements et services médico-sociaux financé sur cinq ans et de mesures, notamment dans le domaine de la formation et de la recherche, se poursuivant au-delà de 2010.

Il a marqué une volonté forte pour la France de traiter ce sujet avec responsabilité et dans la totalité de ses dimensions. Il constitue un engagement financier très important. Les crédits alloués au plan entre 2008 et 2012 représentent 187 millions d'euros.

Deux plans nationaux successifs ont permis de construire une dynamique collective positive, impliquant un grand nombre d'acteurs et de poser un cadre solide pour la poursuite d'une politique en faveur des personnes autistes : mise en place des CRA dans toutes les régions, programmation de places d'accueil, état des lieux des connaissances, différentes études sur les interventions, formations, expérimentations...

Une mission évaluation du plan a été confiée à Mme Valérie LETARD, sénatrice du Nord et ancienne ministre. Elle doit permettre de mesurer plus précisément les progrès accomplis et les obstacles encore présents. Elle doit notamment permettre au Gouvernement de déterminer les priorités d'action pour les années à venir, avec une attention particulière sur la consolidation des expérimentations en cours, sur la prise en charge des adultes et sur le développement de la formation.

Toutefois, plusieurs des actions initiées entre 2008 et 2010 sont encore en cours de finalisation et la mobilisation des acteurs est maintenue.

III - Le plan handicap visuel 2008/2011

Aujourd'hui, la France compte 1,7 million de déficients visuels (enquête HID de l'INSEE, de 1999, publiée en octobre 2000) : cela signifie que près de 3 français sur 100 sont confrontés à des problèmes de vision. Parmi eux, on compte 207 000 malvoyants profonds et aveugles. En outre, 30% des déficients visuels souffrent d'un polyhandicap ou d'un trouble associé.

La prévalence du handicap visuel ne devrait pas faiblir dans les années à venir, dans la mesure où elle est très fortement liée à l'âge : ce sont près de 20 % des personnes âgées de 85 à 89 ans qui connaissent une déficience visuelle grave. Elles seraient 38 % à partir de 90 ans. Ainsi, la moitié des déficients visuels sont des personnes âgées de plus de 60 ans.

C'est dans ce contexte qu'a été adopté, le 2 juin 2008, le plan en faveur des déficients visuels. L'ambition de ce plan est de permettre aux personnes déficientes visuelles, dans la continuité des principes énoncés par la loi du 11 février 2005, d'exercer l'ensemble des droits reconnus à tous les citoyens : le droit de vivre dignement avec le handicap, le droit de vivre de façon autonome et le droit de vivre pleinement sa citoyenneté.

Axe 1 : Vivre dignement avec le handicap

Afin d'accompagner les personnes déficientes visuelles et leurs familles avant et après l'annonce du handicap, il est nécessaire de mieux connaître pour mieux dépister les troubles de la vision. En effet, le handicap visuel surgit principalement aux deux extrémités de la vie, mais le dépistage reste insuffisant en maternité ou dans la petite enfance, ou encore en maison de retraite.

Pour améliorer le dépistage, par des examens simples, réalisables par le médecin de l'enfant, des anomalies, pour la plupart réversibles à condition de mettre en place un traitement durant les toutes premières années de la vie, un guide pratique « Dépistage des troubles visuels chez l'enfant » a été élaboré par la Société Française de Pédiatrie sous l'égide de la Direction Générale de la Santé et diffusé à près de 20 000 exemplaires aux pédiatres libéraux et hospitaliers, aux médecins de PMI, aux CAMSP, aux SESSAD, aux associations de formation des médecins.. Il est également disponible sur le site du ministère chargé de la Santé et sur

celui de la Société Française de Pédiatrie. L'élaboration de ce guide, en 2009, a été accompagnée de celle d'un DVD conçu pour accompagner la formation des formateurs. Par ailleurs, pour guider les pratiques professionnelles, une page spécifique a été ajoutée à l'examen du 2^{ème} mois de l'enfant incitant au repérage des signes précoces des troubles sensoriels. Ce nouveau carnet de santé et l'incidence sur les pratiques professionnelles ont été évalués, 73% des médecins remplissent systématiquement ce feuillet et surtout il est apparu que 17% des médecins interrogés déclarent réaliser dorénavant cet examen de l'œil alors qu'ils ne le réalisaient pas auparavant.

Les médecins en charge du suivi des personnes âgées seront également sensibilisés au repérage des facteurs de fragilités de la personne dans la cadre du deuxième plan bien vieillir. D'ores et déjà, un guide pratique, « Quand la malvoyance s'installe – Guide pratique à l'usage des adultes et de leur entourage » a été élaboré en 2008 par l'INPES. Il dispense des conseils aux malvoyants et à leur entourage pour diverses situations de la vie courante. Conseils illustrés par des témoignages et parfois par des schémas. Grâce à la diversité des auteurs et des relecteurs, parmi lesquels des patients et des représentants associatifs concernés par la malvoyance, ce guide est adapté au public visé et respectueux des particularités de chaque personne. Les soignants y trouvent aussi des conseils utiles dans la prise en charge des malvoyants. Ce guide a reçu le prix prescrire 2009 et a été diffusé à 100 000 exemplaires dont 80 000 sur commande.

Des recommandations sur le dépistage de la rétinopathie diabétique ont été publiées par la Haute autorité de santé en octobre 2010 et en mars 2011. Une note de cadrage concernant la dégénérescence maculaire liée à l'âge (DMLA) a été validée en décembre 2010, et des recommandations devraient l'être publiées par la Haute autorité de santé en décembre 2011. Celle-ci mène actuellement un travail sur l'annonce des pathologies au long cours, incluant l'annonce et l'accompagnement de la déficience visuelle. L'annonce du handicap est également abordée dans le guide cité plus haut.

Mieux communiquer sur les troubles de la vision est également un élément important de ce plan. Dans cette optique, le site du ministère chargé de la santé ainsi que le site Orphanet (base nationale pour les maladies rares) recensent dorénavant les centres nationaux de référence des anomalies rares de la vision et les centres de compétence régionaux. La Haute autorité de santé a élaboré un guide de prise en charge du syndrome d'Usher, qui paraîtra en septembre 2011.

Le plan prévoit aussi de renforcer l'offre en établissements et services spécialisés afin d'améliorer la prise en charge des personnes aveugles ou malvoyantes avec des handicaps associés. Au 31 décembre 2010, plus de 400 places ont été autorisées pour les déficients visuels. 90 % de ces places ont d'ores et déjà été installées. Plus de la moitié sont des places de SESSAD.

Dans le cadre du schéma « Handicap rare », un groupe de travail a également été mis en place par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) afin de définir l'implantation d'établissements et services spécialisés pour les personnes aveugles ou malvoyantes avec un handicap associé, de manière à offrir une offre de prise en charge sur tout le territoire. L'ANCREAI s'est vue confier la mission d'élaborer, en lien avec les professionnels des handicaps rares, une cartographie dynamique des ressources existantes sur les HR dans l'inter région grand Est (Alsace, Lorraine, Bourgogne, Franche Comté, et champagne Ardennes). Ce travail devrait permettre d'élaborer une méthodologie de repérage des ressources disponibles.

La prise en charge des personnes âgées qui deviennent malvoyantes doit également être améliorée. Un groupe de travail a ainsi été mis en place pour adapter le contenu des formations à la rééducation en locomotion et aux activités de la vie journalière aux besoins spécifiques de ces personnes âgées devenues malvoyantes. Le personnel des maisons de retraite, notamment les instructeurs en locomotions et en activités de la vie journalière devrait également être renforcés.

Des actions importantes ont été conduites depuis 2008 en direction de l'édition adaptée. Ainsi, l'exception au droit d'auteur et aux droits voisins en faveur des personnes atteintes de handicap prévue par la loi dite DAVDSI du 1er août 2006 a été mise en place par les administrations concernées et les partenaires, et le décret du 19 décembre 2008 est venu en préciser les modalités d'application.

46 structures, majoritairement des associations ont d'ores et déjà été habilitées à adapter des documents, dont 14 ont également reçu l'habilitation pour recevoir directement les fichiers sources des éditeurs via la plateforme « Platon », mise en place par la Bibliothèque nationale de France (BNF). Selon les organismes habilités, les transcriptions ont été multipliées par quatre depuis la mise en œuvre de cette exception handicap. 25 000 demandes de fichiers sources ont été formulées en 2010, et les éditeurs respectent globalement le délai de transmission qui leur a été imparti par la loi.

Un comité de suivi chargé de coordonner l'adaptation et la transcription des documents scolaires dans des délais compatibles avec la rentrée scolaire a été mis en place. Il associe les ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, du travail, et l'Institut national des jeunes aveugles (INJA). La mission nationale de transcription et d'adaptation des documents scolaires confiée au service Edition adapté du Centre régional de documentation pédagogique du Nord Pas de Calais a été renforcée et ses moyens accrus dans le cadre d'une convention signée au mois de novembre 2009. Ce service a en outre été chargé de la transcription des documents officiels du Ministère en charge de l'éducation nationale. Il assure également l'adaptation des sujets d'examens pour les académies. Une subvention a de surcroît été attribuée par le ministère de l'éducation nationale pour le développement du logiciel libre de transcription et de transcription automatique « Natbraille ». Cet outil permet de transmettre aux personnes non-voyantes et brailleuses un document originellement en noir sous la forme d'un document en braille, sous format papier ou électronique.

Par ailleurs, dans un souci d'améliorer la qualité des documents transcrits en braille, la Commission d'évolution du braille français, reconstituée en 2009, a entrepris une réforme du braille abrégé, outil fondamental pour une scolarité longue.

La scolarisation et l'orientation professionnelle des jeunes aveugles est un pas essentiel vers plus d'autonomie. En effet, 5 393 enfants et adolescents déficients visuels sont scolarisés dans les établissements scolaires et les unités d'enseignement des établissements médico-sociaux. A ce titre, 287 postes d'enseignants spécialisés premier et second degré pour l'enseignement aux élèves déficients visuels étaient recensés en 2009-2010

Pour faciliter l'accès des étudiants aveugles dans l'enseignement supérieur, le ministère chargé des personnes handicapées et le ministère chargé de l'enseignement supérieur ont signé en septembre 2007 la Charte Université – Handicap, avec la Conférence des Présidents d'université. Cette charte est désormais mise en œuvre dans toutes les universités de France, permettant de proposer aux étudiants aveugles ou malvoyants les aides dont ils ont besoin. Lors des réunions de rentrée, les étudiants sont informés de l'existence de la structure

d'accueil des étudiants handicapés qui existe dans toutes les universités, informations reprises sur le site de chaque établissement et sur le site Handi-U.

L'accès à l'emploi des personnes déficientes visuelles constitue aussi une priorité du plan. Le pacte national pour l'emploi lancé en 2008 concourt par les actions qui sont conduites à favoriser l'insertion.

Ainsi, 2 300 personnes déficientes visuelles sont prises en charges par Cap emploi chaque année. L'AGEFIPH a également mis en place d'importantes mesures de sensibilisation, notamment par son site internet, qu'elle a rendu accessible. Par exemple, un cahier spécial « recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel » a été publié en avril 2011, visant à informer les entreprises et les services publics sur l'évolution des technologies et les possibilités d'aides humaines pour faciliter le recrutement ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

L'AGEFIPH exerce également des activités d'adaptation des situations de travail (520 personnes en 2010), de préparation à l'emploi (160 personnes en 2010) et des prestations ponctuelles spécifiques visant le développement de l'autonomie de la personne (1250 personnes en 2010).

Enfin, une étude expérimentale est par ailleurs en cours afin de mettre en place les modalités permettant d'effectuer un diagnostic de situation professionnelle visant à conforter l'adaptation à l'emploi de personnes déficientes visuelles. Le but est d'anticiper les évolutions pour faciliter la pérennisation de l'emploi des personnes ayant un handicap visuel.

Axe 2 : Vivre de façon autonome

Se mouvoir en toute sécurité est une dimension essentielle de l'autonomie des personnes déficientes visuelles. L'un des objectifs du plan est donc de renforcer tout au long de la vie professionnelle la formation aux spécificités de l'accessibilité du cadre bâti, urbain, des transports pour les personnes déficientes visuelles, afin d'améliorer la qualité de l'accessibilité pour les personnes déficientes visuelles.

Des modules sur l'accessibilité ont donc été introduits en formation initiales pour les professionnels de l'architecture et du cadre bâti, ainsi qu'à tous les professionnels de l'aménagement (designers d'objets, créateurs industriels...). Un référentiel de formation a été élaboré par un groupe de travail interministériel, fixant les références communes à la formation à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées, lequel a été notamment diffusé aux écoles du ministère de la culture et de la communication. Un plan de formation continue à la mise en conformité du cadre bâti a également été mis en place (450 professionnels ont été formés au cours de 6 séminaires et 4 ateliers). Un dispositif de formation a également été mis en place dans le secteur des transports.

Par ailleurs en 2010, le CERTU a réactualisé le manuel du chef de chantier.

Il convient de souligner, en matière :

- de sensibilisation, l'impact des Journées territoriales de l'accessibilité organisées en 2010 dans chaque département afin de sensibiliser les acteurs locaux à la mise en accessibilité de la cité.
- d'information, le site Internet du ministère du développement durable tenu par la Délégation ministérielle à l'accessibilité (DMA,) la mise à disposition d'un

ensemble de guide, plaquettes et fiches, dont celles rédigées par le Centre d'Etudes sur les réseaux, les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU) dans sa collection une voirie pour tous.

- de formation les 200 sessions en 2009 et 170 en 2010 organisées par les directions départementales des territoires (et de la mer) à destination des collectivités locales.

De plus, une brochure « Chiens guides et chiens d'assistance : un atout au quotidien » élaborée conjointement avec la CFPSAA fait l'objet d'une publication à l'occasion de la CNH.

Des initiatives ont été mises en place pour faciliter la mobilité des personnes aveugles ou malvoyantes. La SNCF a ainsi mis en place le service Accès+ pour les personnes handicapées. Les agents ont été formés aux problématiques liées à l'accessibilité, et un mémento du voyageur handicapé précisant l'accessibilité des gares a été diffusé.

Les deux opérateurs de transport que sont la SNCF et la RATP ont mis en place un dispositif de formation consacré à la prise en compte de tous les handicaps à destination des aménageurs, comprenant des modules particuliers consacrés à la déficience visuelle.

L'ensemble des nouveaux matériels roulants acquis par les opérateurs de transport, doivent répondre aux normes d'accessibilité. A ce titre, ils sont équipés d'un système d'annonce sonore du prochain arrêt. On notera à titre d'exemple, notamment, que la totalité du matériel roulant de la ligne B du RER est équipée de systèmes d'annonces sonores, 69% pour la ligne A, 100% pour les lignes 1 et 14 du métro et 17% des lignes 2 à 13.

Par ailleurs, un groupe de travail poursuit sa réflexion sur la refonte du certificat d'aptitude à l'éducation et à la rééducation de la locomotion.

Axe 3 : Vivre pleinement sa citoyenneté

L'article D. 61-1 du code électoral prévoit : « *Les techniques de vote doivent être accessibles aux personnes handicapées, quel que soit le type de ce handicap. Le président du bureau de vote prend toute mesure utile afin de faciliter le vote autonome des personnes handicapées* ». De plus, depuis 2003, la mise en place de machines à voter est un élément indispensable pour que les personnes aveugles ou malvoyantes aient accès au droit de vote en toute autonomie. Une étude pour mesurer le caractère effectif de la mise en œuvre de cette réglementation et en tirer les conséquences est en cours.

L'accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (télévision, cinéma, téléphone, internet) constitue aussi une priorité de ce plan.

Le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a signé, en décembre 2008, une charte de l'audio-description dont l'objectif est de constituer un cadre de référence pour les professionnels, avec des règles très complètes de qualité et de déontologie. Conformément à la loi du 5 mars 2009, le CSA a introduit une proportion de programmes audio-décrits dans ses contrats d'objectifs et de moyens avec les différentes chaînes de télévision. Ainsi, TF1, Canal Plus et M6 devront audio-décrire au moins un programme inédit par mois en 2011 et au moins un programme inédit par semaine en 2013. TMC, qui vient de dépasser 2,5 %

d'audience, devra commencer à diffuser des programmes en audio-description dès 2011 pour atteindre un programme par mois en 2013. France Télévisions s'est engagée à diffuser d'ici 2012 au moins un programme audio-décrit par soirée. Un Comité de suivi de l'accessibilité des programmes télévisuels à destination des personnes souffrant de déficit auditif ou visuel a également été créé en 2010 par le CSA.

Concernant le cinéma, le Centre national du cinéma et de l'imagerie animée (CNC) joue un rôle moteur dans l'équipement des salles en audio-description. Un plan d'aide au diagnostic a ainsi été mis en place en 2009 concernant la création et la modernisation des salles, incitant à l'équipement en audio-description. De la même manière le CNC veille à ce que l'audio-description fasse partie intégrante des fichiers contenus dans le master numérique, ce qui permettra à la vidéo à la demande d'être elle aussi accessible.

Le Ministère de la culture et de la communication (MCC) est lui aussi très engagé dans cette démarche d'accès à l'audio-description, puisqu'il prévoit d'éditer, avec le CNC, un guide pratique d'information « Cinéma et Handicap ». En outre, le MCC pilote actuellement le plan de numérisation des salles et du patrimoine, qui prévoit l'accessibilité des salles et des œuvres au public déficient visuel.

