

Délégation aux Affaires Européennes et Internationales

Mars 2006

**6^{ème} RAPPORT D'APPLICATION DE LA
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

DU CONSEIL DE L'EUROPE

ARTICLES HORS NOYAU DUR (2^{ème} partie)

PERIODE DE REFERENCE 2001-2002-2003-2004

SOMMAIRE

ARTICLE 2 droit à des conditions de travail équitables	
Paragraphe 1.....	page 4
Paragraphe 2.....	page 9
Paragraphe 3.....	page 10
Paragraphe 4.....	page 11
Paragraphe 5.....	page 14
Paragraphe 6.....	page 15
Paragraphe 7.....	page 16
ARTICLE 3 droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail	
Paragraphe 1.....	page 19
Paragraphe 2.....	page 21
Paragraphe 3.....	page 24
Paragraphe 4.....	page 35
ARTICLE 4 droit à une rémunération équitable	
Paragraphe 1.....	page 50
Paragraphe 2.....	page 54
Paragraphe 3.....	page 55
Paragraphe 4.....	page 58
Paragraphe 5.....	page 59
ARTICLE 9 droit à l'orientation professionnelle	page 61
ARTICLE 10 droit à la formation professionnelle	
Paragraphe 1.....	page 68
Paragraphe 2.....	page 76
Paragraphe 3.....	page 80
Paragraphe 4.....	page 88
Paragraphe 5.....	page 93
ARTICLE 15 droit des personnes physiquement ou mentalement diminuées à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale	
Paragraphe 1.....	page 96
Paragraphe 2.....	page 127
Paragraphe 3.....	page 134
ARTICLE 21 droit des travailleurs à l'information et à la consultation	
.....	page 147
ARTICLE 22 droit des travailleurs à prendre part à la détermination et l'amélioration de leurs conditions de travail	
.....	page 149
ARTICLE 24 droit à la protection en cas de licenciement	
.....	page 151
ARTICLE 26 droit à la protection de la dignité au travail	
Paragraphe 1.....	page 159
Paragraphe 2.....	page 163

ARTICLE 28 droit des représentants des travailleurs à une protection au sein de l'entreprise

.....page 165

ARTICLE 29 droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciement collectifs

.....page 173

ARTICLE 2: DROIT A DES CONDITIONS DE TRAVAIL EQUITABLES

ARTICLE 2 PAR. 1 à 7

Prière d'indiquer, pour l'ensemble de l'article 2, les règles qui s'appliquent aux travailleurs à contrat atypique (contrat à durée déterminée, temps partiel, intérimaires, temporaires etc.).

ARTICLE 2 PAR. 1

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire, la semaine de travail devant être progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent;»

Question A

Prière d'indiquer les règles prévues par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée du repos journalier.

Question B

Prière d'indiquer les règles concernant la durée normale du travail et les heures supplémentaires qui figurent en général dans les conventions collectives. Quel est le champ d'application de ces règles ?

Question C

Prière d'indiquer la durée moyenne effective du travail pour chaque grande catégorie professionnelle.

Question D

Prière d'indiquer dans quelle mesure la durée du travail a été réduite par la législation, par les conventions collectives ou dans la pratique pendant la période de référence, en particulier en raison de l'augmentation de la productivité.

Question E

Prière de décrire, le cas échéant, les mesures qui permettent de déroger aux règles posées par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire et de durée du repos journalier (voir également Article 2 par. 2, 3 et 5).

Prière d'indiquer sur quelle période de référence ces mesures peuvent s'appliquer.

Prière d'indiquer si ces mesures sont mises en œuvre par la loi ou par des conventions collectives et, dans ce dernier cas, à quel niveau ces accords sont

conclus et si seuls les syndicats représentatifs ont la possibilité de mener de telles négociations.

Question F

Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, établies soit par la législation, soit par les conventions collectives, soit par d'autres mesures, prière d'indiquer la proportion de travailleurs qui n'est pas couverte (voir article I de la Charte sociale révisée).

Article 2 par. 1

Réponse A: Règles concernant la durée du travail journalier et hebdomadaire et la durée du repos journalier.

Droit commun.

Depuis la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, la durée légale du travail est de 1600 heures sur l'année. Cette durée a été portée à 1607 heures par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées. Selon les termes de cette même loi, la durée maximale des conventions de forfait en jours est passée de 217 à 218 jours.

- des salariés à temps partiel.

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

- des travailleurs de nuit.

La législation sur le travail de nuit a fait l'objet d'une modification importante suite à la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, qui a fixé une période de nuit de 24 heures à 7 heures différente de la période légale de 21 heures à 6 heures pour les activités spécifiques de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacles vivants et discothèque.

- des jeunes de moins de 18 ans.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a porté la durée journalière du travail des jeunes travailleurs de moins de 18 ans (ainsi que les jeunes de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité), de 7 à 8 heures.

Les lois du 26 juillet 2005 et du 2 août 2005 ainsi que les décrets du 13 janvier 2006 permettent dans certains secteurs d'activités et dans certaines conditions définies par ces textes, l'emploi des apprentis et des jeunes de moins de 18 ans les dimanches et les jours fériés et pendant certaines tranches horaires de nuit sur autorisation accordée par l'inspection du travail.

Réponse B : Règles concernant la durée normale du travail et les heures supplémentaires.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures.

Les salariés peuvent néanmoins effectuer, à la demande de l'entreprise, des heures au-delà de la durée légale; ce sont des heures supplémentaires, prévues par les articles L212-5 et suivants du code du travail. Celles-ci sont en principe décomptées selon un mode hebdomadaire.

Depuis la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, le taux de majoration des heures supplémentaires peut être librement négocié par les partenaires sociaux, sous réserve de ne pas être inférieur à 10%.

A titre dérogatoire, et jusqu'au 31 décembre 2008, pour les entreprises de 20 salariés et moins les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 10 % pour les quatre premières heures et ne s'imputent sur le contingent qu'à partir de la 37^e heure.

Le nombre d'heures supplémentaires susceptible d'être effectué par un salarié est contingenté.

Le dépassement de cette limite n'est possible que sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel (art L.212-7 CT). Le contingent applicable est fixé par accord collectif de branche étendu, par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret. Le décret du 21 décembre 2004 a fixé le contingent d'heures supplémentaires annuel à 220 heures par salarié.

Les salariés à temps complet sont concernés par ces règles, à l'exception des salariés non soumis à la réglementation sur la durée du travail, des cadres dirigeants, et des salariés, cadres et non cadres, relevant d'une convention de forfait annuel en jours ou en heures.

Un contingent réglementaire spécifique s'applique en cas de modulation importante (plus de 70 heures de modulation par an). Ce contingent s'élève à 130 heures par an et par salarié (D212-25 CT).

S'agissant des salariés à temps partiel, un mécanisme particulier existe : il s'agit des heures complémentaires. Le contrat de travail doit préciser les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le dixième de cette durée de travail contractuelle hebdomadaire ou mensuelle (art. L212-4-3 CT). Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut toutefois porter le nombre d'heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat de travail. Dans ce cas, chaque heure complémentaire effectuée au-delà du 1/10^e donne lieu à une majoration de 25% ; une période minimale de travail continu et des garanties afférentes à l'égalité des droits avec les salariés à temps complet doivent en outre être introduites par l'accord.

Réponse C: durée moyenne effective du travail

Durée collective hebdomadaire du travail des salariés à temps complet selon la taille de l'entreprise						
	1999*	2000	2004	2000/1999	2004/2000	2004/1999
Moins de 10 salariés	39,4	39,0	36,9	-1,0%	-5,4%	-6,3%
10 à 19 salariés	39,4	38,8	36,8	-1,5%	-5,2%	-6,6%
20 à 49 salariés	39,2	37,5	36,2	-4,3%	-3,5%	-7,7%
50 à 99 salariés	38,9	36,8	35,8	-5,4%	-2,7%	-8,0%
100 à 249 salariés	38,6	36,5	35,6	-5,4%	-2,5%	-7,8%
250 à 499 salariés	38,3	36,1	35,4	-5,7%	-1,9%	-7,6%
500 salariés et plus	38,1	35,8	35,2	-6,0%	-1,7%	-7,6%
Ensemble	38,8	37,2	35,9	-4,2%	-3,5%	-7,6%
* 2ème trimestre 1999, les données du 4ème trimestre 1998 ne sont pas disponibles par taille d'entreprise.						
Champ : entreprises du secteur marchand non agricole.						
Source : enquêtes ACEMO trimestrielles (4ème trimestre) et « Très petites entreprises » (juin), Dares.						

La durée annuelle collective du travail des salariés à temps complet, hors forfait en jours, s'établissait à 1 609 heures en moyenne fin 2003 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

La durée annuelle de travail effectif dans **la fonction publique** est de 1607 heures depuis le 1^{er} janvier 2005.



Réponse D : politique et pratique de la réduction du temps de travail

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

Réponse E : mesures dérogatoires

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

Réponse E: travailleurs non couverts par les règles relatives à la durée du travail

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.



Réponse aux questions du Comité européen des droits sociaux

Le comité sollicite des informations sur toute règle législative ou autre relative au dispositif de l'astreinte.

Le dispositif de l'astreinte est défini à l'article L 212-4 bis du code du travail : « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement. Ceux-ci en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut d'accord collectif, ces modalités sont fixées par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et après information de l'inspecteur du travail.

Les durées d'intervention sont du temps de travail effectif et doivent être décomptées et rémunérées en totalité.

Les temps de trajet à l'occasion d'une astreinte sont également considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel (Cass. Soc. 10 mars 2004).

Toute astreinte doit donner lieu à une compensation, financière ou sous forme de repos, que l'accord collectif détermine.

Le Comité souhaite en outre en particulier savoir si le temps passé sur le lieu de travail dans l'attente de travailler constitue du temps de travail effectif.

Est un temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (art. L212-4 CT).

Lorsque ces critères sont remplis, le temps de repas et de pause, voire le temps d'attente sont comptés dans le temps de travail effectif. A défaut, de remplir ces critères, les autres temps sont exclus du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable (temps d'habillage, toute autre pause, le temps de douche). Le fait que ces périodes soient parfois rémunérées ou indemnisées n'a pas pour effet de les faire changer de nature.

L'astreinte qui se déroule dans un lieu imposé par l'employeur est encore assimilée à du temps de travail effectif (Cass. 2^e civ., 2 novembre 2004).

Le Comité conclut à la non-conformité de la situation de la France au motif que la durée hebdomadaire du travail qui y est autorisée pour les cadres intermédiaires dans le système d'annualisation des jours de travail est excessive et qu'il n'existe pas de garanties de négociation collective suffisantes.

Des conventions de forfait en heures ou en jours peuvent effectivement être conclues avec ces cadres, ni « dirigeants », ni « intégrés ». Ce régime répond à l'impossibilité de prédéterminer la durée de travail de ces salariés, et à leur besoin d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces conventions doivent nécessairement résulter d'un accord entre les partenaires sociaux et déterminer les catégories de cadres concernés ; à défaut d'un tel accord, seules pourront être établies des conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle (L. 212-15-3 I CT).

Les salariés relevant de ces forfaits peuvent ne pas relever systématiquement des dispositions de droit commun sur les durées maximales de travail et du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures (L212-15-3 II CT) sont néanmoins soumises aux limitations concernant les durées maximales de travail, les 11 heures minimales de repos quotidien et le repos hebdomadaire.

La fixation par accord collectif de la durée annuelle de travail sur laquelle le forfait est établi n'exonère en outre pas l'employeur de ses obligations en matière de comptabilisation de la durée du travail et de justification des horaires effectués par le salarié.

Ces conventions, qui définissent un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires, qui s'accompagnent d'une réduction effective de la durée du travail des intéressés (L212-15-3-1 CT), et qui prennent en compte la situation particulière des intéressés dans le calcul de la rémunération semblent par suite être entourées de suffisamment de garanties légales et conventionnelles. Des mesures pénales sont en sus prévues pour sanctionner les abus.

En ce qui concerne la convention de forfait en jours, le nombre de journées travaillées est fixé par la convention ou l'accord collectif qui l'institue. Ce nombre est limité à 218 jours par an et les heures dépassant ce plafond sont nécessairement compensées.

Cette convention n'a certes pas de référence horaire. Les conventions de forfait en jours sont cependant soumises au respect des limitations telles que les 11 heures minimales de repos quotidien ou le repos hebdomadaire. L'employeur n'est par ailleurs pas exonéré de ses obligations en matière de comptabilisation de la durée du travail (D212-21-1 CT) et de justification des horaires effectués par le salarié.

Ces conventions, qui définissent un plafond de jours travaillés et qui sont compensées en termes de rémunération, semblent être entourées de suffisamment de garanties légales et conventionnelles. Des mesures pénales sont par ailleurs prévues pour sanctionner les abus.

ARTICLE 2 PAR. 2

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

à prévoir des jours fériés payés;»

Question A

Prière d'indiquer le nombre de jours fériés payés, prévus par la loi, par les conventions collectives ou établis par la pratique au cours de la dernière année civile.

Question B

Prière d'indiquer les règles qui s'appliquent aux jours fériés payés résultant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique.

Prière d'indiquer, le cas échéant, si les mesures qui permettent de déroger aux règles prévues par la législation de votre pays en matière de durée du travail

journalier et hebdomadaire ont une incidence sur les règles qui s'appliquent aux jours fériés payés.

Question C

Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, établies soit par la législation, soit par les conventions collectives, soit par d'autres mesures, prière d'indiquer la proportion des travailleurs concernés qui n'est pas couverte (voir article I de la Charte sociale révisée).

Article 2 par. 2

Réponse A: nombre de jours fériés

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

Réponse B : règles relatives aux jours fériés

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

Réponse C : travailleurs non couverts par les règles relatives aux jours fériés.

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

ARTICLE 2 PAR. 3

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

à assurer l'octroi d'un congé payé annuel de quatre semaines au minimum;»

Question A

Prière d'indiquer la durée des congés annuels aux termes des dispositions législatives ou des conventions collectives; prière d'indiquer également la période minimum d'emploi nécessaire pour que les travailleurs puissent bénéficier d'un congé annuel.

Prière d'indiquer, le cas échéant si les mesures qui permettent de déroger aux règles posées par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire ont une incidence sur la durée des congés annuels.

Question B

Prière d'indiquer l'incidence de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant tout ou partie du congé annuel sur le droit au congé annuel.

Question C

Prière d'indiquer si les travailleurs ont la possibilité de renoncer à leur congé annuel.

Question D

Prière d'indiquer la pratique généralement suivie hors du champ d'application de la législation ou des conventions collectives.

Question E

Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, établies, soit par la législation, soit par les conventions collectives, soit par d'autres mesures, prière d'indiquer la proportion des travailleurs concernés qui n'est pas couverte (voir article I de la Charte sociale révisée).

Article 2 par. 3

Réponse A : durée des congés annuels

La loi 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise qui a notamment simplifié les règles applicables au compte épargne-temps indique, en son article 2, que peut être affecté au compte épargne-temps tout ou partie du congé payé annuel légal excédant la durée de 24 jours ouvrables.

Réponse B : incidence de l'incapacité de travail pour maladie ou accident pendant les congés.

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

Réponse C : droit de renoncement au congé annuel

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

Réponse D : pratique généralement suivie

Les agents de la fonction publique prennent la totalité de leurs congés avec toutefois une possibilité de reporter le reliquat non utilisé selon une échéance fixée administration par administration.

ARTICLE 2 PAR. 4

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

à éliminer les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres et, lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, à assurer aux travailleurs employés à de telles occupations soit une réduction de la durée du travail, soit des congés payés supplémentaires;»

Question A

Prière d'indiquer les mesures prises pour éliminer ou réduire les risques inhérents aux occupations dangereuses ou insalubres. Prière de préciser les procédures d'examen et d'évaluation périodique.

Question B

Prière d'indiquer les occupations qui sont considérées comme dangereuses ou insalubres. S'il existe une liste de ces occupations, prière de la fournir.

Question C

Lorsque ces risques n'ont pas encore pu être éliminés ou suffisamment réduits, prière d'indiquer les règles applicables à la réduction de la durée du travail ou à l'octroi de congés payés supplémentaires dans la législation, les conventions collectives ou la pratique, en relation avec cette disposition de la Charte révisée.

Question D

Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, établies soit par la législation, soit par les conventions collectives, soit par d'autres mesures, prière d'indiquer la proportion des travailleurs concernés qui n'est pas couverte (voir article I de la Charte sociale révisée).

Article 2 par. 4

Réponse A: mesures relatives aux occupations dangereuses ou insalubres

➤ **Droit commun**

Depuis 1997, un grand nombre de mesures législatives et réglementaires ont été prises par la France afin d'éliminer ou réduire les risques professionnels en entreprise. Ces mesures ont pour origines , tant des initiatives françaises, que la transposition des engagements communautaires européens. La liste des principaux textes officiels en santé et sécurité au travail publiés au Journal officiel de la République française depuis 5 ans, figure en annexe.

En ce qui concerne les procédures d'examen et d'évaluation périodique de ces mesures, elles sont réalisées à plusieurs stades :

- *Premièrement*, chaque projet de texte normatif français fait nécessairement l'objet d'une étude préalable d'impact, destinée à cerner les effets juridiques, administratifs, sociaux et financiers de ces mesures.
- Deuxièmement, la démarche d'évaluation répond à des exigences communautaires, fondées sur un mécanisme régulier d'évaluation de l'application des directives dans chaque Etat membre de l'Union européenne. Le champ de la santé et de la sécurité au travail étant couvert par une cinquantaine de directives européennes, un travail important d'évaluation de leurs mesures d'application est réalisé au niveau national.

En 2004, la Commission européenne a rédigé une communication sur les constats qu'elle a pu faire sur la mise en œuvre dans les Etats membres de 6 directives concernant la santé – sécurité au travail dont la directive cadre n°89/391, texte de principes fondamentaux. A la suite de cette communication, le comité consultatif tripartite de Luxembourg a considéré l'évaluation des directives – spécialement la

directive-cadre – comme une priorité et a décidé en 2004, la création d'un groupe ad hoc dont les travaux doivent déboucher en 2006.

Les directives concernées et énumérées ci-après doivent donc faire l'objet d'une 2^{ème} évaluation, au plan national, 5 ans après la précédente :

- directive n°89/656 (équipements de protection individuelle) ;
- directive n°90/269 (manutentions manuelles de charges) ;
- directive n°90/270 (écrans de visualisation) ;
- directive n°91/383 (travail atypique) ;
- directive n°92/57 (chantiers temporaires ou mobiles) ;
- directive n°98/24 (agents chimiques).

Ces évaluations qui représentent un travail de fond important et méthodologiquement complexe devraient être normalement effectuées par un organisme ou structure indépendant, à partir d'un cahier des charges précis.

Le Ministère allemand du travail a pris l'initiative de réunir un groupe de représentants d'Etats membres en vue de réfléchir à une méthodologie d'évaluation des directives européennes en santé sécurité du travail, en prenant pour exemple la directive « travail sur écran ». Le ministère français des relations du travail est inscrit positivement dans cette démarche, tout en faisant valoir qu'il s'agit bien pour lui d'évaluer, tant les bénéfices que les coûts des directives, pour les entreprises comme pour la société dans son ensemble. La méthodologie mise au point dans le groupe de travail sera utilisée pour l'évaluation réalisée au niveau national.

Cette question sera l'un des temps fort de la Présidence allemande de l'Union européenne au premier semestre 2007, à laquelle la France doit contribuer.

- *Troisièmement*, les services de l'inspection du travail, chargés de contrôler le respect des dispositions du code du travail en entreprise, assurent une remontée d'informations du terrain particulièrement utile à l'appréciation et à l'éventuelle adaptation de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels. Il est précisé, que sur la base de ce socle permanent d'intervention, un programme annuel d'actions coordonnées fixé par le gouvernement est mis en œuvre par les agents de contrôle, au moyen d'actions annuelles ciblées et facilement évaluables, et d'actions de fond pluriannuelles.

Enfin, des actions de communication - type FITS (Forum international travail – santé) organisé en France tous les 3-4 ans par les pouvoirs publics - et des enquêtes d'opinion réalisés au niveau national et européen permettent de donner un éclairage sur la perception de la mise en œuvre de ces mesures sur leurs conditions de travail par la population active.

Réponse B: liste des occupations dangereuses ou insalubres

Aucun élément nouveau depuis le précédent rapport.

ARTICLE 2 PAR. 5

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;»

Question A

Prière d'indiquer les règles applicables au repos hebdomadaire prévues par la législation, les conventions collectives ou la pratique.

Prière d'indiquer si ces règles prévoient le report du repos hebdomadaire. Dans l'affirmative, prière d'indiquer dans quelles circonstances et sur quelle période de référence.

Prière d'indiquer, le cas échéant, si les mesures qui permettent de déroger aux règles prévues par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire ont une incidence sur les règles qui s'appliquent au repos hebdomadaire.

Question B

Prière d'indiquer les dispositions prises afin d'assurer aux travailleurs la jouissance effective du repos hebdomadaire conformément à ce paragraphe.

Question C

Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de cette nature, établies soit par la législation, soit par les conventions collectives, soit par d'autres mesures, prière d'indiquer la proportion des travailleurs concernés qui n'est pas couverte (voir article I de la Charte sociale révisée).

Article 2 par. 5

Réponse A: règles relatives au repos hebdomadaire

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

Réponse B: Mesures relatives à la jouissance effective du repos hebdomadaire.

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

Réponse C: Travailleurs non couverts.

Aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.



Réponse aux questions du Comité européen des droits sociaux

Le comité réitère sa demande de précisions sur les garanties dont bénéficient les salariés lorsque des dérogations au principe du repos dominical sont mises en œuvre par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le code du travail prévoit la possibilité de déroger au repos dominical par accord collectif de branche étendu ou d'entreprise, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail :

- soit en raison de motifs d'ordre économique nécessitant une utilisation optimale des équipements grâce à une organisation du travail en continu (article L. 221-10 3° du code du travail),
- soit en vue de pallier l'absence des salariés en fin de semaine ou pendant leurs congés par le recours aux équipes de suppléance (Article L. 221-5-1 du code du travail).

S'agissant des dérogations pour motifs économiques, l'accord collectif contient généralement les garanties applicables aux salariés. En tout état de cause, ces derniers doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire donné un autre jour de la semaine auquel doivent s'ajouter les 11 heures de repos quotidien. A défaut d'accord, la dérogation peut être autorisée par l'inspecteur du travail sur demande de l'entreprise intéressée sous réserve que l'organisation du travail en continu tende à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou l'accroissement du nombre des emplois existants. Les demandes doivent être accompagnées de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

Concernant les dérogations au repos du dimanche dans le cadre des équipes de suppléance, la loi prévoit que l'accord collectif étendu organisant la mise en place de ce dispositif doit obligatoirement comporter des garanties au bénéfice des salariés en termes de formation, de rémunération de ce temps de formation et d'exercice du droit des salariés concernés à occuper un emploi autre que de suppléance. En outre, en cas de dépassement de la durée journalière maximale de travail de 10 heures, l'autorisation doit être demandée à l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent. Par ailleurs, la loi prévoit expressément que la rémunération de salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée selon l'horaire normal de l'entreprise. De la même manière que pour le dispositif du travail en continu, l'inspecteur du travail peut autoriser la mise en œuvre d'équipes de suppléance sur demande de l'entreprise concernée et sur avis des institutions représentatives du personnel, sous les mêmes conditions d'efficacité de l'utilisation des capacités de production et de création d'emplois. Enfin, les salariés concernés doivent en tout état de cause bénéficier d'un repos hebdomadaire donné un autre jour de la semaine auquel doivent s'ajouter les 11 heures de repos quotidien.

ARTICLE 2 PAR. 6

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

à veiller à ce que les travailleurs soient informés par écrit aussitôt que possible et en tout état de cause au plus tard deux mois après le début de leur emploi des aspects essentiels du contrat ou de la relation de travail;»

Question A

Prière d'indiquer les règles (législation, conventions collectives) ou autres dispositions qui prévoient l'information par écrit des travailleurs sur les éléments essentiels de leur contrat ou de leur relation de travail.

Prière de préciser le contenu et les modalités de cette information ainsi que le

moment où doit intervenir l'information écrite.

Prière d'indiquer comment ces règles ou les autres dispositions sont appliquées en pratique.

Question B

Si les règles ne sont pas d'application générale (Annexe à la Charte sociale révisée), prière d'indiquer quelles sont les exceptions et pour celles relevant du point b de l'Annexe quels en sont les motifs (voir article I de la Charte sociale révisée).

Article 2 par. 6

Réponse A: règles relatives à l'information sur le contrat de travail

Règles applicables en droit interne (modifications intervenues pendant la période de référence):

L'article L 135-7 issu de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 prévoit que le salarié est informé des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise selon des modalités prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel. En l'absence de convention ou d'accord, le salarié reçoit une notice d'information au moment de son embauche relative aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise. Lorsque l'entreprise dispose d'un intranet, l'employeur met à la disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord collectif applicable à l'entreprise.

- Aucun changement concernant le contrat à durée déterminée.
- Le contrat de travail temporaire relève de l'article L124-4 du code du travail.
- Obligation d'un écrit concernant le contrat de travail conclu par un groupement d'employeurs.
- Aucun changement depuis le rapport précédent concernant le contrat à temps partiel, le contrat de travail intermittent et le contrat d'apprentissage.
- Obligation d'un écrit concernant le contrat d'avenir (L 322-4-12), le contrat d'accompagnement dans l'emploi (L 322- 4-7), le contrat initiative emploi (L 322-4-8), le contrat insertion-revenu minimum d'activité (L 322-4-15-4) et le contrat nouvelle embauche (ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005) .

Réponse B

Sans objet.

ARTICLE 2 PAR. 7

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, les Parties s'engagent:

à faire en sorte que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail».

Question A

Prière d'indiquer les règles (législation, conventions collectives ou pratique) en vigueur

pour assurer que les travailleurs effectuant un travail de nuit bénéficient de mesures qui tiennent compte de la nature spéciale de ce travail (examens médicaux, pauses, repos compensatoire, accès aux services de l'entreprise, inspections, circonstances dans lesquelles le travailleur a le droit d'être affecté à un travail de jour, etc.). Prière de préciser en particulier quelle période désigne le terme «travail de nuit».

Question B

Prière d'indiquer la proportion de travailleurs non couverts (voir article I de la Charte sociale révisée).

Article 2 par. 7

Réponse A: règles relatives au travail de nuit

➤ **Droit commun.**

La législation sur le travail de nuit a fait l'objet d'une modification importante suite à la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, qui a fixé une période de nuit de 24 heures à 7 heures différente de la période légale de 21 heures à 6 heures pour les activités spécifiques de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographique, de spectacles vivants et discothèque (cf. article 68 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale codifié à l'article L. 213-1-1 alinéa 3 du code du travail.)



Réponse aux questions du Comité européen des droits sociaux

Le comité souhaite des précisions sur l'application de la législation relative au travail de nuit mentionné dans le précédent rapport et qui devait être remis au parlement avant le 30 juin 2002.

Il souhaite par ailleurs davantage de précisions à l'aide d'exemples tirés de conventions collectives sur les mesures prises en vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, de concilier vie professionnelle et vie familiale, d'assurer l'égalité des chances hommes/femmes s'agissant notamment de l'accès à la formation, et d'organiser les temps de pause.

L'article 18 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport sur l'application de la législation relative au travail de nuit.

Ce rapport aurait normalement dû être remis le 30 juin 2002. Cette échéance s'est toutefois révélée être beaucoup trop rapprochée de la date d'entrée en vigueur de la loi pour permettre de fournir un état des lieux véritablement significatif sur l'avancée de la négociation collective en matière de travail de nuit et les modalités concrètes d'application de la loi.

En outre, la législation sur le travail de nuit a fait l'objet d'une modification importante suite à la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, qui a fixé une période de nuit différente de la période légale de 21 heures à 6 heures pour certaines activités.

Afin de prendre en compte l'ensemble de ces éléments pour présenter un état complet de l'application de la loi du 9 mai 2001, la date de la remise du rapport au parlement a été repoussée. Un projet de rapport faisant notamment le point sur l'évolution législative et réglementaire ainsi que sur l'état de la

négociation collective de branche a été remis au ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à la fin de l'année 2005.

S'agissant de l'évolution législative, une nouvelle disposition a été ajoutée aux termes de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

Dès l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001, certains secteurs d'activité, notamment les professions du spectacle, de l'audiovisuel, la presse quotidienne avaient en effet attiré l'attention du ministre sur les difficultés d'application de la nouvelle législation sur le travail de nuit. Le législateur a finalement tenu compte des revendications des professionnels concernés en leur accordant une dérogation leur permettant de bénéficier d'une période de nuit différente de la période de droit commun. Cette disposition a été introduite dans le code du travail (article L. 213-1-1 alinéa 3) par l'article 68 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Elle prévoit que la période de nuit pour les activités de production rédactionnelle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque est fixée entre 24 heures et 7 heures, et déroge de ce fait aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-1-1 aux termes desquelles la période de nuit est fixée entre 21 heures et 6 heures (une autre période de travail de nuit peut être fixée par accord collectif. Elle doit comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et cinq heures).

Pour ce qui concerne l'évolution réglementaire, aucune modification n'est intervenue depuis le rapport précédent.

Sur l'état de la négociation collective et en particulier sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation, l'analyse des accords de branches montre que dans la plupart des cas, les clauses rédigées par les partenaires sociaux ne font que reprendre les dispositions législatives.

Quelques branches se distinguent toutefois par le caractère innovant et protecteur des clauses négociées.

C'est particulièrement le cas pour ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit, certaines branches prévoyant spécifiquement la mise à disposition de salles de repos équipées de matériels permettant de se restaurer ou de mobiliers nécessaires pour se reposer (branches du négoce de combustibles solides ou gazeux, de l'hospitalisation privée et des industries pharmaceutiques).

S'agissant des mesures visant à l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes, la branche de l'hôtellerie de plein air se distingue particulièrement en indiquant expressément dans l'accord collectif de branche étendu que la considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit, pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit et inversement ou pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs nuit en matière de formation professionnelle et favoriser leur progression professionnelle.

En matière d'organisation des temps de pause, les partenaires sociaux n'ont dans la plupart des cas pas jugé nécessaire de négocier des temps plus favorables que ceux visés par le droit commun, qui prévoit que les salariés doivent bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes toutes les six heures de travail. Certaines branches se sont certes distinguées en prévoyant des clauses plus favorables (temps de pause pouvant être rémunérés comme du temps de travail effectif ; pause donnée toutes les 5 heures de travail ; temps de pause supérieurs à la pause légale de 20 minutes, pouvant parfois atteindre 30 minutes), mais elles restent très minoritaires et concernent essentiellement le secteur des services (sociétés d'assistance ; animation ; hôtels, cafés, restaurants ; services de l'automobile).

ARTICLE 3: DROIT A LA SECURITE ET A L'HYGIENE DANS LE TRAVAIL

ARTICLE 3 PAR. 1 à 4

Prière d'indiquer de quelle manière les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées par les autorités publiques sur les mesures à prendre pour donner effet à chacun des paragraphes de l'article 3 (procédures et niveau de consultation, contenu et fréquence de la consultation).

Article 3 par. 1 à 4

Réponse à la question générale: consultation des partenaires sociaux

➤ **Droit commun**

Les organisations d'employeurs et de travailleurs participent activement à l'élaboration de la politique nationale de santé et de sécurité au travail, au sein du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, comité consultatif tripartite.

Cette instance constitue le lieu privilégié de la concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Le Conseil supérieur est, à ce titre, consulté sur tous les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à la santé et à la sécurité au travail ou à la qualité de l'environnement professionnel. Egalement instance de réflexion, il participe à des échanges, formule des propositions susceptibles d'améliorer les conditions de travail, qu'il s'agisse d'enquêtes, de recherches ou d'actions prioritaires.

La composition du Conseil - qui bénéficie du concours de plus d'une centaine de membres - reflète sa double vocation de concertation et de réflexion. Elle prévoit la représentation des organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national, celle des nombreux ministères concernés et organismes nationaux spécialisés, ainsi que la participation de personnes qualifiées. La présence de telles personnalités, - praticiens et spécialistes scientifiques - permet au Conseil de nourrir l'expertise des pouvoirs publics, de développer des capacités d'anticipation, essentielles en matière de risques professionnels, puis d'organiser la concertation sociale sur ces bases.