L'accès aux sites internet constitue une condition indispensable pour que les personnes handicapées puissent vivre pleinement leur citoyenneté. La loi du 11 février 2005 rend obligatoire l'accessibilité des sites internet publics aux personnes handicapées.

Ce chantier de la mise en accessibilité de l'ensemble de sites web de l'Etat a progressé au cours de ces trois dernières années. Même si il ne sera pas achevé pour beaucoup de sites dans les délais impartis, de nombreuses démarches constructives ont été mises en œuvre.

Le référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) est élaboré et mis en ligne à la disposition de tous les utilisateurs publics.

De nombreuses actions concrètes de mise en accessibilité (mise en accessibilité des sites, formation des chefs de projet, constitution d'équipes experts internes..) ont aussi été conduites par les départements ministériels.

Un Groupe d'Etude des Marchés (GEM) a été constitué afin de favoriser le respect des normes du RGAA dans les marchés publics, en instaurant une clause d'accessibilité lors de la création ou de la refonte de sites Web. Le GEM associe plusieurs ministères (finances, cohésion sociale), des professionnels, des associations et les partenaires institutionnels concernés.

La création d'une Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'Etat (décret du 21 février 2011) est de nature à coordonner le pilotage de la mise en accessibilité des sites internet, pour les prochaines étapes.

IV – Le plan 2010-2012 en faveur des personnes sourdes et malentendantes

On estime à un sur 1000 le nombre d'enfants qui naissent chaque année en France avec une déficience auditive ou sont dépistés en tant que tel avant l'âge de deux ans, soit environ 800 enfants par an. On estime par ailleurs à 6,6 % de la population (soit 4,09 millions de personnes) le nombre de Français souffrant d'un déficit auditif, dont 88 % sont devenus sourds ou malentendants au cours de leur vie.

Les déficiences auditives retentissent à la fois sur l'éducation et la scolarité, la vie professionnelle, l'ensemble de la vie sociale en raison de leur impact sur les possibilités de communiquer avec autrui.

Dans la continuité de la loi du 11 février 2005, le plan lancé le 10 février 2010 en faveur des personnes sourdes ou malentendantes doté de 52 M€ comprend 52 mesures concrètes pour :

- améliorer la prévention, le dépistage et l'accompagnement lors de la découverte d'une déficience auditive ;
- mieux prendre en compte la déficience auditive à tous les âges de la vie (école, enseignement supérieur, emploi, personnes âgées devenues sourdes) ;
- rendre la société plus accessible aux personnes sourdes et ou malentendantes (accès à l'information et à la culture, téléphonie, développement des métiers de l'accessibilité).

Plus d'un an après son lancement, ce plan qui fait l'objet d'un suivi par un comité de pilotage placé sous l'égide du secrétaire général du Comité interministériel du Handicap mobilise de nombreuses administrations et connaît une dynamique qui doit être poursuivie.

Axe 1 : Prévenir, dépister et accompagner lors de la découverte d'une déficience auditive

La prévention des risques de perte de l'audition est un enjeu majeur : chaque année 1 400 personnes sont atteintes d'un traumatisme sonore aigu. Un accent particulier doit être mis sur les actions de contrôle et de prévention. Les différentes administrations concernées ont été sensibilisées à ce problème et une campagne de prévention des risques liés à la musique amplifiée sera lancée par l'INPES en juin 2011 en direction notamment des jeunes et des professionnels du secteur.

La qualité de dépistage des troubles de l'audition est essentielle pour assurer la mise en place précoce de l'accompagnement de la personne et de sa famille et éviter ainsi les échecs scolaires liés à des dépistages trop tardifs et, pour les adultes, les conséquences professionnelles néfastes des surdités acquises.

Afin de favoriser la recherche sur les problématiques liées à l'identification et à la prise en charge des troubles de l'audition à partir d'un dépistage et d'un diagnostic adapté, une thématique « handicap » sera insérée dès l'année prochaine dans le programme hospitalier de recherche clinique (PHRC).

Les professionnels de santé de premier niveau en contact fréquent avec les enfants sont un maillon essentiel de la prévention. Aussi, 15 000 brochures et 600 DVD de formation au dépistage des troubles sensoriels leur ont été distribués ainsi qu'aux associations. Par ailleurs, un guide adapté aux personnels enseignants et de vie scolaire est en projet.

Il est également prévu de lancer à la rentrée scolaire 2012 une campagne pilote de dépistage renforcé dans les collèges et les lycées de trois régions,

Le plan prévoit aussi de renforcer l'accompagnement des familles, au moment du diagnostic notamment.

L'élaboration des recommandations concernant l'accompagnement des familles et le suivi de l'enfant de 0 à 6 ans ont été confiées à la Haute autorité de santé. Elles sont d'ores et déjà publiées sur son site internet. Leur objectif principal est de favoriser l'accès au langage pour l'enfant sourd au sein de sa famille.

Un travail est engagé afin de mettre en place un centre de ressources national sur la surdité, chargé de concevoir et de diffuser une information objective sur les modes de communication,

en s'appuyant sur un site Internet. Ce centre national de ressources qui capitalisera sur les expériences des centres d'information sur la surdité devrait ouvrir en 2012.

Axe 2 : Mieux prendre en compte la déficience auditive à tous les âges de la vie

Permettre aux jeunes de réussir leur parcours scolaire, dans le respect du libre choix des modes de communication entre éducation avec une communication bilingue (langue des signes et langue française) et une communication en langue française (enseignée au moyen d'outils adaptés comme le langage parlé complété), est l'un des objectifs prioritaires du plan.

Une journée nationale de concertation et de réflexion sur l'éducation et la scolarisation des jeunes sourds, très constructive, a été organisée le 8 décembre 2010. Cette journée a permis aux quelque 200 participants d'échanger autour des problématiques de l'exercice du choix, de l'acquisition de l'autonomie, de la maîtrise du français écrit, du rôle des maisons départementales des personnes handicapées, de la distribution de l'offre et des ressources pédagogiques et des complémentarités des partenaires dans l'éducation et la scolarisation des jeunes sourds et de faire ainsi émerger des éléments de réflexion et d'orientation dans la perspective de la prochaine conférence nationale du handicap.

La mise à disposition de codeurs en langage parlé complété (LPC) dans les établissements scolaires s'inscrit dans le cadre des Pôles pour l'accompagnement à la scolarisation des jeunes sourds (PASS), instaurés par la circulaire 2010-068. Ces pôles visent à permettre à tous les sourds, quel que soit le mode de communication choisi par leurs familles, de suivre un enseignement au plus près possible d'une scolarisation ordinaire. Deux séminaires nationaux de formation à la LSF et au LPC ont été organisés aux mois de mars et mai 2011 en direction des médiateurs pédagogiques chargés d'assurer l'animation des PASS.

Afin de favoriser la maîtrise de la lecture et de l'écriture par tous les élèves sourds, depuis la rentrée scolaire 2010, une expérimentation du recours aux technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE) a lieu dans trois académies. Il s'agit de permettre les échanges directs entre les élèves sourds et leurs professeurs via un logiciel de synthèse vocale. Ce dispositif semble concluant dans les établissements où les enjeux et le fonctionnement ont bien été expliqués aux personnes concernées. Un travail pédagogique est en cours afin que ce dispositif soit compris de tous et puisse fonctionner de manière fluide. Un projet d'extension de cette expérimentation est par ailleurs en cours.

L'accès des jeunes sourds à l'enseignement supérieur est en nette amélioration et doit continuer à être développé. C'est pourquoi un espace de valorisation des bonnes pratiques en matière d'accueil et de mise en accessibilité des enseignements aux étudiants sourds est par ailleurs en ligne sur le site Handi-U depuis le 1^{er} janvier 2011. Celui-ci permet donc de prendre connaissance de l'ensemble des formations accessibles offertes par les différentes universités. Lorsque les élèves des lycées se connectent sur le logiciel de préinscription dans l'enseignement supérieur, ils trouvent à l'écran un lien qui les renvoie vers le site Handi-U. Ce site propose également la liste à jour des établissements d'enseignement supérieur accessibles aux personnes sourdes et malentendantes, incluant toutes les informations pratiques nécessaires.

Plus généralement, la mise en accessibilité aux personnes sourdes des formations dans les établissements supérieurs a été renforcée, avec notamment l'installation de boucles magnétiques, la mise à disposition de supports écrits ou encore la mise en place de tutorat. Depuis 2007, 7.5M€ sont engagés chaque année afin de développer des dispositifs destinés à accompagner les étudiants handicapés dans le cours de leur formation (interprètes, codeurs, preneurs de notes, tutorat, ...) et pour mener des actions d'information et de sensibilisation à

leur intention et à celle des personnels. Une expérimentation de l'enseignement et du tutorat à distance est également en cours dans deux universités.

Faciliter l'accès à l'emploi des personnes sourdes et malentendantes est un enjeu important de ce plan. Le pacte national pour l'emploi lancé en 2008 concourt par les actions qui sont conduites à favoriser l'insertion.

De manière plus spécifique, des actions de sensibilisation des employeurs sont en cours. Un cahier thématique valorisant des expériences réussies d'intégration professionnelle des personnes sourdes, disponible sur les sites web de l'AGEFIPH et du FIPHFP, a été envoyé en 2010 à 5 000 partenaires opérationnels (Cap emploi, Sameth, Alther) pour qu'il soit remis aux employeurs en tant que de besoin. Les entreprises contributrices ont été informées, elles peuvent ensuite en faire la demande dès lors qu'elles sont abonnées sur le site. Le site de l'AGEFIPH continue également en 2011 à diffuser des témoignages, et met à disposition des professionnels une « boîte à outils » pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes sourdes.

Le recours aux prestations spécifiques par les professionnels de l'emploi, telles que les interventions spécialisées ponctuelles extérieures, a également été développé par l'AGEFIPH. Pour la période allant de juin 2010 à juin 2013, ce marché d'achat s'élève à 9,3M€ La mise en place par l'AGEFIPH d'une plateforme de services d'accessibilité professionnelle est également en cours de développement. Celle-ci vise à traiter les aspects professionnels de la vie des travailleurs sourds ou malentendants, comme par exemple pour des entretiens ou des réunions. En 2010, 32 demandes ont été traitées ; l'objectif pour 2011 s'élève à 80 demandes. Pôle emploi a également mis en place une politique en faveur de l'accessibilité des personnes handicapées, notamment en ce qui concerne son site internet.

Enfin, le recensement des écoles de conduite accessibles aux personnes sourdes est en cours. Une circulaire du 21 septembre 2010 précise les conditions de mise en accessibilité aux personnes sourdes des épreuves de l'examen du permis de conduire. L'accès à l'examen du permis de conduire pour les personnes sourdes est donc dorénavant assuré.

Le comité économique des produits de santé, après avoir rencontré les syndicats d'audioprothésistes, poursuit sa réflexion sur la prise en charge des appareillages pour les adultes devenus sourds.

Afin de prévenir et d'accompagner la détresse psychologique des personnes sourdes et malentendantes, une meilleure connaissance de la question, de leurs besoins d'accompagnement ainsi que de l'offre de service et d'accompagnement disponible est nécessaire.

Dans le cadre d'une convention avec la CNSA, l'INPES a inscrit à son programme 2011-2014 l'enquête Baromètre Santé pour les personnes sourdes et malentendantes. Celle-ci reprend au maximum les questions de l'enquête « Baromètre Santé » en population générale avec quelques ajouts (communication dans le travail, rapport aux appareils et prothèses...). L'enquête se déroulera via internet : écrit et vidéos en langue des signes, elle aura aussi une phase à domicile pour les plus âgés et au téléphone pour les malentendants qui y ont accès. L'INPES a également assuré un soutien méthodologique à l'enquête nationale menée par l'UNISDA sur la détresse psychologique des personnes sourdes, malentendantes, devenues sourdes et/ou acouphéniques.

La plateforme d'écoute pour les personnes souffrant de troubles particuliers de l'audition (acouphènes) mise en place par France Acouphène a reçu une subvention de l'INPES en 2010 lui permettant de traiter un plus grand nombre d'appels, de promouvoir la ligne téléphonique et de mettre en place des formations à destination des bénévoles écoutants.

Un travail reste à conduire, en lien avec les professionnels de santé et les Agences Régionales de Santé (ARS), pour recenser et rendre plus visibles les réseaux de professionnels sensibilisés à la problématique de la détresse psychologique des personnes sourdes.

Axe 3 : Rendre notre société plus accessible aux personnes sourdes et malentendantes

L'accessibilité de la cité à toutes les formes de handicap est un des enjeux majeurs de la loi du 11 février 2005, les personnes sourdes et malentendantes ne doivent pas être exclues.

Pour renforcer l'accès à l'information et favoriser l'accès à la culture, des actions en faveur de l'amélioration de l'accès à la télévision et du cinéma devaient être menées. En partenariat avec le CSA, un référentiel sur la qualité du sous-titrage a donc été publié par le ministère de la Culture. Un rapport sur les opportunités offertes par le passage de l'analogique au numérique a également été élaboré, et le suivi de la bonne réception du sous-titrage malgré le passage à la TNT a été assuré. Enfin, une discussion est en cours avec les associations afin de définir les programmes à interpréter en priorité en LSF/LPC.

De plus, à l'occasion du renouvellement du contrat d'objectifs et de moyens de France Télévisions, des engagements sur le développement de l'interprétation en LSF des programmes seront pris.

Tous les spots télévisés de campagne électorale officielle ainsi que toutes les campagnes audiovisuelles des pouvoirs publics sont dorénavant accessibles aux personnes sourdes et malentendantes.

Dans le cadre du plan de numérisation des films du patrimoine, 13 000 œuvres (6 500 courts-métrages et 6 500 longs-métrages) sont également sous-titrés au stade de la postproduction. Une intégration de l'obligation de sous-titrage dans tous les masters numériques et dans tous les DVD et VOD en France est également en cours de réflexion.

Un groupe de travail recherche et développement sur les dispositifs de sous-titrage a également été mis en place par le ministère de la culture et de la communication.

Par ailleurs, les cinémas et les cinq théâtres nationaux sont dorénavant équipés en boucles magnétiques, projecteurs et boîtiers individuels de sous-titrage dans le cadre de l'équipement numérique des salles de cinéma. Courant 2011, un guide pratique sur l'accessibilité des salles de cinéma sera également publié par le ministère de la culture et de la communication. Un référentiel de formation à l'accessibilité des métiers de l'image et du son a d'ores et déjà été élaboré.

Le téléphone représente par ailleurs l'un des obstacles les plus importants pour les personnes sourdes ou malentendantes dans leur vie personnelle, sociale et professionnelle. Afin de permettre une meilleure prise en compte de l'accessibilité du téléphone à tous les niveaux, un travail visant à actualiser la charte téléphonie mobile et les critères d'accessibilité associés et à étendre cette charte à la téléphonie fixe et à internet est en cours.

Dans le but de garantir la sécurité des personnes sourdes ou malentendantes, un centre national de relais des appels d'urgence, adossé au CHU de Grenoble, ouvrira à l'été 2011. Toute personne sourde ou malentendante se trouvant dans une situation d'urgence nécessitant l'intervention des services de secours (SAMU, pompiers, police ou gendarmerie) pourra désormais contacter par fax et par SMS le CNRAU au numéro national unique 114. Une fois contacté, le centre d'appels alertera le service d'urgence concerné le plus proche du domicile de l'appelant.

Enfin, s'agissant du développement des métiers nécessaires pour l'intégration des personnes sourdes et malentendantes (interprètes, codeurs, transpositeurs), une étude est en cours afin d'évaluer les besoins en compétences en matière d'accessibilité pour la scolarisation, la vie

professionnelles et la participation à la vie sociale, et d'identifier les métiers et formations à développer pour satisfaire ce besoins. Un groupe de travail piloté par la DGEFP associant la DGCS, la DGT, l'éducation nationale et l'enseignement supérieur vient d'être lancé ce sujet.

V - Le nouveau régime de protection civile des majeurs handicapés

Le système juridique de la République française repose, notamment, sur le principe d'égalité des citoyens. En conséquence, le handicap ne peut constituer en lui-même une cause de réduction de la capacité juridique. Il demeure toutefois, que la personne handicapée, lorsqu'elle est dans l'impossibilité de pourvoir seule à ses intérêts en raison d'une altération, médicalement constatée, soit de ses facultés mentales, soit de ses facultés corporelles de nature à empêcher l'expression de sa volonté, peut bénéficier d'une mesure de protection juridique qui peut aboutir à une restriction plus ou moins étendue de sa capacité juridique.

A ce propos, la loi du 5 mars 2007, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, portant réforme de la protection juridique des majeurs a pour ambition de réaffirmer les principes de nécessité, de subsidiarité et de proportionnalité dans l'organisation de la protection juridique et de replacer la personne au centre des régimes de protection.

Ce texte a fait l'objet d'une large consultation avec les associations représentant les personnes handicapées, notamment celles traitant des handicaps mentaux, qui souhaitaient voir prendre en compte avec suffisamment de souplesse le degré de capacité et la variation des situations existantes.

Si la loi prévoit que lorsque les facultés mentales ou corporelles d'une personne sont altérées par une maladie, un affaiblissement dû à l'âge ou une infirmité qui empêche l'expression de la volonté, il est pourvu aux intérêts de la personne par la mise en place en sa faveur d'un régime de protection, ce régime est très rigoureusement encadré par ce nouveau texte.

En premier lieu, les mesures de protection sont prises que si elles s'avèrent nécessaires, elles ne seront possibles que si l'altération des facultés est constatée par un certificat médical circonstancié ; elles doivent être subsidiaires, c'est-à-dire que le juge ne peut les prononcer que lorsque des dispositifs juridiques moins contraignants ne peuvent être mis en œuvre ; elles doivent aussi être proportionnelles, c'est-à-dire adaptées à chaque cas particulier.

La mesure de protection ne peut être ordonnée qu'après audition par le juge de la personne concernée, celle-ci pouvant être assistée par un avocat. Les mesures prises font l'objet d'une révision tous les 5 ans.

Ces mesures sont de la compétence du juge des tutelles saisi d'une demande émanant de la famille ou du procureur de la République, accompagnée impérativement d'un certificat médical précis, circonstancié. Les aménagements de la capacité juridique des personnes concernées peuvent être plus ou moins importants. Différents régimes coexistent : la sauvegarde de justice, la curatelle et la tutelle. Seule cette dernière suppose la représentation systématique de la personne sous protection, étant observée que cette représentation n'est toutefois pas absolue. En effet, la loi, le juge ou le conseil de famille peut autoriser l'intéressé à agir seul ou à être assisté dans certains cas. De plus, en matière d'actes personnels, il faut que le juge spécifie expressément dans le jugement prononçant la mesure de tutelle que la personne doit être représentée lors de l'accomplissement de ces actes, car à défaut de

précision, elle est présumée, même sous tutelle, prendre seule les décisions relatives à sa personne.

Les décisions en matière de santé et de logement sont prises par la personne concernée (dans la mesure de ses possibilités), le tuteur n'ayant sur ces sujets qu'un rôle d'information et d'aide. De plus, des comptes rendus réguliers des actes effectués pour le compte de la personne sous tutelle sont obligatoires.

Les majeurs placés sous tutelle ou sous curatelle conservent en principe le plein exercice de leur droit de vote et c'est au juge des tutelles qu'il appartient de se prononcer sur l'éventuelle suppression de ce droit lors de la mise en place ou du renouvellement de cette mesure de protection (art L 5 code électoral).

En revanche, en raison de l'altération des facultés physiques ou mentales ayant nécessité la mise en place de tels régimes particuliers de protection, les majeurs sous tutelle ou bien sous curatelle ne peuvent postuler à aucune fonction élective (art L 200 code électoral).

De nouveaux dispositifs sont prévus par la loi de 2007, notamment la création d'un mandat de protection future qui donne la possibilité de prévoir les modalités de son éventuelle protection future en désignant à l'avance qui sera chargé de veiller sur ses intérêts et sa personne en cas de besoin.

Les personnes se voient garantir le respect d'un certain nombre de droits par les professionnels : information, participation au fonctionnement de la structure...

En outre, la loi du 5 mars 2007 met en place des mesures d'accompagnement social et budgétaire personnalisées. Elles concernent toute personne qui perçoit des prestations sociales et dont la santé ou la sécurité est menacée en raison de ses difficultés à assurer seule la gestion de ses ressources. Cette mesure entrera en vigueur dès la conclusion d'un contrat entre la personne bénéficiaire et le département. Cette convention comportera des actions en faveur de l'insertion sociale tendant à rétablir les conditions d'une gestion autonome des prestations sociales.

La loi du 5 mars 2007 prévoit également pour les tuteurs et curateurs extérieurs à la famille une formation commune et obligatoire et une procédure d'habilitation, d'évaluation et de contrôle. Ces dispositifs sont mis en place progressivement pour être totalement effectifs à la fin de l'année 2010.

Textes pris en application de la loi du 11 février 2005

Décrets

⇒ Dans le domaine de la formation :

- décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant des troubles de santé invalidant pris en application de l'article L.323-11-1 du code du travail [pilote : DGEFP]
- décret n°2007-436 relatif à la formation à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées pris en application de l'article 41-V de la loi du 11 février 2005 et modifiant le code de l'éducation (partie réglementaire) [pilote : DIPH]
- projet de décret relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des unités d'évaluation, de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS) pour personnes cérébro-lésées : texte visant à préciser les missions de ces unités et leur articulation avec les MDPH. [pilote : DGAS]
- Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux établissements ou services d'aide par le travail et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire) et le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).
- Décret n°2009-256 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.

⇒ Dans le domaine de l'OETH :

- décret n° 2005-1694 du 29 décembre 2005 relatif aux accords de groupe mentionnés à l'article L 323-8-1 du code du travail et modifiant ce code (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat ;
- décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
- décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

⇒ Dans le domaine de la RLH :

- décret n° 2006-134 du 9 février 2006 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap et modifiant le code du travail (Deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

⇒ Dans le domaine des EA :

- Décret relatif aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD) et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat) 2006-150 du 13 février 2006.
- Décret relatif aux entreprises adaptées (EA) et centres de distribution de travail à domicile (CDTD) et modifiant le code du travail (troisième partie : Décret simple) 2006-152 du 13 février 2006.
- Décret 2009/642 du 9 juin 2009 relatif à l'aide au poste des travailleurs handicapés employés dans les entreprises adaptées

Arrêtés

⇒ Dans le domaine de la formation :

- arrêté du 6 juillet 2007 fixant la base de la compensation par l'Etat de la participation des établissements et services d'aide par le travail au financement de la formation professionnelle continue [pilote : DGAS]

⇒ Dans le domaine de l'OETH :

- arrêté du 9 février 2006 fixant la liste des dépenses déductibles de la contribution annuelle prévue à l'article L 323-8-2 du code du travail.

⇒ Dans le domaine de la RLH :

- arrêté du 9 février 2006 fixant le montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R 323-125 du code du travail.

⇒ Dans le domaine des EA :

- Arrêté relatif aux critères d'efficience réduite ouvrant droit aux aides de l'Etat dans les entreprises adaptées du 13 février 2006.
- Arrêté relatif aux conditions d'attribution de la subvention spécifique aux entreprises adaptées et centres de distribution de travail à domicile du 13 février 2006

Circulaires

⇒ Directives générales en matière d'emploi et de formation

- Circulaire DGEFP n°2007/01 du 15 janvier 2007 relative à la mise en œuvre de l'orientation vers le marché du travail des travailleurs handicapés ;
- Circulaire DGEFP n°2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés.
- Lettre circulaire de 2007 aux préfets sur la convention type SPE-MDPH
- Circulaire DGEFP sur la formation de 2008 - Mise en œuvre des politiques régionales concertées de formation en faveur des personnes handicapées
- Circulaire sur les suites de la conférence nationale du handicap du 10/06/08
- Circulaire n°2009-15 du 26-05-2009 relative aux PRITH

⇒ Dans le domaine de l'OETH :

- Circulaire DGEFP n° 2006/06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.
- note de service du 5 juillet 2006
- Note de service DGEFP n° 2006-32 du 25 octobre 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés – Reconnaissance de la lourdeur du handicap (questions – réponses 2)
- Circulaire n°2009-16 du 27-05- 2009 « Accords travailleurs handicapés »
- circulaire DGEFP n° 2009-41 du 21 octobre 2009 relative au calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial
- note de service du 29 mars 2010

⇒ Dans le domaine de la RLH :

- Circulaire DGEFP n° 2006/07 du 22 février 2006 relative à la reconnaissance de la lourdeur du handicap en vue de la modulation de la contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou du versement de l'aide à l'emploi et aux modalités d'attribution de cette aide.

⇒ **Dans le domaine des Entreprises Adaptées :**

- Circulaire DGEFP n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux EA et aux CDTD
- Note de service DGEFP n° 2006-21 du 5 juillet 2006 relative aux entreprises adaptées et centres de distribution par le travail (questions – réponses)
- Note de service DGEFP n° 2006-22 du 5 juillet 2006 relative à l’Obligation d’emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés - Reconnaissance de la lourdeur du handicap (questions – réponses 1)
- Circulaire DGEFP n°2007/ 14 du 25 avril 2007 relative au transfert au CNASEA de la gestion de l’aide au poste en EA
- Note de service : Renouvellements des contrats d’objectifs triennaux (COT) entre l’Etat et les entreprises adaptées (EA) au 1er janvier 2009
- Note de service : Entreprises adaptées – Mise en œuvre de la gestion 2009 et CNASEA
- Note de service : Notification des effectifs de référence 2009 pour les entreprises adaptées (EA)
- Circulaire DGEFP 39 du 1er octobre 2009 relative aux EA et CDTD
- Note de service du 16 mars 2010 Notification des effectifs de référence 2010 pour les entreprises adaptées (EA)

SIGLES

ANCRA association nationale centre de ressources autisme

ANCREAI association nationale des CREAI

ANESM agence nationale de l’évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

CAMSP centre d’action médico-sociale précoce

CIH comité interministériel du handicap

CNSA caisse nationale de solidarité pour l’autonomie

DIPH délégation interministérielle aux personnes handicapées

EHESP école des hautes études en santé publique

HAS haute autorité de santé

OETH

PAVE plan de mise en accessibilité de la voirie et de l’espace public

SESSAD service d’éducation spécialisée et soins à domicile

TIC technologies de l’information et de la communication

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Les personnes handicapées doivent jouir pleinement de la citoyenneté et leurs droits essentiels sont, à ce titre, l'autonomie, l'intégration sociale et la participation à la vie de la communauté.

Paragraphe 1 : Législation interdisant toute discrimination fondée sur le handicap en matière d'éducation. Une législation de cette nature doit au minimum exiger qu'il y ait des motifs impérieux qui justifient le maintien d'un enseignement spécial ou séparé, et offrir des voies de recours effectives à ceux qui s'estiment illégalement exclus ou séparés, ou privés d'une quelconque autre façon du droit effectif à l'éducation.

Toute personne handicapée a droit à l'éducation et à la formation – enseignement général, scolarité obligatoire de base et éducation complémentaire, formation professionnelle, études supérieures. Les personnes handicapées (enfants, adolescents, adultes) doivent être intégrées dans les structures ordinaires ; elles doivent suivre les filières normales et ce n'est que lorsqu'une telle solution s'avère impossible qu'elles doivent être orientées vers des établissements d'enseignement spécial. Les États parties doivent démontrer que des progrès tangibles ont été réalisés pour mettre en place des systèmes d'éducation qui n'excluent personne.

Paragraphe 2 : Législation interdisant toute discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi. Accès des personnes handicapées à l'emploi en milieu ordinaire, notamment par une adaptation des conditions de travail en fonction de leurs besoins (aménagements raisonnables). Il doit être fait obligation à l'employeur de prendre des mesures conformément à l'exigence d'aménagements raisonnables pour assurer l'accès effectif à l'emploi et maintenir au travail les personnes handicapées, y compris un salarié devenu handicapé durant son contrat d'emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il ne faut recourir aux structures protégées que pour les personnes handicapées qui ne peuvent trouver place sur le marché normal du travail. Ces structures doivent s'attacher à aider ceux qui font appel à elles à trouver un emploi en milieu ordinaire et doivent garantir, lorsque leur activité est principalement centrée sur la production, qu'ils bénéficient des dispositions habituelles du droit du travail, en particulier pour ce qui concerne le droit à une rémunération équitable.

Paragraphe 3 : Les obstacles à la communication et à la mobilité doivent disparaître afin de permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux transports (routiers, ferroviaires, maritimes et aériens), au logement (logements publics, logements sociaux et logements privés), à la culture et aux loisirs (activités sociales et sportives). Des mesures d'intervention positive doivent être prises et il convient de garantir la participation pleine et entière des personnes handicapées dans la société.

Législation interdisant toute discrimination fondée sur le handicap dans tous les domaines visés au présent paragraphe, et voies de recours effectives pour ceux qui ont eu à subir un traitement contraire à la loi.

Instrument internationaux traitant du même sujet

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (2006)

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Article 18 – Droit à l'exercice une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent :

1. à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ;
2. à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ;
3. à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ;

et reconnaissent :

4. le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.

Informations à soumettre

Article 18§1 Application des règlements existants dans un esprit libéral

- 1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**
- 2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

Cadre juridique de l'immigration professionnelle en France

La politique mise en place par la loi du 24 juillet 2006 vise à réorganiser et à rééquilibrer les flux migratoires vers la France. Cette politique tend également à mieux adapter l'immigration professionnelle aux besoins réels des entreprises.

La France a souhaité réorganiser l'**immigration professionnelle** afin de répondre aux **véritables besoins de recrutement** qui existent dans certaines activités. Cependant, en accueillant les étrangers dont la venue sera favorable au dynamisme et à la création d'emplois sur le marché national du travail elle entend aussi **préserver les intérêts des pays d'origine** et contribuer à leur développement. Plusieurs pays ont d'ailleurs signé avec la France des accords de gestion concertée des flux migratoires qui doivent permettre des **échanges privilégiés**.

A l'exception des ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie soumis à des mesures transitoires, ces dispositions ne concernent pas les ressortissants de l'Union européenne, de la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein, la Suisse, Andorre, Monaco et Saint Marin qui bénéficient d'un droit de séjour.

Compte tenu de la crise économique mondiale et de son impact sur le marché du travail, les nouvelles orientations du Gouvernement en matière d'immigration professionnelle entendent privilégier une approche qualitative et sélective, la priorité devant être donnée à l'insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi présents sur le marché du travail quelle que soit leur nationalité.

Cette nouvelle approche a pour objet de veiller à une application pleine et entière des règles de droit interne relatives à la délivrance d'une autorisation de travail à un étranger, aux demandes de changement de statut des étudiants dont la vocation est, à l'issue de leurs études de regagner leur pays d'origine, à l'égalité de traitement en matière de conditions d'emploi ainsi qu'à la protection des travailleurs contre toute forme d'exploitation.

La loi du 24 juillet 2006 sur l'immigration et l'intégration a complété le cadre juridique existant. La nouvelle approche de la migration professionnelle, qui se veut attractive et adaptée aux besoins des entreprises, se décline ainsi par catégories. Sa mise en œuvre s'est traduite par une augmentation du nombre de cartes de séjour pour motif professionnel.

Les cartes de séjour permettant l'exercice d'une activité professionnelle sont les suivantes :

- **la carte "compétences et talents"** : elle est la manifestation de la priorité donnée aux travailleurs qualifiés ou hautement qualifiés. Est susceptible d'en bénéficier l'étranger qui, du fait de ses qualifications et aptitudes, peut présenter un projet de nature à participer, de façon significative et durable, au développement économique de la France et de son pays d'origine. Elle donne droit à son titulaire d'exercer toute activité professionnelle en lien avec son projet. Elle est valable trois ans et renouvelable. Ce renouvellement est limité à une fois pour les ressortissants de pays membres de la zone de solidarité prioritaire.

- **les cartes "salarié" et "travailleur temporaire"** permettent au ressortissant d'un État non membre de l'UE ou d'un État membre de l'UE auquel s'applique des mesures transitoires d'accéder, sans que la situation de l'emploi ne lui soit opposable, à des métiers pour lesquels les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement. Ces métiers figurent sur une liste fixée par arrêtés. **La carte "salarié"** est délivrée lorsque le contrat de travail proposé est d'une durée au moins égale à un an et **la carte "travailleur temporaire"** pour tout contrat de travail de moins d'un an.

- **la carte "salarié en mission"** peut bénéficier au salarié soit qui justifie d'au moins trois mois d'ancienneté au sein d'une entreprise établie à l'étranger et qui est détaché en France dans un autre établissement d'une entreprise ou dans une autre entreprise appartenant au même groupe, soit qui est embauché pour au moins trois mois par une entreprise du même groupe établie en France. Ce salarié doit faire la preuve d'une qualification et d'une technicité particulières et justifier d'une rémunération brute équivalente à au moins 1,5 fois le SMIC. Cette carte, qui couvre une situation par nature temporaire, a une durée de validité de trois ans renouvelable.

- **la carte "travailleur saisonnier"** est valable trois ans et permet au titulaire d'un contrat de travail saisonnier, agricole ou non, de séjourner en France pour une durée maximale de six mois sur douze mois consécutifs pour y effectuer, dans une zone géographique et un métier déterminés, des travaux saisonniers. L'étranger qui en fait la demande doit s'engager à maintenir sa résidence habituelle hors du territoire français.

- **la carte "scientifique-chercheur"** est destinée au ressortissant d'un pays tiers à l'UE diplômé de l'enseignement supérieur à un niveau au moins équivalent à celui de master et qui se livre à des activités de recherche ou d'enseignement. Il doit produire une convention d'accueil signée avec un établissement de recherche ou d'enseignement et qui précise la durée de réalisation des travaux, susceptible de s'étendre sur plusieurs années.

- **la carte "profession artistique et culturelle"** peut être accordée aux techniciens du spectacle et artistes étrangers titulaires d'un contrat passé avec une entreprise ou un établissement dont l'activité principale comporte la création ou l'exploitation d'une œuvre de l'esprit et qui souhaitent exercer leur activité en France pendant plus de trois mois. Cette carte, valable un an au plus, est renouvelable dans la limite du contrat de travail majoré d'un mois ou dans la limite de la durée de ses droits aux allocations de chômage.

- **la carte "commerçant", "artisan" ou "industriel"** concerne le ressortissant de pays tiers, établi ou non sur le territoire français, qui exerce ou participe en France à une activité dont l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers est exigée. La durée de validité de ce titre est d'un an, renouvelable.