Le Conseil supérieur comprend 3 niveaux :

- *6 commissions spécialisées*¹ ayant pour rôle de préparer, au plan technique, les échanges sur les projets de réglementation ou d'action, en s'appuyant, le cas échéant sur les travaux de groupes de travail ad hoc ;
- *une commission permanente* (présidée par un membre du Conseil d'Etat, plus haute instance administrative de l'Etat), instance officielle qui formule ensuite l'avis du Conseil sur ces projets, auprès du ministre chargé du travail ;

¹ Intitulé des commissions : « information, formation et organisation de la prévention » ; « risques chimiques, biologiques et ambiances physiques » ; « risques physiques, mécaniques et électriques » ; « maladies professionnelles » ; « médecine du travail » ; « risques spécifiques aux secteurs du bâtiment et des travaux publics » .

- *une instance plénière*, présidée par le ministre chargé du travail, qui se réunit au moins une fois par an, afin d'examiner les orientations pluriannuelles du gouvernement en matière de santé et de sécurité au travail.

Dans ses différentes formations, le Conseil supérieur s'est réuni à une cinquantaine de reprises chaque année, en moyenne.

ARTICLE 3 PAR. 1

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail;»

Prière de décrire la politique suivie en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail en précisant les mesures prises afin d'améliorer la sécurité et l'hygiène au travail et de prévenir toute atteinte à la santé et à la sécurité. Prière de décrire également les mesures de mise en œuvre de cette politique ainsi que les procédures permettant le réexamen et l'évaluation périodiques.

Article 3 par. 1

Réponse: politique et procédure

➤ droit commun

La politique nationale de prévention des risques professionnels s'inscrit dans une perspective d'active vigilance, compte tenu, en particulier, du renforcement des exigences de sauvegarde de la santé au travail dans un contexte fortement marqué par la reprise de l'activité économique qui a replacé la question des conditions de travail au premier plan du débat public, ainsi que par les questions de responsabilisation accrue des décideurs.

Le contexte, le progrès des connaissances scientifiques et techniques, l'influence de la construction européenne et de son extension à de nouveaux Etats membres, ont renforcé la nécessité d'une approche globale, cohérente et dynamique de la prévention qui fasse appel à toutes les politiques publiques concernées.

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles s'impose, en effet, comme une priorité collective de longue durée qui appelle l'implication de tous et est inscrite parmi les priorités gouvernementales. Pour répondre à ces objectifs, l'un des modes d'action privilégiés du gouvernement français est l'élaboration de plans d'actions gouvernementaux interministériels pluriannuels, accompagnés d'objectifs et d'indicateurs précis destinés à en mesurer les effets.

Dans le domaine de la Santé au travail, le plus emblématique de ces Plans est le Plan Santé au travail 2005 – 2009, qui a été adopté par le Gouvernement le 23 février 2005, a été élaboré en association avec les départements ministériels intéressés et concertation étroite avec les partenaires sociaux représentatifs au plan national.

Ce plan quinquennal, structuré en 4 axes prioritaires déclinés en 23 actions concrètes, engage l'action des pouvoirs publics sur sa durée et constitue la feuille de route des administrations concernées sur les actions prioritaires à conduire en faveur de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail. Les 4 axes prioritaires qui le structurent sont les suivants :

développer la connaissance des risques professionnels, en particulier celle des substances chimiques susceptibles de présenter un danger pour les salariés exposés

poursuivre le décloisonnement des approches des administrations et réformer « la gouvernance » de la santé au travail

renforcer l'effectivité du contrôle assuré par l'inspection du travail

encourager les entreprises à être acteurs de la santé au travail.

➤ **Secteur agricole [du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2005]**

S'appliquent notamment au secteur agricole (en vertu des articles L. 230-1 et L. 231-1 du code du travail) les mesures nouvelles relatives aux principes généraux de prévention, ainsi :

- la lutte contre le harcèlement moral (*Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002*) [voir le rapport présenté par le ministère chargé du travail]

- le renforcement des moyens et attributions des CHSCT dans le cadre de la prévention des risques technologiques (*Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003*) [voir le rapport présenté par le ministère chargé du travail].

ARTICLE 3 PAR. 2

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène;»

Question A

Prière d'énumérer les principales dispositions législatives ou réglementaires qui ont été édictées pour protéger la santé physique et psychique et la sécurité des travailleurs, en indiquant clairement:

- a. leur champ d'application matériel (risques couverts et mesures de prévention et de protection prévues) et
- b. leur champ d'application personnel (travailleurs quels que soient leur statut juridique – salarié ou non – et leur secteur d'activité, y compris les travailleurs à domicile et les employés de maison).

Prière de préciser les règles adoptées pour assurer aux travailleurs employés dans le cadre de contrats atypiques un même niveau de protection qu'aux autres travailleurs de l'entreprise.

Question B

Prière d'indiquer les mesures particulières prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs qui accomplissent un travail dangereux ou insalubre.

Article 3 par. 2

Réponse A: dispositions législatives et réglementaires générales en matière d'hygiène et sécurité au travail

➤ **Droit commun** (mise à jour)

En ce qui concerne les apprentis de moins de dix-huit ans, la dérogation, prévue à l'article R 234-22 du code du travail, délivrée pour pouvoir les affecter à des travaux dangereux ou nocifs pour les besoins de leur formation professionnelle a été réformée par le décret n° 2005-1392 du 8 novembre 2005. Cette réforme consiste à délivrer cette dérogation aux employeurs pour toute la durée du contrat d'apprentissage, sous réserve de l'absence de modification des équipements de travail, des conditions de sécurité et de l'environnement de travail et sous réserve de l'envoi chaque année, à l'inspecteur du travail d'un nouvel avis favorable du médecin du travail.

Par l'ordonnance n°2004-602 du 24 juin 2004 (art 8), l'article L 211-3 du code du travail a été abrogé. Ainsi, aucun enseignement manuel ou professionnel ne peut être dispensé, durant l'instruction primaire, aux enfants dans les orphelinats et institutions de bienfaisance.

➤ **Secteur agricole [du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2005]**

La principale disposition prise au cours de la période de référence concerne la réglementation des conditions d'hébergement des travailleurs saisonniers agricoles.

Les conditions de confort et de sécurité des logements fournis aux salariés agricoles sont depuis longtemps une préoccupation des pouvoirs publics (la loi du 31 juillet 1929 et son décret d'application du 16 novembre 1932 et plus tard l'ordonnance du 7 juillet 1945 réglementaient déjà la qualité de l'hébergement).

Aucune statistique n'existe indiquant le nombre de salariés logés par leurs employeurs. Mais il semble au vu des rapports des services de l'inspection du travail en agriculture qu'aujourd'hui, le nombre de salariés permanents logés est réduit, du fait de l'augmentation du parc locatif social en milieu rural et de la volonté d'indépendance de nombreux salariés (ne pas être obligé de quitter le logement en cas de rupture du contrat de travail) et de la stabilité de cette forme d'emploi (140 000 salariés environ).

A l'inverse, le nombre de travailleurs saisonniers ne cesse d'augmenter pour des travaux de courte durée. Un rapport de l'inspection générale de l'agriculture d'avril 2001 précise que 800 000 travailleurs saisonniers sont recrutés chaque année dans la production agricole, chiffre en augmentation. Ainsi, de 1996 à 1998, le nombre de

saisonniers employés moins de vingt jours est passé de 411 000 à 483 000. Ces salariés à contrat de travail court sont occupés pour moitié dans la viticulture et pour un quart dans le secteur des fruits et légumes. Ces emplois sont donc très concentrés sur le plan sectoriel et géographique.

Ceci crée des tensions sur le marché du travail local et les employeurs doivent de plus en plus faire appel, soit à de la main-d'œuvre étrangère, soit à de la main-d'œuvre provenant d'autres bassins d'emplois, la main-d'œuvre locale ou familiale étant insuffisante. Le logement de ces travailleurs est, soit obligatoire pour les travailleurs extra communautaires introduits par l'OMI, soit nécessaire pour les autres.

Un décret relatif à l'hébergement en résidence mobile ou démontable des travailleurs saisonniers agricoles a donc été pris le 30 septembre 2003 pour fixer les conditions d'hygiène et de sécurité auxquelles doivent satisfaire ces logements lorsque ces travailleurs sont hébergés par l'employeur. Ce texte complète le dispositif existant relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles prévu par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 qui formellement n'était pas adapté aux logements mobiles.

Les dispositions de ce décret ont pour objet de faciliter le logement des saisonniers de courte durée (moins de trois mois) tout en précisant les règles minimales de confort, d'hygiène et de sécurité auxquelles doivent satisfaire les logements :

- en caravane,
- en logement mobile (mobil-home),
- en résidence mobile (du type des logements de chantiers).

Réponse B: mesures particulières

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.



Réponses aux questions du comité européen des droits sociaux

Le comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 3 §2 de la Charte aux motifs que les travailleurs ne sont pas suffisamment protégés contre l'exposition aux rayonnements ionisants.

La réglementation française est complète depuis l'ordonnance n°2001-270 du 28 mars 2001 et les décrets subséquents qui transposent la directive n° 96/29/Euratom. Celle-ci fixe les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des rayonnements ionisants.

La réglementation a aussi été renforcée par trois décrets visant à protéger:

- la population en général- décret n°2002-460 du 4 avril 2002;
- les travailleurs- décret n°2003-296 du 31 mars 2003;
- les situations d'urgence radiologique ou d'exposition durable- décret n° 2003-295 du 31 mars 2003.

L'ensemble de ce dispositif transpose entièrement la directive n° 96/29/euratom, notamment les valeurs limites d'exposition professionnelle telles qu'elles sont issues des travaux de la Commission internationale de protection contre les radiations- CIPR- (publication n°60). Ainsi la valeur limite de dose efficace applicable au public est de 1 mSv par an et celle applicable aux travailleurs de 20 mSV sur 12 mois consécutifs.

ARTICLE 3 PAR. 3

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements;»

Question A

Prière d'indiquer les modalités selon lesquelles l'Inspection du Travail assure l'application des règlements de sécurité et d'hygiène et de fournir des informations notamment statistiques sur:

- a. les lieux de travail, y compris le domicile, soumis au contrôle de l'Inspection du travail, en indiquant les catégories d'établissements qui seraient exemptés de ce contrôle;
- b. le nombre de visites de contrôle effectuées;
- c. la proportion de travailleurs couverts par ces visites.

Question B

Prière de décrire le système de sanctions civiles et pénales qui garantit l'application des règlements de sécurité et d'hygiène et de fournir des informations sur les infractions commises:

- a. nombre d'infractions;
- b. domaine dans lequel elles ont été relevées;
- c. suites données, y compris judiciaires.

Question C

Prière de fournir des informations statistiques sur les accidents du travail, y compris les accidents mortels, et sur les maladies professionnelles en précisant la proportion de la population active couverte par ces statistiques. Prière de décrire les mesures préventives prises par secteur d'activité.

Article 3 par. 3

Réponse A: modalités de contrôle

Le rôle et les pouvoirs de l'inspection du travail ont été décrits dans le rapport précédent.

S'agissant des jeunes de moins de dix-huit ans, l'inspecteur du travail, qui constate que les conditions d'obtention de la dérogation, relative à l'affectation de ces jeunes à des travaux dangereux ou nocifs, prévue à l'article R 234-22 du code du travail ne sont plus réunies, peut la retirer à tout moment. De plus, il peut demander qu'une visite médicale soit organisée, lorsqu'il estime que le travail confié au jeune de moins

de dix-huit ans, excède ses forces. Sur avis conforme du médecin de l'inspection médicale générale du travail et de la main d'œuvre, il peut alors exiger le renvoi du jeune de l'établissement.

Réponse B: sanctions

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

➤ **agriculture**

**ACTIVITE DES SERVICES D'INSPECTION DU TRAVAIL
EN AGRICULTURE (année 2003)**

- ◆ Part de la santé-sécurité dans l'ensemble des suites données aux contrôles

Nombre d'infractions ayant donné lieu à	Total	Santé-sécurité	%
Observations écrites	54 829 (54 256 en 2002)	20 436 (19 512 en 2002)	36%
Mises en demeure	1 149 (740 en 2002)	885 (524 en 2002)	71%
Référés	1 (0 en 2002)	1 (0 en 2002)	100%
Procès-verbaux	1 532 (744 en 2002)	184 (131 en 2002)	18%

Si globalement, le nombre d'observations écrites faites en matière de santé et de sécurité a légèrement augmenté en 2003, la part des mises en demeure, référés et procès-verbaux a augmenté de manière beaucoup plus sensible, retrouvant le niveau des années antérieures.

◆ Les décisions de justice intervenues en 2003

Nombre de			Nombre de condamnations		
Classements sans suite	Relaxes	Condamnations	Prison avec ou sans sursis	Affichage du jugement	Autres peines
23 (17 en 2002)	5 (6 en 2002)	40 (47 en 2002)	9 (11 en 2002)	3 (4 en 2002)	19 (15 en 2002)

On constate une poursuite de la diminution du nombre de condamnations déjà observée en 2002.

(année 2004)

◆ Part de la santé-sécurité dans l'ensemble des suites données aux contrôles

Nombre d'infractions ayant donné lieu à	Total	Santé-sécurité et médecine du travail	%
Observations écrites	58110 (54 829 en 2003 et 54 256 en 2002)	24 759 (contre 20 436 en 2003 et 19 512 en 2002)	42,6%
Mises en demeure	797 (1 149 en 2003 et 740 en 2002)	661 (contre 885 en 2003 et 524 en 2002)	82,9%
Référés	0 (1 en 2003)	0 (contre 1 en 2003 et 0 en 2002)	
Procès-verbaux	1601 (1 532 en 2003 et 744 en 2002)	384 (contre 184 en 2003 et 131 en 2002)	24%

Globalement, le nombre d'observations écrites faites en matière de santé et de sécurité a sensiblement augmenté en 2003, ainsi que le nombre de procès-verbaux, contrairement aux mises en demeure.

◆ Les décisions de justice intervenues en 2004

Nombre de			Nombre de condamnations		
Classements sans suite	Relaxes	Condamnations	Prison avec ou sans sursis	Affichage du jugement	Autres peines
13 (23 en 2003 et 17 en 2002)	5 (5 en 2003 et 6 en 2002)	41 (40 en 2003 et 47 en 2002)	17 (9 en 2003 et 11 en 2002)	4 (3 en 2003 et 4 en 2002)	10 (19 en 2003 et 15 en 2002)

Contrairement aux années précédentes, le nombre de procédures classées sans suite est en baisse. Le nombre de condamnations reste stable, mais le nombre de peines de prison, avec ou sans sursis, a augmenté sensiblement.

Réponse C: Informations statistiques sur les maladies professionnelles et sur les accidents du travail

➤ **LES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

• Dans le secteur privé

En un an, entre 2002 et 2003, le nombre d'accidents du travail avec arrêt a chuté de près de 5%, plus forte baisse enregistrée depuis 1996, et qui rompt avec la hausse de 3%, constatée l'année précédente.

Le nombre de décès liés au travail diminue lui aussi de manière sensible, poursuivant la tendance observée depuis le début des années 2000 : l'année 2003 enregistre une diminution de 25 décès, soit une baisse de 3,6% par rapport à 2002.

En revanche, les accidents graves sont de plus en plus nombreux : ils augmentent de près de 4% entre 2002 et 2003, poursuivant la tendance préoccupante observée, dès 2002.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nombre d'accidents avec arrêt	658 083	658 551 + 1%	689 859 + 4,8%	711 035 + 3,1%	743 435 + 4,6%	737 499 - 0,80%	759 980 + 3%	721 227 - 5%
Nombre d'accidents graves	48 762	45 579 - 6,5%	47 071 + 3,3%	46 085 - 2,1%	48 096 + 4,4%	43 078 - 10,43%	47 009 + 9%	48 774 + 3,8%
Nombre de décès	773	690 - 10,7%	719 + 4,2%	743 + 3,3%	730 - 1,7%	730 =	686 - 6%	661 - 3,6%

Source : CNAMTS (Direction des risques professionnels)

• Dans le secteur public

Nombre d'accidents du travail, entre 1999 et 2002

	1999	2000	2001	2002
Accidents du travail avec arrêt	35 113	36 960 + 5,3%	30 876 - 16,5%	32 382 + 4,9%
Nombre de décès (travail et trajet)	65	69 + 6,2%	66 - 4,3%	61 - 7,6%

Dans la Fonction publique d'Etat, les accidents du travail avec arrêt ont augmenté de près de 5%, entre 2001 et 2002. En 2002, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a en effet recensé 32 382 accidents du travail avec arrêt, parmi lesquels 18 800 survenus dans les services des ministères et plus de 13 000 dans les établissements publics de l'Etat.

La fréquence des accidents du travail dans la fonction publique d'Etat est presque trois fois inférieure à ce qu'elle est dans le secteur marchand : l'année 2002 enregistre 17 accidents pour 1 000 agents, contre 43 pour le secteur marchand relevant de la CNAMTS.

Le nombre de décès a sensiblement diminué entre 2002 et 2001 : les accidents mortels (consécutifs à un accident du travail ou à un accident de trajet) ont chuté de près de 8%.

□ LES MALADIES PROFESSIONNELLES

1.1 Dans le secteur privé

Tableau 1: Evolution du nombre de maladies reconnues
(source : statistiques trimestrielles de la CNAMTS)

	1995^a	1996^a	1997^a	1998^a	1999^a	2000^a	2001^a	2002^b	Variation % (2002/2001)
Nombre de maladies déclarées, constatées, reconnues	11367	13 658	15 554	17 722	24 208	30 224	35 715	41 325	+ 15,71%
Nombre de 1er règlement ou d'incapacité permanente	8189	10 120	11 588	13 127	17 750	21 917	26 717	31 207	+ 16,81%
Nombre de décès	67	96	95	104	161	239	365	345	- 5,48%

a : dénombrement définitif (dénombrement arrêté au 31 décembre de l'année N+2, connu au 1er semestre N+3).
b : dénombrement provisoire issu des statistiques trimestrielles publiées en juin 2004. Le dénombrement définitif sera publié au cours du premier semestre 2005.

Tableau 2: Variations en pourcentage du nombre de maladies reconnues

	Variation % 1998/1997	Variation % 1999/1998	Variation % 2000/1999	Variation % 2001/2000	Variation % 2002/2001 ^a
Nombre de maladies déclarées, constatées, reconnues	+ 13,94%	+ 36,60%	+ 24,85%	+ 18,17%	+ 15,71%
Nombre de 1er règlement ou d'incapacité permanente	+ 13,28%	+ 35,22%	+ 23,48%	+ 21,90%	+ 16,81%
Nombre de décès	+ 9,47%	+ 54,81%	+ 48,45%	+ 52,72%	- 5,48%
a : les données 2002 étant des données provisoires, ces variations sont susceptibles d'évoluer					

Les principaux domaines de réparation :

Le tableau ci-après présente - pour les principaux domaines de réparation - le nombre de maladies pour lesquelles un certificat médical a été établi au cours de l'année et dont les caisses primaires ont reconnu le caractère professionnel (au titre des tableaux de maladies professionnelles ou du système complémentaire), y compris celles donnant lieu à des soins sans arrêt de travail.

Tableau 3: Les principaux domaines de réparation
Nombres de MP déclarées, constatées reconnues
(source : statistiques trimestrielles de la CNAMTS)

Tableau	Affections	1993 ^a	1994 ^a	1995 ^a	1996 ^a	1997 ^a	1998 ^a	1999 ^a	2000 ^a	2001 ^a	2002 ^b
n° 57	Affections péri-articulaires	4610	5 759	6 772	8 662	10 320	12 133	15 240	19 804	23 621	28 326
n° 30 et 30 bis	Affections dues à l'amiante	798	840	1 056	1 607	1 763	2 130	3 059	3 606	5 134	5 802
n° 97 et 98	Lombalgies					3	130	2 235	2 600	2 812	2 877
n° 42	Surdité	874	816	734	768	709	642	615	602	634	633
n° 65	Lésions eczématiformes	528	549	475	446	461	423	464	540	565	525
n° 66	Allergies respiratoires							335	449	456	456
n° 79	Lésions chroniques du ménisque							150	207	254	320
n° 25	Affections dues à la silice	268	293	233	236	261	234	289	318	316	316
n° 8	Affections causées par les ciments	318	322	327	255	232	228	238	268	255	251
n° 47	Poussières de bois	113	118	100	99	113	108	110	142	140	123

a : dénombrement définitif (dénombrement arrêté au 31 décembre de l'année N+2, connu au 1er semestre N+3).

b : dénombrement provisoire issu des statistiques trimestrielles publiées en juin 2004. Le dénombrement définitif sera publié au cours du premier semestre 2005.

Coût des principales maladies professionnelles :

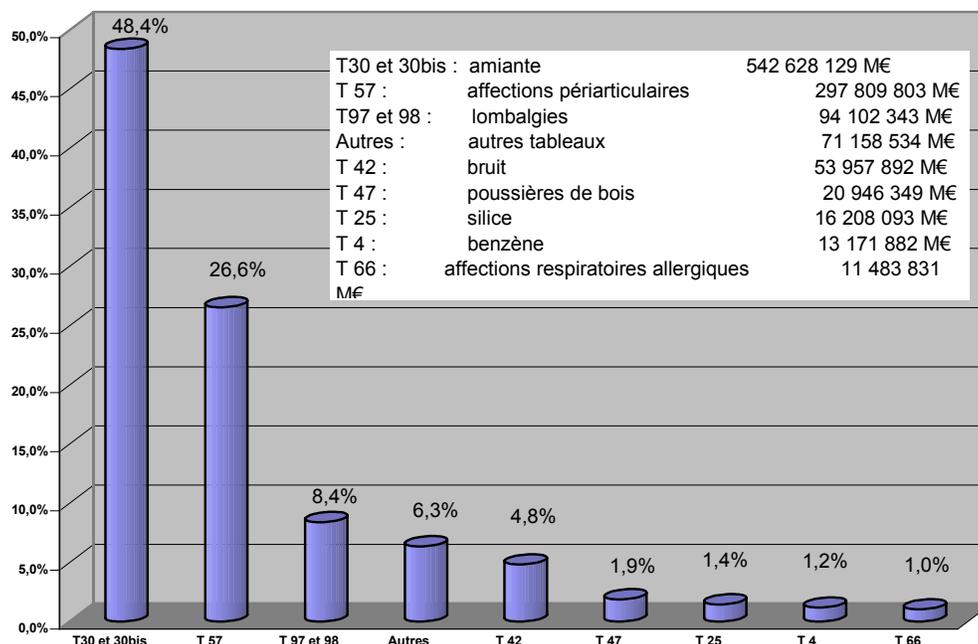
Pour le régime d'assurance du risque professionnel de la CNAMTS, le coût relatif des

8 principales maladies professionnelles en 2002 (prestations + indemnités en capital + rentes) est représenté par le graphique suivant :

Coût des principales maladies professionnelles

NB : les coûts sont calculés en millions d'euros

(source : statistiques technologiques de la CNAMTS)



2.2 Dans la fonction publique d'Etat

Nombre de maladies professionnelles reconnues selon les ministères en 2002 ²:

En 2002, 634 maladies professionnelles ont été recensées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), principalement dans les secteurs de la défense, de l'éducation nationale, de l'agriculture, de l'équipement et de la poste. On relève la situation atypique des personnels civils de la défense

Ministère, Direction	Nombre de maladies	Effectif en fonction ^(a)	Nb maladies pour 10 000 agents
Défense (personnels civils)	232	91 683	25,3
Education (administration centrale)	3	3 484	8,6
Agriculture	19	29 093	6,5
Culture (personnels titulaires)	6	13 912	4,3
Equipement et tourisme	38	91 536	4,2
Equipement (aviation civile)	2	11 688	1,7
Affaires étrangères	2	13 702	1,5
Education (enseignement scolaire)	126	866 469	1,5
Intérieur (hors Police nationale)	5	35 845	1,4

² manquent, pour 2002, les données de l'enseignement supérieur, de la direction de la police nationale et du ministère de l'économie. L'effectif concerné par cette enquête pour 2002 s'élève ainsi à 1 656 820 agents.

Jeunesse et Sports	1	7 269	1,4
Affaires sociales et travail	3	26 728	1,1
Justice (hors juridictions administratives)	3	60 737	0,5
Ecologie et développement durable	0	2 486	0
Economie, finances et industrie	0	0	0
Intérieur (Police nationale)	0	0	0
Justice (juridictions administratives)	0	1 100	0
Outre-Mer (administration centrale)	0	273	0
Services du Premier ministre	0	2 216	0
I.R.A.	0	683	0
TOTAL DES MINISTÈRES	440	1 258 904	3,5
Établissements publics			
Tutelle éducation nationale	13	23 007	5,7
La Poste	161	323 375	5
Tutelle enseignement supérieur et recherche	16	36 448	4,4
Tutelle affaires sociales et travail	4	10 167	3,9
Caisse des Dépôts et Consignations	0	4 919	0
TOTAL DES ETABLISSEMENTS PUBLICS	194	397 916	4,9
TOTAL GENERAL	634	1 656 820	3,8

(a) Les effectifs en fonction sont les effectifs réels déclarés par les ministères en 2002. Pour certaines administrations, tous les services n'ont pas répondu et l'effectif mentionné est celui pour lequel sont recensées les maladies. L'effectif nul signifie que le ministère n'a pas répondu.

Principaux domaines de réparation :

Tableau	Maladies professionnelles	Nombre de maladies	Nb maladies pour 10000 agents
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes ou postures	401	2,42
30	Affections consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	119	0,72
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	38	0,23
	Autres maladies	30	0,18
42	Atteintes auditives provoquées par des bruits lésionnels	14	0,08
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	12	0,07
6	Affections provoquées par des rayons ionisants	7	0,04
65	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	5	0,03
30bis	Cancers broncho-pulmonaires dus à l'inhalation de poussières d'amiante	4	0,02
66	Affections respiratoires de mécanisme allergique	3	0,02
69	Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets	1	0,01
	Total des maladies	634	3,83

➤ **Secteur agricole [du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2005]**

MSA/Observatoire des Risques Professionnels/Octobre 2004 – Situation en 2002

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES DES SALARIES AGRICOLES

Les statistiques d'accidents et de maladies d'origine professionnelle des salariés agricoles sont tirées de l'exploitation par la MSA des données provenant des déclarations d'accidents du travail ou de maladies à caractère professionnel.

Les évolutions des données et des indicateurs correspondants sont suivies par la MSA depuis 1974. Ces informations ne concernent pas l'Alsace, ni le département de la Moselle, ni les DOM et les TOM, qui relèvent d'un autre régime de protection sociale.

La mise au point d'un outil informatique performant est encore trop récente pour permettre d'exploiter la totalité des données de l'année 2003, d'où il résulte que les chiffres suivants s'arrêtent à l'année 2002.

◆ Panorama général

En 2002, 1 178 131 salariés ont été déclarés en moyenne chaque trimestre par les 161 654 exploitations et entreprises du régime agricole.

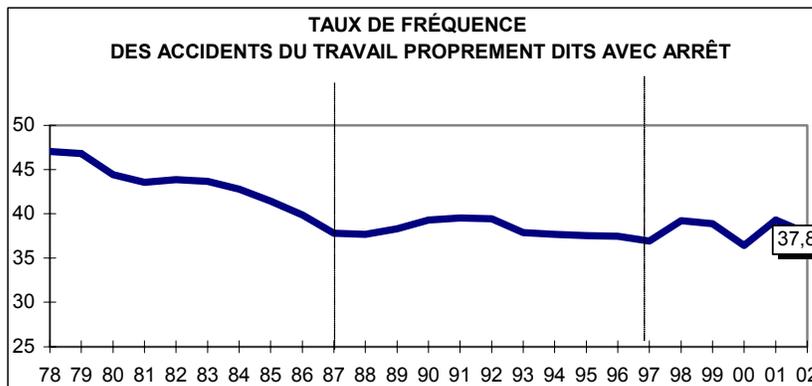
Depuis 1991, on observe une hausse tendancielle du nombre de salariés et du nombre d'heures travaillées, celui-ci atteignant 1,288 milliards d'heures en 2002.

L'ensemble des activités professionnelles a été touché par 84 154 accidents de travail proprement dits (dont 48 709 avec arrêt de travail) et par 5 299 accidents de trajet (dont 3 869 avec arrêt) ; de plus, 2 785 maladies professionnelles ont été reconnues.

◆ **Les accidents du travail proprement dits**

Le nombre annuel d'accidents avec arrêt de travail se stabilise en 2002 à hauteur de 48 709 unités, après une hausse en 2001.

Après une évolution très favorable jusqu'en 1987, le **taux de fréquence** a tendance à se stabiliser. Depuis 1997, il suit un parcours erratique autour de 38 accidents par million d'heures travaillées (37,8 en 2002).



Comme les autres années, cette évolution globale est contrastée selon les secteurs d'activité.

Le secteur des exploitations de culture et d'élevage, représentant près de 38 % des heures travaillées, a une influence prépondérante sur ce taux global. Il enregistre un taux de 45,4 en 2002, tandis que le secteur des organismes professionnels n'affiche que 5,6 accidents par million d'heures travaillées.

Par contre, le secteur travaux forestiers présente un taux de 91,4 (en diminution sensible par rapport à 1999). Enfin, notons la dégradation du taux de fréquence du secteur de la Coopération qui, entre 1999 et 2002, passe de 37,7 à 39,9.

La gravité des accidents peut être approchée par 4 indicateurs :

- La durée moyenne d'arrêt, qui s'était stabilisée entre 1994 et 1998, connaît depuis une nette augmentation et enregistre en 2002 une moyenne de 49 jours.
- La proportion d'accidents graves, avait connu une diminution régulière entre 1993 et 1998 (minimum historique à 11,9%); elle présente une légère augmentation entre 1999 et 2002 (respectivement 12,5% et 13,1%).
- Le taux moyen d'IPP, qui avait diminué depuis 1979 pour se situer à 8,5 points en 1999, enregistre une hausse et atteint 9,5 points en 2002.
- Le taux de fréquence des accidents mortels s'inscrit dans une tendance à la baisse, avec des fluctuations annuelles irrégulières, bien que variant peu depuis 1994. Ce taux avait baissé très significativement entre 1976 et 1987.

Concernant **la typologie des victimes**, les accidents de travail proprement dits représentent toujours un risque excessif pour les « nouveaux embauchés » : près de 60% des accidents concernent des personnes dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans.

Ces accidents ont une gravité accrue pour les salariés les plus âgés : les « plus de 50 ans » représentent 23 % des accidents graves quand ils pèsent 14% des accidents avec arrêt.

La période septembre-octobre est marquée par une recrudescence des accidents graves et avec arrêt par rapport à l'ensemble de l'année.

Les tendances antérieures se confirment aussi au sujet de **la « nature » des risques**.

On retiendra tout d'abord que le « travail du bois, sol et autres végétaux » est l'activité la plus souvent observée au moment de la survenue (environ 30% des accidents).

Les tâches relatives aux « manutentions et transports manuels » et celles en rapport avec le « matériel et les infrastructures » sont fréquemment incriminées (respectivement 21 et 27,4% des accidents avec arrêt).

Parmi les lieux de survenue, les lieux de production animale et végétale concentrent 40% des accidents avec arrêt, et les lieux de transformation et de conditionnement des produits 19%.

Enfin, les accidents du travail graves touchent principalement les mains (31 %), et sont en premier lieu des plaies (47%).

◆ *Les accidents de trajet*

L'indice de fréquence des accidents de trajet est stable depuis 1994 autour d'une moyenne de 3,5 accidents pour 1000 salariés. (3,3 accidents en 2002).

L'indice de fréquence des accidents mortels qui stagnait entre 1991 et 1998, semble depuis s'inscrire dans une tendance décroissante. En 2002, il atteint en effet le minimum historique de 0,03 accidents pour 1000 salariés.

Les accidents de trajet concernent majoritairement des victimes qui se déplacent à l'aide d'un véhicule comme conducteurs (environ 80%). Par ailleurs, les utilisateurs de « deux roues » représentent près de 25% de ces accidents.

◆ *Les maladies professionnelles*

Le nombre total de maladies professionnelles continue de croître de façon exponentielle. Cet accroissement est lié à l'évolution, en 1983, du tableau des maladies professionnelles concernant les affections péri-articulaires (n° 39).