- **la carte "étudiant"** : elle permet à un étranger de suivre un enseignement en France ou d'y faire des études. Elle lui accorde également le droit de travailler à titre accessoire dans la limite de 60% de la durée légale de travail annuelle, soit 964 heures par an.

Par ailleurs, l'étudiant étranger qui a obtenu en France un diplôme équivalent à un master et souhaite compléter sa formation par une première expérience professionnelle participant au développement économique de la France et de son pays d'origine, peut obtenir une autorisation provisoire de séjour de six mois non renouvelable. Pendant la durée de cette autorisation, il a la possibilité de rechercher ou d'exercer un emploi en France en relation avec sa formation et rémunéré au moins à hauteur de 1,5 fois le SMIC. Après cette période de six mois, l'intéressé, s'il a un emploi ou s'il est titulaire d'une promesse d'embauche – dans les conditions précitées, est autorisé à séjourner pour exercer une activité professionnelle sans que lui soit opposable la situation de l'emploi.

- **la carte bleue européenne** : la loi du 16 juin 2011 a transposé en droit interne les dispositions de la directive 2009/50 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié.

La "Carte Bleue Européenne" est délivrée au ressortissant de pays tiers justifiant :

- d'un contrat de travail d'une durée minimale d'un an pour un emploi hautement qualifié.
- d'un diplôme attestant des études supérieures d'au moins 3 années, ou une expérience professionnelle de 5 ans dans le même domaine d'activité et de niveau comparable;
- d'une rémunération au moins égale à 1,5 fois le salaire brut moyen de référence fixé annuellement par arrêté du ministre en charge de l'immigration soit, pour l'année 2012, **4287€ brut mensuel**.

Elle est valable d'un an à 3 ans en fonction de la durée du contrat de travail et est renouvelable.

- **la carte de séjour "vie privée et familiale"**: l'étranger installé en France peut demander à être rejoint par son conjoint majeur et ses enfants de moins de 18 ans, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptés. Il doit lui-même séjourner régulièrement en France depuis 18 mois au minimum et être titulaire, au moment du dépôt de la demande, soit d'une carte de séjour temporaire, soit d'une carte de résident, soit d'un récépissé de demande de renouvellement de l'un de ces titres.

Pour pouvoir faire bénéficier sa famille de cette procédure de **regroupement familial**, le demandeur doit disposer de ressources stables et suffisantes, c'est-à-dire d'un montant au moins égal à celui du SMIC, hors allocations familiales et prestations sociales. Depuis la loi du 20 novembre 2007, le montant exigé dépend désormais de la taille de la famille.

En outre, le regroupant doit apporter la preuve qu'il disposera d'un logement à l'arrivée de sa famille. Les conditions de logement sont appréciées par référence à ce qui est considéré

comme normal pour une famille similaire vivant dans la même région et doivent correspondre aux conditions minimales de confort et d'habitabilité fixées par la loi.

Enfin, les principes essentiels qui régissent la vie familiale en France doivent bien entendu être respectés : monogamie, égalité de l'homme et de la femme, respect de l'intégrité physique des enfants, respect de la liberté du mariage, assiduité scolaire, tolérance religieuse.

Ils se voient accorder de plein droit une **carte "vie privée et familiale"** qui les autorise à exercer une activité professionnelle salariée ou non. Elle est valable un an et est renouvelable sauf si son titulaire ne remplit plus les conditions exigées.

Les membres de famille des titulaires d'une carte de séjour portant la mention "salarié en mission" "carte bleue européenne" ou "compétences et talents" ne sont pas soumis à une procédure de regroupement familial mais à une procédure simplifiée dite "de famille accompagnante" et reçoivent une carte de séjour portant la mention "vie privée et familiale" de la même durée de validité que celle délivrée au titulaire d'une des cartes de séjour précitées.

- Les accords de gestion concertée

Dans l'objectif d'assurer une gestion efficace des flux migratoires et de favoriser le développement solidaire, l'accent a été mis sur le nécessaire partenariat avec les pays d'origine par la conclusion d'accords bilatéraux spécifiques.

Ces accords de gestion concertée des flux migratoires reposent sur le concept d'approche globale des migrations dont le caractère essentiel est désormais unanimement reconnu tant au niveau européen qu'international par les États d'origine, d'accueil et de transit. Chacun de ces accords fait l'objet d'une négociation particulière adaptée aux besoins des 2 pays signataires et à la nature des flux migratoires du pays partenaire.

De manière générale, ces accords de gestion concertée des flux migratoires sont fondés sur les **3 volets**, distincts et complémentaires, de la politique française d'immigration : **l'organisation de la migration légale, la lutte contre l'immigration irrégulière et le développement solidaire**. Les dispositions de ces accords concernent la circulation des personnes, l'admission au séjour, la réadmission, la coopération policière et le développement solidaire tout en étant adaptées à la situation et aux demandes propres à chaque pays partenaire.

Toutefois, la France ayant désormais conclu des accords avec les principaux pays avec lesquels elle entretient des relations en matière d'immigration, on se dirige désormais vers la signature d'accords soit uniquement relatifs aux échanges de jeunes (Balkans), soit ne comportant plus de dispositions sur le développement solidaire (projets avec le Vietnam et l'Inde).

S'agissant de l'admission au séjour pour des motifs professionnels, les accords prévoient la venue de jeunes professionnels, de travailleurs salariés permanents ou temporaires, de personnes pouvant prétendre à la carte "compétences et talents" et selon le cas, de salariés en mission et de saisonniers.

3) Prière de fournir, si possible, des statistiques ou toutes autres informations sur le taux de refus de délivrance de permis de travail demandés par des ressortissants d'Etats parties, ventilés par pays et selon qu'il s'agit d'une première demande ou d'un renouvellement.

Eléments statistiques

Les principaux flux d'immigration concernent les migrations de travail et les migrations familiales.

PAYS	IMMIGRATION PROFESSIONNELLE								
	Travailleurs permanents			Travailleur temporaires			Travailleurs saisonniers		
	2009	2010	Janvier à septembre 2011	2009	2010	janvier/septembre 2011	2009	2010	janvier/septembre 2011
Albanie	26	25	21	3	4	2		–	–
Arménie	39	36	41	6	2	3	3		1
Azerbaïdjan	7	4	4	2	2	–	–		–
Bosnie-Herzégovine	32	10	6	4	2	2	1	1	18
Bulgarie	525	460	426	85	80	82	294	634	852
Croatie	16	27	8	17	5	10			–
Géorgie	38	29	27	8	13	2			–
Macédoine	22	7	7	17	3	1	–	3	1
Moldavie	152	89	51	43	80	25	42	–	–
Roumanie	20	12	20	359	442	633	545	610	689
Russie	269	242	184	90	265	233	1	3	1
Serbie et Monténégro	157	93	61	32	33	44	43	24	17
Turquie	511	284	188	14	6	10	196	141	5
Ukraine	109	87	103	24	22	15	15	12	4

PAYS	IMMIGRATION FAMILIALE		
	2009	2010	Janvier à septembre 2011
Albanie	188	138	124
Arménie	504	582	432
Azerbaïdjan	101	101	72
Bosnie-Herzégovine	254	208	143
Bulgarie			
Croatie	53	53	37
Géorgie	227	196	125
Macédoine	199	147	83
Moldavie	142	158	135
Roumanie			
Russie	1155	1194	983
Serbie et Montenegro	858	474	433
Turquie	4788	4273	3160
Ukraine	376	389	342

Réponse au Comité européen des droits sociaux

Le Comité précise que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte révisée parce qu'il n'est pas établi que les règlements existants qui encadrent le droit d'exercer une activité rémunérée sont appliqués d'une manière libérale.

La création de titres pluriannuels (cf. supra), le droit pour les membres de famille admis en France d'exercer une activité professionnelle dès qu'ils le souhaitent, la non-opposition de la situation de l'emploi aux demandes d'autorisation de travail sur des métiers connaissant des difficultés de recrutement, l'introduction à partir de 2009 d'un visa de long séjour valant titre de séjour (cf. infra) la 1^{ère} année après l'entrée en France démontrent la volonté des autorités françaises et constituent indéniablement des facilités offertes aux ressortissants étrangers par la législation nationale dans le domaine de l'admission au séjour et au travail.

Le Comité note que le rapport ne fournit aucune statistique concernant le nombre d'autorisations de travail demandées, octroyées et refusées même si un outil d'analyse qui permettra d'obtenir les statistiques requises est actuellement en cours de mise en place et devrait être opérationnel courant 2008.

Comme précisé dans les rapports précédents, il n'existe pas actuellement de données informatiques disponibles sur le nombre de demandes d'autorisations de travail demandées et refusées. Cependant, l'outil d'analyse FRAMIDE (France Migration Détachement) dont la mise en place prévue en 2008 a dû être reportée en raison d'obstacles techniques est actuellement en phase d'expérimentation. Le prochain rapport devrait fournir les éléments chiffrés souhaités par le Comité.

Article 18§2 Simplification des formalités en vigueur et réduction ou suppression des droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme ;

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique ;

Création d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS/TS)

Créé par le décret du 27 avril 2009, ce dispositif entré en vigueur en juin 2009 dispense certaines catégories d'étrangers (visiteurs, conjoints de français, travailleurs salariés et travailleurs temporaires, étudiants) , titulaires d'un visa pour un séjour d'une durée supérieure à 3 mois, de souscrire une demande de carte de séjour pendant la durée de validité de ce visa, sous réserve de faire valider leur VLS/TS par l'Office français d'immigration et d'intégration (OFII) dans le délai de 3 mois à compter de leur entrée en France.

Le décret du 6 septembre 2011 a étendu le bénéfice du VLS/TS à de nouvelles catégories d'étrangers tels que les membres de famille d'un étranger, les stagiaires et les scientifiques chercheurs.

Leurs titulaires n'ont donc pas à déposer de demande de carte de séjour en préfecture, lors de leur installation en France. Ils bénéficient de l'ensemble des droits attachés à la carte de séjour temporaire portant la mention correspondant à leur situation. A l'échéance de leur VLS/TS,

leur demande de délivrance d'un titre de séjour est instruite dans les conditions d'un renouvellement de titre.

Simplification et extension du bénéfice de titres de séjour pluriannuels

La loi du 16 juin 2011 ainsi que le décret pris pour son application ont assoupli les conditions de délivrance de la carte "compétences et talents", du titre pluriannuel délivré aux scientifiques-chercheurs et créé un nouveau titre pluriannuel en faveur des membres de famille des titulaires de tels titres de séjour :

- les conditions d'octroi de la carte "compétences et talents" aux étrangers ressortissants de pays de la zone de solidarité prioritaire ont été assouplies par la suppression de l'obligation de participer à une action de coopération du demandeur d'une telle carte. De plus, la famille du titulaire de la carte "compétences et talents" bénéficiera d'une carte "vie privée et familiale" de 3 ans maximum ;
- création d'un titre pluriannuel au profit des membres de familles rejoignant les titulaires de la carte bleue européenne (CBE), de la carte "compétences et talents", de la carte de séjour portant la mention "salarié en mission" ou "scientifique-chercheur";
- délivrance d'un titre de séjour pluriannuel aux scientifiques-chercheurs à l'issue de la durée de validité de leur visa de long séjour valant titre de séjour.

3) Prière de fournir des statistiques ou toutes autres informations pertinentes sur le montant des droits de chancellerie et autres taxes réclamés aux travailleurs étrangers ou à leur employeur pour le permis de travail et/ou le titre de séjour, ainsi que sur le délai moyen nécessaire à leur obtention.

Droits de chancellerie

Les droits de chancellerie exigés pour la délivrance d'un visa de long séjour ou d'un visa de long séjour valant titre de séjour s'élèvent à 99 euros.

Taxes dues par l'employeur

Tout employeur procédant à l'embauche d'un travailleur étranger doit, lors de la première entrée en France de cet étranger ou de sa première admission au séjour en qualité de travailleur, acquitter une taxe au profit de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) dont le montant varie selon la nature de l'autorisation de travail :

- Lorsque l'embauche intervient pour une durée supérieure ou égale à 12 mois : dans ce cas, le montant de la taxe due par l'employeur est fixé à **50 %** du salaire versé au travailleur étranger, dans la limite de 2, 5 fois le SMIC.
- Lorsque l'embauche intervient pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois ou pour un emploi saisonnier, la taxe est de 70 euros lorsque le salaire est inférieur ou égal au montant mensuel du salaire interprofessionnel de croissance (SMIC). Elle est de 200 euros lorsque le salaire est supérieur au SMIC ou atteint au maximum une fois et demie ce même montant. 300 € sont dus par l'employeur lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le montant mensuel du SMIC.

Taxes dues par le travailleur à l'occasion de la délivrance ou du renouvellement du titre de séjour l'autorisant à exercer une activité professionnelle salariée

Les taxes dues par les travailleurs étrangers au profit de l'OFII sont les suivantes :

- 70 € lors de l'obtention de la première carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" ou "salarié en mission". Ce tarif est minoré pour les intéressés par rapport aux autres cartes de séjour délivrées à d'autres catégories d'étrangers (340 € pour les bénéficiaires d'une carte "compétences et talents", d'une carte portant la mention "scientifique-chercheur" ou d'une carte "visiteur", les bénéficiaires de cette dernière carte n'étant pas autorisés à travailler). Les travailleurs temporaires et saisonniers en sont exonérés.

- 85 € lors du renouvellement de la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié" ou "travailleur temporaire" et 110 € pour le renouvellement d'un titre "scientifique-chercheur", "saisonnier" ou "visiteur".

Article 18§3 assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ;

Les éléments de réponse sur le présent article figurent au point, ci-dessus, relatif à l'application de l'article 18§2.

Article 18§4

1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

2) **Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.**

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

Interprétation de ces dispositions par le CEDS

Paragraphe 1 : Application souple des règlements existants concernant le droit d'exercer une activité lucrative pour les salariés et travailleurs indépendants étrangers qui sont ressortissants d'un Etat partie et sollicitent un permis de travail dans un autre Etat partie, ainsi que pour les membres de leur famille admis sur le territoire national à des fins de regroupement familial.

Paragraphe 2 : Droit pour les travailleurs étrangers d'accomplir les formalités exigées pour l'exercice d'une activité lucrative dans le pays de destination ainsi que dans le pays d'origine, et droit d'obtenir permis de travail et titre de séjour en même temps, dans un délai raisonnable, en présentant une seule et unique demande.

Paragraphe 3 : Assouplissement périodique de la réglementation régissant l'emploi des travailleurs étrangers. Les conditions imposées pour l'accès des étrangers au marché du travail national ne doivent pas être par trop restrictives. Les restrictions d'accès qui frappent des personnes résidant légalement depuis un certain temps sur le territoire d'un autre Etat partie doivent être progressivement levées. Prolongation de la validité du titre de séjour en cas de perte de l'emploi afin de laisser un délai suffisant pour rechercher un nouvel emploi.

Paragraphe 4 : Droit de sortie des nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties.

Instruments internationaux traitant du même sujet

Règlement (CE) n° 1030/2002 établissant un modèle uniforme de permis de séjour pour les ressortissants de pays tiers

Directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial

Directive 2003/109/CE du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée

Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion.

Annexe à l'article 20

1. Il est entendu que les matières relevant de la sécurité sociale, ainsi que les dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations de survivants, peuvent être exclues du champ d'application de cet article.
2. Ne seront pas considérées comme des discriminations au sens du présent article les dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale.
3. Le présent article ne fait pas obstacle à l'adoption de mesures spécifiques visant à remédier à des inégalités de fait.
4. Pourront être exclues du champ d'application du présent article, ou de certaines de ses dispositions, les activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Cette disposition ne saurait être interprétée comme obligeant les Parties à arrêter par la voie législative ou réglementaire la liste des activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, peuvent être réservées à des travailleurs d'un sexe déterminé.

Informations à soumettre⁹

- 1) **Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.**

CADRE JURIDIQUE GENERAL

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche (cf. cadre juridique décrit sous l'article 1§2 – Droit au travail / élimination de toute discrimination dans l'emploi) ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière : la question de **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** constitue un point de vigilance, traduit en droit. Ainsi, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du [harcèlement sexuel](#) dans l'entreprise.

⁹ Les Etats parties qui ont accepté l'article 20 de la Charte sociale européenne (révisée) n'ont pas à répondre aux questions relatives à l'article 4§3 mais doivent intégrer ces questions dans leurs réponses questions relatives à l'article 20.

Le dispositif juridique en vigueur s'inscrit dans le respect des règles établies au niveau de l'Union européenne (directive 2002/73/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail)

Les **principales dispositions** en sont les suivantes :

Code du travail :

- [Articles L. 1141-1](#) à [L. 1146-3](#) relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- [Articles R. 1142-1](#), [R. 1143-1](#), [D. 1143-2](#) à [D. 1145-19](#), [L. 2323-57](#), [D. 2323-12](#), [L. 3221-1](#) à [L. 3222-2](#) relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes du code du travail ;
- [Article L2242-7](#) relatif à la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, afin de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- [Articles L. 2242-5-1](#) et [R. 2242-2](#) à [R. 2242-7](#) relatifs à la pénalité pour manquement à l'obligation de négocier.

Code pénal

[articles 225-1](#) à [225-4 du code pénal](#) relatifs à l'interdiction des discriminations ;

Les principales mesures de ce cadre juridique peuvent être regroupées en deux parties :

- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

Un volet est en outre consacré aux institutions :

- Les maisons de l'emploi doivent mener des actions de sensibilisation et d'information relatives à l'égalité professionnelle et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- La région organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation. L'Etat veille, pour sa part, dans les contrats qu'il est amené à signer, à déterminer des objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels les préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue. Le principe de la formation des personnels chargés de la formation professionnelle tout au long de la vie aux questions de l'égalité professionnelle est inscrit dans le code : l'égalité professionnelle fait partie des missions de ces personnels.

L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application du principe d'égalité et au respect des mesures du code du travail qui visent à mettre en œuvre ce principe. En cas de litige devant le conseil de prud'hommes concernant une différence de rémunération entre femme et homme, le ou la salarié(e) présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une inégalité puis, au vu de ces éléments, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Si cette inégalité non-justifiée est établie, deux types de sanctions sont prévus :

- des sanctions civiles : toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée. Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié ;
- des sanctions pénales, selon l'une ou l'autre des infractions commises : une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 € ou une amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. Toutefois, le tribunal peut ajourner le prononcé de la peine si l'employeur définit, après avis des représentants du personnel, les mesures propres à rétablir l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales. Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures a été signé dans l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

En cas de litige, le [conseil de prud'hommes](#) peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination. Les sanctions encourues par l'employeur sont l'annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, rémunération) et le versement de dommages-intérêts. Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces dispositions aménageant la charge de la preuve ne s'appliquent toutefois pas devant les juridictions pénales (la charge de la preuve incombe à l'accusation).

Sur une action de la victime, d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations, le tribunal correctionnel peut prononcer des peines d'emprisonnement (jusqu'à 3 ans) et d'amende (jusqu'à 45 000 €) lorsque le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement est fondé sur un motif discriminatoire prohibé par la loi. Par ailleurs, l'employeur qui ne respecte pas son obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'expose à une peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou une peine d'amende de 3 750 €

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au

moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; elles visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aménagements du cadre juridique sur la période de référence

Partant du constat de la persistance des écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes et suite aux recommandations du rapport de madame Grésy, l'article 99 de **la loi du 9 novembre 2010 n°2010-1330 portant réforme des retraites** a enrichi le corpus législatif concernant l'égalité professionnelle. Cette disposition a pour objectif la réduction effective des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Cette réduction passe par une mesure et une analyse des écarts, la définition de mesures correctives et l'évaluation des progrès obtenus, tendant à la suppression de ces inégalités.

A cette fin, la loi s'appuie sur les outils à la disposition des entreprises en matière de diagnostic des écarts de situation et continue à privilégier le dialogue social dans l'entreprise pour déterminer les modalités les plus adaptées de leur réduction. Elle retient trois axes de progrès et a pour objectif de :

- faciliter l'évaluation des écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes: la loi enrichit le contenu du rapport unique (applicable dans les entreprises de 50 à 300 salariés) pour l'harmoniser avec celui du rapport de situation comparée (dans les entreprises de plus de 300 salariés) et explicite de manière générale le contenu du rapport de situation comparée afin d'en faciliter la réalisation pour l'entreprise ;
- rendre transparente la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle: la loi porte obligation d'élaborer une synthèse du plan d'action et de la rendre accessible au public;
- sanctionner l'inaction : seront passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum de 1% de la masse salariale, proportionnée à la situation de l'entreprise et aux efforts réalisés, les entreprises de plus de cinquante salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle au sens de l'article L. 2242-5 du Code du travail ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail au 1^{er} janvier 2012.

Le dispositif de pénalité financière, constitue une menace forte pour les entreprises et revêt un caractère avant tout incitatif, l'objectif n'étant pas de récolter des fonds mais que les entreprises développent des mesures visant à terme à supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Fonction Publique

Le statut général des fonctionnaires comprend quatre lois : la première, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 concerne les droits et obligations des fonctionnaires pour les trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière). Les trois autres lois (lois n°84-16 du 11 janvier 1984, n°84-53 du 26 janvier 1984 et n°86-33 du 9 janvier 1986) visent les dispositions statutaires de chacune d'entre elles.

S'agissant plus particulièrement de l'égalité professionnelle homme/femme et de la discrimination liée au sexe, la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle a inséré un article 6 *bis* dans la loi n°83-634 du 13 juillet, 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article s'applique donc à l'ensemble de la fonction publique et pour tous les agents. Il prévoit :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés au premier alinéa ;

2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;

3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public ».

Ce texte :

- prohibe les discriminations liées au sexe qu'elles soient directes ou indirectes ;
- prévoit la possibilité d'organiser des recrutements distincts, à titre exceptionnel, lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions : à ce jour, pour la fonction publique civile, sont organisés des recrutements distincts de surveillants pénitentiaires (gardiens de prison) ;
- favorise une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des jurys, commissions de sélection de recrutement et d'avancement de fonctionnaires ainsi que pour les représentants de l'administration au sein d'organismes consultés sur la carrière des agents ou l'organisation et le fonctionnement des services ;
- interdit tout comportement de harcèlement lié au sexe dans les différentes étapes de la carrière.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

Mesures prises pour mettre en œuvre le cadre juridique

La politique menée par le Gouvernement français tend à inciter fortement les entreprises à s'auto-évaluer sur leurs écarts de rémunération toutes causes confondues (à la fois par grandes catégories professionnelles et au plus près des postes de travail) et à s'inscrire dans une logique de progression en mettant en œuvre des objectifs accompagnés d'indicateurs chiffrés. L'obligation d'établir un rapport de situation comparée comme celle de négociateur annuellement portent à la fois sur l'égalité professionnelle et sur l'égalité salariale (tant qu'un accord collectif n'a pas été conclu sur ce thème).

L'action gouvernementale

1.1. Une conférence tripartite sur l'égalité salariale - réunissant représentants de l'Etat, organisations syndicales et organisations patronales - a eu lieu le 26 novembre 2007. Dans le cadre de celle-ci, il a été établi un plan d'action qui a défini trois axes en la matière, à savoir :

- Accompagner et sensibiliser les négociateurs pour l'engagement de négociations loyales et sérieuses dans les branches et les entreprises afin d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux.

Ainsi, s'agissant de la négociation de branche en matière d'égalité salariale, l'appui des services du Ministère du travail se fait à plusieurs niveaux :

Le comité de suivi de la négociation salariale de branche évoque régulièrement la question de l'égalité salariale. Le suivi des négociations en cours sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est effectué depuis la rentrée 2006, à la demande des partenaires sociaux, par le comité de suivi de la négociation salariale de branche. Cette instance a été mise en place le 18 mars 2005 au sein de la sous-commission des salaires de la Commission Nationale de la Négociation Collective (regroupant les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national) et son activité est centrée sur le suivi des branches professionnelles regroupant au moins 5000 salariés.

Depuis lors, pour chaque branche professionnelle suivie, il est rappelé la négociation annuelle obligatoire sur la réduction des écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes : la fiche soumise au comité de-suivi présente ainsi l'état des négociations sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux, membres de ce comité relaient auprès de leurs fédérations les observations du comité.

Les réunions d'information des **présidents des commissions mixtes paritaires** abordent la question de l'égalité professionnelle et salariale. Les présidents de commission mixte sont régulièrement sensibilisés à la question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur formation initiale mais aussi lors de séances de formation continue. Ils sont notamment incités à rappeler les obligations des branches sur ce thème.

Dès la publication de la loi du 23 mars 2006, la Direction générale du travail (DGT) a rappelé systématiquement aux partenaires sociaux l'obligation de négocier sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toute convention collective nationale dont l'extension est demandée, et qui ne prend pas en compte cet objectif, fait d'ores et déjà l'objet depuis mars 2006 d'une observation de la part de l'administration appelant l'attention des partenaires sociaux sur les dispositions légales et sur le calendrier imposé. Dans ce cadre, la Direction Générale du Travail intervient auprès des branches qui le souhaitent afin de les aider à mieux appréhender ce thème de négociation notamment en leur présentant des bonnes pratiques recensées dans des accords de branches.

Dans le cadre de la réunion plénière de **la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC) qui a été convoquée, le 6 novembre 2009**, spécialement sur le sujet et de la présentation du bilan annuel de la négociation collective, les partenaires sociaux prennent connaissance de l'état de la négociation de branche en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

• Compléter ces actions d'accompagnement et de sensibilisation par une campagne de contrôle des entreprises sur les obligations relatives à l'égalité professionnelle. Cette campagne conduite par les services de l'inspection du travail, à partir du second trimestre 2008 s'est amplifiée en 2009 ou maintenir le niveau de mobilisation des entreprises.

Les différentes sections de l'inspection du travail mènent depuis le mois de septembre 2008 une campagne de contrôle ciblée sur les obligations relatives à l'égalité professionnelle. Cette campagne s'est intensifiée en 2009 (voir annexe 1 - circulaire DGT n°2009-02 du 28 janvier 2009 relative aux actions programmées et campagnes de contrôle en 2009).

Au niveau de l'entreprise, à défaut d'être accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur l'égalité salariale contenant les propositions des parties, les accords sur les salaires effectifs ne pourront plus être déposés auprès des DIRECCTE.

Le législateur a doté les agents de contrôle de moyens d'investigation renforcés en matière de lutte contre les discriminations. Aussi, afin que le système d'Inspection du Travail puisse disposer des connaissances juridiques et méthodologiques nécessaires à son action, un guide a été élaboré par la Direction générale du travail, et des formations sont dispensées aux agents afin de contribuer à l'effectivité du droit, en collaboration avec la HALDE.

Pour mener à bien cette campagne, un guide méthodologique du contrôle et une grille de remontées d'informations, accessibles sur SITERE, ont été élaborés par les services centraux.

Les motifs du faible nombre de contrôles réalisés dans le cadre de la campagne (565 questionnaires remontés sur les 1000 annoncés) sont les suivants :

- la situation économique défavorable a rendu la sensibilisation des entreprises difficile ;
- la complexité des contrôles (examen de nombreux documents : négociation annuelle obligatoire, accords collectifs, rapports de situation comparée, bilans sociaux) sur un champ d'intervention relativement récent pour l'inspection du travail ;
- l'absence de plaintes des salariés ou des institutions représentatives du personnel sur cette problématique auprès de l'inspection du travail ;
- la difficulté d'engager des poursuites pénales en cas de constat d'infractions sur des obligations essentiellement formelles (obligations de négocier, d'affichage, ...).

1.2. L'accent a été **mis**, en 2008, sur le rapport de situation comparée, outil indispensable et préalable aux négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle et salariale. Un groupe de travail composé de Directeurs des ressources humaines et des partenaires sociaux et mené par Mme de Ravaran, DRH de Thalès a été constitué, **Sur la base des conclusions remises au Gouvernement, début 2008, par Mme de Ravaran**, un guide d'aide à la réalisation du RSC, accompagné de modèles de rapports de situation comparée pour les entreprises de plus de 50 et pour celles de plus de 300 salariés, ainsi qu'un décret adaptant les indicateurs devant figurer dans ce rapport, ont été élaborés et sont mis à la disposition du public sur Internet. Ainsi, le décret n°2008-838 du 22 août 2008, pris sur la base du rapport d'un groupe de travail présidé par Madame de Ravaran, vient modifier les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin de faciliter la production et l'utilisation du RSC et aider à l'élaboration de plans d'actions. Il reprend ainsi des indicateurs existants dans le bilan social établi par les entreprises d'au moins de 300 salariés.

1.3. Le Président de la République, lors de son discours sur la politique familiale du 13 février 2009, a souhaité que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit un thème majeur de concertation avec les partenaires sociaux.

Pour préparer cette concertation, une **mission de l'Inspection générale des affaires sociales** (confiée à Mme Grézy) a été menée avec l'objectif de réaliser un bilan des différences de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et d'évolution dans l'emploi, en vue de présenter pour chacun des thèmes évoqués des propositions en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

Le rapport propose ainsi de fusionner les différentes négociations sur l'égalité professionnelle et salariale, de définir des leviers de changement qui doivent servir de base à la négociation, d'améliorer la place des femmes dans l'entreprise, d'assurer la transparence de l'information sur la situation des entreprises en matière d'égalité et de sanctionner les entreprises en cas de manquements.

Lors d'une réunion de la Commission nationale de la négociation collective qui s'est déroulée le 6 novembre 2009, Xavier DARCOS a remis aux partenaires sociaux un **document d'orientation** les invitant à examiner trois axes en matière d'égalité professionnelle : simplifier les règles en matière d'égalité professionnelle et salariale, favoriser une meilleure place des femmes dans l'entreprise et se donner les moyens d'appliquer la loi.

A l'issue d'une série de concertations bilatérales avec les partenaires sociaux, le ministre du travail a, par un courrier en date du 23 décembre 2009, renouvelé son invitation à négocier sur tout ou partie des sujets évoqués par le document d'orientation (conformément à l'article L. 1 du Code du travail) et fixe le délai d'ouverture des négociations à fin avril. Les partenaires sociaux n'ont pas fait connaître leur intention d'engager une telle négociation pendant le délai imparti.

Fonction publique

- La place active des femmes au sein des jurys, comités de sélection et instances consultatives.

La loi du 9 mai 2001 précitée et son décret d'application du 3 mai 2002 fixent l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la fonction publique, notamment au sein des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi que pour les représentants de l'administration au sein des organismes consultatifs.

Dans ces différentes instances, la proportion de femmes doit être supérieure à un tiers, ce chiffre ne concernant que l'administration pour les organismes paritaires.

D'une manière générale, les résultats disponibles aujourd'hui montrent que cette proportion est désormais bien respectée par les ministères.

Le pourcentage de femmes au sein des jurys est de 47,6% en 2006, soit en constante augmentation depuis 2000 (33,3% à 45,9% en 2005). Pour la première fois, en 2006, la part des femmes, présidentes de jurys, est supérieure à 30 % passant ainsi de 25,5% en 2005 à 31,6% en 2006.

S'agissant des organismes paritaires, à titre d'exemple, la part de femmes désignées par l'administration pour siéger au sein des instances consultées sur la carrière des agents pour la

période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 est de 38,5% (contre 36% (2004/2006), 33% (2003-2005)).

- Le Protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique.

L'année 2006 est en effet marquée par la conclusion le 25 janvier 2006 d'un accord entre les formations syndicales et le ministre de la fonction publique portant, notamment, sur l'évolution de l'action sociale qui prévoit notamment, des mesures d'aide à la famille, et parmi elles, la création de nouvelles prestations correspondant aux attentes des agents en matière de garde d'enfants.

Le premier volet porte sur la mise en place du chèque emploi service universel (le CESU) garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette action s'est poursuivie en 2007, avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Ces aides, versées sans conditions de ressources, sont modulées (600, 350 ou 200€ par enfant et par an) en fonction des ressources et du nombre de parts du foyer.

Depuis leur création, les prestations CESU - garde d'enfant 0/3 ans et CESU - garde d'enfant 3/6 ans ont révélé un très important dynamisme, qui témoigne de l'intérêt des agents. Au titre de l'année 2010, près de 100 000 demandes ont donné lieu à ouverture de droits pour le CESU - garde d'enfant 0/3 ans et près de 75 000 pour le CESU - garde d'enfant 3/6 ans (61% de ces demandes ont été déposées par des femmes).

Le second volet porte sur le suivi des réservations de places de crèches par les préfetures. Selon ce système dit "des réservations conventionnelles" l'Etat verse aux prestataires de crèches (organismes privés ou collectivités publiques), une participation financière en contrepartie de laquelle ces prestataires s'engagent à attribuer des places dans des structures leur appartenant ou placées sous leur contrôle, pour le compte exclusif des enfants des agents rémunérés sur le budget de l'Etat ; les agents s'engageant pour leur part à supporter les frais de garde.

Ces réservations de places bénéficient au père ou à la mère justifiant de la qualité d'agent rémunéré sur le budget de l'Etat, travaillant ou demeurant dans la région d'implantation des structures abritant ces réservations. Leur nombre s'élève à 600 par an environ (249 en 2007).

- La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique

D'autres mesures ont vocation à mieux organiser les carrières des femmes et à atténuer les effets des ruptures de carrière consécutives à la naissance des enfants ou à d'autres événements familiaux.

Ainsi, la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique prévoit la mise en place de dispositifs utiles comme la *reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)*, nouvelle modalité de sélection appliquée aux concours, qui permet aux femmes qui ont interrompu leur activité pendant quelque temps de faire valoir plus aisément leurs acquis antérieurs pour réintégrer la fonction publique ou présenter des concours.

En effet, ce nouveau type d'épreuve substitue aux exercices académiques traditionnels des modalités nouvelles de mise en œuvre du recrutement par concours, permettant aux candidats de valoriser l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions au sein d'une administration, d'un service déconcentré, d'un établissement public, d'une collectivité territoriale en lien avec le métier auquel il postule. Comme toute épreuve, celle de RAEP peut être l'unique épreuve d'admissibilité ou d'admission d'un concours, une épreuve supplémentaire commune à tous les candidats ou une épreuve supplémentaire proposée en option. Dans tous les cas, pour cette épreuve, un dossier type est rempli par le candidat et évalué par le jury. Lorsque qu'il sert de support à une « épreuve » d'admissibilité, il est noté. En revanche, lorsque le dossier est rempli en vue d'une épreuve d'entretien, le dossier est évalué mais non noté et sert de support au jury pour conduire l'entretien. Des épreuves de RAEP ont déjà été mises en place pour environ 150 voies de recrutement par concours ou examen professionnel (chiffres fin 2010).