En 2002, on a ainsi enregistré 2364 **affections péri-articulaires** (dont 2045 avec arrêt), soit 85% des 2785 cas reconnus (dont 2397 avec arrêt).

Les activités principalement concernées par ces troubles sont le Traitement de la viande de gros animaux, la viticulture, les cultures spécialisées, le Traitement de la viande de volaille et les élevages spécialisés de petits animaux.

Au delà de 20 ans, toutes les tranches d'âge sont touchées par ce phénomène, qui traduit cependant une meilleure prise en charge de ces affections.

Par ailleurs, de nouvelles maladies professionnelles se développent comme les affections lombaires liées aux vibrations ou à la manutention de charges lourdes, et les allergies respiratoires.

◆ *Evolution générale*

En 2002, alors que l'emploi salarié agricole continue d'augmenter, les accidents de travail proprement dits constituent toujours et de loin la masse principale (89% des accidents avec arrêt de travail).

On constate une stabilisation de la fréquence des accidents du travail proprement dits, mais une évolution défavorable de la plupart des indicateurs de gravité.

Par contre, l'évolution des accidents mortels, du travail proprement dits comme de trajet, est positive.

Les maladies professionnelles poursuivent leur importante progression, en particulier les affections péri-articulaires.



Réponses aux conclusions du CEDS

le CEDS demande que le 6ème rapport établisse un bilan des actions menées par les autres types d'inspection ne relevant pas de l'inspection du travail notamment celle compétente pour la fonction publique.

L'article 5 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 prévoit que les ministres désignent dans les administrations de l'Etat relevant de leur compétence respective les fonctionnaires chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. Ces fonctionnaires sont rattachés, dans l'exercice de leurs attributions, aux services d'inspection générale des ministères. Dans les établissements publics de l'Etat, ces agents sont nommés par le directeur de l'établissement.

Les agents chargés de l'inspection, appelés plus couramment inspecteurs en hygiène et sécurité, contrôlent les conditions d'application des règles du code du travail (livre II, titre III) relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail. Ils proposent au chef de service toutes les mesures de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. Ils ont libre accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter. En cas d'accident grave, ils participent à l'enquête sur les lieux pour analyser les causes et prescrire les mesures immédiates jugées nécessaires pour en éviter le renouvellement.

Sur la période 2002-2005, les effectifs d'inspecteurs en hygiène et sécurité sont en moyenne de l'ordre de 145 agents au sein de l'administration nationale et des établissements publics de l'Etat. Ces effectifs sont répartis au sein des ministères en fonction du nombre d'agents et du nombre de sites à contrôler, permettant ainsi d'assurer un contrôle auprès de l'ensemble des services.

En terme de profils professionnels, les inspecteurs en hygiène et sécurité sont pour 47% d'entre eux, des agents ayant reçu une formation technique spécialisée et ayant exercé des fonctions antérieures touchant au secteur de l'hygiène et de la sécurité. Les inspecteurs en hygiène et sécurité reçoivent obligatoirement une formation initiale aux méthodes d'inspection et aux normes d'hygiène et de sécurité ».

Les sanctions applicables aux agents de la fonction publique en matière d'hygiène et de sécurité relèvent du droit pénal général applicable aux personnes physiques dès lors qu'il y a atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité physique d'autrui ».

ARTICLE 3 PAR. 4

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil».

Question A

Prière d'indiquer si des services de santé au travail (services de santé, de sécurité et de médecine du travail) sont institués dans toutes les entreprises et dans tous les secteurs. Dans la négative, prière d'indiquer si des plans ont été élaborés en vue de leur institution, quand ils seront mis en œuvre en pratique et/ou si des services inter-entreprises sont prévus.

Question B

Prière de décrire les fonctions, l'organisation et les conditions de fonctionnement des services de santé au travail.

Article 3 par. 4

Réponse A : généralisation des services de santé au travail

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent dans le secteur privé.

➤ **Fonction publique**

Précisions:

La commission spéciale au sein du Conseil supérieur prévue par le décret n° 82-450 du 28 mai 1982 (cf rapport précédent) est présidée par le ministre chargé de la fonction publique ou, en son absence, par le directeur général de l'administration et de la fonction publique. Cette commission se réunit au moins deux fois par an. Parmi les représentants de l'administration, siègent un membre de l'inspection du travail et un médecin de prévention appartenant au service de médecine de prévention d'une administration.

Les comités techniques paritaires examinent le rapport annuel d'activité du service de médecine de prévention établi par le médecin de prévention.

Les comités participent à l'élaboration des actions destinées à améliorer l'hygiène et la sécurité des agents publics, notamment, en participant à la réalisation des programmes de formation en hygiène et sécurité.

➤ **Secteur agricole [du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2005]**

Au cours de la période de référence a été pris le décret n° 2004-782 du 29 juillet 2004 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture et modifiant le décret n° 82-397 du 11 mai 1982 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail en agriculture. Deux accords conclus entre partenaires sociaux et certaines dispositions de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale nécessitait une révision du décret du 11 mai 1982.

◆ *Impact juridique et administratif*

La médecine du travail en agriculture a pour base juridique le titre IV du livre II du code du travail et le chapitre VII du titre I du livre VII du code rural qui renvoient (art. L. 241-4 du code du travail et L. 717-2 du code rural) à un décret pour déterminer les conditions d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail.

Dans les secteurs de l'industrie et du commerce, la loi du 11 octobre 1946 a mis en place la médecine du travail, en constituant une obligation pour les employeurs d'organiser celle-ci. A noter que la jurisprudence (Cass. crim 30 avril 1958 n° 369 p 652) considérait que la loi de 1946 était applicable aux sociétés coopérations agricoles du fait de leur nature juridique de sécurité civile.

La loi n° 66. 958 du 26 décembre 1966 relative à la médecine du travail et à la médecine préventive agricole (complétée par la loi du 6 décembre 1976) a institué un système original en chargeant les caisses de mutualité sociale agricole de la mise en œuvre de la médecine du travail agricole par la création soit d'une section à l'intérieur des caisses, soit d'une association spécialisée (aujourd'hui, une seule association demeure en fonctionnement). La loi renvoie également à un décret en Conseil d'Etat pour l'organisation et le fonctionnement de la médecine du travail en agriculture. Tel était l'objet du décret n° 82-397 du 11 mai 1982 modifié.

L'ordonnancement de la médecine du travail en agriculture n'est pas bouleversé ; il s'agissait d'apporter des améliorations au dispositif existant et de tenir compte des propositions des partenaires sociaux, ainsi que des dispositions concernant la médecine du travail introduites par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

1. Modernisation de l'organisation et du fonctionnement des structures de médecine du travail

Dans l'ensemble des dispositions du décret du 11 mai 1982, les termes «médecine du travail» sont remplacés par «services de santé au travail» ou «santé au travail» afin d'être en conformité avec le titre IV du livre II du code du travail qui a été modifié par la loi du 17 janvier 2002. Ce changement de terminologie a pour origine la directive 89/391 du 12 juin 1989 (amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs) qui par son article 7 introduit une nouvelle notion plus large de santé au travail.

A ce titre, la loi du 17 janvier 2002 a posé le principe d'une mise en commun des moyens médicaux, techniques et organisationnels pour favoriser la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. La modification de 1993 du décret du 11 mai 1982 prévoyait déjà de telles dispositions. Toutefois, le nouveau décret améliore les rapports existant entre les services de santé au travail et les autres services des caisses de mutualité sociale agricole, notamment les services prévention, afin de garantir une meilleure coordination des actions de santé et de sécurité au travail menées à destination des salariés agricoles et de leurs employeurs.

Enfin le renforcement de la garantie d'indépendance du médecin du travail opéré par l'obligation de soumettre à autorisation de l'inspecteur du travail tout projet de licenciement modifie la procédure prévue par le décret.

2. Centralisation du financement et uniformisation du taux des cotisations dues par les employeurs

Jusqu'alors, le taux de la cotisation servant au financement des services de médecine du travail était fixé par chaque caisse de mutualité sociale agricole ou associations spécialisées, en application de l'article 6 du décret du 11 mai 1982. Il varie entre 0,29 % et 0,85 % autour d'un taux moyen national de 0,45 %.

Afin d'harmoniser une tarification disparate, le nouveau décret fixe un taux de cotisation unique. Le conseil central d'administration de la mutualité sociale agricole est ainsi chargé de fixer ce taux après avis d'une commission paritaire de concertation sur la santé au travail mise en place par les partenaires sociaux de l'agriculture.

La caisse centrale de la mutualité sociale agricole est également chargée de centraliser les ressources et procéder aux reversements, en fonction de leurs charges, auprès de chacun des services de santé au travail.

Ce nouvel ordonnancement et la péréquation des moyens opérée doivent permettre d'accroître les moyens dans certains départements où le nombre de médecins du travail est notoirement insuffisant.

3. Renforcer le rôle de l'échelon national

L'échelon national de santé au travail à la caisse centrale de la mutualité sociale agricole assure la coordination des différents services de santé au travail.

La caisse centrale de la mutualité sociale agricole assure la centralisation des cotisations et, dans un second temps, reverse les sommes nécessaires à chaque section sur proposition de l'échelon national de santé au travail qui en précise les besoins notamment en fonction des effectifs de salariés bénéficiaires et en tenant compte des difficultés propres à chaque organisme (nombre de travailleurs saisonniers, risques spécifiques, etc...).

Le rôle de cet échelon va s'accroître, étant chargé de la répartition du produit des cotisations. Il peut également par ce biais influencer sur les actions locales des services de santé au travail.

◆ *Impact social, économique et budgétaire*

Le présent projet de décret modificatif pour a objectif de prendre en compte les demandes de modifications de la réglementation présentées par les partenaires sociaux et par la caisse centrale de la mutualité sociale agricole.

Dans un accord du 13 septembre 2000, signé entre le MEDEF et les organisations syndicales (CFDT, FO et CFTC) s'inscrivant dans le cadre de la «refondation sociale», les partenaires sociaux souhaitent la mise en œuvre d'une véritable pluridisciplinarité et un recentrage de l'activité de médecin du travail sur l'action en milieu de travail (en espaçant les visites périodiques).

Le 22 mai 2002, les organisations professionnelles agricoles (FNSEA, FNETARF, FNB et USRTL) et les organisations ouvrières (CFDT, FO et CFTC) signaient un accord concernant la médecine du travail en agriculture. Soulignant leur attachement au système particulier mis en place dans le secteur, ils souhaitaient un renforcement des actions collectives sur le milieu du travail, un renforcement des examens médicaux pour les salariés à risque spécifique ou justifiant d'une surveillance médicale spéciale. Ils demandaient en outre qu'un effort particulier soit fait en direction des travailleurs saisonniers et des salariés en arrêt de travail.

Les partenaires sociaux admettaient que les visites périodiques soient espacées de trente mois, au lieu de douze actuellement pour libérer du temps et permettre au médecin de développer les actions visées ci-dessus. Enfin, ils demandaient une tarification unifiée de la médecine du travail.

Situation actuelle

La médecine du travail agricole telle qu'organisée par le décret du 11 mai 1982 ne concerne que la France métropolitaine, le salarié agricole des DOM étant pris en charge par les organismes de l'industrie et du commerce.

Aujourd'hui, 80 sections de caisse de mutualité sociale agricole et 1 association spécialisée assurent la couverture de 1 160 000 salariés agricoles employés dans 184 000 exploitations ou entreprises agricoles.

Une part importante du nombre de ces salariés ont des contrats de travail de nature saisonnière (700 000 salariés travaillent moins de 40 jours).

Les services de médecine du travail emploient 330 médecins et 370 agents administratifs.

Les sections «médecine du travail» des caisses de mutualité sociale agricole sont autonomes, les décisions importantes étant prises par les conseils d'administration après avis conforme des comités de protection sociale des salariés agricoles où siègent des employeurs et des salariés élus au niveau départemental, ces derniers étant majoritaires.

Objectifs de la réforme et conséquences sociales

Outre une amélioration de l'organisation des financements décrite dans le point I, le décret avait pour but de :

- Trouver une solution à la problématique des visites médicales concernant les travailleurs saisonniers ;
- Augmenter le tiers temps médical en recadrant l'action des médecins sur les actions en milieu de travail ;
- Recentrer les visites périodiques sur les populations les plus exposées aux risques;
- Simplifier le système pour les salariés des entreprises de travail temporaires.

Cette réforme devait globalement s'opérer à coût constant, la cotisation à la charge des employeurs restant -en moyenne nationale- identique. Le nombre de médecins du travail doit rester le même.

1 – La question des saisonniers

De facto, les saisonniers recrutés pour moins de 40 jours (700 000) ne bénéficient pas de visites médicales d'embauche. En effet, il est matériellement impossible d'examiner ces salariés. Ainsi, par exemple, dans le département de la Marne, 60 000 salariés sont recrutés pour effectuer les vendanges, les embauches ayant lieu au cours d'une même semaine. Une visite d'embauche nécessiterait le recours à quatre cents médecins du travail. Ceci est impossible et irréaliste.

Il a donc été proposé de remplacer l'examen médical d'embauche par des actions à visée préventive organisées par les médecins du travail dans les exploitations (ou au niveau communal). Si le contenu de ces actions est décidé localement, on peut penser que les médecins apporteront, par exemple, aux salariés des informations adaptées aux risques encourus, sur les postures de sécurité ou sur des notions générales d'hygiène et de sécurité.

Dans ce cadre, les médecins peuvent informer les salariés de leurs droits à un examen individuel s'ils le souhaitent ou de la possibilité nouvelle de bénéficier d'un tel examen en dehors des périodes travaillées. Cette modification permet aux salariés qui occupent régulièrement un ou plusieurs emplois de connaître les éventuelles contre-indications médicales.

Ces actions collectives présentent, pour les salariés une amélioration en terme de prévention des risques professionnels.

2 – Augmentation des actions sur le milieu de travail

Il est nécessaire pour réaliser effectivement le tiers-temps de recentrer les actions des médecins sur le milieu du travail pour améliorer les conditions d'emploi des salariés agricoles

Sans accroître le nombre de médecins du travail et donc le coût de ce service pour les entreprises, il a donc été prévu de modifier la périodicité de la visite médicale qui passe de douze mois à trente mois pour les personnels dont le poste de travail ne présente pas de risques particuliers.

Le temps ainsi dégagé permet au médecin du travail d'accroître le temps nécessaire aux actions sur le terrain (actions collectives pour les saisonniers, études de postes, fichers d'entreprises, actions en direction de tel ou tel secteur, actions concertées avec d'autres intervenants en matière de santé sécurité au travail, etc...).

A ce titre, est proposé d'étendre l'établissement de la fiche d'entreprise à toutes les entreprises, et non pas seulement à celles de plus de dix salariés comme antérieurement, et ce afin qu'elle constitue l'un des supports de l'évaluation des risques dans toutes les entreprises.

3 – Recentrer la visite périodique sur les populations les plus exposées aux risques professionnels

Jusqu'alors, tous les salariés devaient bénéficier d'une visite médicale annuelle. Le décret a prévu de limiter cet examen aux salariés exposés à des risques particuliers déterminés par voie réglementaire. Une réactualisation de ces risques sera également opérée.

Les autres salariés continuent à bénéficier d'un examen périodique, mais qui a lieu tous les trente mois.

Par ailleurs, sont modifiés les critères servant à déterminer le nombre de médecins nécessaires pour assurer la couverture des salariés. Jusqu'alors, les services de médecine du travail devaient avoir recours à un médecin pour trois mille salariés (déduction faite de ceux qui sont employés moins de quarante jours par an).

Il est prévu pour augmenter le temps médical à consacrer aux personnes à risque que ce chiffre soit modulé. Un médecin doit désormais s'occuper de 2 600 salariés d'exploitation agricole ou forestière, ou de 2 900 salariés des coopératives ou 4 100 salariés du tertiaire agricole.

De plus, les possibilités qu'ont les structures de médecine du travail d'assurer, par le biais de conventions, la surveillance médicale des salariés d'organismes tiers, sont limitées.

Par ailleurs, les salariés âgés de 50 ans peuvent désormais bénéficier d'un examen au cours duquel sera établi par le médecin du travail, un bilan d'exposition à certains risques (ex : utilisation des produits phytosanitaires, amiante, etc..). Un document

retracant cette exposition est remis aux salariés et à leur médecin traitant permettant ainsi d'établir essentiellement la causalité de certaines pathologies.

Enfin, les visites de reprise après accident ou maladie seront plus nombreuses car rendues obligatoires dans certains cas dès lors que le salarié notamment, en fait la demande.

4 – Simplifier le système pour les salariés des entreprises de travail temporaire

Jusqu'alors, lors du recours à un travailleur intérimaire, la visite d'embauche était faite par le médecin de l'entreprise de travail temporaire et les examens obligatoires par le médecin de l'entreprise utilisatrice. Il est prévu que, par convention approuvée par les services déconcentrés de l'Etat, un seul service de médecine du travail soit désigné.

Conséquences financières

Le décret n'a eu aucune conséquence sur les finances publiques, la charge reposant sur les seuls employeurs de main-d'œuvre ou ceux faisant appel aux structures de médecins du travail agricole.

La réforme réalisée ne se traduit pas par une augmentation du coût de la médecine du travail à la charge des employeurs de main-d'œuvre. Le taux de la cotisation n'est pas supérieur au taux moyen actuel de 0,45 % de la masse des salaires sous plafond.

Réponse B: organisation du système de santé au travail

Les conditions d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail doivent faire l'objet d'une refonte complète en application de la loi de modernisation sociale précitée et de ses textes d'application (décret du 28 juillet 2004).

Annexe

Liste des principaux textes adoptés en Santé au travail adoptés depuis l'année 2002 Hors arrêtés annuels portant agrément
--

Année 2002

- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (JO du 18 janvier 2002).

MEDECINE DU TRAVAIL

- Décret n° 2002-1082 du 7 août 2002 pris pour l'application de l'article 189 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et modifiant le code du travail (JO du 11 août 2002).

AMBIANCES (chimique, physique, biologique)

- Arrêté du 2 janvier 2002 relatif au repérage des matériaux et produits contenant de l'amiante avant démolition en application de l'article 10-04 du décret n°96-97 du 7 février 1996 modifié. (JO du 2 février 2002).

Allocation de cessation anticipée d'activité

- Arrêté du 28 mars 2002 modifiant la liste des ports susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante en faveur des ouvriers dockers professionnels. (JO du 18 avril 2002).
- Arrêté du 24 avril 2002 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. (JO du 5 mai 2002).
- Arrêté du 24 avril 2002 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. (JO du 5 mai 2002).
- Arrêté du 30 avril 2002 modifiant la liste des ports susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante en faveur des ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires. (JO du 4 mai 2002).
- Arrêté du 12 août 2002 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

Indemnisation

- Arrêté du 5 mai 2002 fixant la liste des maladies dont le constat vaut justification de l'exposition à l'amiante au regard des dispositions de l'article 53 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2001 instituant le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (JO du 5 mai 2002).

RAYONNEMENTS IONISANTS

- Décret n° 2002-460 du 4 avril 2002 relatif à la protection générale des personnes contre les dangers des rayonnements ionisants. (JO du 6 avril 2002).

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL, EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE , ELECTRICITE, MACHINES

- Décret n°2002-1404 du 3 décembre 2002 relatif à l'utilisation des équipements de travail servant au levage des charges et des équipements de travail mobiles et modifiant le code du travail.

ACCIDENTS DU TRAVAIL **MALADIES PROFESSIONNELLES**

- ❑ Décret n° 2002-543 du 18 avril 2002 relatif à certaines procédures de reconnaissance des maladies professionnelles (JO du 21 avril 2002)

Silice

- Décret n° 2000-214 du 7 mars 2000 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale (extrait d'une décision d'annulation du Conseil d'Etat). (JO du 8 février 2002).

Année 2003

RISQUES TECHNOLOGIQUES MAJEURS

- Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.(JO du 31 juillet 2003).

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

- Décret n° 2003-546 du 24 juin 2003 pris pour l'application de l'article L.241-2 du code du travail et modifiant le code du travail (pluridisciplinarité). (JO du 26 juin 2003).

MEDECINE DU TRAVAIL

- Décret n° 2003-958 du 3 octobre 2003 pris pour l'application de l'article L.241-6-1 du code du travail et relatif à la mise en place d'un dispositif de reconversion vers la médecine du travail et la médecine de prévention.(JO du 8 octobre 2003).

AMBIANCES (chimique, physique, biologique)

Amiante

Allocation de cessation anticipée d'activité

- ❑ Décret n° 2003-608 du 2 juillet 2003 portant modification du décret n° 99-247 du 29 mars 1999 relatif à l'allocation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999. (JO du 4 juillet 2003)
- ❑ Décret n° 2003-608 du 2 juillet 2003 portant modification du décret n° 99-247 du 29 mars 1999 relatif à l'allocation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999. (JO du 9 août 2003)
- ❑ Arrêté du 25 mars 2003 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (JO du 11 avril 2003).
- ❑ Arrêté du 25 mars 2003 modifiant la liste des établissements de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité de l'amiante. (JO du 16 avril 2003).
- ❑ Arrêté du 6 mai 2003 fixant en application de l'article 41 modifié de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit aux salariés agricoles à l'allocation de cessation anticipée d'activité à l'âge de cinquante ans. (JO du 27 mai 2003).
- ❑ Arrêté du 30 juin 2003 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (JO du 10 juillet 2003).

- ❑ Arrêté du 30 juin 2003 modifiant la liste des établissements de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité de l'amiante. (JO du 10 juillet 2003).

RAYONNEMENTS IONISANTS

- Décret n° 2003-296 du 31 mars 2003 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants (JO du 2 avril 2003).

COORDINATION DE CHANTIERS

- Décret n° 2003-68 du 24 janvier 2003 relatif à la coordination en matière de sécurité et de protection de la santé lors des opérations de bâtiment ou de génie civil et modifiant le code du travail. (JO du 26 janvier 2003).

Formation

- Arrêté du 25 février 2003 modifiant l'arrêté du 7 mars 1995 modifié relatif à la formation des coordinateurs et des formateurs de coordinateurs en matière de sécurité et de santé ainsi qu'à l'agrément d'organismes de formation (art R. 283-15 du code du travail) et modifiant l'arrêté du 3 octobre 1984 modifié relatif à la commission spécialisée en matière de prévention des risques spécifiques aux secteurs du bâtiment et des travaux publics. (JO du 6 mars 2003).

LIEUX DE TRAVAIL

- ❑ Arrêté du 25 février 2003 pris pour l'application de l'article L. 235-5 du code du travail fixant une liste de travaux comportant des risques particuliers pour lesquels un plan général simplifié de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé est requis. (JO du 6 mars 2003).
- ❑ Arrêté du 8 juillet 2003 complétant l'arrêté du 4 novembre 1993 relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail. (JO du 26 juillet 2003).
- ❑ Arrêté du 8 juillet 2003 relatif à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés à une atmosphère explosive. (JO du 26 juillet 2003).

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL, EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE, ELECTRICITE, MACHINES

- ❑ Arrêté du 28 juillet 2003 relatif aux conditions d'installation des matériels électriques dans les emplacements où des atmosphères explosives peuvent se présenter. (JO du 6 août 2003)
- ❑ Arrêté du 8 décembre 2003 fixant les modalités pratiques de mise en œuvre des mesures de protection contre les contacts indirects
- ❑ Arrêté du 9 décembre 2003 fixant les modalités pratiques de mise en œuvre des mesures de protection contre les effets thermiques en service normal.

ACCIDENTS DU TRAVAIL **MALADIES PROFESSIONNELLES**

- ❑ Décret n° 2003- 110 du 11 février 2003 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale. (JO du 13 février 2003).
- ❑ Décret n°2003-286 du 28 mars 2003 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale. (JO du 30 mars 2003).
- ❑ Décret n° 2003-924 du 25 septembre 2003 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale. (JO du 28 septembre).

Année 2004

ORGANISATION DE LA PREVENTION

- ❑ Décret n° 2004-1247 du 22 novembre 2004 portant adaptation pour les fonctionnaires de France Télécom des dispositions du code du travail relatives à l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail (ministère de l'économie, des finances et de l'industrie) ;

MEDECINE DU TRAVAIL

- ❑ Décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 relatif à la réforme de la médecine du travail et modifiant le code du travail. (JO du 30 juillet 2004)

AMBIANCES (chimique, physique, biologique)

Produits chimiques

- ❑ Décret n° 2004-725 du 22 juillet 2004 relatif aux substances et préparations chimiques et modifiant le code du travail et le code de la santé publique. (JO du 24 juillet 2004).

Etiquetage

- ❑ Arrêté du 9 novembre 2004 définissant les critères de classification et les conditions d'étiquetage et d'emballage des préparations dangereuses et transposant la directive 1999/45/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mai 1999, concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à la classification, à l'emballage et à l'étiquetage des préparations dangereuses. (JO du 18 novembre 2004).
- ❑ Arrêté du 9 novembre 2004 modifiant l'arrêté du 20 avril 1994 relatif à la déclaration, la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances et transposant la directive 2001/59/CE de la Commission du 6 août 2001, portant vingt-huitième adaptation au progrès technique de la directive 67/548/CEE modifiée. (JO du 18 novembre 2004).
- ❑ Arrêté du 9 novembre 2004 modifiant l'arrêté du 5 janvier 1993 fixant les modalités d'élaboration et de transmission des fiches de données de sécurité et transposant la directive 2001/58/CE de la Commission du 27 juillet 2001. (JO du 18 novembre 2004).

Valeurs limites d'exposition professionnelle

- ❑ Arrêté du 30 juin 2004 établissant la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives en application de l'article R.232-5-5 du code du travail. (JO du 11 juillet 2004).
- ❑ Arrêté du 20 décembre 2004 relatif à la méthode de mesure pour le contrôle du respect des concentration en poussières de bois dans l'atmosphère des lieux de travail (JO du 28 décembre 2004).

RAYONNEMENTS IONISANTS

- ❑ Décret n° 2004-1489 du 30 décembre 2004 autorisant l'utilisation par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire du répertoire national d'identification des personnes physiques dans un traitement automatisé de données à caractère personnel relatives à la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants (JO du 31 décembre 2004).
- ❑ Arrêté du 8 décembre 2003 fixant les modalités de mise en œuvre de la protection contre les rayonnements ionisants des travailleurs affectés à l'exécution de tâches à bord d'aéronefs en vol. (JO du 7 février 2004).

- Arrêté du 30 décembre 2004 relatif à la carte individuelle de suivi médical et aux informations individuelles de dosimétrie des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. (JO du 31 décembre 2004).

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL, EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE , ELECTRICITE, MACHINES

- Décret n° 2004-249 du 19 mars 2004, modifiant l'article R.233-155 du code du travail et relatif à la location ou à la mise à disposition d'équipements de protection individuelle d'occasion pour certaines activités de sports ou de loisirs. (JO du 21 mars 2004).
- Décret n° 2004-924 du 1^{er} septembre 2004 relatif à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux temporaires en hauteur et modifiant le code du travail. (JO du 3 septembre 2004).
- Arrêté du 1^{er} mars 2004 relatif aux vérifications des appareils et accessoires de levage. (JO du 31 mars 2004).
- Arrêté du 2 mars 2004 relatif au carnet de maintenance des appareils de levage. (JO du 31 mars 2004).
- Arrêté du 3 mars 2004 relatif aux examens approfondis des grues à tour. (JO du 31 mars 2004)
- Arrêté du 21 décembre 2004 relatif aux vérifications des échafaudages et modifiant l'annexe de l'arrêté du 22 décembre 2000 relatif aux conditions et modalités d'agrément des organismes pour la vérification de conformité des équipements de travail (J.O du 31 décembre 2004)

ACCIDENTS DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES

- Décret n° 2004-184 du 25 février 2004 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale (affections professionnelles provoquées par les poussières de bois). (JO du 27 février 2004).

Amiante

Allocation de cessation anticipée d'activité

- Arrêté du 6 février 2004 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. (JO du 3 mars 2004).
- Arrêté du 21 septembre 2004 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (JO du 3 octobre 2004).
- Arrêté du 21 septembre 2004 modifiant la liste des établissements de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (JO du 3 octobre 2004).
- Arrêté du 25 novembre 2004 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (JO du 30 novembre 2004).

Produits chimiques

- Arrêté du 20 décembre 2004 modifiant l'arrêté du 20 août 1996 modifié relatif au contrôle de qualité auquel doivent satisfaire les organismes sollicitant un agrément pour le contrôle de certains risques chimiques prévu à l'article R.231-55 du code du travail. (JO du 28 décembre 2004).

Rayonnements ionisants

- Arrêté du 6 décembre 2003 relatif aux conditions de délivrance du certificat et de l'agrément pour les organismes en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants. (JO du 7 janvier 2004).
- Arrêté du 6 décembre 2003 relatif aux conditions de délivrance du certificat et de l'agrément pour les organismes en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants. (JO du 7 janvier 2005).

Radioprotection

- Décret n° 2004-1489 du 30 décembre 2004 autorisant l'utilisation par l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire du répertoire national d'identification des personnes physiques dans un traitement automatisé de données à caractère personnel relatives à la surveillance des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. (JO du 31 décembre 2004).
- Arrêté du 30 décembre 2004 relatif à la carte individuelle de suivi médical et aux informations individuelles de dosimétrie des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants. (JO du 31 décembre 2004).

Poussières de bois

- Arrêté du 20 décembre 2004 relatif à la méthode de mesure pour le contrôle du respect des concentrations en poussières de bois dans l'atmosphère de travail. (JO du 28 décembre 2004).

Année 2005

Produits chimiques

- Décret n° 2005-577 du 26 mai 2005 relatif aux conditions de mise sur le marché et d'emploi du nonylphénol, de l'éthoxylate de nonylphénol et du ciment contenant du chrome hexavalent ou chrome VI et modifiant le code du travail. (JO du 28 mai 2005).
- Arrêté du 26 mai 2005 relatif à l'étiquetage des ciments et des préparations de ciment contenant du chrome hexavalent ou chrome VI. (JO du 28 mai 2005).

Etiquetage

- Arrêté du 4 août 2005 modifiant l'arrêté du 20 avril 1994 relatif à la déclaration, la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances et transposant la directive 2004/73/CE de la Commission du 29 avril 2004 portant vingt-neuvième adaptation au progrès technique de la directive 67/548/CEE modifiée. (JO du 11 août 2005).
- Arrêté du 26 mai 2005 relatif à l'étiquetage des ciments et des préparations de ciment contenant du chrome hexavalent ou chrome VI. (JO du 28 mai 2005).

Vibrations

- Décret n°2005-746 du 4 juillet 2005 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus aux vibrations mécaniques et modifiant le code du travail. (JO du 5 juillet 2005).
- Arrêté du 6 juillet 2005 pris pour l'application des articles R.231-118, R.231-120 et R.231-121 du code du travail relatif à la prévention du risque d'exposition aux vibrations mécaniques. (JO du 28 août 2005).

Radioprotection

- Arrêté du 26 octobre 2005 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification du formateur (JO du 23 novembre 2005).

- Arrêté du 26 octobre 2005 définissant les modalités de contrôle de radioprotection en application des articles R.231-84 du code du travail et R.1333-44 du code de la santé publique. (JO du 27 novembre 2005).

LIEUX DE TRAVAIL

BTP

- Décret n° 2005-1325 du 26 octobre 2005 relatif aux règles de sécurité applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique. (JO du 28 octobre 2005).

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL, EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE, ELECTRICITE, MACHINES

- Décret n° 2005-1236 du 30 septembre 2005 relatif aux règles, prescriptions et procédures applicables aux tracteurs agricoles ou forestiers et à leurs dispositifs. (JO du 1^{er} octobre 2005)

ACCIDENTS DU TRAVAIL **MALADIES PROFESSIONNELLES**

Amiante

- Arrêté du 25 avril 2005 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante. (JO du 26 mai 2005).
- Arrêté du 25 avril 2005 modifiant l'arrêté du 14 mai 1996 relatif aux règles techniques et de qualification que doivent respecter les entreprises effectuant des activités de confinement et de retrait d'amiante. (JO du 10 mai 2005).

cessation anticipée d'activité

- Arrêté du 25 mars 2005 modifiant la liste des établissements de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. (JO du 31 mars 2005).
- Arrêté du 25 mars 2005 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. (JO du 7 avril 2005).
- Arrêté du 30 septembre 2005 modifiant la liste des établissements de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. (JO du 14 octobre 2005).
- Arrêté du 30 septembre 2005 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. (JO du 14 octobre 2005).