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, en particulier sur les taux d'emploi et de chômage ventilés par sexe et les écarts de salaire en pourcentage.

En 2009, les femmes représentent près de la moitié de la population active (47,7%). Les comportements féminins et masculins se sont nettement rapprochés depuis une trentaine d'années : le taux d'activité des femmes s'est accru tandis que celui des hommes a diminué. L'écart entre le taux d'activité des femmes et des hommes s'est donc réduit (27,6 points d'écart en 1978 contre 8,8 points en 2009). Le taux d'emploi s'élève pour les femmes à 60% et à 68,4% pour les hommes.

La concentration des femmes dans certaines familles de métiers perdure : la moitié des emplois occupés par les femmes (50,6%) sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles¹⁰.

Par ailleurs, en comparant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net annuel moyen d'une femme dans le secteur privé ou semi-public est inférieur de 19,2% à celui d'un homme en 2008; toutefois, tous temps de travail confondus les salaires des femmes sont inférieurs de 27% de ceux des hommes.

Dans la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, les écarts sont un peu plus faibles (respectivement 14,6 et 11,5%) tandis que dans le secteur hospitalier public, l'écart est plus important avec un salaire inférieur en moyenne de 22,3% à celui des hommes. Les facteurs explicatifs de ces écarts sont multiples : discrimination directe, indirecte, effets de structures.

S'agissant du chômage des femmes et des hommes, le taux de chômage des femmes (9,4%) reste supérieur en 2009 à celui des hommes (8,9%). La tendance au rapprochement entre le taux de chômage des femmes et des hommes s'est accélérée avec la crise (les hommes sont en moyenne moins diplômés et travaillent dans les secteurs plus touchés par la crise). L'écart est passé de 1,8 point en 2003 à 0,5 en 2009.

¹⁰ La nomenclature des familles professionnelles résulte d'un croisement du Code des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee et du répertoire des métiers de l'ANPE (ROME). Elle a été revue en 2009.

Fonction publique

Chiffres au 31 décembre 2008, source INSEE, DREES, fichier général de l'Etat, traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

La part des femmes sur le marché du travail ne cesse de croître. Si celle-ci demeurent moins nombreuses que les hommes dans le secteur privé (45% de femmes), elles occupent 59,8% des emplois des trois fonctions publiques dont 63,1% des emplois civils (enseignants inclus).

Chacune des trois versants de la fonction publique comporte des spécificités en termes de métiers : enseignants et militaires dans la fonction publique de l'Etat (FPE) ; filières administrative et emplois à vocation sociale ou de service dans la fonction publique territoriale (FPT) y compris dans la filière technique ; médecins et personnes soignants dans la fonction publique hospitalière (FPH). Il en découle une part plus importante des femmes dans la FPT (61%) et dans la fonction publique hospitalière (77%). Pour la FPE, 51,7% sont des femmes, même parmi les agents civils (57,9%).

La spécialisation par métiers de chacune des fonctions publiques se retrouve dans la féminisation par catégorie.

La FPH compte une part de femmes record en catégorie B (professions intermédiaires) 86,7% parmi lesquelles figurent les infirmières. Dans la FPT, la féminisation est de 64,4% en B comme en C (employés et ouvriers). Dans la FPE, le niveau rassemblant plus de femmes est la catégorie A (cadres non enseignants et enseignants). Toutes fonctions publiques confondues, les postes de cadres sont globalement occupés par 58,5% de femmes (à 50,4% si on raisonne hors enseignants et militaires).

Les femmes dans les 7 000 emplois d'encadrement supérieur occupent moins d'un emploi sur six.

S'agissant du temps partiel, celui-ci concerne avant tout les femmes (78,9% dans la FPE, 85,9% dans la FPT)

En 2008, les écarts salariaux moyens entre hommes et femmes sont de 15,8% dans la FPE, de 13,1% dans la FPT, 28,7% dans la FPH. Cette comparaison s'avère peu opérante car, en moyenne, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes caractéristiques individuelles, n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes établissements.

Par exemple, les écarts salariaux sont plus élevés dans le secteur public hospitalier où le salaire moyen des hommes est supérieur de 27,5% à celui des femmes, en partie du fait des fonctions occupées : 27% des médecins ou pharmaciens sont des hommes tandis que les femmes occupent 86% des postes de la filière soignante sur le champ des établissements publics hospitaliers.

Même si les femmes sont aussi diplômées que les hommes, elles justifient souvent d'un parcours professionnel différent en raison notamment des périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes.

Réponses aux observations du CEDS

Diverses sanctions sont prévues par la loi de 2006 en cas de manquement à l'obligation de négocier. Le Comité rappelle que le précédent instrument juridique adopté dans ce domaine, la loi Génisson de 2001, obligeait déjà à négocier au niveau des entreprises sur les questions d'égalité ; or cette loi a été peu observée. Le Comité souhaite par conséquent être informé de la manière dont les sanctions prévues par le nouveau dispositif seront appliquées aux entreprises qui manqueront à leur obligation de négocier.

La question de la situation des femmes a largement été débattue lors de la discussion du projet de loi portant réforme des retraites. Les inégalités salariales tout au long de la carrière participent aux différences de pension entre les femmes et les hommes. Agir en faveur de l'égalité salariale permet ainsi d'agir *in fine* pour l'égalité devant la retraite.

Dans ce cadre, l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites instaure pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une pénalité financière en l'absence d'accord collectif ou de plan d'action en faveur de l'égalité. Cette pénalité de 1% de la masse salariale au maximum, sera modulable en fonction des efforts constatés de l'entreprise et, le cas échéant, des motifs de sa défaillance.

Il s'agit d'engager les entreprises à agir effectivement en faveur de l'égalité par la programmation d'actions opérationnelles, précises et accompagnées d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés. L'inspection du travail sera en charge du contrôle du dispositif au travers d'un dialogue contradictoire avec l'entreprise visant à l'engager à respecter pleinement ses obligations.

Sur le plan de la procédure, l'objectif qui a été recherché n'est pas « la sanction pour la sanction » mais de s'assurer que l'entreprise agit réellement sur la thématique de l'égalité et programment des mesures effectives. Dès lors la sanction n'intervient qu'à la fin d'un processus d'échange entre l'entreprise et l'inspection du travail :

- En l'absence d'accord ou de plan d'actions dans l'entreprise, mise en demeure par l'inspection du travail de combler cette carence ;
- L'entreprise a 6 mois pour agir : c'est le temps nécessaire pour qu'on ne se limite pas à des engagements formels mais à des actions réfléchies, négociées, et bien intégrées par tous les acteurs de l'entreprise.
- A l'issue du délai, si l'entreprise ne s'est pas mise en conformité avec les obligations légales (soit qu'elle n'ait pas d'accord ou de plan d'action, soit que ceux-ci ne répondent pas aux exigences légales sur le fond), le DIRECCTE peut prononcer la sanction dont il fixe le taux.
- La sanction n'est cependant pas appliquée automatiquement, si l'entreprise justifie objectivement d'un motif valable de défaillance, que le décret liste (difficultés économiques; des restructurations ou fusions en cours ; franchissement du seuil d'effectif dans l'année).

Les mesures de la loi portant réforme des retraites ont été précisées par le décret du 7 juillet 2011 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et après consultation des partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective et du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Le dispositif est récent, et il convient donc de suivre les évolutions prochaines pour mieux conclure quant aux résultats de ce nouvel instrument juridique.

Le Comité considère que la loi de 2006 va dans le bon sens. Il demande à être informé de la manière dont elle est concrètement appliquée et souhaite notamment savoir si l'obligation de mener des négociations collectives se traduit effectivement par l'adoption de clauses et de dispositions garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et dans les conventions collectives de branche. Le Comité demande aussi si la loi permet, dans les litiges en matière d'égalité salariale, de faire des comparaisons de postes et de rémunérations hors de l'entreprise directement concernée.

1- Accords de branche

Bilan quantitatif

Les accords professionnels de branche peuvent se répartir en deux catégories : d'une part, ceux portant exclusivement ou principalement sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dits accords spécifiques, et d'autre part ceux abordant ce thème parmi d'autres thématiques, le cas échéant suivant l'approche dite intégrée par opposition à une approche dite spécifique.

En 2010 (cf. en annexe 5 la partie du bilan de la négociation collective en 2010 consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), 54 accords de branche évoquent la problématique de l'égalité professionnelle (contre 75 en 2009, 34 en 2008 et 24 en 2007) et 37 traitent spécifiquement de ce thème (contre 34 en 2009, 19 en 2008 et 9 en 2007).

Les accords qui portent principalement sur les négociations salariales obligatoires se limitent généralement à rappeler la loi. Toutefois, quelques accords (industrie des panneaux à base de bois, publicité, industrie du pétrole) portent sur le diagnostic de la situation des femmes et des hommes et formulent des recommandations à l'égard des entreprises pour l'année 2011, visant à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Bilan qualitatif

Les négociations de branche ont vu apparaître un ensemble de bonnes pratiques, et notamment :

- le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes,
- la mobilisation de leviers concrets pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, comme les suivants :
 - o mettre l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne,
 - o insister sur la politique de promotion interne,
 - o mobiliser des outils de formation professionnelle,
 - o prise en compte des problématiques de la vie familiale,
- la résorption des écarts de rémunération par le biais d'une diffusion et d'un suivi des informations et bonnes pratiques.

Concernant plus particulièrement les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés à l'extension, ceux-ci peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

- établissent le diagnostic et défroissent des mesures effectives de résorption des écarts salariaux
- établissent un diagnostic mais renvoient aux entreprises le soin de définir les mesures de suppression des écarts ;
- ne font que rappeler les dispositions légales.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui fixe les obligations des branches professionnelles en matière de définition de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension

Années	(1) Accords égalité (étendus sans réserve)	(2) Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	(3) Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans réserve
2007	1	6	0	7	14%
2008	4	12	3	19	21%
2009	10	20	4	34	29,5%
2010	20	17	0	37	54%

Source : M Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (B DCC)

La qualité des accords examinés à l'extension progresse fortement en 2010 : les accords n'appelant pas d'observation représentent en 2010 plus de la moitié des accords examinés. Aucun accord n'a fait l'objet d'une réserve parce qu'il se limite à un rappel de la loi. Un accord sur deux dédié à la thématique de l'égalité professionnelle et salariale est aujourd'hui étendu sans réserve.

Parmi les 41 accords qui portent principalement sur les négociations salariales obligatoires, 38 se limitent à un rappel de la loi, 3 accords (*industrie des panneaux à base de bois, publicité, industrie du pétrole*) portent sur le diagnostic de la situation des femmes et des hommes et formulent des recommandations à l'égard des entreprises pour l'année 2011 visant à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

L'analyse des accords négociés au regard des exigences posées par la loi - définir et programmer des mesures de suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes - révèle encore cette année des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser un diagnostic des écarts salariaux ou un constat explicite et chiffré des différences femmes-hommes ;
- pour programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent parfois à un renvoi à d'autres négociations pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

Pour accompagner les branches dans les négociations relatives à l'égalité professionnelle, la circulaire SDFE/DGT/DGEFP d'application de la loi du 23 mars 2006 propose, à titre indicatif, aux partenaires sociaux des exemples d'indicateurs d'écarts de rémunération pertinents et d'actions pouvant être mises en œuvre afin de résorber les écarts existants.

Sanctions

Un représentant de l'Etat peut être désigné pour présider aux négociations dans la branche dans le cadre de commissions mixtes paritaires (article L. 2241-11 du Code du travail.).

Par ailleurs, le Ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec les dispositions légales (article L. 2261-25 du Code du travail), notamment celles qui seraient contraires aux principes d'égalité salariale et/ou d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2) Accords d'entreprise

2. 1 Bilan quantitatif

Comme dans les branches professionnelles, le nombre d'accords d'entreprise traitant de cette thématique reste marginal.

Tableau 4 : Nombre des accords d'entreprises abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total d'accords d'entreprise (a)

Années	Nombre total d'accords d'entreprise (b)	Accords d'entreprise abordant le thème de l'égalité
2007	20 170	854 (soit 4.3%)
2008	32 555	1580 (soit 4.9%)
2009	39 944	2150 (soit 5,4%)
2010	30 939	2438 (soit 7,9%)

(a): Le chiffre s'appuie sur les données disponibles au 1er avril 2011. Pour les années 2008 et 2009, le nombre d'accords est consolidé. Pour 2010, les données sont consolidées uniquement par les accords signés en 2010 et -enregistrés- lors du premier-trimestre- 2011 seulement.- Les volumes -observés en: 2010 pourraient-encore- -augmenter légèrement. Pour le nombre total de textes signés par des délégués syndicaux (accords; avenants, PV .. désaccords, dénonciations), qui sert de volume de référence, les données concernant 2008 ne tiennent pas compte des nombreux accords relatifs à la prime exceptionnelle et au déblocage anticipé de la participation. En 2009, le nombre total de textes tient compte d'un nombre particulièrement élevé d'accords sur l'emploi des seniors déposés en fin d'année

(a) : Ne sont comptabilisés ici que des accords d'entreprises ou des avenants à des accords abordant, seule ou en plus d'autres thèmes, la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Certaines négociations sur l'égalité salariale ont pu déboucher sur des procès verbaux de désaccords, mais ceux-ci ne sont plus comptabilisés dans le tableau.

Source : DGT-bilan de la négociation collective

S'agissant des litiges en matière d'égalité salariale, il est rappelé que, pour être considérés comme relevant d'une situation identique permettant au principe d'égalité de jouer, les salariés doivent appartenir à la même entreprise (en ce sens, Cass ; soc. 12 juillet 2006, n°04-46.104). Ainsi, le principe « à travail égal, salaire égal » ne s'applique pas aux salariés appartenant à des entreprises différentes peu important qu'ils soient soumis à la même convention collective (Cass. soc. 24 septembre 2008, n°06.45-579P).

Le Comité souhaite savoir si des employeurs ont été condamnés pour discrimination entre les sexes dans l'emploi sur la base d'autres motifs que le manquement à leur obligation de négocier. Dans l'affirmative, il souhaite connaître le nombre et le type d'affaires portées devant les tribunaux.

Il existe d'autres motifs de condamnation que le manquement à l'obligation de négocier.

Ainsi dans son jugement n°06-01.814 du 16 octobre 2009, le Conseil de prud'hommes de Bordeaux a accueilli favorablement les observations de la HALDE et a condamné l'Union nationale des industries de carrières et matériaux à verser à une de ses ex-salariées près de 100 000 euros d'indemnités pour discrimination sexiste, soit sur un autre motif que le manquement à leur obligation de négocier.

La Cour de cassation avait dans un arrêt du 26 juin 2008 (n° 06-46.204) affirmé que les salariés exerçant des fonctions différentes n'effectuent pas un travail de valeur égale. La requérante, directrice des ressources humaines, n'avait pu obtenir un alignement sur le salaire des autres directeurs spécialisés, en l'espèce directeur industrie, directeur études-projet et directeur commerce. Cette solution rendait en pratique inapplicable le principe d'égalité salariale pour tous les postes de haut niveau car, a priori, il n'existe qu'un seul DRH dans l'entreprise. Cette jurisprudence était contraire à celle de la Cour de justice de l'Union européenne qui a déjà eu l'occasion de prescrire la comparaison de la situation de deux salariés exerçant des fonctions différentes (CJCE, 26 juin 2001, aff. C-381-99).

Dans l'affaire jugée le 6 juillet 2010, la cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en approuvant la Cour d'appel d'avoir accordé le rappel de salaire demandé selon cet attendu de principe : « Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 3221-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ; que selon l'article L. 3221-4 du même code, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (Cour de cassation, chambre sociale, 6 juillet 2010, pourvoi n°09-40021 - annexe n°7). Les juges ont ainsi estimé qu'il s'agissait d'un travail de valeur égale en relevant qu'il y avait identité de niveau hiérarchique et de responsabilités, une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chaque fonction exigeant des capacités comparables et une charge nerveuse du même ordre.

Ainsi, les arrêts du 9 novembre 2010 (Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 18^e chambre, 9 novembre 2010 n° 09/08526 -) et du 7 octobre 2010 (Cour d'appel de Paris, Pôle 6, 7 octobre 2010 n° 08/08885 -) confirment la position de principe de l'arrêt du 6 juillet 2010.

Il n'y a pas de données statistiques sur le nombre d'affaires portées devant les tribunaux pour discrimination entre les sexes dans l'emploi.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Paragraphes a, b, c et d : Droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle - accès à l'emploi, rémunération et autres conditions de travail, y compris le licenciement et autres formes de préjudice, formation et orientation professionnelles, promotion -, ainsi qu'en matière de sécurité sociale. Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est entendu au sens de l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le droit des femmes et des hommes à l'égalité doit être garanti par des textes de loi suffisamment détaillés. Toute législation, réglementation ou autre mesure administrative qui ne serait pas conforme au principe d'égalité doit être abrogée ou révoquée. Le droit interne doit offrir des voies de recours adéquates et efficaces en cas d'allégation de discrimination. La charge de la preuve doit être aménagée. Quiconque subit une discrimination fondée sur le sexe doit avoir droit à une indemnisation adéquate, c.-à-d. une indemnisation suffisante pour compenser le préjudice subi par la victime et pour avoir un effet dissuasif sur le contrevenant. Les salariés qui cherchent à faire valoir leur droit à une rémunération égale doivent être protégés par la loi contre toute forme de représailles de la part de l'employeur.

Pourront être exclues du champ d'application de l'article 20 les activités professionnelles - et la formation qu'elles supposent - qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Les dispositions qui protègent les femmes ne sont pas considérées comme des discriminations si elles sont objectivement justifiées par des nécessités qui concernent exclusivement les femmes, notamment celles touchant à la maternité (grossesse, accouchement et période postnatale).

Parallèlement à la législation, les Etats parties sont tenus de prendre des mesures spécifiques – y compris des mesures d'intervention positive - pour éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet en termes de possibilités de formation et d'emploi.

Instruments internationaux traitant du même sujet

Recommandation n° R (98)14 relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe

Convention n° 111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi, 1958

Directive 2006/54/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Annexe à l'article 24

1. Il est entendu qu'aux fins de cet article le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.
2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés :
 - a. les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
 - b. les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ;
 - c. les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.
3. Aux fins de cet article, ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment :
 - a. l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;
 - b. le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir un mandat de représentation des travailleurs ;
 - c. le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;
 - d. la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
 - e. le congé de maternité ou le congé parental ;
 - f. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.
4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationale, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Informations à soumettre

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Le cadre juridique du licenciement se fonde sur le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, mais pour une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement pour motif personnel.

Le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié : son comportement (faute...), une insuffisance professionnelle ; pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse. A défaut, le licenciement est qualifié d'injustifié ou d'abusif. Sous peine de nullité, aucun licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire

(sexe, religion, opinions politiques et syndicales, appartenance à une race ou une ethnie...) ou en violation d'un droit du salarié (droit de grève, droit de saisir la justice).

Les principaux textes relatifs au licenciement pour motif personnel sont les suivants :

- Articles L. 1232-1, L. 1233-2, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1235-1 à L. 1235-5 et L. 1236-1 à L. 1236-6 du Code du travail.
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26)

Tout licenciement peut être contesté devant le [conseil de prud'hommes](#). Le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties (l'employeur et le salarié) après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié. Si le juge estime qu'il n'existe pas de cause réelle et sérieuse, il peut :

- proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis,
- si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, condamner l'employeur à verser au salarié une indemnité au moins égale à 6 mois de salaires. Toutefois, si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés, le montant de l'indemnité est fixé selon le préjudice subi. Ces sommes sont versées en plus des [indemnités de licenciement et de préavis](#).

En outre, si le licenciement du salarié intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Cette disposition n'est toutefois pas applicable au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés.

Le licenciement pour motif économique.

Tout employeur qui envisage de rompre - après la [période d'essai](#) - le contrat de travail à durée indéterminée d'un seul salarié pour un motif économique doit respecter les règles concernant le reclassement du salarié, l'ordre des licenciements, la convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision, la notification du licenciement, l'information de la DIRECCTE, le préavis.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque :

- tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ;
- et que le reclassement du salarié sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente (la rémunération à prendre en compte est la rémunération globale, telle que définie à [l'article L. 3221-3 du code du travail](#)) ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Les offres de reclassement ainsi proposées doivent être écrites et précises.

Les principaux textes relatifs au licenciement pour motif économique sont les suivants :

- Articles L. 1233-11 à L. 1233-20, L. 1234-1 et D. 1233-3 du Code du travail
- Instruction de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) n° 2006-01 du 23 janvier 2006 relative à l'appréciation de propositions de reclassement à l'étranger.
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26)
- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25)
- Loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 (JO du 19)
- Circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011

Une procédure spécifique s'applique lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient dispose d'implantations hors du territoire national. Cette procédure consiste pour l'employeur, avant de faire des propositions de reclassement à l'étranger, à s'assurer que le salarié concerné est d'accord pour recevoir de telles propositions et à quelles conditions.

L'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

Versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est calculée à partir d'un salaire de référence et en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis même si le salarié est dispensé de l'effectuer.

Les principaux textes relatifs à l'indemnité légale de licenciement sont les suivants :

- Articles L. 1223-4, L. 1234-9 à L. 1234-11, R. 1234-1 à R. 1234-5 du Code du travail.
- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26) fixant à 1 an (contre 2 ans auparavant) l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement -disposition appliquée aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 27 juin 2008- et supprimant pour le calcul de cette indemnité, la distinction précédemment opérée selon l'origine, économique ou non, du licenciement.
- Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19).

La détermination du montant est la suivante : l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Ces dispositions figurent à l'article R. 1234-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret 2008-715 du 18 juillet 2008 (JO du 19) ; elles sont applicables aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de ce décret, soit à compter du 20 juillet 2008. L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique.

L'inspecteur du travail vérifie la motivation et la crédibilité des efforts fournis par l'entreprise en cas de licenciement, notamment par le dispositif du plan de sauvegarde de l'emploi. Le

contrat de transition professionnelle vise à l'accompagnement des licenciements économiques dans certains bassins d'emploi.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Ce document :

- regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- est obligatoirement communiqué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
Les représentants du personnel (CE ou, à défaut, délégués du personnel), lorsqu'ils existent, doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

Le PSE intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Il détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans ce plan de reclassement ; ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CE ou, à défaut, des délégués du personnel.

Peuvent être prévues :

- des actions de reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de leur accord exprès, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ;
- des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Le contrat de transition professionnelle

Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emplois précisément délimités, le contrat de transition professionnelle (CTP) s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non soumise à l'obligation de proposer un [congé de reclassement](#). Dans les entreprises concernées, l'obligation faite à l'employeur de proposer un contrat de transition professionnelle se substitue à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé.

Le contrat de transition professionnelle, d'une durée maximale de 12 mois, a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures

d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du CTP. L'évolution du dispositif du CTP est en cours de négociation avec les partenaires sociaux. Dans l'attente de leur issue, le dispositif reste applicable.

Le CTP est signé entre le salarié concerné et la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) spécialement créée à cet effet (« Transito CTP »). Cette filiale dispose d'un correspondant dans chaque Maison de l'emploi concernée par le dispositif du CTP. Toutefois, dans les nouveaux bassins d'emploi où est expérimenté le CTP (soit, à l'heure actuelle, le Havre, Niort, Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre, Mulhouse, Auxerre, Dreux, Les Mureaux-Poissy, Saint-Quentin, la Vallée de l'Arve, Hagetmau, Briey-bassin houiller, Marne moyenne, Thiers, Saint-Étienne, Colmar, Orange-Carpentras, Saint-Brieuc - Loudéac, Vallée de la Maurienne, Fumel, Saint-Claude et Saint-Nazaire, voir ci-dessous), les missions dévolues à la filiale de l'AFPA sont assurées par « Pôle emploi ».

Sont tenues de proposer un contrat de transition professionnelle à leurs salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé, les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement (c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif), qui engagent une procédure de licenciement pour motif économique entre le 15 avril 2006 et le 31 mars 2011, à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré. La liste précise des communes appartenant à ces bassins d'emploi est donnée par [l'arrêté du 21 avril 2006](#) (JO du 22 avril) complété par l'arrêté du 30 janvier 2009, celui du 4 juin 2009 et celui du 20 février 2010 cités en référence.

Pendant la durée de son contrat de transition professionnelle et en dehors des périodes de travail qu'il peut être amené à effectuer et au titre desquelles il sera rémunéré directement par l'entreprise ou l'organisme qui l'emploie, le bénéficiaire du contrat :

- a le statut de stagiaire de la formation professionnelle,
- et perçoit une « allocation de transition professionnelle » (ATP) égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des 12 mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle.

3) Prière de fournir des données chiffrées, statistiques ou toutes autres informations pertinentes, si possible.

Licenciement pour motif personnel				
Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse	Faute grave	Faute lourde
refus d'un salarié de se soumettre aux formalités de pointage (CA Douai 31 mai 2005)			X	
refus réitéré d'un directeur d'établissement de				

remettre à l'employeur les documents comptables et les effets de commerce de l'établissement (Cass. soc. 28 avril 2006)			X	
refus d'un salarié carrossier de procéder à un démontage de cadran, cette tâche ne relevant pas de sa qualification (Cass. soc. 1 ^{er} mars 2006)	X			
fait pour un salarié d'avoir fait effectuer son travail par un tiers (Cass. soc. 26 septembre 2006)			X	
Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle et sérieuse	Faute grave	Faute lourde
erreurs grossières et manifestes de comptabilité d'un directeur d'établissement détenant une délégation de signature (Cass. soc. 10 octobre 2006)			X	
fait pour un salarié, membre du comité de direction d'un casino, d'avoir sciemment inscrit un client interdit de jeu sous la fausse identité de son neveu (Cass. soc. 11 janvier 2006)				X
retrait par un salarié, sans l'accord de l'employeur, du compte en banque qui lui permettait de faire fonctionner l'entreprise de la somme correspondant aux heures complémentaires dont il réclamait le paiement (Cass. soc. 9 mai 2006)			X	
fait pour un salarié d'avoir été absent une semaine sans justification, ce fait constituant l'unique manquement commis, en 25 ans de carrière, par ce salarié au comportement jusqu'alors irréprochable (Cass. soc. 7 mars 2006)	X			
absences répétées et non autorisées d'un peintre en bâtiment ayant perturbé l'organisation de chantiers (Cass. soc. 11 octobre 2006)			X	
fait pour un salarié graphiste d'avoir ouvert et exploité, à l'insu de son employeur, un site internet sur lequel il effectuait des offres de service pour une activité concurrentielle à celle de son employeur (CA Reims 21 septembre 2005)		X		
fait pour un salarié âgé qui n'avait fait l'objet d'aucune remarque auparavant d'avoir traité de « jeune connard » son supérieur hiérarchique en réplique aux insultes de ce dernier qui l'avait donc provoqué (CA Paris 11 janvier 2006)	X			
insulte par un salarié d'un collègue, menace de son supérieur hiérarchique avec un couteau et dégradation ayant entraîné des dégâts matériels importants (Cass. soc. 13 septembre 2006)			X	

Licenciement pour motif économique

Une réorganisation n'est légitime et peut donc justifier des licenciements économiques que si elle est mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir et ses conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement. *Cass. soc. 11 janvier 2006, n° 05-40.977 et 04-46.201*

L'employeur est en droit d'anticiper des difficultés, à la condition que celles-ci soient prévisibles. Il doit, en cas de litige, être en mesure de prouver la menace qui pesait sur la compétitivité de son entreprise à l'aide d'éléments circonstanciés, les juges ne se satisfaisant pas d'arguments généraux sur le secteur d'activité et les marges nécessaires pour maintenir un haut degré d'innovation. *Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-47.376*

C'est à juste titre qu'une cour d'appel décide que le licenciement d'une salariée était dépourvu de cause économique, après avoir constaté que la réorganisation à l'origine de ce licenciement visait à une amélioration des marges qui étaient positives, de sorte que cette réorganisation n'apparaissait pas nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité. *Cass. soc. 13 septembre 2006, n° 05-41.665D*

Salariés concernés	Situations	Sanctions	Remarques	Bases
Salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés	tout licenciement sans cause réelle et sérieuse	<ul style="list-style-type: none"> - possibilité de réintégration, ou : - indemnité d'au moins 6 mois de salaire au salarié - remboursement des Assedic limité à 6 mois d'allocations chômage 	non cumulables	articles L 1235-3 et 1235-11 code du travail
	tout licenciement irrégulier	<ul style="list-style-type: none"> - accomplissement de la procédure - indemnité au maximum d'un mois de salaire au salarié 		article L 1235-3 du code du travail
Autres salariés	tout licenciement sans cause réelle et sérieuse	indemnité en fonction du préjudice subi apprécié souverainement par le juge	cumulables	article L 1235-5 du code du travail
	tout licenciement irrégulier	indemnité en fonction du préjudice subi apprécié souverainement par le juge		
Contextes particuliers	Irrégularités	Sanctions		
toutes ruptures	préjudice moral	dommages-intérêts		
	abus de droit	dommages-intérêts		

faute grave, faute lourde	déqualification	versement des droits
---------------------------	-----------------	----------------------

**Licenciement économique : - consultation des représentants des travailleurs
- notification à l'autorité compétente**

	Licenciement économique individuel	« petit » licenciement économique collectif (moins de 10 salariés sur 30 jours)	« gros » licenciement économique collectif (plus de 10 salariés sur 30 jours)	
	Toutes entreprises		Entreprises sans représentants du personnel	Entreprises avec représentants du personnel
Consultation préalable des représentants du personnel sur le licenciement	non	oui (s'ils existent)		Oui (2 réunions) ou 3 réunions si expertise (entreprises de plus de 50 salariés)
Plan de sauvegarde pour l'emploi	non	non	Entreprises de moins de 50 salariés : non Entreprises de plus de 50 salariés : oui (plus affichage)	Entreprises de moins de 50 salariés : non Entreprises de plus de 50 salariés : oui (remis aux RP)
Entretien préalable	oui	oui	oui	non
Proposition d'une convention de reclassement personnalisée à tout salarié dans une entreprise de moins de 1000 salariés	oui	oui	oui	oui
Proposition d'un congé de reclassement dans une entreprise de plus de 1000 salariés	oui	oui	oui	oui
Information de la direction départementale du travail (DDTEFP)	oui (après le licenciement)	oui (après le licenciement)	oui (avant le licenciement)	oui (avant le licenciement)
Lettre de licenciement motivée	oui (avec mention de la priorité de réembauchage)	oui (avec mention de la priorité de réembauchage)	oui (avec mention de la priorité de réembauchage)	oui (avec mention de la priorité de réembauchage)
Indication des critères de l'ordre des licenciements sur demande	oui	oui	oui	oui

OBSERVATIONS DU CEDS.

Le Comité demande comment sont fixés en France les âges de départ à la retraite (âges de départ obligatoire à la retraite prévus par la loi, par le contrat de travail ou par une convention collective) et l'âge d'admission à pension (âge à partir duquel un individu a droit à une pension de l'Etat), et quelle conséquence a sur la relation d'emploi l'arrivée d'un salarié à l'âge de départ à la retraite et/ou d'admission à pension. Il souhaite

notamment savoir si le droit français prévoit le licenciement fondé sur le fait que le salarié concerné a atteint l'âge de la retraite et si des procédures particulières doivent être suivies ou des conditions remplies lorsqu'un salarié atteint l'âge de la retraite, ou s'il est automatiquement mis à la retraite.

Fixation des âges de départ à la retraite et d'âge d'admission à pension.

Les âges de départ à la retraite sont fixés par la loi, aussi bien pour les âges légaux à taux plein que pour les départs en retraite anticipés, pour les régimes généraux comme spéciaux ou du secteur privé. Par ailleurs, l'âge d'admission à pension est fixé à 65 ans, exceptions faites de cas particuliers détaillés ci-après. Une dérogation à l'âge de départ ou de mise en retraite peut être appliquée dans les cas de conventions ou d'accords collectifs conclus avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ; pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 ; dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 et enfin dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Plus précisément, la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 a relevé l'âge légal de départ à la retraite, dans la plupart des cas. A partir de 2018, l'âge minimum pour partir à la retraite sera de 62 ans, contre 60 ans actuellement (augmentation de 4 mois chaque année, à partir du 1er juillet 2011). La réforme a également porté de 65 à 67 ans l'âge minimum pour qu'un salarié n'ayant pas cotisé le nombre de trimestres nécessaire puisse partir à la retraite sans décote (augmentation de 4 mois chaque année, à partir du 1er juillet 2011). Cet âge reste fixé à 65 ans pour les parents de trois enfants nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour élever au moins l'un d'eux pendant l'équivalent d'au moins un an au cours de ses trois premières années, à condition d'avoir cotisé au préalable au moins 8 trimestres ; les parents d'un enfant handicapé, qui s'en sont occupés pendant au moins trente mois ; les aidants familiaux ayant interrompu leur activité professionnelle à ce titre pendant au moins trente mois consécutifs ; les assurés handicapés à 50% au moins.

Les âges légaux varient selon les régimes :

- Pour les salariés et les non-salariés du secteur privé, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé à 62 ans.

- Dans la fonction publique, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est variable. Il est de 62 ans pour les agents des catégories « sédentaires » (métiers de bureau), qui sont mis d'office à la retraite à 67 ans et de 52 ou 57 ans pour les agents des catégories « actives » (métiers de terrain pénibles ou dangereux), qui sont mis d'office à la retraite à 57 ou 62 ans.

- Dans les régimes spéciaux, l'âge d'ouverture des droits est variable (de 40 à 60 ans) et diffère selon le métier exercé et l'ancienneté. Depuis la réforme de 2008, la plupart des régimes ont été alignés sur 60 ans. Avec la nouvelle réforme, ces différents âges vont augmenter de deux années.

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a créé un dispositif pour les carrières dites longues qui permettait de partir à la retraite avant 60 ans (entre 56 et 59 ans) pour les personnes qui ont commencé à travailler très jeunes (entre 14 et 17 ans).

Licenciement du salarié sur le motif que ce dernier a atteint 70 ans.

Sur la question de savoir si le droit français prévoit le licenciement fondé sur le fait que le salarié concerné a atteint l'âge de la retraite et si des procédures particulières doivent être suivies ou des conditions remplies lorsqu'un salarié atteint l'âge de la retraite, la législation dispose qu'un employeur du secteur privé peut mettre d'office en retraite un salarié contre son gré à 70 ans.