AMBIANCE

Arrêté du 28 juin 2005 modifiant l'arrêté du 28 juin 1994 fixant le montant des redevances dues à l'Institut national de recherche et de sécurité au titre de la déclaration des substances nouvelles (JO du 13 juillet 2005)

produits chimiques

- Arrêté du 20 décembre 2004 modifiant l'arrêté du 20 août 1996 modifié relatif au contrôle de qualité auquel doivent satisfaire les organismes sollicitant un agrément pour le contrôle de certains risques chimiques prévu à l'article R.231-55 du code du travail. (JO du 28 décembre 2004).

Hyperbarie

- Arrêté du 19 mai 2005 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare. (JO du 28 mai 2005).
- Arrêté du 21 juillet 2005 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare. (JO du 5 août 2005).

Rayonnements ionisants

- Arrêté du 6 décembre 2003 relatif aux conditions de délivrance du certificat et de l'agrément pour les organismes en charge de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants. (JO du 7 janvier 2004).

Radioprotection

- Arrêté du 25 mai relatif aux activités professionnelles mettant en œuvre des matières premières contenant naturellement des radionucléides non utilisés en raison de leurs propriétés radioactives

ARTICLE 4: DROIT A UNE REMUNERATION EQUITABLE

ARTICLE 4 PAR. 1

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

à reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération suffisante pour leur assurer, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie décent;»

«... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.»

Question A

Prière d'indiquer les méthodes prévues et les mesures prises pour assurer aux travailleurs une rémunération équitable tenant compte des conditions de vie nationales et en particulier de l'évolution du coût de la vie et du revenu national³.

Question B

Prière d'indiquer si parmi ces méthodes figurent des méthodes de fixation de taux minima de salaires, légales ou conventionnelles.

Question C

Prière d'indiquer quelle proportion de salariés ne bénéficie pas d'une protection légale ou conventionnelle en matière de rémunération.

Question D

Prière de fournir des informations sur :

- le salaire moyen national net⁴ (cotisations de sécurité sociale et impôts déduits⁵);
- le salaire minimum légal net, le cas échéant ou un éventail des salaires nets les plus bas (cotisations de sécurité sociale et impôts déduits)⁶.

Prière de fournir, dans la mesure du possible, des informations sur:

- le pourcentage des travailleurs rémunérés au salaire minimum légal ou aux salaires les plus bas (cotisations de sécurité sociale et impôts déduits);

³ Si votre pays a accepté l'article 16, il n'est pas nécessaire de fournir ici des informations sur les allocations familiales.

⁴ Le salaire moyen net devrait être en principe le salaire moyen global pour tous les secteurs d'activité économique. Le salaire moyen peut être calculé sur une base annuelle, mensuelle, hebdomadaire, journalière ou horaire. Le salaire comprend la rémunération en espèces versée directement et régulièrement par l'employeur au moment du paiement du salaire. Ceci comprend les heures normales de travail, les heures supplémentaires et les heures non travaillées mais rétribuées, lorsque les salaires relatifs à ces dernières sont compris dans les rémunérations relevées. Les versements pour congés payés, jours fériés et autres absences individuelles payées sont également pris en compte pour le calcul du gain par unité de temps.

⁵ Le salaire net (moyen et minimum) devrait être calculé pour le cas type d'un salarié célibataire. Les allocations familiales et les prestations d'aide sociale ne doivent pas être prises en compte. Les charges de sécurité sociale sont calculées à partir des taux de cotisation à charge des salariés fixés par la loi ou les conventions collectives etc. et retenus par l'employeur. On entend par impôts tous les impôts sur le revenu du travail. Pour leur calcul, on retient l'hypothèse que le gain brut représente la seule source de revenus et qu'aucune circonstance particulière ne justifie un allègement d'impôts, à l'exception de ceux qui dérivent de la situation d'un salarié célibataire qui perçoit soit le salaire moyen, soit le salaire minimum. Les impôts indirects ne sont donc pas pris en compte.

⁶ Le salaire minimum doit être précisé en unités de temps comparables à celles utilisées pour le salaire moyen.

- l'évolution du salaire minimum légal net, le cas échéant, et/ou des plus bas salaires par rapport au salaire moyen net et toute étude disponible sur cette question.

Article 4 par. 1

Réponse A, B, C et D: mesures relatives au droit à une rémunération équitable

Afin de mettre un terme aux différentes garanties mensuelles de rémunération (GMR), la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a programmé la convergence des différents montants sur une période de 3 ans par augmentation progressive et différenciée des planchers légaux. Depuis le 1^{er} juillet 2005, un seul salaire minimum de croissance (SMIC) est de nouveau applicable : pour une même durée de travail, tous les salariés rémunérés au SMIC perçoivent un même montant de rémunération. Après cette parenthèse, les règles de revalorisation sont de nouveau celles instaurées par la loi du 2 janvier 1970 développées dans le précédent rapport. A la demande du Ministre en charge du travail, le Directeur des relations du travail a transmis, le 6 janvier 2006, aux partenaires sociaux pour observations, un pré-rapport dressant un état des lieux des effets du SMIC et de son mode d'indexation.

Au 1^{er} juillet 2005, le SMIC était de 8,03 euros brut de l'heure, soit sur une base de 35 heures par semaine, une rémunération mensuelle brute de 1217,88 euros (957,74 euros nets). Au 1^{er} juillet 2004, 15,6% des salariés (soit 2 360 000 salariés) bénéficiait d'une des garanties légales de rémunération (SMIC ou GMR).

En 2003, le salaire net annuel moyen était de 21 732 euros (1 811 euros nets mensuels), soit 23 315 euros pour un homme et de 18 730 euros pour une femme (écart de 24,5% tendant à se stabiliser).

La question des salaires et du pouvoir d'achat restant l'un des thèmes des revendications portées par les organisations syndicales, a été mis en place à compter du 18 mars 2005, un groupe de travail constitué des membres de la sous-commission des salaires, instance issue de la CNNC, afin d'élaborer un bilan de la négociation collective en matière salariale et de classification dans les 274 branches professionnelles couvrant les secteurs de + de 5000 salariés. Le bilan porte sur la vie conventionnelle dans la branche : la tenue de négociations salariales récentes ou non ; la conformité au SMIC 35 heures des minima salariaux ; l'éventail des salaires et l'actualisation des classifications.

Les branches dont la situation n'était pas jugée satisfaisante au regard de ces critères, ont été invitées à ouvrir rapidement des négociations sous peine d'être, par décision du ministre, mise en commission mixte paritaire d'office. A celles déjà en commission mixte paritaire, il a été demandé d'ouvrir ou de relancer rapidement les négociations sous l'égide du président de commission (représentant du Ministre). Enfin, les branches professionnelles ayant engagé des négociations non encore abouties font l'objet d'un suivi particulier de la part de l'administration.

Au 21 décembre 2006, seul 48 branches du secteur général avaient encore des minima non-conformes au SMIC. 12 branches dont la situation n'a pas été jugée satisfaisante ont été mises en commission mixte paritaire d'office. L'opération a

permis la signature de 35 accords (5 en cours) de mise en conformité des grilles salariales conventionnelles avec le SMIC.

Compte tenu du caractère éminemment prioritaire que représente aujourd'hui l'amélioration du niveau des salaires en France, cette opération se poursuit en 2006.

Aucune modification depuis le rapport précédent concernant les travailleurs atypiques et à temps partiel.

➤ Fonction publique

Mesures salariales:

+ 0,6% en mars 2002 et + 0,7% en décembre 2002

+ 0,5% en janvier 2004,

+ 0,5% en février 2005, + 0,5% en juillet 2005 et + 0,8% en novembre 2005.

Par ailleurs, le traitement minimum de la fonction publique est fixé par décret. Il correspond depuis le 1er juillet 2005 à l'indice 275, soit un traitement mensuel brut de 1.230,88 € au 1er novembre 2005.

Les agents de l'Etat sont ainsi assurés d'un traitement brut au moins égal au SMIC brut. Les prélèvements sociaux étant moins importants pour les agents de la fonction publique que pour les salariés du secteur privé, leur traitement net est, par conséquent, toujours supérieur au SMIC net (écart de 72,7 euros entre le SMIC net et le traitement minimum net au 1er juillet 2005) ».

Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE résultat n° 1041- décembre 2005), le salaire mensuel brut moyen en 2003 dans la fonction publique de l'Etat est de 2.459,50 € et le salaire mensuel net de cotisations sociales de 2.072,17 €.

Pour la même année, le minimum de traitement mensuel brut de la fonction publique de l'Etat était de 1.141,72 €, soit un traitement mensuel net des cotisations sociales de 965,32 €.

Evolution du salaire moyen et du minimum de traitement depuis 2000 (en euros) :

	salaire mensuel moyen		minimum mensuel de traitement (1)		rapport minimum/salaire moyen net
	brut	net cotisations sociales	brut	net cotisations sociales	
2000	2 312,65	1 943,57	1 074,61	908,60	46,7%
2001	2 357,42	1 983,17	1 101,56	931,08	46,9%
2002	2 404,33	2 025,66	1 133,20	958,23	47,3%
2003	2 459,50	2 072,17	1 141,72	965,32	46,6%

(1) moyenne sur l'année



Réponse au CEDS concernant les transferts et prestations sociales

Les revenus de transfert sont versés aux ménages par l'Etat et les organismes sociaux sous forme de prestations sociales pour faire face à des événements ou à des situations sociales particulières. Elles peuvent être classées en plusieurs catégories.

Concernant les salariés, ils peuvent bénéficier des prestations familiales, des aides personnelles au logement et des remboursements des indemnités journalières et des médicaments.

➤ Les prestations familiales proprement dites

• Les aides à la petite enfance

Une importante réforme est intervenue le 1^{er} janvier 2004 par la création de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Le dispositif s'articule de la manière suivante:

- Une prime de naissance (ou à l'adoption) versée au cours du 7^{ème} mois de grossesse d'un montant de 826,10 euros. Même si elle est soumise à des conditions de ressources, 90% des familles la perçoivent.
- Après la naissance, 90% des familles perçoivent une allocation de base de 165,22 euros/mois.
- Si l'un des parents cesse son activité professionnelle pour élever l'enfant (ou réduit son activité), il peut ouvrir droit à une allocation complémentaire de libre choix d'activité. Versée pendant 6 mois pour un premier enfant, cette prestation l'est jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, pour le deuxième et les suivants. En cas de cessation totale d'activité le montant maximum de l'aide est de 339,94 euros/mois.
- Si la mère reprend une activité professionnelle après le congé de maternité, la famille a droit au complément de libre choix du mode de garde. A cet égard, la caisse des allocations familiales prend en charge les cotisations sociales dues pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (100%) ou d'une garde à domicile (50% dans la limite d'un plafond). Par ailleurs, la CAF prend en charge une partie de la rémunération d'un emploi salarié. Cette aide est d'autant plus importante que l'enfant est en bas âge, le nombre d'enfant élevé et le revenu modeste. L'aide maximum directe est de 382 euros/mois.

• Les aides aux familles progressent avec le nombre d'enfants

- Les allocations familiales

Versées sans condition de ressources, elles sont modulées en fonction de la taille de la famille. Leur montant est le suivant:

115,07 E/mois pour 2 enfants;

262,49 E/mois pour 3 enfants;

147,42 E/mois par enfant supplémentaire

Par ailleurs, le montant des allocations familiales est majoré quand les enfants grandissent. A 11 ans, la majoration mensuelle est de 32,36 E. Elle est de 57,54 E à 16 ans.

- Le complément familial de traitement

Cette prestation, d'un montant de 149,76 E/mois, s'ajoute aux allocations familiales proprement dites pour les familles de trois enfants et plus, après versement de la PAJE. Elle est soumise à une condition de ressources. Environ 83% des familles concernées perçoivent le complément familial.

• Les aides aux familles monoparentales

- Allocation de soutien familial

L'aide est de 80,91 E pour un enfant privé de l'un des deux parents.

- L'allocation de parent isolé (jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant)

Pour un parent avec un enfant à charge, le minimum de ressources garanti est de 722,75 E/mois.

• Les autres aides

- L'allocation d'éducation spéciale (enfant handicapé)

- L'allocation de présence parentale (enfant malade)

- L'allocation de rentrée scolaire versée sous condition de ressources, son montant était en 2005 de 263,28 par enfant scolarisé.

➤ Les aides personnelles au logement

Elles sont destinées aux personnes qui paient un loyer ou remboursent un prêt d'accession à la propriété pour leur résidence principale. Elles sont modulées en fonction de la dimension des familles et surtout des revenus.

ARTICLE 4 PAR. 2

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers;»

«... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.»

Question A

Prière d'indiquer les dispositions de la législation ou des conventions collectives qui régissent le paiement des heures de travail supplémentaires, comment sont calculés les taux de rémunération majorés, à quelles catégories de travaux et de travailleurs elles s'appliquent.

Prière de préciser les dispositions qui régissent le paiement des heures supplémentaires effectuées les samedis, dimanches et certains jours non ouvrables ou à certaines heures (notamment travail de nuit).

Question B

Prière d'indiquer les cas particuliers dans lesquels des exceptions sont prévues.

Prière d'indiquer, le cas échéant, si les mesures qui permettent de déroger aux règles posées par la législation de votre pays en matière de durée du travail journalier et hebdomadaire (voir Article 2 par. 1) ont une incidence en matière de rémunération ou de compensation des heures supplémentaires.

Article 4 par. 2

Réponse A: règles relatives aux heures supplémentaires

Le régime des heures supplémentaires est d'ordre public. Il ne peut y être dérogé par accord collectif que dans la mesure où la loi le prévoit expressément. Des clauses conventionnelles plus favorables peuvent toujours être convenues.

Le régime des heures supplémentaires se déclenche en principe au-delà de la durée légale de travail ; le cadre de droit commun d'appréciation des heures supplémentaires est la semaine civile. Certains dispositifs d'aménagement du temps de travail permettent cependant de déroger au cadre de référence hebdomadaire, lorsque l'accord collectif organise un régime de travail en continu, par cycle, de modulation ou de RTT sous forme de repos pris dans l'année. C'est la période de référence retenue (cycle, année) qui sert de base au calcul de la durée du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires et le repos compensateur obligatoire ne s'appliquent a priori pas aux cadres dirigeants, ni aux cadres autonomes et salariés itinérants non cadres relevant d'une convention de forfait en jour ou en heures. Le niveau de salaire de ces derniers doit toutefois tenir compte des particularités de leur contrat, le nombre de jours travaillés dans l'année du forfait jours étant quant à lui limité à 218 jours (art. L212-15-4 CT).

Ce plafond ne peut être dépassé que dans le cadre d'une affectation sur un compte épargne-temps, d'un report de congés payés prévu à l'article L223-9 du code du

travail ou du rachat de jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire prévu à l'article L212-15-3 du code du travail. En dehors de ces cas, les jours de travail dépassant le plafond annuel doivent impérativement être compensés par un repos de même durée durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Ainsi, pour les salariés soumis au régime de droit commun, les heures effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires. Ces heures ouvrent droit à une rétribution majorée et, dans une certaine mesure, à des temps de repos compensateurs.

L'employeur peut recourir aux heures supplémentaires sans autorisation administrative dans les limites du contingent annuel réglementaire de 220 heures, celui-ci étant porté à 130 heures en cas de modulation. Au-delà de ce contingent, le recours aux heures supplémentaires doit être autorisé par l'inspecteur du travail et chacune de ces heures ouvre droit à un repos compensateur obligatoire.

Depuis la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, le taux de majoration des heures supplémentaires peut être librement négocié par les partenaires sociaux, sous réserve de ne pas être inférieur à 10%.

A titre dérogatoire, et jusqu'au 31 décembre 2008, pour les entreprises de 20 salariés et moins les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 10 % pour le quatre premières heures et ne s'imputent sur le contingent qu'à partir de la 37^e heure.

Réponse B: mesures dérogatoires

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.



Réponse au CEDS concernant la rémunération majorée pour les heures supplémentaires

Le comité avait conclu à la non-conformité de la situation de la France au motif que la durée excessive du travail autorisé pour les cadres dirigeants soumis au forfait en jours ne fait l'objet d'aucune majoration de rémunération.

L'article L-212-15-1 du code du travail définit la notion de cadre dirigeant. Il précise que ce « sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement ».

La majoration de la rémunération des cadres dirigeants français ne semble donc ni prioritaire, ni indispensable, étant donné le niveau déjà élevé de celle-ci la situant aux niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

ARTICLE 4 PAR. 3

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;»

«... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.»

Question A

Prière d'indiquer la manière dont est assurée l'application du principe de l'égalité de rémunération. Prière d'indiquer si ce principe s'applique à tous les travailleurs⁷.

Question B

Prière d'indiquer quels progrès ont été réalisés dans l'application de ce principe.

Question C

Prière de décrire la protection garantie aux travailleurs contre les mesures de rétorsion, y compris le licenciement.

Prière d'indiquer quelles sont les procédures appliquées afin de mettre en œuvre cette protection.

Article 4 par. 3

Réponse A: garantie de légalité de rémunération

En janvier 2005, lors de ses vœux aux forces vives de la nation, le Président de la République a demandé au gouvernement de préparer une loi visant à éliminer dans un délai de cinq ans les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. En prenant pour base l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur le sujet, le gouvernement a présenté au printemps un projet de loi relatif à l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes adopté en janvier 2006.

Ce texte vise à accompagner les branches professionnelles et les entreprises dans le processus de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il comporte à cet effet des incitations fortes à la négociation collective sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il tend également à réconcilier la maternité et l'emploi, en supprimant les incidences de la maternité sur l'évolution de carrière des femmes, à promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision et à diversifier l'offre de formation professionnelle.

S'agissant de la réduction des écarts de rémunération éventuellement constatés sur la base du rapport annuel de situation comparée notamment, les articles 3 et 4 du projet de loi confient aux partenaires sociaux des branches et des entreprises la mise en œuvre de cette obligation de résultat, en l'assortissant de sanctions :

- en cas d'absence de négociations dans la branche, le ministre chargé du travail réunira d'office une commission mixte paritaire afin que s'engage effectivement les négociations,
- une convention collective nationale de branche ne comportant pas de disposition relative au rattrapage des éventuels écarts de rémunération ne pourra être étendue,
- les accords d'entreprise sur les salaires effectifs ne pourront pas être déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la

⁷ L'expression "rémunération égale pour un travail de valeur égale" doit être entendue au sens de l'article 1 de la Convention internationale du Travail n°100 (Egalité de rémunération).

formation professionnelle, s'ils ne sont pas accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur l'égalité salariale.

- dans un second temps, après la tenue à mi-parcours d'une conférence nationale permettant d'établir le bilan de la réduction effective des écarts, le gouvernement présentera, si nécessaire, un projet de loi instituant une contribution financière pour les entreprises n'ayant pas ouvert de négociations sur le sujet.

Il convient de souligner que le projet de loi charge le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui a pour mission de faire des propositions en matière d'égalité professionnelle, d'élaborer une méthode claire permettant de mesurer les évolutions en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi devra être clairement établie la mesure de l'écart, le mode de calcul retenu, en prenant en compte les différents secteurs d'activité dans l'objectif de créer une procédure de "reporting" de l'ensemble des données et sur la base de laquelle sera établi le rapport et le bilan à mi-parcours de l'application des dispositions axées sur la négociation de branche et celle d'entreprise.

Au-delà, il est important de souligner l'effort spécifique de l'administration du travail chargée de l'extension des conventions et accords collectifs ; cette dernière rappelle aux branches professionnelles l'obligation d'un examen de la situation comparée des femmes et des hommes ; elle émet, lorsque cela est nécessaire, des observations. Cette action pédagogique va trouver avec la promulgation du projet de loi précité une évolution importante, dans la mesure où le Ministre du travail pourra désigner un agent de l'Etat en qualité de président de commission mixte paritaire, lorsque les branches n'auront ni examiné, ni négocié la question des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Le président de la commission mixte nouvellement désigné convoquera et présidera une réunion paritaire dont l'ordre du jour portera d'office sur la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Réponse B: progrès réalisés

Entre le début des années 1950 et 1995, l'écart entre le salaire moyen entre les femmes et les hommes s'est réduit de moitié, passant de plus de 50 % à un peu plus de 25%.

Selon la DARES, les disparités de rémunération hommes-femmes se stabilisent. En 2003, un homme salarié à temps complet dans le secteur concurrentiel perçoit une rémunération mensuelle en moyenne supérieure de 24,8% à celle d'une femme. Cet écart est resté quasiment stable en un an pour l'ensemble des salariés. Il est d'environ 5% chez les employés, où la part des femmes est élevée ; il est en revanche, beaucoup plus marqué parmi les ouvriers et les cadres (respectivement 24% et 29%). Cet écart s'est, en outre, légèrement accru pour les cadres. La part des primes est par ailleurs plus élevée dans la rémunération des hommes que dans celle des femmes (13,1% contre 11,2%).

Si l'on écarte l'influence de facteurs structurels tenant aux différences de durée hebdomadaire de travail (en moyenne plus courte chez les femmes), aux concentrations de la main d'œuvre féminine dans certaines catégories d'emploi (employées) ou secteur (tertiaire et public) et aux différences de structure de

qualification (18,5% des hommes salariés sont des cadres, 12,1% des femmes), subsiste un écart résiduel de 5% environ.

- Dans la Fonction publique de l'Etat, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes se révèle plus faible : il est en effet inférieur de 14, 2% à celui des hommes. Toutefois, quel que soit le secteur , c'est parmi les cadres qu'il est le plus important. (cadres : -18,1 %, professions intermédiaires : - 6,5 %, employés et ouvriers : -13,6 %).

Réponse C: protection assurée

Aucun changement n'est intervenu depuis le dernier rapport.

ARTICLE 4 PAR. 4

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

à reconnaître le droit de tous les travailleurs à un délai de préavis raisonnable dans le cas de cessation de l'emploi;»

«... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.»

[L'Annexe à la Charte révisée déclare que cette disposition sera interprétée de manière à ne pas interdire un licenciement immédiat en cas de faute grave.]

Question A

Prière d'indiquer si des délais de préavis sont fixés par la loi, par des conventions collectives ou par la pratique et, dans l'affirmative, la durée de ces délais, notamment en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Prière d'indiquer si les conventions collectives peuvent déroger aux délais minimums de préavis fixés par la loi.

Prière d'indiquer les délais de préavis qui s'appliquent aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à domicile.

Prière d'indiquer les hypothèses dans lesquelles le travailleur peut être privé du délai de préavis.

Prière d'indiquer si en cas de cessation d'un contrat à durée déterminée, un délai de préavis est prévu lorsque le contrat n'est pas renouvelé.

Question B

Prière d'indiquer si le salarié peut contester devant une autorité juridictionnelle la légalité d'un préavis.

Article 4 par. 4

Réponse A: règles relatives au délai de préavis

L'article L 122-6 du code du travail dispose que dans le cas d'un licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

- si son ancienneté est inférieure à 6 mois : à un préavis dont la durée est fixée soit par la convention collective, soit par un accord collectif de travail, soit par les usages
- si son ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans : à un préavis d'un mois
- si son ancienneté est supérieure à 2 ans : à un préavis de deux mois

Ce même article précise que ces dispositions ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de convention ou accord collectif de travail ou d'usages conduisant à un préavis ou à une condition d'ancienneté plus favorable au salarié.

La loi pose en la matière un minimum et renvoie à l'autonomie des partenaires sociaux le soin de négocier sur ce point. Mais aux termes de l'article L 133-5 du code du travail, la convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant le délai de préavis.

Dans les faits de nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions sur les durées de préavis, la plupart s'en tiennent au minimum légal. Pour les autres elles améliorent les durées de préavis le plus souvent pour les emplois supérieurs ou certaines catégories de salariés.



Réponse au CEDS concernant la durée du préavis maximal qu'il estime insuffisante dans le cas de salariés ayant travaillé longtemps pour le même employeur

Si la loi prévoit un préavis de deux mois en cas de licenciement d'un salarié ayant travaillé plus de deux ans dans l'entreprise, cette question relève de la négociation entre les partenaires sociaux qui peuvent prévoir des durées plus longues.

ARTICLE 4 PAR. 5

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à une rémunération équitable, les Parties s'engagent:

à n'autoriser des retenues sur les salaires que dans les conditions et limites prescrites par la législation ou la réglementation nationale, ou fixées par des conventions collectives ou des sentences arbitrales».

«... L'exercice de ce droit doit être assuré soit par voie de conventions collectives librement conclues, soit par des méthodes légales de fixation des salaires, soit de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.»

[L'Annexe à la Charte révisée précise qu'il est entendu qu'une Partie contractante peut prendre l'engagement requis dans ce paragraphe si les retenues sur salaires sont interdites pour la grande majorité des travailleurs, soit par la loi, soit par les conventions

collectives ou les sentences arbitrales, les seules exceptions étant constituées par les personnes non visées par ces instruments.]

Question A

Prière d'indiquer comment et dans quelle mesure est assurée l'application de ce paragraphe dans votre pays, en précisant la manière dont ce droit est exercé en ce qui concerne les retenues opérées par l'employeur à son profit ou au profit de tiers.

Prière d'indiquer si la législation, la réglementation ou les conventions collectives prévoient l'insaisissabilité d'une partie du salaire.

Question B

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de salariés. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion des travailleurs qui ne sont pas couverts et, le cas échéant, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Article 4 par. 5

Réponses A et B

Issu de la loi du 9 juillet 1991 portant réforme des procédures civiles d'exécution, l'article L. 145-2 du code du travail prévoit que « les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans des proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge, fixés par décret en Conseil d'Etat. ».

L'article R. 145-2 pris en application de ces dispositions légales établit donc un barème déterminant la portion saisissable par tranches de revenus et fixe le correctif à appliquer par personne à charge (1220 euros depuis le 1^{er} janvier 2006). Ces seuils et correctifs sont révisés annuellement en fonction de l'évolution des circonstances économiques.

Lorsqu'une saisie est pratiquée sur la rémunération du salarié, une somme doit être laissée dans tous les cas à sa disposition : le montant du revenu minimum d'insertion pour une personne seule sans aucune majoration pour charges de famille. Au 1^{er} janvier 2006, ce montant est fixé à 433,06 euros par mois en métropole.

ARTICLE 9: DROIT A 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».

Question A

Prière de décrire ces services: attributions, organisation et fonctionnement et plus particulièrement de préciser :

- a. si l'accès aux services est gratuit;
- b. si les activités d'orientation professionnelle sont de caractère public ou privé;
- c. les mesures prises pour fournir à toute personne les informations sur le choix d'une profession;
- d. les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles d'une part et l'emploi d'autre part⁸;
- e. les mesures en cours en vue d'améliorer les services d'orientation professionnelle;
- f. le détail des mesures particulières en faveur des personnes handicapées.

Question B

Prière d'indiquer les mesures d'orientation professionnelle prises pour favoriser la promotion professionnelle et sociale.

Question C

Prière d'indiquer le type d'informations disponibles dans les services d'orientation professionnelle et les moyens employés pour leur diffusion.

Question D

Prière d'indiquer:

- a. le montant total des dépenses publiques consacrées au service d'orientation professionnelle au cours de la période de référence,

⁸ Si votre pays a accepté l'article 10 par. 1, il n'est pas nécessaire de décrire ici ces mesures.

- b. les effectifs et les qualifications du personnel spécialisé des services d'orientation (enseignants, psychologues, administrateurs, etc.),
- c. le nombre de personnes qui bénéficient d'une orientation, ainsi que leur âge, leur sexe et les études qu'elles ont faites,
- d. la répartition géographique et institutionnelle des services d'orientation.

Question E

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 9

Réponse A: description des services

Concernant les enfants en âge scolaire, les services d'information et d'orientation comprennent, en septembre 2005, 579 centres d'information et d'orientation (CIO), dont 61 antennes, couvrant l'ensemble des 30 académies. Ils font partie intégrante du service public, au sein du ministère de l'éducation nationale.

Leur champ d'intervention est double :

- intervention dans l'ensemble des collèges et lycées des districts scolaires secondaires
- réception de tous les publics, y compris parents et adultes, de ces mêmes districts.

Leur mission est l'aide individuelle et collective à l'élaboration des projets de formation et d'insertion professionnelle des jeunes et des adultes, le suivi des procédures d'orientation et d'affectation et le conseil technique aux établissements dans la mise en œuvre de leurs programmes d'information et d'éducation à l'orientation.

- a. L'accès à l'ensemble de ces services est gratuit.
- b. Les activités des services d'information et d'orientation relèvent du service public.
- c. Les jeunes et les adultes peuvent accéder à une documentation complète sur les enseignements, les formations professionnelles et les métiers dans les établissements scolaires ou dans les centres d'information et d'orientation. Ils peuvent bénéficier d'entretiens avec les conseillers d'orientation – psychologues.

L'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) est un établissement public, placé sous la tutelle du ministère de l'éducation nationale, dont la mission est d'élaborer une documentation fiable, objective et exhaustive sur les voies de formation, les établissements de formation et les métiers. Une partie des documents produits sont diffusés gratuitement dans les établissements scolaires et dans les CIO.

De plus, pour les élèves des collèges et des lycées, des activités collectives d'éducation à l'orientation (en classe, en entreprise, au cours de forums...) leur permettent de découvrir le monde du travail et des formations professionnelles qui y conduisent.

Concernant les jeunes et les adultes

Les services d'orientation professionnelle sont de deux ordres, les services prescripteurs et les prestataires et ont été décrits dans le rapport précédent.

La principale prestation d'orientation professionnelle est le bilan de compétences.

f. *le détail des mesures particulières en faveur des personnes handicapées.*

Les personnes handicapées bénéficient de tous les dispositifs de droit commun. Les travailleurs handicapés peuvent par ailleurs bénéficier de dispositifs gratuits dédiés aux personnes handicapées.

Voir article 15 par. §1

Réponse B: mesures pour la promotion sociale et professionnelle

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

Réponse C: informations fournies

Aucun élément nouveaux depuis le rapport précédent.

Réponse D: moyens consacrés, publics bénéficiaires, couverture territoriale

a. bilans de compétence

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

- b. En 2004-2005, 1 880 000 jeunes et adultes ont bénéficié d'un conseil individualisé d'orientation, et 720 000 d'une consultation documentaire, dans le cadre des activités des services d'information et d'orientation du ministère de l'éducation nationale.

Répartition des conseils individualisés selon le niveau scolaire :

	Nb. bénéficiaires
	2004
Collège et enseignement spécialisé	854 101
Lycée professionnel	176 007
Lycée d'enseignement général et technologique	528 027
Enseignement supérieur	134 623
Mission générale d'insertion	16 915
Total public scolarisé pris en charge (hors MGI)	1 709 672
Total public NON scolarisé pris en charge	170 069
Total du public pris en charge	1 879 742

Répartition des conseils individualisés selon le sexe pour les jeunes scolarisés dans l'enseignement secondaire :

	Filles	Garçons
Collège et enseignement spécialisé	409 904	406 051

Lycée professionnel	77 122	81 210
Lycée d'enseignement général et technologique	287 406	200 859

c. Les services d'information et d'orientation de l'éducation nationale sont répartis de la façon suivante sur le territoire : un centre d'information et d'orientation par bassin de formation ou district, soit un total de 579 CIO (dont 61 antennes).

Chaque CIO ou antenne a en moyenne, dans son champ de compétence territoriale, la responsabilité de l'intervention pour l'orientation dans 9 collèges, 3 lycées d'enseignement général et technologique et 2 lycées d'enseignement professionnel.

Les agences locales pour l'emploi, les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes sont réparties sur tout le territoire.

Réponse E: égalité d'accès

Les ressortissants des Etats parties contractantes à la charte sociale européenne, dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national, jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

Par ailleurs, une démarche interministérielle a été entreprise de façon à promouvoir l'égalité entre **les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes** dans le système éducatif, dans le cadre d'une convention signée, le 25 février 2000, par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de l'Education nationale, de la Recherche et de la Technologie, le ministère de l'Agriculture et de la Pêche, le ministère délégué à l'Enseignement scolaire et le secrétariat d'Etat aux Droits des Femmes et à la Formation professionnelle. Un avenant, le 8 mars 2002, a marqué l'implication de nouveaux partenaires – le ministère de la Justice, le ministère de l'Equipement, des Transports et du Logement, et le ministère de la Culture et de la Communication – et a prorogé la convention jusqu'au 25 février 2006.

➤ L'action menée dans le cadre de la convention poursuit deux grands objectifs :

- **Favoriser l'insertion professionnelle des femmes en agissant dans le domaine de la diversification des choix d'orientation**

Cet objectif consiste à assurer l'élargissement des choix d'orientation professionnelle des filles, notamment en direction des filières porteuses d'emplois afin de leur assurer une meilleure insertion sur le marché du travail.

Malgré une meilleure réussite scolaire, les filles, qui sous-évaluent leur potentiel, continuent à se conformer à ce qui leur est reconnu comme leur domaine de compétence selon les schémas sociaux traditionnels et s'orientent, dans leur grande majorité, vers les filières littéraire, économique et tertiaire. Elles laissent ainsi aux garçons l'intégration des filières et des écoles les plus prestigieuses dans les domaines scientifique et technique.

Le but est donc de faire prendre conscience aux élèves et à leurs parents mais également à l'ensemble de la communauté éducative, des enjeux de l'orientation en termes d'insertion professionnelle, d'une part, et d'autre part, des stéréotypes de sexe qui influent sur les choix d'orientation.

En 2004, le Prix de la Vocation Scientifique et Technique (PVST) des filles a été reconduit : 600 prix seront ainsi décernés, d'un montant de 800 €, récompensant des filles de terminales faisant le choix d'une orientation vers des filières scientifiques et techniques dans lesquelles elles sont peu nombreuses.

Outre cet objectif d'encouragement à la diversification des choix professionnels des jeunes filles, le PVST a une double fonction. D'une part, il doit faire l'objet d'un travail de réflexion dans les établissements scolaires sur la place des hommes et des femmes dans la société de façon générale, et de façon générale, et dans le domaine des sciences et technologies en particulier. D'autre part, grâce à sa médiatisation, il permet de sensibiliser un large public, notamment les parents et les entreprises, à la question de l'égalité entre les filles et les garçons. Dans certaines régions, cette initiative a permis un rapprochement avec les entreprises où des systèmes de parrainage et de « marrainage » ont été mis en place.

Néanmoins, la diversification des choix d'orientation ne peut être obtenue que si d'autres réflexes en amont se produisent, conformément au second objectif de la convention du 25 février 2000.

- Modifier les représentations stéréotypées des rôles sociaux assignés aux hommes et aux femmes et sensibiliser à l'égalité et au respect mutuel entre les sexes, les élèves ainsi que l'ensemble de la communauté éducative

➤ **Trois types d'actions sont mis en œuvre :**

- **Promouvoir une éducation fondée sur le respect mutuel des deux sexes**

La violence sous toutes ses formes est favorisée par les stéréotypes concernant le rôle des femmes et des hommes.

Prévenir ces comportements et, de façon plus générale, promouvoir une société plus égalitaire et respectueuse des différences exigent une action sur les représentations des rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société. Il s'agit de faire prendre conscience aux élèves que l'un et l'autre sexe ont les mêmes droits et capacités et que les femmes, tout autant que les hommes, peuvent avoir des rôles sociaux diversifiés qui ne doivent pas être prédéterminés à raison du sexe.

Cette promotion d'une éducation fondée sur le respect mutuel entre les sexes doit être opérée dès le plus jeune âge. Depuis plus de deux ans, sont développés des outils pour la sensibilisation à l'égalité, des enfants de primaire et de maternelle, sous forme, par exemple, de répertoires d'activités pédagogiques ou de dessins animés.

En outre, des actions de promotion du respect mutuel dans les relations amoureuses sont également mises en place, en direction des adolescents, afin de prévenir les violences à caractère sexuelle.

Sensibiliser l'ensemble de la communauté éducative aux questions d'égalité:

Les parents, tout comme les enseignants, contribuent, de façon inconsciente, à la reproduction des schémas et modèles sociaux.

A cet égard, s'agissant des enseignants, les ministères en charge de l'éducation nationale et de l'agriculture, tous deux signataires de la convention, ont mis en place des modules de formation initiale à l'égalité des chances. Ainsi, faisant suite à l'initiative des deux Instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) pilotes à Lyon et Toulouse, ce sont désormais près des deux tiers des IUFM qui ont inscrit dans la formation de leurs étudiants un module relatif à l'égalité des chances, de même que l'Ecole Nationale de Formation Agronomique de Toulouse. Par ailleurs, les enseignants sont régulièrement destinataires d'outils pour la promotion de l'égalité des chances : mallettes pédagogiques (ex. Quiz égalité pour les élèves de 3^e/2^{de}), expositions (ex. D comme découvreuses ou Femmes et maths, pourquoi pas vous ?), CD-Rom (ex. Les femmes et l'histoire).

- **Valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés**

Il s'agit ici de prendre des mesures incitatives pour faire évoluer la place des femmes dans les manuels scolaires et les livres et publications destinés à la jeunesse pour éliminer les stéréotypes liés au sexe.

La représentation des hommes et des femmes telle qu'elle apparaît dans les manuels scolaires véhicule une certaine image de la société. Or, il subsiste encore souvent dans ces ouvrages des stéréotypes sexistes même s'ils sont moins apparents qu'hier. Moins présentes, les femmes apparaissent au travers de ces ouvrages souvent cantonnées aux activités familiales alors que les hommes sont largement associés au monde du travail et aux activités extérieures. De surcroît, les femmes sont peu présentes dans les manuels d'histoire et l'exercice du pouvoir est pratiquement toujours associé à un individu de sexe masculin.

Ces modèles d'identification stéréotypés proposés aux filles influent sur les représentations qu'elles se forgent de la place des femmes dans la société et notamment sur le marché du travail. Or il est indispensable de donner confiance aux filles, comme aux garçons, dans leurs propres talents.

La mise en œuvre de ces objectifs est assurée :

au niveau central, par le Comité de pilotage de la convention, qui compte trois représentants par ministère signataire. Celui-ci permet de faire un bilan des actions menées ainsi que d'impulser certaines orientations. Des groupes de travail sont également créés en son sein pour traiter de thématiques appelant une attention spécifique : un groupe traitant du sujet « Femmes et Technologies de l'information et de la communication (TIC) » a ainsi été mis en place avec pour objectif l'organisation d'un colloque sur cette question. Cet événement aura lieu en octobre 2005 dans les locaux du ministère délégué à la Recherche.

- **Valoriser le rôle des femmes dans les enseignements dispensés**

Il s'agit ici de prendre des mesures incitatives pour faire évoluer la place des femmes dans les manuels scolaires et les livres et publications destinés à la jeunesse pour éliminer les stéréotypes liés au sexe.

La représentation des hommes et des femmes telle qu'elle apparaît dans les manuels scolaires véhicule une certaine image de la société. Or, il subsiste encore souvent dans ces ouvrages des stéréotypes sexistes même s'ils sont moins apparents qu'hier. Moins présentes, les femmes apparaissent au travers de ces ouvrages souvent cantonnées aux activités familiales alors que les hommes sont largement associés au monde du travail et aux activités extérieures. De surcroît, les femmes sont peu présentes dans les manuels d'histoire et l'exercice du pouvoir est pratiquement toujours associé à un individu de sexe masculin.

Ces modèles d'identification stéréotypés proposés aux filles influent sur les représentations qu'elles se forgent de la place des femmes dans la société et notamment sur le marché du travail. Or il est indispensable de donner confiance aux filles, comme aux garçons, dans leurs propres talents.

Les élèves de classe de 3^{ème} disposent, depuis la rentrée 2003, dans leur manuel d'éducation civique d'un chapitre sur « Les femmes dans la vie politique et sociale »

ARTICLE 10: DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 PAR. 1

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

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;»

Question A

Prière de donner un exposé des attributions, de l'organisation, du fonctionnement et du mode de financement des services destinés à assurer ou à favoriser la formation professionnelle de toute personne, y compris celles ayant un handicap en précisant notamment⁹:¹ Si votre pays a accepté l'article 15, il n'est pas nécessaire de décrire ici les

- a. les règles posées par la législation de votre pays, les conventions collectives ou par d'autres moyens,
- b. le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle,
- c. le nombre d'établissements de formation professionnelle et d'enseignement technique (de divers niveaux),
- d. l'effectif du corps enseignant dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée,
- e. l'effectif des élèves à plein temps et à temps partiel, dans les établissements de cette catégorie, au cours de l'année scolaire écoulée.

Question B

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation professionnelle entre les divers types d'activités professionnelles ainsi que, si ces données sont disponibles, selon le sexe et l'âge.

Question C

Prière d'indiquer quelles sont les mesures prises pour assurer une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles, d'une part, et l'emploi, d'autre part¹⁰.

Question D

services destinés aux personnes ayant un handicap.

¹⁰ Si votre pays a accepté l'article 9, il n'est pas nécessaire de décrire ici ces mesures.

Prière d'indiquer les moyens adoptés par votre gouvernement (nombre et montant des bourses, nombre de bénéficiaires d'un enseignement gratuit, etc., au cours de la période de référence), afin de permettre l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle.

Question E

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 10 par. 1

Réponse A: formation technique et professionnelle - moyens d'accès

a. règles générales

La politique en matière de formation professionnelle depuis 2002 a été marquée par :

- l'approfondissement de la réforme engagée avant 2002 pour encourager la reconnaissance de l'expérience par la validation des acquis de l'expérience,
- l'engagement en 2002 et 2004 d'une nouvelle étape de la décentralisation en matière de formation professionnelle,
- la conduite en 2003 et 2004 d'une réforme du système de formation professionnelle continue des salariés pour développer l'accès à la formation tout au long de la vie,
- la mise œuvre en 2004 et 2005 des contrats de professionnalisation,
- la conduite en 2004 et 2005 d'une réforme de l'apprentissage pour faciliter l'insertion des jeunes, notamment les moins qualifiés.

• La validation des acquis de l'expérience

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 crée un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience. Il s'agit de favoriser l'accès des actifs aux différentes certifications existantes afin d'alléger les parcours de formation, de rendre lisible et transférable l'expérience acquise et d'encourager la promotion sociale. Trois ans après la loi de modernisation sociale, le succès de la VAE, même s'il reste encore modeste, est indéniable : 200 000 entretiens individuels de candidats, 17 000 validations totales délivrées. Ces résultats sont largement imputables au dispositif d'information-conseil et à l'animation du dispositif.

Toute personne engagée dans la vie active est désormais en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification de branches, enregistrés dans un répertoire national des certifications professionnelles. Cette voie d'accès se situe à égalité de dignité et d'effet avec les voies scolaire et universitaire, l'apprentissage et la formation professionnelle continue. Peut être pris en compte au titre de la validation l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise est de trois ans.

Le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), créé par le décret du 26 avril 2002, a vocation à présenter de manière organisée l'offre de certifications professionnelles, quel que soit leur mode d'acquisition, par formation ou par expérience. La commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) est chargée de l'élaboration du répertoire. Elle fonctionne dans un cadre interministériel (16 départements ministériels y sont représentés) et interprofessionnel (représentants des organisations patronales et syndicales et des chambres consulaires) et elle associe les conseils régionaux.

A terme, grâce au RNCP, une cartographie fiable des certifications disponibles par secteur professionnel sera accessible au grand public. Elle précisera, dans un format homogène, la nature des exigences, leurs modalités d'accès et leurs correspondances éventuelles, ce qui contribuera à la transparence et la lisibilité des certifications au plan national comme dans l'espace européen. A ce titre, le RNCP apporte non seulement les éléments nécessaires à la lisibilité des certifications existantes pour tout public mais il constitue un outil au service des acteurs en charge de la gestion des compétences ou d'élaboration de trajectoires personnelles et professionnelles face aux évolutions permanentes du marché de l'emploi.

- **Le transfert de compétences aux régions en matière de formation professionnelle**

La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale a conduit à la création et la mise en place progressive des nouveaux comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Cette instance nouvelle est coprésidée par le préfet de région et le président du Conseil régional. Ces comités sont devenus le lieu de la coordination des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle menées par l'Etat, le Conseil régional et les partenaires sociaux.

Dans le cadre de la loi n° 2002-76 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, la coordination régionale a été renforcée par l'institution d'un plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes élaboré par le Conseil régional en concertation avec l'Etat et les organisations d'employeurs et de salariés. Un schéma régional des formations de l'AFPA est désormais arrêté dans ce cadre.

La loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales élargit à l'ensemble des publics la responsabilité des Conseils régionaux en matière de formation professionnelle. Le transfert de compétences concerne notamment les crédits du programme subventionné de l'AFPA concernant la formation qualifiante des demandeurs d'emploi adultes.

- **La réforme du système de formation professionnelle continue des salariés**

Le système de formation professionnelle continue des salariés - issu de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de la loi du 16 juillet 1971 - a permis des avancées essentielles pour le développement de la formation professionnelle continue. Ce système souffrait néanmoins de certaines insuffisances et dysfonctionnements.

Le 20 septembre 2003, l'ensemble des organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC) représentatives au niveau national ont signé un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les principales dispositions de l'ANI ont été traduites par le législateur dans le titre premier de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Les modalités d'accès des salariés à la formation ont été rénovées et l'articulation entre la formation professionnelle et le temps de travail redéfinie. Outre le plan de formation de l'entreprise et les congés individuels de formation, les salariés peuvent désormais partir en formation dans le cadre du droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulables sur 6 ans et des périodes de professionnalisation visant l'acquisition d'une qualification reconnue ou la participation à une action de professionnalisation. Désormais, le salarié peut suivre tout ou partie de la formation en-dehors du temps de travail et bénéficier d'une allocation de formation. Par ailleurs, le législateur a créé un contrat de professionnalisation se substituant aux contrats de formation en alternance et accessible aux jeunes et aux demandeurs d'emploi adultes.

La contribution légale des entreprises au financement de la formation professionnelle a été accrue. La contribution des entreprises de 10 salariés et plus est portée de 1,5 % à 1,6 % du montant des rémunérations brutes versées pendant l'année en cours dès 2004 ; celle des entreprises de moins de 10 salariés passe de 0,25 % à 0,40 % au 1^{er} janvier 2004, puis à 0,55 % au 1^{er} janvier 2005.

- **La mise œuvre du contrat de professionnalisation**

La réforme du système de formation professionnelle engagée par la loi du 4 mai 2004 a substitué le contrat de professionnalisation à l'ensemble des contrats en alternance préexistants. L'ambition de cette réforme est triple :

- Repositionner l'alternance (outil d'insertion en entreprise par la qualification) par rapport à l'apprentissage (filière de poursuite d'études par une voie alternative à la voie scolaire),
- Faire que tous les contrats soient qualifiants alors qu'une partie des précédents ne l'étaient pas,
- Ouvrir l'alternance aux demandeurs d'emploi adultes.

24 580 contrats de professionnalisation ont été conclus au 1^{er} juillet 2005. 22% des contrats de professionnalisation conclus à ce jour l'ont été au profit des plus de 26 ans.

- **La réforme de l'apprentissage**

Voir art. 10 §2 réponse A

➤ **Fonction publique**

depuis 1989, des accords-cadres conclus entre le ministre de la fonction publique et les organisations syndicales, et déclinés au niveau ministériel, définissent les objectifs chiffrés et les orientations qualitatives de la politique de formation continue.

En janvier 2006, un protocole d'accord a été signé entre les organisations syndicales et le ministre de la fonction publique; il inclut plusieurs orientations de travail relatives à la formation tout au long de la vie des agents publics (toutes fonctions publiques) et devra déboucher avant la fin 2006 sur un nouvel accord cadre relatif à la formation professionnelle.

montant des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle

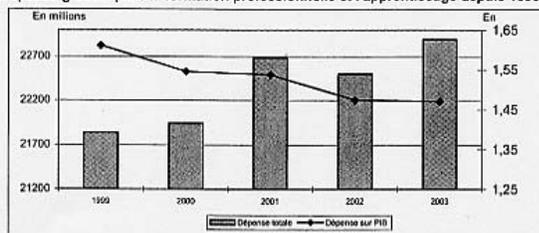
En 2003, la Nation a dépensé 22,9 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. La rémunération de stagiaires et les exonérations de charges sociales représentent 40% du PIB.

La dépense globale en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage

En 2003, la Nation a dépensé 22,9 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Cette dépense représente environ 1,47 % du PIB en 2003. L'effort est stable par rapport à 2002. Les frais de fonctionnement représentant environ 59 % de la dépense globale, la rémunération des stagiaires et les exonérations de charges sociales 40 %, les dépenses d'investissement, un peu plus de 1 %.

Cette dépense a augmenté globalement de 1,8 % par rapport à 2002, la hausse du niveau de rémunération des stagiaires (+2,2 %) dépassant celle des frais de fonctionnement (+1,1 %).

Dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage depuis 1999



Source : DARES, données provisoires pour 2003

Le financement final de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Structure de la dépense globale par financeur final (y compris investissement) (en millions d'euros)

année	1999	2000	2001	2002	2003	Structure 2003	Évolution 2003/2002 (en %)
État	5 038	4 931	5 071	4 607	4 673	20	1,4
Régions	2 017	1 951	1 962	1 931	2 030	9	4,9
Autres collectivités territoriales	27	27	27	27	29	0	6,8
Autres administrations publiques et Unédic	1 215	1 064	1 062	1 164	1 254	6	7,2
dont : Autres administrations publiques	819	674	548	722	56	1	-116,5
dont : Unédic	396	390	514	1042	1198	2	13,0
Entreprises	8 573	8 910	9 200	9 195	9 296	41	1,1
Ménages	556	549	616	641	656	3	2,2
TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)	17 427	17 432	17 937	17 564	17 938	78	2,1
TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)	21 834	21 945	22 685	22 502	22 898	100	1,8

La répartition des dépenses par publics bénéficiaires

Entre 1999 et 2003, l'effort de formation s'est surtout renforcé pour les actifs occupés.

(en millions d'euros)

Année	1999	2000	2001	2002	2003	Évolution 1999-2003	Structure en 2003 (en %)
Jeunes	5175	5328	5447	5181	5288	2,2	23
Dont apprentissage	2970	3172	3237	2994	3147	6,0	14
Dont alternance	1265	1355	1439	1384	1321	4,4	6
Formation et accompagnement des jeunes	940	802	771	802	821	-12,7	3
Demandeurs d'emploi	3678	3387	3463	3314	3346	-9,0	15
Agents de la fonction publique	4407	4513	4748	4937	4960	12,5	22
Actifs occupés du secteur privé	8296	8481	8746	8810	8995	8,4	39
Investissement	278	236	280	259	309	11,2	1
TOTAL	21 834	21 945	22 685	22 502	22 898	4,9	100,0

- Le montant total des dépenses publiques consacrées à la formation professionnelle continue des agents de l'Etat s'est élevé en 2003 à 7,4 % de la masse salariale soit plus de 4 milliards d'euros. Le taux d'accès aux formations est supérieur dans le secteur public à celui du secteur privé. (47 % contre 32 %).

c. nombre d'établissements de formation professionnelle

Au 31/12/03, près de 45 190 organismes de formation ont exercé à titre principal ou secondaire une activité de formation. Le nombre d'organismes de formation continue à titre principal s'est accru de 200 unités entre 2002 et 2003.

nombre d'établissements scolaires publics en 2004-2005 – France métropolitaine

- Lycées professionnels : public : 1061
privé : 641
total : 1702

- Lycées généraux et technologiques : public : 1545
privé : 1069
total : 2614

d. Effectif du corps enseignant en 2004-2005 – France métropolitaine

- Lycée professionnels 50 689
- Lycées généraux et technologiques 141 848

e. Effectifs des élèves de l'enseignement professionnel et technologique en 2004-2005 - France métropolitaine

- Lycées professionnels : public : 528 665
privé : 149 725
total : 678 390

- Lycées généraux et technologiques : public : 268 078
privé : 67 291
total : 335 369

- Sections de techniciens supérieurs : public : 157 146
privé : 68 105
total : 225 251

Effectif des apprentis en 2003-2004 – France métropolitaine

- niveau V : 220 821
- niveau IV : 76 070
- brevet de technicien supérieur : 26 878

Réponse B: répartition de l'effort de formation

Tableau 6 : Répartition des stagiaires et des heures stagiaires selon les domaines de formation (en %)

Libellé du domaine	Stagiaires	variation 2003/2002 (en points)	Heures-stagiaires	variation 2003/2002 (en points)
Domaines disciplinaires	14,9	-1,4	14,9	-4,1
Domaines technico. professionnels de la production	8,0	-0,5	13,1	0,5
Domaines technico. professionnels des services	56,5	0,8	50,6	1,9
Domaines du développement personnel	19,4	1,0	20,3	1,8
Non renseigné	1,3	0,0	1,2	-0,1
Ensemble (en %)	100		100	
Ensemble (en milliers)	6 097		418 171	

Tableau 7 : Les 10 premières spécialités de formations en 2003

Libellé de la spécialité	en % des stagiaires	en % des heures-stagiaires	durée moyenne (en heures)
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles	10,9	9,0	56,7
Transport, manutention, magasinage	7,4	5,4	50,2
Formations générales	7,3	9,0	84,6
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (yc hygiène et sécurité)	7,2	2,4	23,0
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmissions des données	6,8	4,4	44,2
Secrétariat, bureautique	5,4	6,5	83,5
Santé	5,1	4,0	53,6
Développement des capacités comportementales et relationnelles	4,4	7,3	112,8
Commerce, vente	4,4	6,3	100,0
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	3,4	2,0	39,4
Ensemble des 10 premières spécialités en 2003	62,2	56,3	62,0

En 2003 dans la fonction publique, le nombre de jours de formation continue rapporté aux effectifs en fonctions s'élève à 3,3 jours par agent – soit 3,4 jours pour les agents de catégorie A, 4 jours pour les agents de catégorie B et 2,7 jours pour les agents de catégorie C et les ouvriers d'Etat (rappel des objectifs de l'accord-cadre de 1996 : 5 jours pour les agents des catégorie A et B et 6 jours pour les agents de catégorie C).

Les hommes partent plus souvent en formation continue que les femmes (3,4 jours de formation contre 3,2 jours) mais ce résultat moyen masque des différences selon le niveau de qualification des agents, les femmes les plus qualifiées bénéficiant d'un taux de départ en formation continue supérieur à leurs collègues masculins.

Réponse C

La mise en place des nouvelles modalités de gestion du budget de l'Etat en 2006 a conduit à revoir de nombreux outils de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'Etat. En 2006, tous les ministères sont invités à élaborer un schéma stratégique de gestion de leurs ressources humaines articulés autour de six thèmes communs à l'ensemble des services de l'Etat, en application de la circulaire du Premier ministre du 24 mars 2004 relative à la rénovation de la gestion des ressources humaines (plan de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences ; adaptation des procédures de recrutement et de promotion ; modernisation de la gestion des rémunérations etc.) ».

Réponse E: égalité d'accès à la formation professionnelle

Les ressortissants des Etats parties contractantes à la charte sociale européenne , dès lors qu'ils séjournent régulièrement sur le territoire national, jouissent d'une situation stable et bénéficient de droits identiques à ceux des nationaux, notamment en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

Fonction publique

L'égalité d'accès à la formation, en particulier entre les hommes et les femmes et pour les personnes de faible qualification reste une priorités de la politique de gestion des ressources humaines. L'emploi public est utilisé comme un facteur d'intégration économique et sociale pour les jeunes de moins de 26 ans sans diplôme au travers d'un dispositif ad hoc d'apprentissage mise en place en 2005 (PACTE).

Les conditions d'application du principe de libre circulation des citoyens européens sont en cours de mise en conformité avec le droit communautaire.

ARTICLE 10 PAR. 2

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

à assurer ou à favoriser un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois;»

Question A

Prière de décrire le cadre juridique, les fonctions, l'organisation, le fonctionnement et le financement du système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles dans divers emplois.

Question B

Prière d'exposer les mesures prises pour mettre cette disposition en œuvre, en précisant, si possible, le nombre approximatif de jeunes qui bénéficient d'un système de formation.

Question C

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.

Question D

Prière d'indiquer toutes mesures destinées à apporter une aide financière publique à l'apprentissage privé.

Question E

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de jeunes garçons et filles susceptibles de bénéficier d'un apprentissage ou d'une formation professionnelle. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si possible, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Question F

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 10 par. 2

Réponse A: cadre juridique et organisationnel de l'apprentissage et la formation des jeunes

La formation en alternance utilise une pédagogie spécifique, fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation théorique dispensés en centres de formation ou, dans le cadre des contrats de professionnalisation, par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation. La formation en alternance est organisée autour de **deux contrats**, le **contrat d'apprentissage** dans le cadre de la formation initiale et, dans le cadre de l'insertion en alternance, le **contrat de professionnalisation**.

➤ **L'apprentissage**

Une vaste réforme de l'apprentissage visant à rendre l'apprentissage plus attractif et les financements mieux assurés, est entreprise depuis 2002 et la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a poursuivi les objectifs suivants:

- Permettre aux régions de mieux coordonner le développement de cette voie de formation initiale
- Réduire les inégalités de ressources entre les centres de formation d'apprentis
- Introduire plus de transparence dans la collecte.

Pour poursuivre le renforcement du rôle des régions dans l'apprentissage, la loi relative aux responsabilités locales du 13 août 2004 a organisé le transfert à leur niveau de versement des indemnités aux employeurs pour l'embauche et la formation d'apprentis.

La loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 et, surtout, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ont complété de manière importante la réforme engagée.

Le premier volet de la réforme vise à améliorer les conditions de déroulement de la formation. Les principales mesures adoptées sont les suivantes:

- Rendre systématique l'évaluation des compétences du futur apprenti lorsqu'il commence son contrat d'apprentissage en cours d'année scolaire, afin de personnaliser le parcours de formation de l'apprenti,
- Prévoir un entretien formalisé avec l'apprenti pour permettre un premier bilan dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage.
- Modifier les critères de détermination de la rémunération des apprentis de manière à éviter les baisses de rémunération lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat ou lorsqu'il poursuit sa formation initiale à un niveau supérieur par le biais d'un nouveau contrat d'apprentissage.
- Améliorer le déroulement de la formation par des actions telles que la mise en place d'une charte de qualité ou l'instauration de formations destinées aux nouveaux maîtres d'apprentissage.

Le deuxième volet de la réforme a pour objectif d'augmenter les effectifs des jeunes formés par la voie de l'apprentissage. Une des raisons étant le remplacement des 500 000 chefs d'entreprise (souvent très petites entreprises) qui cesseront leur activité dans les quinze ans à venir. Pour atteindre cet objectif, il a été décidé:

- De dégager des ressources supplémentaires au bénéfice de l'apprentissage par la suppression d'un certain nombre de chefs d'exonération du versement de la taxe d'apprentissage et par une nouvelle répartition entre le quota et le barème,
- De favoriser le développement de politiques régionales de l'apprentissage prenant en compte la réalité des besoins de notre économie par la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens cofinancés avec les régions ,
- D'inciter les entreprises à s'investir dans cette filière de formation professionnelle en simplifiant les règles administratives et en instituant, pour chaque apprenti employé dans l'entreprise, un crédit d'impôt d'un montant annuel de 1600 euros (ou 2200 euros sous certaines conditions).

Le troisième volet marque une nouvelle étape vers une meilleure traçabilité des flux financiers et une simplification de la taxe d'apprentissage. Il vise à favoriser l'affectation optimale des ressources notamment par le recours obligatoire à l'intermédiation des organismes collecteurs de la taxe.

Rémunération des apprentis

La rémunération varie selon l'âge du jeune et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Elle est calculée en pourcentage du SMIC:

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25%	41%	53% (1)
2 ^{ème} année	37%	49%	61% (1)
3 ^{ème} année	53%	65%	78% (1)

(1) en pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

➤ **Fonctionnement du système d'apprentissage dans la fonction publique**

Le dispositif d'apprentissage a été complété en 2005 par l'introduction du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et l'Etat). Il s'agit d'un nouveau mode de recrutement dans les trois fonctions publiques, dont l'objectif est de rendre celles-ci plus représentatives de la société en luttant à la fois contre les discriminations et contre l'exclusion. Il permet l'accès à l'emploi public sans passer par le concours dont les épreuves parfois trop théoriques excluent une large part de la population. Le dispositif PACTE fait partie du plan pour l'emploi du gouvernement.

Le public visé est constitué des jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ni qualification. Le PACTE offre une formation en alternance sanctionnée par un diplôme ou une qualification certifiée. Il débouche sur un emploi de titulaire dans la fonction publique. La rémunération est de 55 % du traitement minimum dans la fonction publique pour les moins de 21 ans et 70 % pour les 21-26 ans. Les offres de recrutement par le biais du PACTE sont diffusées par l'intermédiaire de l'ANPE ou les missions locales.

Rémunération des apprentis dans le secteur public

Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du SMIC (SMIC au 1er juillet 2005 : 8,03 €/heure). Le barème fixant la rémunération des apprentis en pourcentage du SMIC (article 20-I de la loi du 18 janvier 2005) sera prochainement fixé par décret. Concrètement ce coût correspond à la charge salariale de l'employeur aux corrections près apportées ci-après.

Ces pourcentages sont majorés de 10 % lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV (baccalauréats techniques, technologiques et professionnels, brevets professionnels) et de 20 % lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau III (brevets de techniciens supérieurs, diplômes universitaires de technologie).

L'employeur est exonéré de la plupart des cotisations sociales, y compris de la cotisation d'assurance chômage lorsque l'employeur a adhéré au régime prévu à l'article L 351-4 du code du travail, qui sont prises en charge par l'État.

Restent à la charge de l'employeur :

- La cotisation de retraite complémentaire versée à l'IRCANTEC,
- La cotisation au titre du Fonds National d'Aide au Logement, et le cas échéant, le versement transport.
- La rémunération est versée par l'employeur.
- L'apprenti est exonéré de la contribution sociale généralisée (CSG).
- Les cotisations assises sur les salaires sont payées directement par l'État aux organismes sociaux. Les employeurs publics n'ont pas à en faire l'avance.
- La formation est payée directement par l'employeur. Elle peut être prise en charge par le Conseil Régional dans les conditions décrites dans la rubrique ».

Le contrat de professionnalisation

La loi du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » a créé le « contrat de professionnalisation » et organisé la fin

progressive de certains contrats d'insertion en alternance existants jusque là (contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation), dans les conditions suivantes : - les contrats de qualification pour les jeunes, d'adaptation et d'orientation ont pu être conclus jusqu'au 15 novembre 2004 (ou jusqu'au 30 septembre 2004 pour les contrats de qualification « adulte ») ; - ces contrats restent soumis, jusqu'à leur terme s'ils ont été conclus pour une durée déterminée, ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée, aux règles qui leur étaient applicables au moment de leur conclusion

Réponse B: nombre de jeunes qui bénéficient d'un système de formation

En 2004, près de 246 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le secteur marchand, soit 5% de plus qu'en 2003.

C'est essentiellement au niveau du baccalauréat et dans l'enseignement supérieur que l'apprentissage se développe. Le secteur recrute de plus en plus d'apprentis.

En 2004, 164 000 contrats en alternance ont été comptabilisés. Si le secteur de la construction a accru ses recrutements en alternance, les entrées ont diminué dans l'industrie et dans les services. Par ailleurs, la part des jeunes directement sortis de scolarité continue de croître.

1400 contrats de professionnalisation ont été enregistrés en 2004.

Réponse C: répartition entre les diverses activités professionnelles

La répartition des apprentis selon les domaines d'activité était la suivante en 2002:

- Industries mécaniques et électriques 20%
- Gestion d'entreprises 17%
- Service aux personnes 10%
- Transformation des métaux 15%
- Bâtiment- travaux publics 14%
- Agriculture 7%

Réponse E: catégories de jeunes concernées

Les mesures spécifiques destinées aux jeunes sont ouvertes à tous les jeunes de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire.

ARTICLE 10 PAR. 3

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

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;»

Question A

Prière de donner des indications détaillées sur les mesures de formation et de recyclage des travailleurs adultes et en particulier, de recyclage des travailleurs en surnombre et des travailleurs affectés par les mutations économiques et technologiques.

Question B

Prière d'indiquer comment se répartit l'effort de formation entre les divers types d'activités professionnelles.

Question C

Prière d'indiquer si les mesures décrites s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs susceptibles de bénéficier de mesures de formation et de rééducation professionnelles et en ayant besoin. Dans la négative, prière de donner une estimation de la proportion de ceux qui ne sont pas couverts et, si approprié, préciser à quelles catégories ils appartiennent.

Question D

Prière d'indiquer le nombre approximatif de travailleurs adultes qui ont bénéficié de mesures de formation et de rééducation professionnelles.

Question E

Prière de décrire les mesures particulières prises pour aider les femmes adultes à prendre ou reprendre une activité.

Question F

Prière d'indiquer si l'égalité d'accès est assurée à toutes les personnes concernées, y compris aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire et aux personnes handicapées.

Article 10 par. 3

Réponses A, B, C et D: mesures de formation et de recyclage des travailleurs adultes

En 2004, 330 000 chômeurs sont entrés dans un des dispositifs de formation financés par l'Etat. Ces dispositifs ne sont pas tous de même ampleur et de même objectif mais peuvent être classés en quatre catégories selon le public ou l'objectif qu'ils visent:

- Formation destinée aux chômeurs de longue durée (SIFE collectif et individuel) cf réponse art 10§4 ci après,
- Formation de prévention du chômage de longue durée (SAE) représentent 1/10 des formations financées par l'Etat en 2004. Le stage d'accès à l'entreprise repose sur une convention entre l'ANPE, un employeur et un demandeur d'emploi. L'ANPE finance la formation d'un demandeur d'emploi pour un emploi précis en échange duquel l'employeur s'engage à embaucher la personne à

l'issue de la formation. Le nombre d'entrée en SAE est restée stable en 2004: 12350 chômeurs ont débuté un SAE en 2004.

Des formations analogues, les actions de formation préalables à l'embauche (AFPE) ont été mises en place par l'UNEDIC dans le cadre du plan d'aide au retour à l'emploi. Elles se développent mais sont réservées aux chômeurs ayant droit à l'assurance chômage. 22500 d'entre eux ont débuté une AFPE en 2004, pour 19500 en 2003.

Les secteurs du commerce, du tourisme et des transports, de la gestion et de l'administration, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'alimentation. Les stages durent en moyenne 293 heures. 77% des stagiaires sont embauchés à la fin de leur formation, dont 60% en contrat à durée indéterminée.

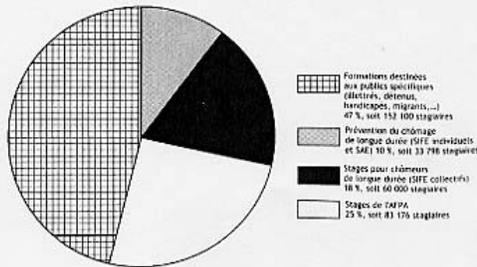
- Les stages de l'AFPA qui sont des stages essentiellement qualifiants, ils représentent 1/4 des formations financées par l'Etat. L'AFPA reçoit des subventions de l'Etat et du Fonds social européen (FSE) pour mettre en place des formations à destination des demandeurs d'emploi. En 2004, 83 200 chômeurs ont bénéficié de ces stages comme en 2003. 65% des stagiaires sont des hommes. Les formations sont longues (650 heures en moyenne) et 70% d'entre elles sont qualifiantes.

Tableau 2
Caractéristiques des stages d'accès à l'entreprise

	2004	Évolution 2004 / 2003 (en %)
Nombre d'entrées France métropolitaine.....	11 331	-1,4
Nombre d'entrées France entière.....	12 350	-0,1
dont : SAE1.....	12 036	0,6
SAE2.....	251	-19,8
SAE3.....	163	-21,5
Ensemble des demandeurs d'emploi formés (en SAE1 et SAE3).....	12 193	0,3
Ensemble des salariés formés (en SAE2 et SAE3).....	157	-20,7
CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES	En %	En points
Part des femmes.....	44,1	-0,4
Âge		
Moins de 26 ans.....	41,5	-1,3
De 26 à 44 ans.....	49,2	1,8
45 ans et plus.....	9,3	0,5
Niveau de formation		
I à III (niveau bac-2 et plus).....	nr	nr
IV (niveau bac).....	nr	nr
V (niveau CAP/BEP).....	nr	nr
V bis et VI (peu ou pas qualifié).....	nr	nr
Qualification du dernier emploi occupé		
Ouvrier non qualifié.....	10,6	-0,8
Ouvrier qualifié.....	14,7	0,8
Employé non qualifié.....	22,2	-0,4
Employé qualifié.....	39,3	0,5
Technicien, agent de maîtrise, profession intermédiaire.....	9,6	-0,1
Cadre.....	3,6	0,0
Ancienneté d'inscription à l'Anape		
Moins de 6 mois.....	48,7	-4,2
De 6 à 11 mois.....	22,9	1,1
De 12 à 23 mois.....	17,1	1,8
24 mois et plus.....	11,3	1,3
Ancienneté moyenne d'inscription à l'Anape (en mois).....	9,2	0,6
Publics prioritaires		
Personnes handicapées.....	4,3	-0,1
Bénéficiaires du RMI.....	10,4	0,9
Bénéficiaires de l'ASS.....	5,5	1,3
Chômeurs d'un an et plus.....	28,4	3,0
Rémunération		
Au titre de stagiaire de la formation professionnelle.....	85,4	1,9
Allocation d'aide au retour à l'emploi formation (ou marginalement Allocation unique dégressive et Allocation formation reclassement).....	14,6	-1,9
CARACTÉRISTIQUES DES FORMATIONS		
Durée des stages		
Moins de 200 heures.....	33,8	-3,3
200 à 299 heures.....	16,8	-0,8
300 à 499 heures.....	35,3	2,7
500 heures ou plus.....	11,1	1,4
Durée moyenne (en heures).....	292,9	13,0
Taux d'embauche à l'issue du SAE.....	77,4	-1,1
dont : sur CDI.....	59,8	4,7
sur CDD.....	40,2	4,7
Domaine de l'emploi proposé à la sortie du stage		
Agriculture, sylviculture, pêche.....	2,1	-0,8
Construction.....	8,5	1,5
Industrie.....	22,1	2,4
Tertiaire.....	67,1	3,1
dont : commerce.....	22,9	0,4
tourisme et transports.....	20,8	-1,7
gestion et administration.....	15,3	1,3
hôtellerie, restauration, alimentation.....	13,3	-0,4
service aux particuliers.....	9,1	-0,5
communication, information, spectacle.....	9,0	-0,2
autres.....	9,5	0,5

Sources :
et Dares.
nt Dares.

Graphique 2
Répartition des stages financés par l'État selon le public ou l'objectif visé

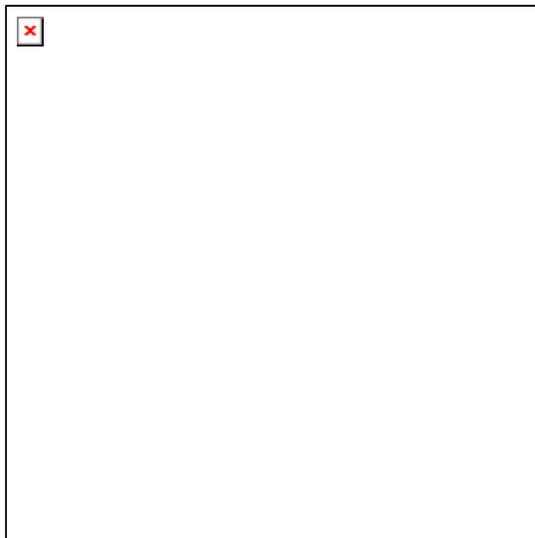


Champ : effectif de chômeurs entrés en formation en 2004.

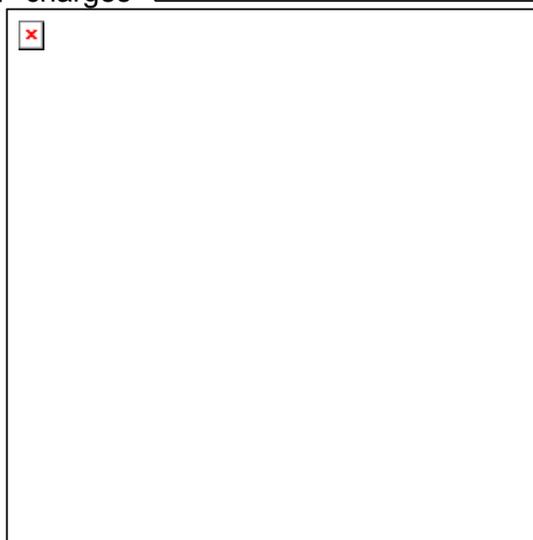
La formation professionnelle continue à l'éducation nationale.

Il y a aujourd'hui en France 258 GRETA, groupements publics locaux d'enseignement, au moins un par département et 6500 sites de formation. Dans la plupart des villes de grande ou moyenne importance ainsi qu'en zone rurale est

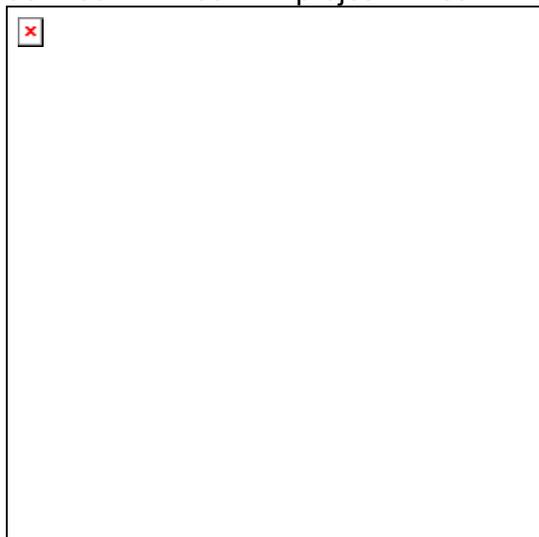
possible ainsi de trouver une structure de l'éducation nationale qui assure des formations continues pour adultes.



Les services du GRETA sont chargés



d'accueillir et d'orienter le public, d'aider à la
définition du projet et du parcours de formation et



de mettre en place les formations définies. A

côté de la préparation des diplômes professionnels (du certificat d'aptitude professionnelle au brevet de technicien supérieur), les Greta proposent aussi des modules de qualification dont la durée et le contenu varient en fonction des besoins et objectifs de chacun. Des remises à niveau sont organisées si elles paraissent indispensables à la réalisation du projet professionnel.

Les Greta conçoivent l'architecture et l'ingénierie pédagogiques des formations qu'ils proposent.

Presque toutes les filières de formation sont assurées par les Greta. Mais chaque Greta a une offre de formation qui lui est propre.

Les GRETA font intervenir des personnels enseignants et administratifs – personnels titulaires sur postes gagés, contractuels, vacataires – dont les modalités de service ont été adaptés aux exigences de la formation continue par plusieurs décrets.

1300 conseillers de formation continue sont les développeurs et les animateurs des GRETA. Le délégué académique à la formation continue, conseiller technique du recteur, élabore la politique académique de formation des adultes, anime le réseau académique, en prenant appui sur les CFC et les responsables de GRETA, et en régule et harmonise les pratiques.

Dans les domaines de la formation des salariés et du conseil aux entreprises, les GRETA proposent de nombreux services. Les prestations sont mises en œuvre à partir d'une analyse des besoins et s'adaptent "sur mesure" à la demande du client. La conception des dispositifs et les modalités de formation sont définies en partenariat.

Les Greta assurent plusieurs types de formation :

- des formations programmées et collectives organisées sous forme de stages, sessions ou modules. Leur durée et périodicité sont variables. Ces formations peuvent se dérouler pendant ou hors temps de travail, la journée ou le soir, à jour fixe ou sous forme de sessions allant de quelques jours à plusieurs semaines dans les locaux du Greta ou sur les lieux de travail. Les formations programmées peuvent accueillir des salariés d'une même entreprise ou d'entreprises distinctes, des demandeurs d'emploi, des individuels payants. Elles sont organisées en groupes homogènes en termes de niveau et d'objectifs.

- des formations individualisées. Elles sont mises en place dans les Greta par l'intermédiaire des centres permanents de l'éducation nationale, des ateliers de pédagogie personnalisée, des dispositifs de formation individualisée, des espaces langues, et plus particulièrement dans les GRETA qui ont reçu le label GretaPlus, label du sur-mesure en formation.

- des formations en alternance sont organisées à la demande des entreprises. Elles se déroulent pour partie en centre de formation, pour partie sur sites professionnels (ateliers, chaînes de production, bureaux...). Ces formations font partie intégrante de contrats de travail spécifiques aidés.

- des formations intégrées sont organisées conjointement avec les entreprises. Ce sont des formations qui s'appuient sur des situations professionnelles vécues au quotidien sur le poste de travail. Elles favorisent la professionnalisation des salariés et le réinvestissement immédiat de la formation.

En 2003, les GRETA accueillant des adultes en formation ont reçu 481.300 stagiaires dont la formation est financée sur fonds publics dans la moitié des cas et par leur employeur dans 45% des cas.

L'activité professionnelle des stagiaires est connue dans plus de neuf cas sur dix. Les actifs ayant un emploi constituent le groupe le plus important avec 48% des stagiaires et 37 % des heures-stagiaires. Parmi les salariés ayant une activité professionnelle, les salariés sous contrat de travail de droit commun forment le groupe le plus important (33,5 % des effectifs totaux mais 20 % du total des heures-stagiaires).

Les signataires de contrats de type particulier ou salariés en emploi aidé (par exemple en contrat de qualification) viennent ensuite avec 11,1% des stagiaires. Les demandeurs d'emploi représentent 46 % des stagiaires mais 56% des heures-stagiaires (ils bénéficient des formations les plus longues).

La politique Qualité de l'Education nationale en matière de formation des adultes

Former des adultes nécessite d'adopter une pédagogie spécifique qui prenne en compte non seulement les acquis de leur formation initiale, mais aussi ceux de leur expérience professionnelle ou personnelle, leurs contraintes de vie, la diversité de leur façon d'apprendre. Les GRETA ont donc développé des méthodes d'individualisation de la formation.

Au milieu des années 80 ont été créés, au sein des GRETA, les centres permanents, dans lesquels était mise en œuvre l'individualisation de la formation des adultes, et qui offraient aux stagiaires possibilité d'entrées et sorties permanentes et parcours de formation à la carte en fonction de leurs objectifs, de leurs acquis et de leurs contraintes. Trois autres types de structures, dont les espaces langues, ont ensuite été déclinés sur ce modèle. Pour garantir la qualité des prestations qui y étaient dispensées, un système d'attribution de labels, avec cahier des charges et audits sur site a été mis en place.

En 1998, le besoin s'est fait sentir d'une réflexion sur les labels internes, au regard de l'évolution, d'une part, des démarches qualité et, d'autre part, des modalités de formation (émergence de nouvelles formes, notamment des formations ouvertes et à distance).

Le texte d'une norme qualité unique, portant à la fois sur la pédagogie et sur l'organisation de la structure, a été élaboré : GretaPlus est le label du "sur mesure" en formation attribué à un Greta pour tout ou partie de ses formations, à la suite d'un audit sur site.

Après une phase d'expérimentation, le ministère de l'Education nationale a officialisé la création du label et de la norme en juin 2001. La généralisation de la démarche est depuis lors en cours afin de placer sous assurance qualité les formations sur mesure des Greta.

Le "sur mesure" s'applique à la fois à la conception de la formation et à sa mise en œuvre pédagogique. Les aspects essentiels de la "formation sur mesure" sont : en amont de la formation, les Greta labellisés analysent avec rigueur la demande et les besoins de l'entreprise et des personnes ; pour construire la formation, ils personnalisent les parcours et contenus, et peuvent combiner différentes modalités pédagogiques (formation en groupe, formation individualisée, atelier personnalisé, auto-formation, formation à distance etc.) ; pendant la formation, le suivi attentif des stagiaires par les formateurs permet de redéfinir, si besoin est, les parcours et modalités initialement choisis.

Le référentiel de la norme qualité Éducation nationale prend en compte les apports des normes ISO et AFNOR, notamment les exigences en matière d'engagement de la direction, d'organisation de la structure et de déroulement général des formations.

Le B2i FC-GRETA

L'évolution des technologies de l'information et de la communication a engendré au cours de ces dernières années une progression notable des applications disponibles dans la vie courante et dans la vie professionnelle. Toute personne est aujourd'hui concernée par l'usage, désormais banalisé, de l'internet et des outils informatiques. Créé en 2001 par l'Éducation nationale pour le public adulte, le brevet informatique et Internet Formation continue - GRETA (B2i FC-GRETA) atteste les capacités des personnes à maîtriser de façon « raisonnée » les concepts et la pratique de la bureautique, de l'informatique, de l'Internet, mais aussi des droits et usages qui leur sont liés. Chaque GRETA peut certifier les formations bureautique, informatique et Internet qu'il organise à la demande des différents financeurs.

Le B2i FC-GRETA s'adresse à tous les adultes en formation, qu'ils soient ou non stagiaires de la formation professionnelle. Il intéresse donc à la fois les différents partenaires régionaux de l'emploi et de la formation, mais aussi les entreprises qui souhaitent renforcer et certifier les savoir-faire de leurs personnels.

Réponse B: répartition de la formation selon l'activité professionnelle

Tableau 6 : Répartition des stagiaires et des heures stagiaires selon les domaines de formation (en %)

Libellé du domaine	Stagiaires	variation 2003/2002 (en points)	Heures-stagiaires	variation 2003/2002 (en points)
Domaines disciplinaires	14,9	-1,4	14,9	-4,1
Domaines technico. professionnels de la production	8,0	-0,5	13,1	0,5
Domaines technico. professionnels des services	56,5	0,8	50,6	1,9
Domaines du développement personnel	19,4	1,0	20,3	1,8
Non renseigné	1,3	0,0	1,2	-0,1
Ensemble (en %)	100		100	
Ensemble (en milliers)	6 097		418 171	

Tableau 7 : Les 10 premières spécialités de formations en 2003

Libellé de la spécialité	en % des stagiaires	en % des heures-stagiaires	durée moyenne (en heures)
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles	10,9	9,0	56,7
Transport, manutention, magasinage	7,4	5,4	50,2
Formations générales	7,3	9,0	84,6
Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (yc hygiène et sécurité)	7,2	2,4	23,0
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmissions des données	6,8	4,4	44,2
Secrétariat, bureautique	5,4	6,5	83,5
Santé	5,1	4,0	53,6
Développement des capacités comportementales et relationnelles	4,4	7,3	112,8
Commerce, vente	4,4	6,3	100,0
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	3,4	2,0	39,4
Ensemble des 10 premières spécialités en 2003	62,2	56,3	62,0

Réponse E: mesures particulières pour la prise ou la reprise d'une activité professionnelle par les femmes

➤ **Droit commun**

Le dispositif de l'ARAF (aide à la reprise d'activité des femmes), permet aux femmes de se réinsérer sur le marché du travail, par le versement d'une aide forfaitaire à la garde d'enfants. Elle a bénéficié, depuis 2000, à 58 600 femmes.

➤ **fonction publique**

Le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 précité, le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils non titulaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat n'ayant pas le caractère industriel et commercial et le décret n° 81-334 du 7 avril 1981 relatif à la formation professionnelle continue des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 65-836 du 24 septembre 1965 ont été modifiés en 1998 de manière à permettre aux agents en congé parental – il s'agit souvent de femmes – de bénéficier d'actions de formation, de préparation aux concours, ainsi que du bilan professionnel.

ARTICLE 10 PAR. 4

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

à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin, des mesures particulières de recyclage et de réinsertion des chômeurs de longue durée;»

Prière d'indiquer, dans la mesure du possible, les mesures particulières prises pour assurer ou favoriser le recyclage et la réinsertion des chômeurs de longue durée, y compris des informations sur le nombre de participants et les résultats obtenus.

Article 10 par. 4

Réponse: mesures particulières pour le recyclage ou la réinsertion des chômeurs de longue durée

Parmi les dispositifs mis en œuvre pour l'insertion des publics en difficulté, le **Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi (S.I.F.E.)**, article L. 3222-4-1 dans sa rédaction antérieure à la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, s'adressait à tout chômeur de longue durée ou menacé par le chômage de longue durée pour lequel était diagnostiqué un besoin de formation (amélioration de l'employabilité, actualisation et diversification des compétences professionnelles).

Il existait deux modalités d'entrée dans ces stages :

- les **SIFE courts à accès individuels**, d'une moyenne de 150 heures ; ils sont destinés aux demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi depuis au moins trois mois présentant des caractéristiques de risque potentiel important d'entrée dans le chômage de longue durée. Ce type de mesure fait ainsi partie des outils permettant une réelle aide personnalisée à la reprise d'emploi, dans le cadre du programme d'action personnalisé pour un nouveau départ (PAP-ND).

- les **SIFE à entrées collectives** sont destinés aux publics les plus en difficulté : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation spécifique de solidarité, travailleurs handicapés, parents isolés assurant ou ayant assuré des charges de famille, personnes faisant ou ayant fait l'objet de peines privatives de liberté. La durée de ces stages ne peut excéder 1200 heures.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle gérait le SIFE collectif. L'ANPE agissait comme prescripteur du dispositif. En revanche, le SIFE individuel géré par l'ANPE lui permettait de répondre plus ponctuellement à un besoin de formation d'un demandeur d'emploi.

Le Gouvernement a souhaité dans le cadre du projet de loi de programmation pour la cohésion sociale redéfinir l'action de l'Etat en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires de minima sociaux, notamment en prenant acte de la compétence élargie des conseils régionaux en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, dans un souci de simplification et de rationalisation des dispositifs de contrats aidés, une Enveloppe Unique Régionale permettra aux acteurs du service public de l'emploi de disposer, sous l'autorité du préfet, d'une enveloppe globale à partir de laquelle ils pourront mieux adapter l'offre de contrats aidés aux caractéristiques locales de l'emploi et du chômage, afin de répondre aux objectifs de résultat fixés par le gouvernement en termes de baisse du chômage des jeunes et du chômage de longue durée. Ces nouveaux contrats aidés, le contrat initiative emploi renouvelé et le contrat d'accompagnement dans l'emploi seront les nouveaux outils à destination des personnes sans emploi. Enfin, l'adaptabilité des contrats d'insertion (contrat CI-RMA et nouveau contrat d'avenir) favorisera une plus grande synergie avec les politiques mises en œuvre par les collectivités territoriales.

La loi du 18 janvier 2005 portant programmation pour la cohésion a donc supprimé en son article 43 la base juridique des SIFE, individuels et collectifs, et des SAE. Le programme 2004, dont le bilan est présenté ci-dessous, arrive à extinction. Les crédits inscrits en PLF 2006 doivent couvrir les soldes correspondants aux entrées conventionnées avant le 31 décembre 2004 .

Concernant les dépenses liées à la rémunération des stagiaires (rémunération du Livre IX), ces dépenses ne peuvent pas être détaillées selon le type de mesure (SAE, SIFE collectifs ou individuels). Les dépenses globales de rémunération des stages du programme en faveur des chômeurs de longue durée (France entière) se sont élevées à 175 009 147 €, données arrêtées au 31 décembre 2004.

❶ Les **SIFE collectifs** étaient des actions souples destinées à répondre aux besoins multiples d'un public fortement hétérogène. Aussi ce dispositif comprenait une gamme d'actions variées : insertion, remobilisation professionnelle, amélioration de l'employabilité, actualisation et diversification des compétences professionnelles.

Au 31 décembre 2004, 6 443 conventions de SIFE collectifs ont été signées. Elles ont permis à 59 838 demandeurs d'emploi d'entrer dans une action de formation, 6 714 d'entre eux étaient encore en formation au premier semestre 2005.

SIFE collectifs	2003	2004	au 30 juin 2005 (reports des entrées des conventions signées en 2004)
stock moyen de bénéficiaires durant l'exercice	23 100	13 500	nd
stock en fin d'exercice	28 700	17 300	1 700
conventions signées	9 634	6 443	0
flux d'entrées dans l'exercice	88 113	53 124	6 714
dépense publique de Fonctionnement (chap. 44-70 art.11-40)	139 440 376 €	106 189 265 €	51 899 312 €

Caractéristiques des publics et qualité de l'insertion : Bilan du programme

En 2004, environ 60 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un SIFE collectif (France entière, données provisoires DARES, arrêtées au 30 juin 2005). Ce chiffre inclut une estimation des reports de certaines entrées en 2005 du programme de l'année 2004, afin de ne pas rompre le parcours de formation de personnes en cours d'action, ou dont le démarrage débutait en fin d'année 2004.

Conformément aux objectifs du dispositif, les chômeurs bénéficiant d'un SIFE collectif ont des caractéristiques qui rendent leur retour sur le marché du travail plus difficile : sept stagiaires sur dix ont un niveau inférieur au bac, six stagiaires sur dix sont des femmes, un tiers d'entre eux sont RMIstes, un cinquième d'entre eux sont travailleurs handicapés, deux tiers d'entre eux ont connu douze mois de chômage au cours des dix-huit derniers mois... Enfin, ces stages profitent surtout aux chômeurs non indemnisés par l'Unedic puisque deux tiers d'entre eux sont rémunérés au titre du livre IX.

La moitié des formations délivrées dans le cadre d'un SIFE collectif sont dispensées par des associations, un quart par des sociétés privées et un septième par des établissements de l'Education Nationale. D'une durée moyenne de 460 heures, elles contiennent un stage en entreprise dans huit cas sur dix.

Le centrage vers les publics les plus en difficulté se manifeste fortement pour cette dernière année de mise en œuvre, notamment par un nombre important de demandeurs d'emploi cumulant au moins 12 mois d'inscription à l'ANPE dans les 18 mois précédant leur entrée en stage : 66 % des bénéficiaires en 2004 sont dans cette situation tout critère d'éligibilité confondu.

La part des bénéficiaires de minima sociaux dans l'ensemble des entrées a été plus forte cette année que les années précédentes : ainsi les bénéficiaires du RMI représentent 32 % des entrées en 2004 (+1,3 point sur un an), les allocataires de l'Allocation Spécifique de Solidarité ont été 12,7 % à bénéficier d'un SIFE en 2004 (+0,5 point sur un an).

Les femmes représentent 61,1 % des bénéficiaires de SIFE collectifs en 2004, soit +0,9 point sur un an. La part des bénéficiaires âgés de plus de 45 ans est de 25,1 % en 2004 (+ 0,6 point sur un an), les personnes handicapées représentent 18,5 % des bénéficiaires (+ 2,2 points par rapport à 2003).

La part des stagiaires n'ayant pas dépassé la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire (niveau VI et V bis) a augmenté de 1,2 point sur un an, elle s'établit en 2004 à 37,2 %.

Concernant les actions mises en œuvre en 2004, 44 % ont eu une durée comprise entre 300 et 500 heures, et 24% une durée comprise entre 500 et 600 heures. Les actions de 700 heures ou plus ont été plus importantes en 2004 (+2 points sur un an), elles ont représentées 11% des formations suivies. La durée moyenne des SIFE collectifs en 2004 reste stable à 460 heures.

Ces formations ont compté une période en entreprise dans 80 % des cas : le temps passé en entreprise a représenté moins de 30% du temps total de la formation pour 35 % des formations avec période en entreprise, et plus de 40% du temps total de la formation dans 24% des cas. En moyenne, pour les actions de formation qui ont comporté une période en entreprise, le temps passé en entreprise a représenté 27,5 % du temps total de la formation.

En 2004, 64 % des stagiaires (+ 3 points sur un an) ont bénéficié d'une rémunération au titre du Livre IX du code du travail (régime public), ce qui confirme, au vu des parts des publics prioritaires de la politique de l'emploi dans la mesure et du niveau de formation des bénéficiaires, la pertinence de ce type de dispositif de remobilisation des savoirs de base et de préqualification dans le cadre des parcours d'insertion des publics les plus précaires et exclus du marché du travail.

Les études de la DARES sur le suivi des bénéficiaires (mars 2004)

Parmi les ex-bénéficiaires de SIFE, 48,6% occupent un emploi classique en mars 2004 (trois ans après leur sortie de SIFE en 2000), soit +1,7 point sur un an, et 8,9% occupent un emploi aidé, soit -0,4 point sur un an. Au total, 57,5 % des anciens bénéficiaires occupent un emploi trois ans après leur sortie de dispositif.

Parmi ceux qui ne sont pas en emploi, 31, 2% sont au chômage, 8,1% sont inactifs, et 3,2% sont en études ou en formation.

Parmi ces ex-bénéficiaires de SIFE occupant un emploi classique en mars 2004, 60,2 % sont en contrat à durée indéterminée (soit +17,9 points par rapport à 2002), 17,6% sont en contrat à durée déterminée (-12,7 points sur un an), et 7,1% travaillent en intérim (-4,2 points sur un an). La part de ceux occupant en mars 2004 un emploi aidé est de 15,1% de ces ex-bénéficiaires et diminue de 1 point sur un an.

Parmi les ex-bénéficiaires de SIFE qui étaient en contrat à durée déterminée en mars 2002 (et toujours en emploi en mars 2004), 44% sont passés en contrat à durée indéterminée en mars 2004. De même, 40 % des ex-bénéficiaires travaillant en intérim en mars 2002 (et toujours en emploi en mars 2004) sont sortis de l'intérim vers une embauche en contrat à durée indéterminée en mars 2004. Tous contrats confondus, le salaire des ex-bénéficiaires de SIFE (en emploi en mars 2004) a augmenté de 56 € sur un an, pour un salaire mensuel net médian en 2004 de 940 €.

En ce qui concerne l'insertion dans l'emploi, les résultats du dispositif SIFE collectifs apparaissent donc satisfaisants compte tenu des caractéristiques des publics traités. Toutefois, l'indicateur de l'insertion dans l'emploi ne peut en aucun cas être le seul critère d'appréciation pris en compte pour ces publics connaissant de multiples

difficultés d'accès à l'emploi et pour lesquels le passage en SIFE collectifs constitue une première phase de remobilisation d'un projet professionnel.

② Pour les **SIFE individuels** confiés à l'Agence, au 31 décembre 2004, 19 088 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un accès individuel en SIFE, dont 40 sont encore en formation au 30 juin 2005.

Le dispositif SIFE individuel ayant été supprimé suite à la loi du 18 janvier 2005 portant programmation pour la cohésion sociale, aucunes entrées nouvelles n'ont été programmées en 2005.

SIFE individuels	2003	2004	au 30 juin 2005
stock moyen de bénéficiaires durant l'exercice	2 600	2 300	nd
stock en fin d'exercice	3 100	3 000	40
flux d'entrées dans l'exercice	21 971	19 088	0
dépense publique de Fonctionnement (chap. 44-70 art.11-12)	12 117 808 €	9 146 062 €	2 913 842 €

Source: *Tableaux de bord des politiques de l'emploi*, France métropolitaine, données provisoires DARES / Dépenses acct.

Caractéristiques des publics et des actions mises en œuvre : Bilan du programme

Sur les 19 088 demandeurs d'emploi ayant accédé à la mesure, les femmes sont de moins en moins nombreuses. Alors qu'elles représentaient 53 % des stagiaires en 2001, elles n'en représentent plus que 41,5 % en 2004.

A l'inverse, les chômeurs de longue durée sont de plus en plus nombreux depuis 2002. Ainsi, en 2004, 45% des stagiaires ont connu douze mois de chômage ou plus avant de commencer leur stage pour 41,8% en 2003 et 39% en 2002.

Quant aux formations, elles sont surtout réalisées par des associations (47%) ou par des sociétés privées (28%). Etant donnée la courte durée des SIFE (145 heures en moyenne), seuls deux stages sur dix incluent un stage pratique en entreprise.

Si depuis 2002, les SIFE individuels ont bénéficié de plus en plus aux chômeurs de plus d'un an d'ancienneté, les demandeurs d'emploi inscrits depuis moins d'un an ont été les plus présents dans la mesure en 2004 puisqu'ils représentent 55,4 % des bénéficiaires (-3,2 points sur un an).

Revus plus fréquemment par l'ANPE, dans le cadre du PAP/ND, ces demandeurs d'emploi se voient proposer des solutions d'aide au retour à l'emploi plus tôt que les années précédentes. Ainsi, l'Agence prend en compte leurs besoins de formation dès leur inscription et règle des problématiques de financement au cas par cas sans attendre que le bénéficiaire soit marginalisé par son ancienneté d'inscription.

Si cette proportion de demandeurs d'emploi ayant moins d'un an de chômage était en constante augmentation depuis 2000, elle enregistre toutefois un réel repli par

rapport à 2002 (-6 points) correspondant un recentrage de la mesure en faveur des chômeurs de plus d'un an d'ancienneté.

En SIFE individuel, 46 % des bénéficiaires de la mesure en 2004 ont été indemnisés au titre de la rémunération du livre IX. Les chômeurs de très longue durée de plus de deux ans représentent 18% des entrées en 2004, soit +1,8 point sur un an, mais ne sont pas aussi nombreux qu'en 2000 et 2001 (19%).

La part des bénéficiaires du RMI parmi les entrées en 2004 (14,5%) a augmenté fortement pour ce dernier exercice du programme (+ 2 points sur un an), comme celle des personnes handicapées (13%, + 1,6 point sur un an) et des allocataires de l'ASS (7%, +1 point sur un an) .

Les jeunes continuent à être peu nombreux parmi les bénéficiaires de SIFE individuels (7,8% en 2004). Les bénéficiaires âgés de plus de 45 ans représentent 23,3 % des entrées.

Globalement, le bénéficiaire de SIFE individuel est majoritairement un homme, âgé entre 26 et 44 ans, avec moins de 6 mois d'inscription à l'Agence (27,9 % des entrées) ou entre 6 et 12 mois d'inscription (27,5% des entrées), rémunéré au titre de l'AREF (54 % des bénéficiaires) plutôt qu'au titre de la rémunération Etat du Livre IX, et réalisant une action de formation d'une durée de moins de 100 heures. Parmi l'ensemble des bénéficiaires, 46% d'entre eux sont des employés qualifiés.

La durée des stages continue de décroître : ainsi, la part des stages les plus courts (moins de 100 heures) progresse de 4,7 points sur un an pour représenter 48 % des actions mises en œuvre (contre 33,3% en 2000) tandis que les actions les plus longues (200 heures et plus) restent stables à hauteur de 24,5 % des formations. Ceci au détriment des actions d'une durée entre 100 et 200 heures qui diminuent de 4 points sur un an (27,8% des actions).

ARTICLE 10 PAR. 5

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

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».*

Question A

Prière d'indiquer brièvement si des droits et charges sont dus au titre de la formation professionnelle et préciser, le cas échéant, si des mesures sont prises pour réduire ou abolir ces droits et charges.

Question B

Prière de décrire le système qui permet, dans votre pays, de fournir une assistance financière (allocations, subventions, bourses, etc.) aux participants à la formation professionnelle. Prière d'indiquer également la nature de l'assistance financière fournie (le montant, la durée, les critères d'attribution, etc.).

Prière d'indiquer si l'égalité de traitement en matière d'assistance financière est assurée aux ressortissants des autres Parties contractantes à la Charte résidant légalement ou travaillant régulièrement sur votre territoire.

Question C

Prière d'indiquer les mesures prises pour inclure dans les heures normales de travail le temps consacré aux cours de formation suivis par le travailleur à la demande de son employeur.

Question D

Prière d'indiquer les mesures de contrôle et d'évaluation prises en consultation avec les partenaires sociaux afin d'assurer l'efficacité du système d'apprentissage et de tout autre système de formation pour jeunes travailleurs.

Question E

Prière d'indiquer si les dispositions prévues aux alinéas (a), (b) et (c) de l'article 10 par. 4 ci-dessus s'appliquent à la grande majorité des personnes concernées.

Article 10 par. 5

Réponse A: prise en charge de la formation

➤ Fonction publique

Dans le silence des textes, les frais pédagogiques afférents de la formation suivie sur sa demande personnelle et dans le cadre de son projet personnel, sont souvent pris en charge par son administration.

Réponse B: assistance financière

➤ Fonction publique

Un agent en congé de « formation professionnelle » à sa demande et pour une formation personnelle, perçoit, pendant douze mois, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment du départ en congé, et plafonnée à l'indice brut 650 d'un agent en fonctions à Paris.

Réponse C : inclusion du temps de formation dans le temps de travail

➤ Fonction publique

Actuellement, le temps consacré à la formation est inclus dans le temps de travail effectif de l'agent pour les formations engagées à l'initiative de l'employeur. La transposition de la loi du 4 mai 2004 applicable à tous les salariés conduira à déterminer celles des formations qui pourront avoir lieu en dehors du temps de travail et qui, dans ce cas, donneront lieu à compensation pécuniaire (50 % du traitement net)

ARTICLE 15: DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

ARTICLE 15 PAR. 1

«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:

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;»

Question A

Prière d'indiquer les critères retenus pour attribuer la qualité de personne handicapée et donner une estimation du nombre total de personnes handicapées ainsi que du nombre de personnes handicapées en âge de travailler.

Question B

Prière de décrire les mesures prises pour assurer aux personnes handicapées une éducation, une orientation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par des institutions spécialisées publiques ou privées et fournir des informations sur les points suivants:

- a. évaluation des aptitudes des personnes handicapées et critères retenus pour juger des possibilités de réadaptation d'une personne handicapée ;
- b. organisation de l'éducation des personnes handicapées en écoles ordinaires et/ou en écoles spécialisées (accès, nombre de personnes et d'établissements) ;
- c. organisation de l'orientation professionnelle des personnes handicapées (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une orientation dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé) ;
- d. organisation de la formation professionnelle (accès, nombre de personnes handicapées bénéficiant d'une formation professionnelle dans le cadre général ou dans un cadre spécialisé) ;
- e. mesures prises pour ajuster la réadaptation professionnelle aux exigences du marché du travail ;
- f. aides financières à la disposition des personnes handicapées poursuivant une réadaptation professionnelle.

Question C

Prière d'indiquer si les mesures mentionnées ci-dessus sont accessibles à toute personne handicapée quel que soit son âge, la nature et l'origine de son handicap.

Question D

Prière de préciser:

- a. le nombre et la nature des institutions principales assurant des services généraux d'éducation, d'orientation et de formation professionnelle et le nombre de places disponibles;
- b. le nombre de personnes suivant cette formation;
- c. l'effectif du personnel, ses qualifications et les mesures prises pour s'assurer de sa compétence;
- d. l'organisation de la coopération entre services généraux et spécialisés.

Article 15 paragraphe 1

Réponse A: critères

➤ La notion de handicap a été définie en 1980 par l'OMS qui a expérimenté la première Classification Internationale des Handicaps. Cette classification a été remplacée en 2001 par la Classification Internationale des Fonctionnements, du Handicapé et de la Santé (CIF).

Ainsi, le handicap est un concept pluridimensionnel. Il s'agit d'une interaction entre un fonctionnement humain, plus ou moins altérés, et des facteurs contextuels (facteurs environnementaux et individuels). Ainsi, deux personnes présentant la même déficience peuvent connaître des types et des degrés de handicap différents selon le milieu dans lequel ils vivent et leurs caractéristiques personnelles en termes d'âge, d'origine sociale, d'expérience de vie antérieure...

Cette approche a été consacrée par l'article 2 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. Ainsi, l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles dispose que «constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité, ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cependant la reconnaissance de la qualité de personne handicapée est attachée au bénéfice de certains droits ou prestations destinés spécifiquement aux personnes handicapées et attribuées en fonction de critères qui leurs sont propres, par une commission départementale.

- La commission peut fixer un taux d'incapacité, sur la base du guide barème (ce taux permet l'accès à la carte d'invalidité ou à la carte de priorité pour personne handicapée, à des allocations tel que l'allocation aux adultes handicapés ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé)

- En revanche, la prestation de compensation mise en place par la loi du 11 février 2005 (et destinée à compenser des frais liés aux aides humaines, aides techniques, aménagement du logement ou du véhicule, aides animalières) est ouverte à des personnes dont le handicap répond à des critères qui ne font pas référence à un taux d'incapacité mais qui ont été définis en s'appuyant sur la CIF : "A le droit à la prestation de compensation, dans les conditions prévues au présent chapitre pour chacun des éléments prévus à l'article L. 245-3, la personne qui présente une difficulté absolue pour la réalisation d'une activité ou une difficulté grave pour la réalisation d'au moins deux activités telles que définies dans le référentiel figurant à l'annexe 2-5 et dans des conditions précisées dans ce référentiel. Les difficultés dans la réalisation de cette ou de ces activités doivent être définitives, ou d'une durée prévisible d'au moins un an."
 - La qualité de travailleur handicapé définie dans le code du travail comme : "Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique"
 - Il existe aussi des dispositifs autres, en fonction de l'origine du handicap ou du statut de la personne (exemple : pension d'invalidité assurance maladie avec notamment majoration pour tierce personne, dispositif accident du travail...) dont certaines prestations peuvent être destinées à des personnes qui sont atteinte d'un handicap au sens de la définition figurant dans la loi.
- Nombre de personnes en âge de travailler : en 2002, 1,3 million de personnes handicapées avaient une reconnaissance administrative de leur handicap susceptible d'être invoquée au titre de la loi du 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Question B: mesures

Depuis plusieurs années, le gouvernement cherchait à répondre aux aspirations des personnes handicapées à une vie plus autonome et plus intégrée dans la société. Pour cela, il tendait, dans le cadre législatif et réglementaire existant, à développer l'offre et à la diversifier pour répondre au plus près aux besoins et aux attentes des personnes handicapées et de leurs familles.

Le gouvernement a entrepris de mettre en œuvre des moyens de compensation permettant aux personnes qui le désirent, de vivre à domicile, de bénéficier des conditions d'accès à l'éducation, aux loisirs et de vivre en milieu ordinaire. Néanmoins, et en parallèle, les possibilités d'accueil en établissements et la prise en charge des personnes moins autonomes ou plus isolées ont été développées par le lancement et la réalisation de programmes pluriannuels de places en établissements ou de services d'aide.

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 a pris en compte ces aspirations et s'est aussi inspirée du mouvement international convergent afin de mettre en place un droit à compensation des personnes handicapées et leur faciliter les moyens d'une plus large autonomie et intégration dans la société. Ce texte et

ses nombreux décrets d'application composent un nouveau cadre, fondé sur les principes de non discrimination et la pleine participation à la vie sociale des personnes handicapées. Tout en préservant un grand nombre d'acquis antérieurs, la loi a privilégié des concepts plus actuels de compensation du handicap, d'évaluation personnalisée et de projet de vie des personnes.

a. l'évaluation des besoins de compensation qui comprennent les besoins liés à l'insertion professionnelle, est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées. Pour effectuer cette évaluation des aptitudes de la personne, cette équipe peut s'appuyer notamment sur des organismes spécialisés en charge de la préparation, de l'accompagnement et du suivi dans l'emploi des personnes handicapées et sur des centres de pré orientation qui contribuent à l'orientation des personnes handicapées, mais aussi sur l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Il n'existe pas d'outil spécifique pour évaluer les aptitudes des personnes handicapées ni de critères pour juger de leurs possibilités de réadaptation. Ce sont les commission des droits et de l'autonomie qui attribuent la qualité de travailleur handicapé et apprécient les possibilités d'insertion ou de réinsertion professionnelle et les mesures d'accompagnement nécessaire, sur la base du projet de vie (comprenant le projet professionnelle) de la personne, de l'évaluation conduite par l'équipe pluridisciplinaire et du volet du plan personnalisé de compensation, que cette équipe propose, consacré à l'emploi et à la formation professionnelle.

b. organisation de l'éducation des personnes handicapées en écoles ordinaires et ou en écoles spécialisées (accès, nombre de personnes et d'établissements)

La nouvelle loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées conforte le principe du droit à l'accès au service public de l'éducation pour les enfants ou adolescents handicapés. A partir de l'héritage de la loi du 30 juin 1975, elle introduit des avancées essentielles dans le développement de la politique d'intégration scolaire :

➤ La loi du 11 février 2005 affirme le droit des élèves handicapés à l'éducation ainsi que la responsabilité du système éducatif comme garant de la continuité du parcours de formation de chacun. Cela se traduit par la notion de parcours de formation. Ce parcours de formation exige un balisage permanent et une analyse constante des conditions de son déroulement.

Tant dans l'élaboration et l'actualisation des projets personnalisés de scolarisation que dans leur mise en œuvre et leur suivi, l'action éducative est conçue pour s'ajuster au plus près des besoins de chaque élève handicapé.

Pour ce faire, dans un secteur déterminé, un enseignant s'assure des conditions dans lesquelles se réalise la scolarisation de chaque élève handicapé pour lequel il est désigné comme référent de cet élève.

Des équipes de suivi de la scolarisation veillent à l'organisation et au suivi de chaque projet personnalisé de scolarisation décidé par la commission des droits et de l'autonomie.

Les actions en faveur de la scolarisation des élèves handicapés menées par le ministère de l'Éducation nationale s'en trouvent renforcées et l'amélioration de l'accueil des élèves handicapés en milieu scolaire ordinaire se poursuit : 800 emplois supplémentaires d'auxiliaires de vie scolaire à la rentrée 2005, adaptation du réseau des classes d'intégration scolaire dans le premier degré et ouverture, prévue sur cinq ans, de 1 000 nouvelles unités pédagogiques d'intégration dans le second degré.

➤ Le droit à l'école et aux études

La loi du 11 février 2005 fait obligation :

- d'assurer à l'élève, le plus souvent possible, une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile ;
 - d'associer étroitement les parents à la décision d'orientation de leur enfant et à toutes les étapes de la définition de son projet personnalisé de scolarisation (PPS) ;
 - de garantir la continuité d'un parcours scolaire, adapté aux compétences et aux besoins de l'élève grâce à une évaluation régulière de la maternelle jusqu'à l'entrée en formation professionnelle ou dans l'enseignement supérieur ;
 - de garantir l'égalité des chances entre les candidats handicapés et les autres candidats en donnant une base légale à l'aménagement des conditions d'examen.
- Elle offre, comme le prévoit également une loi du 24 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école la meilleure réussite possible de tous les enfants sans exception, au sein du système éducatif national, sans rejet ni exclusive et met en exergue - la notion de projet personnel de l'élève, qui se traduit par un parcours de formation, personnalisé et construit avec le jeune ou ses représentants légaux.

- La loi reconnaît également aux enfants qui bénéficient d'une prise en charge en dehors du système scolaire ordinaire, notamment par le secteur médico-social, le droit à une inscription simultanée dans un établissement scolaire.

- Des modalités aménagées d'enseignement à distance peuvent également être proposées par un établissement relevant de la tutelle du Ministère de l'Education nationale, si nécessaire. Elle est complétée, si besoin est, par des actions pédagogiques psychologiques éducatives sociales médicales et paramédicales dans le cadre du projet personnalisé de l'élève.

➤ La notion de continuité dans le parcours de vie de la personne handicapée

Elle est concrétisée, suite à la publication du décret du 29 décembre 2005, par la création de maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Ces établissements ont vocation à mettre en place et à organiser:

- le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire, qui, à partir du projet de vie exprimé par la personne handicapée, ses parents ou son représentant légal, et après avoir procédé à l'évaluation de ses besoins (notamment en milieu scolaire pour les enfants et adolescents), devra élaborer un plan de compensation dont le projet personnalisé de scolarisation constitue un volet.
 - La continuité du parcours scolaire est assurée en recourant, le cas échéant à différentes modalités de scolarisation (intégration individuelle éventuellement accompagnée, soutien par un dispositif collectif d'intégration, enseignement à distance...) et à des séjours dans un établissement sanitaire ou médico-éducatif.
 - L'évaluation des besoins de l'enfant est conduite à partir des observations relatives aux besoins et aux compétences de l'enfant ou de l'adolescent réalisées en situation scolaire par l'équipe de suivi de la scolarisation. Cette équipe comprend nécessairement l'élève, ses parents ou son représentant légal. Elle prend en compte les aménagements qui peuvent être apportés à l'environnement scolaire, ainsi que les mesures déjà mises en œuvre pour assurer son éducation.
- Le fonctionnement de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDPAH) qui fusionne les compétences des commissions

départementales d'éducation spéciale (CDES) et commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnelle (COTOREP). Son rôle, en matière d'intégration scolaire, est de se prononcer au vu du projet personnalisé de l'enfant présenté par l'équipe pluridisciplinaire sur l'orientation la plus adaptée aux besoins de l'élève.

Dans le cadre de la continuité du parcours éducatif, les étudiants handicapés inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur doivent bénéficier des aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études au sein des établissements d'enseignement supérieur. même titre

➤ L'amélioration des passerelles entre les milieux ordinaire et médico-social

Elle permet à certains enfants handicapés d'être scolarisés au sein de l'école de leur quartier et de ne pas être exclusivement accueillis dans une structure spécifique. Une formation initiale et continue des enseignants et des personnels d'encadrement, d'accueil et de services adaptée aux besoins des élèves handicapés est mise en place par la loi.

La continuité du parcours de formation est assurée par un enseignant référent, titulaire du certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap dont le rôle est prépondérant à la fois dans la construction et le suivi du projet personnalisé de l'enfant, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, la liaison avec les différents partenaires au sein de l'établissement de référence de l'enfant et avec les interlocuteurs extérieurs : équipes de suivi, structures de médico-sociales, et toutes les personnes assurant une prise en charge de l'élève, et enfin la permanence des relations avec l'élève, ses parents ou son représentant légal, s'il est mineur.

➤ Intégration en milieu scolaire ordinaire

La fréquentation des écoles ordinaires par les jeunes handicapés est considérée comme un moyen performant pour intégrer les personnes handicapées, dès leur plus jeune âge, et leur donner des atouts pour vivre en milieu ordinaire à l'âge adulte. C'est aussi un excellent moyen de permettre aux personnes non handicapées d'accepter la différence et de prendre l'habitude de ne pas pratiquer de ségrégation. De nombreux enfants sont accueillis, ne serait-ce qu'à temps partiel, dans des écoles maternelles et primaires, mais aussi dans des collèges et lycées. Ces enfants et adolescents peuvent, selon le cas, être accueillis à titre individuel, collectif ou en intégration partielle.

- Intégration individuelle : l'élève handicapé est scolarisé dans une classe ordinaire, si nécessaire avec des aides techniques (matériel adapté) ou humaines (auxiliaires de vie scolaire)
- Intégration collective : l'enfant ou l'adolescent est scolarisé au sein d'un établissement scolaire ordinaire avec l'appui d'un dispositif collectif (CLIS ou UPI) (voir rapport précédent). Depuis la rentrée scolaire 2002 le dispositif a été étendu aux lycées et aux élèves déficients sensoriels et moteurs afin d'assurer, si nécessaire, une meilleure continuité avec les CLIS de type 2, 3 et 4.

- Intégration partielle : elle permet à des jeunes pris en charge dans un établissement médico-social ou sanitaire d'effectuer une partie de leur temps de scolarisation au sein d'un établissement scolaire ordinaire, et peut conduire, le cas échéant, à une intégration progressive à temps complet; elle nécessite une étroite coopération entre les équipes des établissements concernés.

Dans tous les cas, la réussite de la scolarisation de l'enfant ou de l'adolescent handicapé en milieu scolaire ordinaire repose largement sur l'appui de dispositifs d'accompagnement et de soutien permettant de concilier les besoins spécifiques du jeune (soins, soutien pédagogique, accompagnement éducatif, rééducations...) avec le fonctionnement des structures scolaires ; il en existe deux types :

- les dispositifs d'accompagnement scolaire internes à l'école, essentiellement financés par l'Etat et placés sous la responsabilité du ministère chargé de l'éducation nationale. Il peut s'agir, par exemple, de la création de postes d'enseignants spécialisés itinérants qui assurent le suivi pédagogique de l'intégration individuelle d'enfants ou d'adolescents handicapés. Ou encore, les élèves qui connaissent une interruption de leur scolarité en raison de leur état de santé peuvent bénéficier d'une prise en charge par un service d'assistance pédagogique à domicile (SAPAD). Les SAPAD mobilisent des enseignants volontaires rémunérés en heures supplémentaires, en priorité ceux qui exercent dans l'école ou l'établissement où le jeune concerné est inscrit. Enfin, depuis la rentrée 2003, le ministère de l'éducation nationale peut affecter des personnels sur des fonctions d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) afin de faciliter la scolarité des élèves présentant de fortes restrictions d'autonomie.
- les services médico-sociaux et services sanitaires intervenant en complément de l'école : [centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP), services d'éducation et de soins à domicile (SESSAD), centres médico-psychopédagogiques (CMPP)] et services sanitaires, centres médico-psychologiques (CMP) notamment. Financés par l'assurance maladie et placés sous la tutelle du ministère en charge de la santé et des affaires sociales, ces services ambulatoires ou de jour assurent un accompagnement éducatif, rééducatif et thérapeutique pour les premiers, (des enseignants y sont présents), thérapeutique pour les seconds.

Données relatives aux élèves handicapés accueillis en milieu ordinaire

1 ^{er} degré	2002-2003 public et privé	2003 –2004 public	2004-2005 public et privé
Elèves intégrés individuellement	30 000	44 259	58 812
Elèves bénéficiant de dispositifs collectifs	37 000	32 723	37 584

Elèves handicapés scolarisés en école ordinaire	67 000	76 892	96 396
---	--------	--------	--------

Soit une augmentation en deux ans de près de 44% sur l'ensemble et de près de 96% pour la seule intégration individuelle.

75 809 sont scolarisés à temps plein, qu'ils bénéficient ou non d'une autre prise en charge en dehors de l'école, dont 43 201 en intégration individuelle (57%) dans une classe ordinaire et 32 608 bénéficient d'un enseignement en CLIS :

Parmi ces élèves de CLIS, 17 500 y sont scolarisés à temps plein et 15 108 à temps partiel puisqu'ils participent également à des séquences d'enseignement dans une classe ordinaire.

Ce sont essentiellement les élèves de CLIS 4 qui sont scolarisés exclusivement en CLIS ; ils sont 56,8% dans cette situation, 54% en CLIS 1, alors qu'ils ne sont que 41% en CLIS 2, 36% en CLIS 3.

19 000 élèves sont scolarisés à temps partiel et bénéficient d'une autre prise en charge. Parmi eux 14 333 sont intégrés de manière individuelle dans une classe ordinaire, soit 75,4% d'entre eux.

1 587 sont scolarisés à temps partiel et ne bénéficient pas d'une autre prise en charge (1,6%). Parmi eux, 1 278 sont intégrés de manière individuelle dans une classe ordinaire, soit 80, 5%. Ces situations méritent un suivi attentif pour éviter des scolarisations à temps trop partiel.

Parmi ces 96 396 enfants, 59 898 présentent une atteinte intellectuelle ou mentale, soit 62,1%,

6 194 un trouble du langage et de la parole, 6,4%,

6 182 une déficience motrice, 6,4%,

10 967, une déficience viscérale métabolique ou nutritionnelle, soit 11,4%,

1 817, une déficience visuelle, 1,9%,

3 570, une déficience auditive, 3,7%,

4302, plusieurs déficiences associées, soit 4,5%,

3 466 sont répertoriés dans la rubrique « autre », soit 3,6%.

Parmi les 59 898 enfants présentant une atteinte mentale ou intellectuelle, 26 624 sont intégrés de manière individuelle soit 44, 4%. Il serait toutefois utile de croiser cette donnée avec l'âge car la part d'élèves scolarisés en maternelle doit évidemment être prise en compte.

On note toutefois à titre comparatif que 5 248 élèves sur 6 194 présentant une déficience motrice sont intégrés de manière individuelle, soit 84,7%, de même que 98% des enfants présentant une déficience viscérale, métabolique ou nutritionnelle, 82% des élèves présentant une déficience visuelle et 80,1% des élèves présentant une déficience auditive.

Parmi les 96 396 élèves scolarisés, 62 441 bénéficient d'un projet individualisé d'intégration, 12 691 d'un projet d'accueil individualisé (13,2%) et 21 264 ne bénéficient d'aucun projet formalisé, soit 22%, ce qui est préoccupant.

Bien que toutes les données relatives à l'accompagnement ne soient pas exploitées, on note que parmi les 96 396 élèves scolarisés 15 488, soit 16% d'entre eux, bénéficient de l'accompagnement par un auxiliaire de vie scolaire (dont 4% à temps plein).

Enfin on observe que :

- 7 384 élèves (7,7%) sont dotés d'un matériel pédagogique adapté, soit 35,7% des élèves présentant une déficience motrice, 54,3% de ceux qui présentent une déficience visuelle, et 24,4% de ceux qui présentent une déficience auditive. C'est également le cas de 13,7% des enfants présentant plusieurs déficiences, et de 7,4% de ceux qui présentent un trouble du langage et de la parole.
- 19 659 élèves utilisent un mode de transport spécifique, soit 20, 4% de l'ensemble des élèves handicapés scolarisés. Rappelons que cette dépense est à la charge du département lorsqu'il s'agit d'élèves scolarisés dans des écoles ou établissements scolaires. 14 336 d'entre eux (73%) présentent une atteinte intellectuelle ou mentale.

Les élèves handicapés scolarisés dans le second degré

2 nd degré	2002-2003 public et privé	2003-2004 public et privé	2004-2005 public et privé
Elèves intégrés individuellement	18 000	24 872	31 531
Elèves bénéficiant de dispositifs collectifs	4 000	5 210	5 995
Elèves handicapés scolarisés dans un établ 2 nd degré	22 000	30 082	37 526

Soit une augmentation en deux ans de plus de 70 % sur l'ensemble et de près de 75% pour la seule intégration individuelle.

37 526 élèves handicapés sont scolarisés dans le 2nd degré. Ils représentent 0,67% des effectifs d'élèves scolarisés dans le 2nd degré en 2004-2005.

34 066 sont scolarisés à temps plein (soit 90,7%), 2 982 à temps partiel en bénéficiant d'une autre prise en charge, 478 à temps partiel sans bénéficie d'une autre prise en charge (1,3%). Sur l'ensemble de ces élèves, 84% sont intégrés de manière individuelle.

Parmi ceux qui sont scolarisés à temps plein, 29 108 (85,4%) sont intégrés de manière individuelle, et 4 958 bénéficient de l'appui d'une unité pédagogique d'intégration (UPI) : 2 327 sont scolarisés exclusivement en UPI, 2 631 bénéficient à la fois d'un enseignement en UPI et d'une intégration dans une classe ordinaire (soit 53% des élèves fréquentant une UPI).

Parmi les 31 531 élèves qui sont intégrés de manière individuelle,

- 21 626 bénéficient d'un enseignement en collège (68,6%), dont 5 341 en SEGPA ce qui représente 24,7% des effectifs scolarisés en collège.
- 2 731 sont scolarisés dans un lycée professionnel, soit 8,7%,
- 6 307 dans un lycée d'enseignement général ou technologique, soit 20%,
- 867 en EREA

Parmi les 37 526 élèves scolarisés dans le 2nd degré,

- 12 369 présentent une atteinte intellectuelle ou mentale, soit 33%,
- 4 793, des troubles du langage et de la parole, soit 12,8%,
- 4 469, une déficience motrice, soit 12%,
- 7 275, une déficience viscérale, métabolique ou nutritionnelle, soit 19,4%,
- 1 669, une déficience visuelle, soit 4,4%,
- 3 173, une déficience auditive, soit 8,5%,
- 1 269, plusieurs déficiences associées, 3,4%,
- 2 509 une déficience « autre ».

La différence par rapport au 1^{er} degré est évidemment sensible, mais les données d'ensemble sont cohérentes.

17 080 élèves bénéficient d'un projet individualisé d'intégration, 8 915 d'un projet d'accueil individualisé, 11 531 ne bénéficient d'aucun projet formalisé, soit 30,7% ce qui confirme la préoccupation, ici encore plus sérieuse que dans le 1^{er} degré.

S'agissant des modalités d'accompagnement, comme dans le 1^{er} degré, ne sont actuellement disponibles que les données concernant les auxiliaires de vie scolaire individuels (AVS-I). Elles indiquent que 1 256 élèves bénéficient d'un accompagnement à temps plein soit 3,3%, et 3 171 d'un accompagnement à temps partiel (8,5%), soit au total 11, 8% des élèves accompagnés par un AVS-I. Cela permet de constater que le pourcentage d'élèves accompagnés est sensiblement inférieur à celui des élèves du 1^{er} degré, mais la part de ceux qui sont accompagnés à temps plein est supérieure.

On observe enfin que :

- 6 008 élèves sont dotés de matériels pédagogiques adaptés, soit 16% d'entre eux, 1 573 présentent une déficience motrice (35,3% de l'ensemble de ces élèves), 1 020, une déficience visuelle (61% de l'ensemble de ces élèves), et 928, une déficience auditive (29,2% de l'ensemble). C'est également le cas de 16% des élèves présentant un trouble du langage ou de la parole et de 28,8% de ceux qui présentent plusieurs déficiences.
- 6 798 élèves utilisent un mode de transport spécifique, soit 18,1% d'entre eux : 39,8% d'entre eux présentent une atteinte intellectuelle ou mentale, 28,9%, une déficience motrice, 10,3%, une déficience auditive, 6,3%,

plusieurs déficiences associées. Comme dans le 1^{er} degré, les frais de transports des élèves sont à la charge du département.

Assistants d'éducation « AVS » (auxiliaires de vie scolaire)

En ce qui concerne les assistants d'éducation AVS (auxiliaires de vie scolaire), leur nombre a sensiblement augmenté puisque ce sont 800 emplois nouveaux qui ont été implantés à la rentrée 2005. Toutefois, des difficultés de recrutements subsistent, notamment en raison des démissions ou départs en cours de contrat dus au fait que nombre de ces jeunes recherchent et obtiennent un autre emploi.

Assistant d'éducation AVS 1 ^{er} et 2 nd degré			
Etat des postes implantés			
Individuel	Individuel	Collectif	Total
4 388,37	4 770,06	1 325,09	6 095,15

➤ La scolarisation au sein des établissements médico-éducatifs ou sanitaires lorsqu'une prise en charge globalisée s'impose

Certains élèves ne peuvent momentanément ou durablement être scolarisés en milieu ordinaire : ils peuvent alors être accueillis et scolarisés, en fonction de leurs besoins, au sein des établissements médico-sociaux (financés par l'assurance maladie et gérés le plus souvent par des associations, sous la tutelle du ministère en charge des affaires sociales) ou au sein d'établissements sanitaires ou hospitaliers. Pour assurer l'enseignement aux élèves accueillis dans ces divers établissements et services, le ministère de l'éducation nationale met chaque année plus de 5000 enseignants à la disposition ces structures.

Quelles que soient les modalités de scolarisation retenues, un projet personnalisé est élaboré pour assurer la cohérence des réponses pédagogiques et la coordination en tant que de besoin des actions psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales. Il est élaboré en commun par les familles, les enseignants et les autres intervenants concernés, en lien avec la commission compétente pour l'orientation et l'attribution de prestations aux enfants handicapés, qui garantit sa mise en œuvre. Il est révisé et ajusté en fonction de l'évolution des besoins de l'élève.

entre 1987 et 2001, 14.600 places d'internat ont été fermées ou reconverties, alors que 17.000 places en services d'éducation spéciale et de soins à domicile et 7.000 places en semi-internat et externat étaient créées sur l'ensemble du territoire, témoignant ainsi de la réalisation d'une ouverture des structures vers l'environnement extérieur

nombre de places pour enfants et adolescents
installées dans les établissements médico-sociaux
(au 1^{er} décembre 2001)

Établissements	Nombre d'établissements	Nombre de places installées
Établissements d'éducation spéciale Pour déficients intellectuels	1.208	71.207
Instituts de rééducation	342	15.617
Établissements pour enfants Polyhandicapés	159	4.387
Établissements d'éducation spéciale Pour déficients moteurs	123	7.363
Instituts d'éducation sensorielle Pour enfants atteints de déficiences visuelles ou auditives	149	9.661
Services "autonomes" d'éducation Spéciale et de soins à domicile	911	22.835
TOTAL	2.892	131.070

Les dispositions de la loi du 11 février 2005, pour la plupart, entraînent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2006. Toutefois, dès la rentrée scolaire 2005, un certain nombre de dispositions était mis en œuvre par anticipation :

- amélioration de l'information des familles : au plan national, des questions/réponses sur le site Handiscol ; au plan local, mise en place d'une cellule départementale d'accueil téléphonique.
- organisation de l'accueil des élèves en maternelle. Des personnels nouveaux sont recrutés sur des contrats d'accompagnement dans l'emploi afin d'aider à l'accueil et à la scolarisation des élèves handicapés (ASEH) pour favoriser leur socialisation.
- mise en place de procédures d'évaluation plus rapides des besoins des enfants à l'école maternelle. Il s'agit de faciliter l'examen des situations des élèves par les commissions compétentes pour prendre toute décision en matière de projet de scolarisation en collaboration étroite avec les familles.
- création de 800 emplois d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) permettant de conforter la progression importante des démarches d'accompagnement des élèves handicapés.

c. organisation de l'orientation professionnelle des personnes handicapées

- Les maisons départementales du handicap (MDPH) (art. 64 de la loi du 11 février 2005) :

Missions des MDPH :

Guichet unique garantissant l'accueil, l'information, l'accompagnement et le conseil des personnes handicapées et de leurs familles dans leurs démarches, elles mènent des actions de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Elles mettent en place et organisent le fonctionnement de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et de l'équipe pluridisciplinaire chargée d'évaluer les besoins de compensation.

Elles assurent l'accompagnement des personnes handicapées et des familles suite à l'annonce et l'évaluation du handicap

Les maisons départementales du handicap sont des GIP (Groupements d'Intérêt Public) gérées par les départements. Chaque maison gère son fonds de compensation du handicap.

Un médiateur sera présent dans chaque maison en cas de litige ainsi qu'un référent pour l'insertion professionnelle.

- Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (art. 64 et 66 de la loi du 11 février 2005)

Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées sont mises en place dans chaque maison départementale du handicap.

Ces commissions prennent les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientations qui concourent également à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle se base pour cela sur l'évaluation des besoins de compensation du handicap, réalisée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), et tient compte des souhaits exprimés par la personne handicapée ou son représentant légal, dans son projet de vie.

Les besoins de compensation seront inscrits dans le plan personnalisé de compensation. La prestation de compensation qui répond aux besoins de compensation remplacera l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP).

Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prendront en charge les fonctions actuelles de la COTOREP et de la CDES. Elles seront compétentes :

- sur l'orientation de la personne handicapée pour son insertion scolaire ou professionnelle et sociale,
- pour désigner l'établissement ou les services compétents par rapport aux besoins de l'enfant ou de l'adolescent ou concourant à la rééducation, à l'éducation, au reclassement et à l'accueil de l'adulte handicapé,
- en matière d'attribution de la reconnaissance travailleur handicapé,
- sur l'accompagnement des personnes handicapées de plus de 60 ans vers un établissement pour adultes handicapés,
- pour apprécier si l'état ou le taux d'incapacité de la personne justifie l'attribution :
- d'une allocation d'éducation spéciale de l'enfant handicapé,
- d'une carte d'invalidité,
- d'une AAH et de son complément de ressources,
- la majoration pour la vie autonome,
- de la prestation de compensation.

Toutes les décisions de la commission peuvent faire l'objet d'un recours.

d. organisation de la formation professionnelle

- droit commun, mesures spécifiques

Moyens de formation professionnelle des PH

La formation professionnelle a un rôle essentiel puisqu'elle favorise l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle. Elle s'appuie sur des dispositifs de droit commun, complétés par des dispositifs spécifiques. La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue

social affirme le principe général d'accès à la formation professionnelle pour les personnes handicapées. L'article 5 de la loi précitée dispose que : « les personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées ». Ce principe est conforté 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.

1. Les dispositifs de droit commun

En 2004, la formation des personnes handicapées a concerné 43 701 personnes handicapées contre 44 922 en 2003. Cette diminution s'explique notamment par la disparition des SIFE en 2005 dans la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Outre les actions de formation dispensées dans les centres de rééducation professionnelle (y compris les centres de pré-orientation) qui ont concerné 13 822 dossiers de première prise en charge par le CNASEA, il existe d'autres actions financées par :

- le FNE. 16 636 personnes handicapées (SIFE) , chiffre en diminution par rapport à 2003 (16 654) ;

Par ailleurs, le nombre de contrats primés par l'AGEFIPH en 2004 s'élève à 1638 pour l'apprentissage, et à 1160 pour les contrats en alternance.

Les personnes handicapées ont accès à l'offre de formation proposée par les Conseils Régionaux qui ont une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle, depuis 1983, compétence qu'a réaffirmée la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. L'article L. 214-12 du code de l'éducation précise que « la région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. » En 2004, l'Agefiph répertorie 6 943 formations (contre 5 926 en 2003) financées par les Conseils Régionaux pour des bénéficiaires handicapés (hors financement des CRP dits régionalisés, et hors chiffres Languedoc-Roussillon et Guadeloupe).

Les personnes handicapées ont également accès à l'offre de service de l'AFPA (association nationale pour la formation professionnelle des adultes) pour laquelle elles constituent un public privilégié. L'AFPA accueille en formation un nombre croissant de stagiaires handicapés et renforce son activité en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés par la qualification. En 2004, le nombre total de personnes handicapées formées s'élève à 11 282 (y compris l'enseignement à distance), ce qui représente une évolution de plus 10,3% du nombre d'entrées par rapport à 2003 (10 227). Au titre du programme d'activité subventionné par l'Etat (PAS), les effectifs de stagiaires handicapés ont progressé de 16 %. La progression semble se poursuivre en 2005 : les chiffres disponibles font en effet état de 7 231 entrées cumulées de personnes handicapées en formation à l'AFPA, à la fin du mois de novembre 2005 et hors enseignement à distance.

Les personnes handicapées ont accès à l'ensemble du dispositif de formation : le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des

personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, pris en application de l'article 26-V de la loi du 11 février 2005, prévoit des dispositions concernant l'aménagement des formations afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées. Ces adaptations peuvent concerner l'organisation d'un accueil à temps partiel ou discontinu, la mise en œuvre d'une durée adaptée de la formation et l'adaptation des modalités de validation de la formation professionnelle. Ces aménagements sont organisés par les organismes de formation, ainsi que par l'ensemble des acteurs concourant à la formation professionnelle continue. Ces aménagements portent sur l'ensemble des actions de formation entrant dans le champ des dispositions relatives à la formation professionnelle continue prévues à l'article L.900-2 du code du travail. Ils sont mis en œuvre sur la base des informations fournies par la personne handicapée, par les organismes qui l'accompagnent dans son parcours d'accès à l'emploi, ainsi que par les organismes qui participent à l'élaboration de son projet d'insertion sociale et professionnelle. Ces dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des organismes dispensant des formations professionnelles ou délivrant des certifications professionnelles. Les institutions délivrant des diplômes, titres professionnels ou certificats de qualification professionnelle devront décliner ces principes dans leur propre système de validation.

2. Les dispositifs spécifiques

A titre principal, ce sont les centres de rééducation professionnelle (CRP) qui proposent des dispositifs de formation spécifiquement dédiés aux personnes handicapées. Les CRP offrent un environnement médico-social adapté aux besoins des personnes handicapées : ces dernières y bénéficient d'un stage de rééducation professionnelle qui leur permet de suivre une formation qualifiante de longue durée avec la possibilité d'être rémunérées. C'est la COTOREP (remplacée par la Commission des droits et de l'autonomie) qui oriente les travailleurs handicapés, à leur demande, vers les CRP. En 2004, la COTOREP a pris 9216 décisions d'orientation vers un CRP, suite à une première demande ou à un renouvellement.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT anciennement CAT), contribuent à la formation professionnelle de leurs propres travailleurs handicapés.

Les entreprises adaptées (EA), qui remplacent les ateliers protégés (AP), cotisent en tant qu'employeurs à un fonds de la formation professionnelle. Dans ce cadre, elles exercent une responsabilité propre à l'égard de leurs salariés en vue de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

3. La complémentarité des dispositifs

La complémentarité entre les différentes offres de formation est recherchée afin de favoriser une utilisation optimale des possibilités de formation professionnelle offertes aux personnes handicapées. C'est le sens de l'article 26 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, qui prévoit la mise en œuvre de politiques concertées d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées. Ces politiques ont pour objectif de recenser et de quantifier les besoins de formation des personnes handicapées, et la qualité des formations dispensées. Elles doivent favoriser l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la mise en synergie entre

les organismes de formation de droit commun et les organismes spécifiquement dédiés aux travailleurs handicapés. La loi du 11 février 2005 confirme ainsi la mise en place d'une politique volontariste de formation professionnelle des personnes handicapées en favorisant la continuité des interventions entre les différents dispositifs de formation et le développement de nouvelles réponses aux besoins.

➤ fonction publique

En matière de formation professionnelle, il convient de noter que le protocole du 8 octobre 2001 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat a prévu de permettre un plus large accès à la formation continue pour les agents handicapés.

Ainsi, les plans de formation pluriannuels des ministères ont progressivement intégré un volet concernant les travailleurs handicapés.

De surcroît, les agents, que l'évolution de leur état de santé peut conduire à envisager une mesure de reclassement, pourront bénéficier, de manière prioritaire, de bilans de compétence ou de procédures de même nature.

Enfin, il convient de souligner que l'article L.323-11-1 du code du travail pose le principe de la mise en œuvre, par un ensemble d'acteurs identifiés, d'actions concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelle pour les travailleurs handicapés.

e. Les centres de pré-orientation, sont également des établissements et services médico-sociaux depuis la loi du 2 janvier 2002. Ils sont destinés à l'évaluation des aptitudes professionnelles et à la détermination d'un projet professionnel.

L'ensemble de ce dispositif permet aux personnes handicapées d'acquérir, dans des conditions adaptées, un niveau de formation et une qualification professionnelle indispensable à l'accès à l'emploi dans le milieu ordinaire de travail

f. aides financières

Les aides de l'Agefiph

La loi du 11 février 2005 dispose qu'une convention d'objectifs est conclue entre l'Etat et l'AGEFIPH tous les trois ans. La convention en vigueur couvre la période 2005-2007. Elle fixe les engagements réciproques contribuant à la cohérence entre les mesures de droit commun de l'emploi et de la formation professionnelle et les mesures spécifiques arrêtées par l'association et les moyens financiers contribuant à l'atteinte de ces objectifs. Elle détermine également les priorités et grands principes d'intervention du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés.

Les objectifs que partagent l'Etat et l'AGEFIPH sont les suivants :

- Accroître la qualification des demandeurs d'emploi
- Améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées
- Aider les salariés handicapés à se maintenir dans l'emploi
- Aider les entreprises à accroître l'embauche et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans le nouveau contexte légal
- Améliorer la collaboration des acteurs institutionnels concernés
- Approfondir la connaissance de la population active handicapée et des efforts en sa faveur.

Qui peut solliciter l'Agefiph

Toute personne bénéficiant du statut de personne handicapée et souhaitant s'engager dans un parcours professionnel, postuler à un emploi dans une entreprise du secteur privé ou du secteur public soumise au droit privé, peut solliciter l'Agefiph.

La situation de la personne :

La personne doit résider et exercer une activité professionnelle en France et être dans l'une des situations suivantes : demandeur d'emploi, salarié, stagiaire de la formation professionnelle, créateur d'entreprise ou travailleur indépendant, étudiant en stage en entreprise.

Les aides de l'Agefiph

Les aides techniques et humaines

Le but est de permettre aux personnes handicapées de compenser leur handicap dans les situations professionnelles grâce à des aides individuelles, techniques ou humaines.

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées en situation de préparation, d'accès ou de maintien dans l'emploi. Elles concernent aussi les entreprises lorsque la personne handicapée est salariée. Selon les cas, les unes ou les autres seront destinataires de la subvention Agefiph.

1. Les aides techniques

- Participation à l'acquisition d'aides techniques ou de matériels, dans la limite de 9 150 euros. Ils doivent compenser le handicap dans la préparation à l'emploi ou l'emploi de la personne.

Cette participation est modulée en fonction du besoin de la personne. En effet, les aides techniques ou les matériels peuvent être utilisés à des fins non professionnelles en plus de leur utilisation sur le lieu de travail. C'est pourquoi la subvention peut être plafonnée à hauteur de 50% du coût total.

- Prise en charge, si nécessaire, de la formation à l'utilisation des aides techniques ou des matériels, dans la limite d'un plafond de 385 euros par jour.

La durée de la prise en charge est limitée.

2. Les aides humaines

- Participation au coût des aides humaines à la communication, dans la limite d'un plafond de 9 150 euros pour une durée de 12 mois. On entend par aides humaines les interprètes en langue des signes, les interfaces de communication, les codeurs Langage Parlé Complété, les transcripteurs...

- Participation au coût de l'accompagnement par des auxiliaires professionnels pour les salariés et les stagiaires de la formation professionnelle, lorsque aucune autre solution technique n'est envisageable. Cette subvention est plafonnée à hauteur de 9 150 euros pour une année.

L'aide à la création d'activité

Le but est d'aider les demandeurs d'emploi handicapés à créer ou reprendre une entreprise.

Cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi et inscrites à l'Anpe. Le créateur handicapé doit remplir deux conditions :

- Etre dirigeant de la société : gérant de société en commandite simple, de société en participation, de SARL, EURL...
- Détenir au moins 50% du capital, seul ou en famille (conjoint, ascendants et descendants de l'intéressé), avec plus de 30% à titre personnel.

L'aide peut être :

- Une subvention pouvant aller jusqu'à 10 675 euros, en complément d'un apport de fonds propres minimal de 1 525 euros.
- Participation au financement d'une formation à la gestion, dans la limite de 250 heures.

Le créateur peut solliciter d'autres aides de l'Agefiph, notamment celles sur l'accessibilité des situations de travail.

Le créateur ne peut bénéficier pour lui-même de la prime pour l'insertion. En revanche, il y a droit en tant qu'employeur s'il recrute des salariés handicapés.

Le créateur pourra bénéficier d'un accompagnement individualisé par des prestataires spécialisés sélectionnés et financés par l'Agefiph.

Les aides à la mobilité

Le but est de faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en compensant leur handicap lors des déplacements (transport, hébergement).

Ces aides s'adressent à la personne handicapée souhaitant se préparer à un emploi, y accéder ou le conserver. C'est elle qui sera destinataire de la subvention Agefiph.

Ces aides concernent les transports et, éventuellement l'hébergement.

Transport adapté : participation au coût d'un transport adapté, plafonnée à 9 150 euros par an. Pour en bénéficier, vous devez être demandeur d'emploi, salarié en milieu ordinaire ou stagiaire de la formation professionnelle (hors centre de rééducation professionnelle).

Permis de conduire : prise en charge de la formation au permis de conduire, plafonnée à 600 euros, lorsque le permis de conduire se révèle nécessaire en raison d'une altération de votre mobilité. Le plafond est fixé est 990 euros en cas de permis aménagé. Pour en bénéficier, il faut être âgé d'au moins 18 ans, être demandeur d'emploi ou salarié en milieu ordinaire.

Acquisition d'un véhicule : participation à l'achat du véhicule dans la limite d'un plafond de 4 575 euros. Pour en bénéficier, le demandeur devra faire la preuve que le véhicule est indispensable pour accéder à un emploi identifié ou conserver l'emploi actuel. Cette subvention n'est pas renouvelable.

Aménagement d'un véhicule : participation au coût de l'aménagement du véhicule. La subvention ne dépassera pas 50% du coût total de l'aménagement et est plafonnée à 9 150 euros. Pour en bénéficier, le demandeur devra faire la preuve que l'aménagement de ce véhicule est indispensable pour accéder à un emploi identifié, le conserver ou participer à une formation professionnelle.

Hébergement : participation aux frais d'hébergement à hauteur de 13,75 euros par jour pendant 9 mois maximum, si votre handicap est incompatible avec des déplacements. Pour en bénéficier, il faut être en période d'essai ou suivre une formation (hors centre de rééducation professionnelle).

Déménagement : participation aux frais de déménagement dans la limite d'un plafond de 765 euros, si le déménagement est nécessaire en raison du handicap. Pour en bénéficier, vous devez suivre une formation professionnelle (hors centre de rééducation professionnelle), ou avoir une promesse d'embauche, ou être dans l'obligation de déménager pour conserver son emploi.

L'Agefiph intervient exclusivement pour compenser le handicap de la personne au regard de l'emploi. Ainsi, aucune subvention ne sera attribuée pour compenser un éloignement géographique ou la desserte insuffisante du lieu de travail par les transports en commun.

L'aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle

Le but est d'identifier les acquis de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.

Cette aide s'adresse aux personnes handicapées en recherche d'emploi ou en évolution professionnelle ainsi qu'aux entreprises. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

La nature et le montant des aides proposées par l'Agefiph varient selon les destinataires.

Pour l'employeur :

- Participation au coût du bilan, en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise et participation au coût des prestations spécifiques lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.

Pour la personne handicapée en recherche d'emploi :

- Participation au coût pédagogique du bilan après validation de l'organisme chargé de l'accompagnement de la personne (Cap Emploi, Anpe...). Cette subvention vient en complément des financements de droit commun : Région, organisme collecteur du congé individuel de formation (CIF)...

Les supports pédagogiques compensant le handicap des stagiaires peuvent être adaptés grâce à une subvention accordée à l'organisme de bilan.

L'aide au maintien dans l'emploi

Maintenir dans l'emploi les salariés dont le handicap survient ou s'aggrave ainsi que les travailleurs indépendants handicapés.

Cette aide s'adresse aux entreprises souhaitant préserver leur salarié handicapé ainsi qu'aux personnes handicapées ayant le statut de travailleurs indépendants. C'est l'employeur ou le dirigeant qui sera destinataire de la subvention :

- Une subvention de 5 000 euros pour couvrir les premières dépenses occasionnées par la recherche et / ou la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi.
- Un service d'appui aux entreprises et aux travailleurs indépendants pour les aider à la recherche et / ou à la mise en œuvre de solutions

L'entreprise peut mobiliser d'autres aides de l'Agefiph telles que l'aide à l'accessibilité des situations de travail, l'aide à la formation, l'aide au tutorat...

L'aide au tutorat

Recourir à un tuteur, interne ou externe à l'entreprise, pour préparer et assurer l'intégration d'un salarié handicapé à son poste ou le suivi d'un stagiaire pendant sa formation.

Cette aide s'adresse à l'entreprise désireuse de recruter un salarié handicapé, de le maintenir dans son emploi ou d'améliorer le bénéfice d'une formation suivie par un stagiaire handicapé. L'employeur sera destinataire de la subvention Agefiph.

Faire appel à un tuteur implique qu'il soit formé à l'accompagnement des personnes handicapées et qu'il puisse être rémunéré pour ses heures de tutorat.

- Dans le cas d'un tuteur interne, l'Agefiph participe au coût de sa formation et de sa rémunération afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur.
- Si l'entreprise recourt à un tuteur externe, l'Agefiph participe au financement de la prestation dans la limite de 23 euros de l'heure. Le nombre d'heures de tutorat financé par l'Agefiph tiendra compte de la situation du travailleur handicapé : nature de son handicap, nature du contrat de travail s'il s'agit d'un salarié, nature et durée de la formation s'il s'agit d'un stagiaire, situation de la personne avant son recrutement ou sa formation.

L'aide à l'accessibilité des situations de travail

Compenser la situation de handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.

Cette aide s'adresse à l'entreprise désireuse de recruter un salarié handicapé ou de le maintenir dans son emploi. C'est elle qui sera destinataire de la subvention Agefiph.

Afin de réduire l'écart entre les exigences de la situation de travail du salarié et sa situation de handicap, l'Agefiph participe au financement :

- De l'étude préalable définissant les besoins,
- Des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre.

L'aide ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

L'aide n'a pas non plus vocation à générer des gains de productivité pour l'entreprise, bien que cela puisse être un effet induit.

La demande de l'employeur, pour être validée, nécessitera dans certains cas, le recours à une expertise préalable.

Les subventions portent sur des montants hors taxe lorsque l'entreprise est soumise à la TVA.

L'aide à la mise en place d'une politique d'emploi

Aider les entreprises à intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion de leurs ressources humaines et à élaborer des plans d'actions.

Cette aide s'adresse principalement aux entreprises dont l'effectif compte au moins 250 salariés ainsi qu'aux regroupements professionnels et interprofessionnels.

Le contenu de l'aide

- Un accompagnement de l'Agefiph pour élaborer un diagnostic qualitatif et quantitatif de la situation de l'entreprise au regard des personnes handicapées,
- Une subvention pour réaliser le diagnostic (par des consultants externes),
- Un accompagnement de l'Agefiph pour concevoir un plan d'actions adapté au contexte et à l'environnement de l'entreprise.
- Une subvention pour mettre en œuvre le plan d'actions.

Les aides au contrat de professionnalisation

Faciliter l'accès des personnes handicapées à l'entreprise par le contrat de professionnalisation.

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées afin de les soutenir dans leur démarche de professionnalisation ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des personnes handicapées. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

La nature et le montant des aides proposées par l'Agefiph varient selon les destinataires.

Pour l'employeur :

- Une subvention forfaitaire de 1 525 euros par période de 6 mois, en appui d'un contrat de professionnalisation des jeunes handicapés de moins de 30 ans.
- Une subvention forfaitaire de 3 050 euros par période de 6 mois, en appui d'un contrat de professionnalisation pour les personnes de plus de 30 ans.
- Une prime à l'insertion de 1 600 euros pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec la personne handicapée à l'issue de son contrat de professionnalisation

L'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de l'aide au tutorat

Pour la personne handicapée :

- Une subvention forfaitaire de 1 525 euros, si le contrat de professionnalisation a une durée d'au moins 12 mois et si la personne n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.
- Une prime à l'insertion de 800 euros pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, versée à l'issue du contrat de professionnalisation si la personne handicapée n'a pas perçu la subvention forfaitaire ci-dessus.

La personne handicapée peut également bénéficier d'aides pour compenser son handicap.

La prime pour l'insertion

Encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

Cette aide s'adresse aux personnes handicapées et aux entreprises. Chacun pourra être destinataire d'une subvention spécifique.

La durée du travail

La durée du contrat de travail devra être égale au moins :

- à 16 heures par semaine
- ou à une moyenne hebdomadaire de 16 heures sur l'année.

En cas d'employeurs multiples, la prime à la personne handicapée ne sera attribuée qu'au titre d'un seul emploi..

La nature et le montant des aides proposées par l'Agefiph varient selon les destinataires.

Pour l'employeur

- Une subvention forfaitaire de 1 600 euros pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

La prime pour l'employeur est versée pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé.

Pour la personne handicapée

- Une subvention forfaitaire de 800 euros pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

La prime pour la personne handicapée n'est pas renouvelable.

Les contrats de travail concernés

Tous les contrats en milieu ordinaire de travail d'une durée de 12 mois minimum, conclus avec un employeur relevant du droit privé (voir fiche 13).

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation font l'objet de subventions spécifiques

Les contrats de travail exclus

- Les contrats conclus entre une personne handicapée et un organisme d'insertion par l'économique pour les postes subventionnés par l'Etat.
- Les contrats conclus par des entreprises adaptées pour les personnes bénéficiant déjà de l'aide au poste,
- Le contrat de travail temporaire,
- Les contrats d'expatrié et tous les contrats conclus avec un employeur établi hors du territoire national,
- Le contrat de VRP multicarte,
- Le contrat de rééducation en entreprise chez le même employeur.

Les aides à l'apprentissage

Faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans) par la voie de l'apprentissage.

Ces aides s'adressent aux jeunes handicapés pour les soutenir dans leur démarche d'apprentissage ainsi qu'aux entreprises pour les inciter à recruter des apprentis handicapés. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

La nature et le montant des aides proposées par l'Agefiph varient selon les destinataires.

Pour l'employeur :

- Une subvention forfaitaire de 1 525 euros par période de 6 mois, ou de 3 050 euros par période de 12 mois (année scolaire d'apprentissage), en appui à un contrat d'apprentissage, pour chaque apprenti handicapé de moins de 30 ans.
- Une subvention forfaitaire de 3 050 euros, par période de 6 mois, en appui à un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise. Les créateurs ayant dépassé l'âge de 30 ans peuvent également en bénéficier ;
- Une prime à l'insertion de 1 600 euros pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois avec l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage.

Pour l'apprenti handicapé :

- Une subvention forfaitaire de 1 525 euros si la durée du contrat d'apprentissage est d'au moins 12 mois et si l'apprenti n'a pas déjà bénéficié d'une prime à l'insertion.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise peut également bénéficier de l'aide à l'accessibilité des situations de travail et de l'aide au tutorat.

Le jeune handicapé peut également bénéficier d'aides pour compenser son handicap, en déposant un dossier "demande de subvention".

Les contenus de formation et les supports pédagogiques peuvent être adaptés au handicap des stagiaires grâce à une subvention accordée au centre de formation des apprentis.

Les aides à la formation professionnelle

Permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier, accéder à un emploi ou conserver son emploi.

Ces aides s'adressent aux personnes handicapées et aux entreprises. Chacun pourra être destinataire de subvention(s) spécifique(s).

La nature et le montant des aides proposées par l'Agefiph varient selon les destinataires.

Pour la personne handicapée :

- Cofinancement du coût pédagogique de l'action ou d'une prestation de mobilisation, de remise à niveau ou de formation. Cette subvention vient nécessairement en complément de celles accordées par l'Etat, la Région, les collectivités territoriales, l'organisme collecteur du CIF (congé individuel de formation) ou les Assedic.

Pour l'employeur :

- Participation au coût pédagogique de la formation réalisée dans le cadre du maintien dans l'emploi du salarié handicapé ou de son évolution professionnelle. Cette subvention financière de l'entreprise et/ou de l'organisme collecteur.
- Le cas échéant, participation au coût d'un tuteur interne ou externe, pour une période et une durée hebdomadaire limitées.
- Pour le demandeur d'emploi, cette action doit s'inscrire dans un projet ou un parcours d'insertion validé par l'organisme l'accompagnant.
- Une participation de 10% peut être laissée à la charge de la personne handicapée en fonction des principes de financement adoptés par les organismes de formation de droit commun de sa région.
- Les supports pédagogiques compensant le handicap des stagiaires peuvent être adaptés grâce à une subvention accordée à l'organisme de formation.

Réponse C: le principe de non-discrimination

En fonction des dispositifs utilisés et des réglementations existantes, la préférence doit être donnée à l'accueil, de toute personne dans des conditions égales, qu'elle soit ou non handicapée, et quel que soit son handicap, notamment du fait de la nature et l'origine de ce handicap.

Ainsi, tout enfant doit être scolarisé, et de préférence dans le milieu ordinaire. Ceci signifie que l'accueil dans les établissements scolaires est facilité et imposé, soit par une intégration individuelle, soit par une intégration collective en classe spécialisée. Dans certains cas, en revanche, le placement en établissement spécialisé est plus adapté au cas de l'enfant pour son éducation et la recherche de son épanouissement.

Concernant les personnes adultes, un principe général de non-discrimination est posé dans le livre I du code du travail afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement des travailleurs handicapés. Ce principe est renforcé par les articles 23 et 24 de la Loi du 11 février 2005.

Dans l'hypothèse d'un litige en cas de discrimination, les dispositions de droit commun déjà prévues par le code du travail s'appliquent à savoir celles de la Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations :

- En cas de licenciement discriminatoire, l'employeur est tenu de verser les salaires et, le cas échéant, des dommages-intérêts.
- En cas de mesures discriminatoires autres que le licenciement l'Art. L. 122-45. dispose qu'« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap. » Sinon « Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

Par ailleurs les TH qui s'estiment victimes d'une discrimination en raison de leur handicap ou les associations peuvent saisir la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) qui a été créée suite à la Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute Autorité de lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (JORF du 31 décembre 2004).

Sont également prévus par l'article 24 de la loi du 11 février des réponses concrètes d'organisation et d'aménagement des conditions de travail en faveur des travailleurs handicapés en prévoyant la mise en place par l'employeur de mesures appropriées au bénéfice des travailleurs handicapés. Il faut noter cependant que les charges liées à la mise en œuvre de ces mesures appropriées par l'entreprise ne doivent pas être disproportionnées ;

Enfin, l'article 24 prévoit au titre des mesures appropriées, la mise en place d'horaires individualisés au bénéfice des travailleurs handicapés mais également au bénéfice des aidants familiaux ou proches de personnes handicapées. Le texte de la loi assure ainsi une transposition de la notion d'aménagements raisonnables contenue dans la directive européenne du 27 novembre 2000.

Réponse D: structures et personnels

a. Concernant la formation professionnelle réalisée dans le secteur médico-social, il y a selon l'enquête ES (enquête réalisée par le service statistique du ministère chargé des personnes handicapées) au 31 décembre 2001, 88 centres de rééducation

professionnelle regroupant 9677 places de rééducation professionnelle et 195 places de pré orientation professionnelle agréées.

b. 166 personnes handicapées étaient accueillies en pré orientation et 7352 en rééducation professionnelle.

c. Ces structures emploient 3200 personnes équivalent temps plein.

Les catégories de personnels sont :

- personnel de direction, de gestion et d'administration (23,5%)
- personnel des services généraux (26,9%)
- personnel d'encadrement sanitaire et social (4%)
- personnel éducatif, pédagogique et social (39,3%)
- personnel médical (1%)
- psychologue et personnel paramédical diplômé (5,2%)

Concernant le contrôle des qualifications, les dispositions applicables à l'ensemble des établissements médico-sociaux, un dossier relatif au personnel, comportant une répartition prévisionnelle des effectifs par type de qualification doit être fourni dès la demande d'autorisation d'un centre de rééducation professionnelle.

Par ailleurs, les dispositions législatives issues de la loi du 2 janvier 2002 impose désormais explicitement que les établissements et services sociaux et médico-sociaux fonctionnent avec des équipes pluridisciplinaires qualifiées. Afin de contrôler notamment le respect de cette obligation, qui peut avoir des répercussions directes sur le bon fonctionnement d'un établissement ou d'un service médico-social, un ensemble de mesures renforçant les contrôles réalisés dans les structures a été prévu. Le pouvoir de contrôle des inspecteurs des affaires sanitaires et sociales a été renforcé, des injonctions de remédier aux dysfonctionnements peuvent être formulées, enfin, en cas de mise en danger de la santé, la sécurité ou le bien-être physique et moral des usagers, la fermeture de la structure peut être prononcée temporairement ou définitivement.

Enfin, le tableau des effectifs du personnel, qui doit faire apparaître pour l'année, le nombre prévisionnel des emplois par grade ou qualification est obligatoirement annexé aux propositions budgétaires de l'établissement et fait à ce titre partie des éléments sur lesquels portent le contrôle de l'autorité de tarification.

L'ensemble de ces dispositions permet de s'assurer que tant lors de la création ou de l'extension d'un centre, que lors de son fonctionnement régulier, la nature des qualifications du personnel fait l'objet d'une attention particulière de la part des services chargés du contrôles de ces structures.



Réponses aux observations formulées par le Comité européen des droits sociaux dans son rapport précédent

Le Comité souhaite savoir ce qui aurait été fait pour sortir de la définition médicale du handicap au profit d'une approche plus sociale, à l'image de celle entérinée par l'OMS dans sa Classification internationale du fonctionnement (CIF 2001).

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 donne une définition du handicap : " Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant". Cependant la reconnaissance de la qualité de personne handicapée est attachée au bénéfice de certains droits ou prestations destinés spécifiquement aux personnes handicapées et attribuées en fonction de critères qui leurs sont propres, par une commission départementale.

- La commission peut fixer un taux d'incapacité, sur la base du guide barème (ce taux permet l'accès à la carte d'invalidité ou à la carte de priorité pour personne handicapée, à des allocations tel que l'allocation aux adultes handicapés ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé)
- La prestation de compensation mise en place par la loi du 11 février 2005 (et destinée à compenser des frais liés aux aides humaines, aides techniques, aménagement du logement ou du véhicule, aides animalières) est ouverte à des personnes dont le handicap répond à des critères qui ne font pas référence à un taux d'incapacité mais qui ont été définis en s'appuyant sur la CIF : "A le droit à la prestation de compensation, dans les conditions prévues au présent chapitre pour chacun des éléments prévus à l'article L. 245-3, la personne qui présente une difficulté absolue pour la réalisation d'une activité ou une difficulté grave pour la réalisation d'au moins deux activités telles que définies dans le référentiel figurant à l'annexe 2-5 et dans des conditions précisées dans ce référentiel. Les difficultés dans la réalisation de cette ou de ces activités doivent être définitives, ou d'une durée prévisible d'au moins un an."
- La qualité de travailleur handicapé est définie dans le code du travail ainsi : "Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique"
- Il existe aussi des dispositifs autres, en fonction de l'origine du handicap ou du statut de la personne (exemple : pension d'invalidité assurance maladie avec notamment majoration pour tierce personne, dispositif accident du travail...) dont certaines prestations peuvent être destinées à des personnes qui sont atteinte d'un handicap au sens de la définition