Un employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'un salarié né avant le 1er juillet 1951 dont l'âge est compris entre 60 et 65 ans, mais peut la conclure avec l'accord du salarié lorsque son âge est compris entre 65 et 69 ans. Si le salarié est né à partir du 1er juillet 1951, ces bornes d'âge de 60 et 65 ans reculent progressivement en fonction de l'année de naissance. Pour les salariés nés à compter du 1er juillet 1951, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer une mise à la retraite est fixé à : 65 ans et 4 mois pour un salarié né au cours du 2nd semestre 1951 ; 65 ans et 8 mois pour celui né en 1952 ; 66 ans pour celui né en 1953, 66 ans et 4 mois pour celui né en 1954 ; 66 ans et 8 mois pour celui né en 1955 ; 67 ans pour celui né à partir de 1956.

S'il souhaite y recourir, l'employeur doit respecter une procédure précise. Trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

-Si le salarié répond favorablement, l'employeur pourra engager la procédure de mise à la retraite.

-En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit. S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié). Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement abusif. Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il convient de considérer que le silence du salarié emporte consentement à la proposition de mise à la retraite émanant de son employeur.

L'employeur peut prendre la décision de mettre d'office un salarié à la retraite dès lors que celui-ci a au moins 70 ans. Le code du travail n'impose aucune procédure particulière. Si la convention collective applicable dans l'entreprise ne prévoit rien en la matière, l'employeur informe le salarié selon les modalités de son choix.

L'article 1133-2 du Code du Travail modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6 indique que les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période raisonnable avant la retraite.

Le Comité estime que l'âge du salarié ne constitue pas un motif valable de licenciement sauf si celui-ci est, en droit interne, objectivement et raisonnablement justifié par un but légitime - politique de l'emploi, objectifs liés au marché du travail, nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service - et sous réserve que les moyens pris pour y parvenir soient appropriés et nécessaires. Il demande que le prochain rapport indique si le cadre juridique respecte cette approche et, dans l'affirmative, de quelle manière.

L'âge du salarié ne constitue pas un motif valable de licenciement sauf si celui-ci est objectivement et raisonnablement justifié par un but légitime, c'est à dire, au sens de l'article 1133-2 du Code du Travail, par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Par ailleurs, l'article L1237-5, modifié par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 27 dispose que la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale sous réserve des septième à neuvième alinéas.

Un âge inférieur peut être fixé, dans la limite de celui prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale :

1° Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;

2° Pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 ;

3° Dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;

4° Dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé de départ en retraite, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé par décret ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1^{er} alinéa de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. La même procédure est applicable chaque année jusqu'au soixante-neuvième anniversaire du salarié.

La jurisprudence du Conseil constitutionnel va dans ce sens. A l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité dont il a été saisi le 14 décembre 2010 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 2559 du 14 décembre 2010), le Conseil constitutionnel expose les considérant suivants :

1. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 décembre 2008 susvisée : « La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale »;

2. Considérant que, selon le requérant, la possibilité de mettre d'office à la retraite un salarié ayant atteint l'âge de soixante-cinq ans porte atteinte au droit d'obtenir un emploi et constitue une discrimination en fonction de l'âge qui méconnaît le principe d'égalité devant la loi

3. Considérant, d'une part, qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » ; qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, de poser des règles propres à assurer, conformément aux dispositions du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre;

4. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

5. Considérant qu'en fixant une règle générale selon laquelle, en principe, l'employeur peut mettre à la retraite tout salarié ayant atteint l'âge ouvrant droit au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein, le législateur n'a fait qu'exercer la compétence qu'il tient de l'article 34 de la Constitution pour mettre en œuvre le droit pour chacun d'obtenir un emploi tout en permettant l'exercice de ce droit par le plus grand nombre ; qu'il s'est fondé sur des critères objectifs et rationnels en lien direct avec l'objet de la loi ; que, dès lors, il n'a méconnu ni le cinquième alinéa du Préambule de 1946 ni le principe d'égalité devant la loi ;

6. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit [...] ».

D'après l'interprétation du Conseil constitutionnel, le premier alinéa de l'article L. 1237-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 17 décembre 2008 susvisée, est donc conforme à la Constitution.

Opinion dissidente de M. N. Aliprantis, à laquelle se rallie M. J-M. Belorgey

Conclusion relative à l'article 24

Le Comité conclut que la situation en France n'a pas changé lors de la période de référence (1er janvier 2005 -31 décembre 2006) et qu'elle est par conséquent toujours conforme à l'article 24 de la Charte révisée.

Or, durant la période de référence – même si le rapport de la France n'en fait pas état-, la situation a connu un changement important : l'adoption et l'entrée en vigueur de l'ordonnance 2005-893 du 2 août 2005 créant le contrat nouvelle embauche. Ce contrat était soumis au code du travail à l'exception des dispositions relatives à la motivation du licenciement au cours des deux premières années d'emploi.

Nous considérons que la possibilité de licencier sans motivation allait au-delà des exceptions admises par l'article 24 pour les mêmes raisons que celles exposées dans le Rapport du comité chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France des conventions (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et (no 158) sur le licenciement, 1982, présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par la Confédération générale du travail - Force ouvrière.

Le contrat nouvelle embauche a été abrogé, depuis, par la loi n°2005-596 du 25 juin 2008. Pour autant, la situation n'était pas conforme à l'article 24 de la Charte révisée au cours de la période de référence et nous considérons que le Comité aurait dû conclure à la violation de cette disposition.

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Au regard de l'article 24, sont réputés constituer des motifs valables de licenciement :

- i) les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié, ainsi que certains motifs d'ordre économique ;
- ii) les motifs « fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».

L'annexe à l'article 24 énumère les motifs sur la base desquels le licenciement est interdit.

L'interdiction de licencier pour les motifs ainsi énoncés est également, dans la plupart des cas, une condition déterminant la conformité à d'autres articles de la Charte.

Deux motifs sont examinés sous le seul angle de l'article 24, à savoir :

- a. le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur, en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes.
Le droit interne doit contenir des garanties expresses, dans la loi ou la jurisprudence, contre le licenciement par représailles ;
- b. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident. Un délai peut être fixé pour protéger les salariés contre le licenciement en pareil cas.

Tout salarié qui estime avoir été licencié sans motif valable doit être en droit d'intenter un recours devant un organe impartial. Les salariés licenciés sans motif valable doivent se voir accorder une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les systèmes indemnitaires sont considérés appropriés dès lors qu'ils prévoient :

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ou la possibilité de réintégration ;
- et/ou des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par le salarié.

Instruments internationaux traitant du même sujet

Convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, 1982

Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité de leur employeur

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

Annexe à l'article 25

1. L'autorité compétente peut à titre exceptionnel et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs exclure des catégories déterminées de travailleurs de la protection prévue dans cette disposition en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi.
2. Le terme « insolvabilité » sera défini par la loi et la pratique nationales.
3. Les créances des travailleurs sur lesquelles porte cette disposition devront au moins comprendre :
 - a. les créances des travailleurs au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
 - b. les créances des travailleurs au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
 - c. les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi.
4. Les législations et réglementations nationales peuvent limiter la protection des travailleurs à un montant déterminé qui devra être d'un niveau socialement acceptable.

Informations à soumettre

1) Prière de décrire le cadre juridique général. Prière d'en spécifier la nature, les raisons et l'étendue de toute réforme.

Tout commerçant, toute personne inscrite au répertoire des métiers, tout agriculteur, toute autre personne physique exerçant une activité professionnelle indépendante et toute personne morale de droit privé, employant un ou plusieurs salariés, doit assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés expatriés, contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires. Les salariés intérimaires victimes d'une défaillance de leur entreprise de travail temporaire sont pris en charge par la garantie financière de l'entreprise de travail temporaire ou à défaut par l'entreprise dans laquelle ils étaient en mission ; le défaut de paiement par celle-ci entraîne la mise en œuvre du mécanisme de garantie des salaires.

En cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de sauvegarde (sous certaines conditions) de son entreprise, le salarié est garanti contre le risque de non-paiement des créances salariales dues par son employeur par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS). L'AGS est un organisme patronal fondé sur la solidarité interprofessionnelle des employeurs et financé par leurs cotisations. Un représentant des salariés, qui est désigné par les salariés, contrôle le montant des sommes dues et versées aux

salariés, et peut, le cas échéant, saisir le Conseil des prud'hommes pour contester le montant des sommes versées par l'AGS.

Les principaux textes de référence sont les suivants:

- La directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur : elle vise à protéger les travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, en particulier pour garantir le paiement de leurs créances impayées.
- Articles L. 3253-1 à L. 3253-21, D. 3253-1 à D. 3253-5 et R. 3253-6 du Code du travail,
- Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 dite « loi de sauvegarde des entreprises »,
- Ordonnance n° 2008-1345 du 18 décembre 2008 « portant réforme du droit des entreprises en difficulté » (JO du 19),

L'AGS couvre :

1° Les sommes dues au salarié à la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (ainsi que les contributions dues par l'employeur dans le cadre de la [convention de reclassement personnalisé](#)) ;

2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession, dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation, pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire (et dans les 15 jours suivant la fin de ce maintien de l'activité) ;

3° Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposée la convention de reclassement personnalisé, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2° ci-dessus, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de cette convention et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié.

4° L'assurance garantie des salaires ne couvre pas les sommes qui, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de 18 mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires.

En cas de procédure de sauvegarde des entreprises, soit lorsque l'entreprise n'est pas encore en état de cessation de paiements mais doit faire face à des difficultés, le mandataire judiciaire devra justifier auprès de l'AGS que l'insuffisance des fonds disponibles est caractérisée. L'AGS peut alors contester la réalité de cette insuffisance, sachant que, dans le cas d'une telle contestation, il appartiendra au juge-commissaire d'autoriser l'avance des fonds.

L'AGS a confié à la Délégation Unédic-AGS, la gestion opérationnelle du régime de garantie. Celle-ci procède à l'indemnisation des salariés à la demande des Mandataires de justice, par l'intermédiaire de centres opérationnels CGEA (Centre de Gestion et d'Etude AGS). En liaison avec les instances de l'AGS, la Délégation Unédic AGS met à la disposition des mandataires de justice les fonds nécessaires au règlement des créances des salariés; procède à la récupération des sommes avancées à partir du suivi des plans de redressement et de la réalisation des actifs des entreprises ; assure la défense en justice des intérêts du régime de garantie ; établit la comptabilité de l'ensemble de ces opérations.

Depuis le 1er janvier 2011, l'ACOSS est chargée, par l'intermédiaire du réseau des URSSAF, du recouvrement et de l'encaissement des cotisations des employeurs assujettis.

2) Prière d'indiquer les mesures prises (règlements administratifs, programmes, plans d'action, projets, etc.) pour mettre en œuvre le cadre juridique, notamment les mesures susceptibles de garantir une protection adéquate et efficace de protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité.

Les procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire et de liquidation judiciaire.

Avec la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 dite loi de sauvegarde des entreprises, les employeurs qui rencontrent des difficultés ont accès à des procédures soit de prévention, soit de traitement des difficultés:

- Procédures de prévention des difficultés : le mandat ad hoc, la conciliation (ex-règlement amiable) et la sauvegarde. Le but de la procédure de sauvegarde est de faciliter la réorganisation de l'entreprise dans le cadre d'un plan de sauvegarde arrêté par le tribunal. Ce plan se fixe pour objectifs la poursuite de l'activité économique ; le maintien des emplois ; l'apurement complet du passif.
- Procédures de traitement des difficultés : redressement et liquidation judiciaires avec la déclaration de créances et la déclaration de cessation de paiements (dépôt de bilan). Dans sa décision d'ouverture de redressement judiciaire, la juridiction commerciale ou civile compétente désigne obligatoirement un juge commissaire qui veillera à la bonne marche de la procédure et prendra les décisions importantes sous le contrôle éventuel du tribunal. Le jugement de désigne également un mandataire judiciaire ou un liquidateur judiciaire, qui aura notamment pour mission de faire régler les salaires par l'AGS, d'avertir les créanciers de l'ouverture de la procédure, de recevoir les déclarations de créances, de totaliser le passif déclaré, de vérifier avec le débiteur les créances déclarées.

3) Prière de fournir toutes statistiques ou autres informations, si possible, sur le montant des créances, l'existence éventuelle d'un plafond de paiement, le délai qui s'écoule entre la présentation de la créance et le versement des sommes dues, ainsi que sur le pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées par l'institution de garantie et/ou par le jeu des privilèges.

Montant et plafonds des créances.

Les créances garanties sont limitées à des plafonds, révisés chaque année (articles L 3253-17 et D 3253-5 du code du travail). Ils varient en fonction de l'ancienneté du contrat de travail au jour de l'ouverture de la procédure collective, selon les modalités suivantes :

- Si le contrat de travail a été conclu moins de six mois avant la date du jugement d'ouverture, le montant maximum est fixé à 47 136€ pour l'année 2011.
- Si le contrat de travail a été conclu six mois au moins mais moins de deux ans avant la date du jugement d'ouverture, le montant maximum est fixé à 58 920€ pour l'année 2011.
- Si le contrat de travail a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture, le montant maximum est fixé à 70 704€ pour l'année 2011.
- Si le contrat a pris fin avant la date du jugement d'ouverture, la détermination du plafond applicable s'effectue en tenant compte de la durée du contrat.

Délai qui s'écoule entre la présentation de la créance et le versement des sommes dues.

Les créances salariales nées avant le jugement de redressement judiciaire doivent être communiquées au représentant des créanciers qui doit, dans un délai de 10 jours suivant le jugement du tribunal, établir et envoyer à l'institution de garantie les relevés des salaires.

Les salaires doivent être réglés au mandataire judiciaire dans les 5 jours qui suivent la transmission du relevé de créances salariales à l'AGS, lequel les reverse immédiatement au

salarié Le salarié reçoit le versement des autres créances salariales dans des délais qui varient en fonction de la nature de la créance. Le délai maximum de versement pour les créances est de l'ordre de trois mois.

Pourcentage global des créances des travailleurs honorées par l'institution de garantie et/ou par le jeu des privilèges.

ANNEES	2007	2008	2009	2010
Salariés bénéficiaires	208 233	235 062	289 780	272 118

Chiffres-clés.

Dépenses et encaissements de l'AGS.

Données au 1er trimestre 2011 - sur 12 mois glissants : du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

- montant avancé

1 913,9 Millions €/ **-11,6%** d'évolution annuelle

- bénéficiaires

263 559 salariés / **-8,2%** d'évolution annuelle

- montant avancé

667,4 Millions €/ **+0,2%** d'évolution annuelle

- montant des cotisations

1 702 Millions € (au 28 février 2011)/ Taux de cotisation : **0,40%**

Procédures collectives.

Données au 4e trimestre 2010 - sur 12 mois glissants : du 1er janvier au 31 décembre 2010

Evolution des :

- procédures de sauvegarde

1 266 procédures / **-10,3%** d'évolution annuelle

- liquidations judiciaires

14 045 affaires AGS ouvertes / **-16,1%** d'évolution annuelle

- redressements judiciaires

9 749 affaires AGS ouvertes / **-16,3%** d'évolution annuelle

OBSERVATIONS DU CEDS

Le Comité demande quel est le pourcentage global des créances des travailleurs qui sont honorées par les systèmes de privilège et d'assurance décrits ci-dessus.

ANNEES	2007	2008	2009	2010
Salariés bénéficiaires	208 233	235 062	289 780	272 118

En 2011, le montant avancé est de **1 913,9** Millions €(-**11,6%** d'évolution annuelle) pour un nombre de bénéficiaires qui s'élève à **263 559** salariés (-**8,2%** d'évolution annuelle).

Le Comité relève encore, que l'article L.143-11-1 du code de travail tel qu'il est modifié par la loi de sauvegarde des entreprises prévoit désormais que tout commerçant, toute personne inscrite au répertoire des métiers, tout agriculteur et toute autre personne physique exerçant une activité professionnelle est tenu d'assurer ses salariés contre le non-paiement des sommes qui leurs sont dues. Le champ de protection ratione personae du système d'assurance se trouve ainsi élargi. Désormais, seuls les salariés travaillant

pour les particuliers employeurs, les personnes morales de droit public et la SNCF demeurent non couverts par le système d'assurance garantie. A cet égard, le Comité réitère sa question quant à leur nombre approximatif.

Le nombre de salariés employés par des particuliers employeurs était en 2006 de 1,6 millions¹¹. Le nombre de salariés de la SNCF était d'environ 160 000 en 2010 (hors filiales).

Le Comité rappelle qu'en droit français, les créances des employés de maison et des travailleurs à domicile ne sont ni privilégiées ni couverts par l'assurance. Il demande une fois de plus s'il existe une autre forme de protection effective pour ces derniers et, le cas échéant, quel est le nombre d'employés de maison et de travailleurs à domicile ainsi couverts.

Concernant les employés de particuliers, leurs créances résultant du contrat de travail sont aux termes du premier alinéa de l'article L. 3253-1 du code du travail « garanties dans les conditions prévues au 4° de l'article 2331 et au 2° de l'article 2375 du code civil, relatifs aux privilèges sur les biens mobiliers et immobiliers du débiteur ».

¹¹ Insee Première N°1173 - janvier 2008

Interprétation de cette disposition par le CEDS

Les créances résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi doivent être garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

La protection offerte, quelle qu'en soit la forme, doit être adéquate et efficace, y compris lorsque l'actif de l'entreprise ne suffit pas à couvrir les rémunérations dues aux salariés.

Instruments internationaux traitant du même sujet,

Convention n° 173 de l'OIT sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

Directive 80/987/CE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur

Directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur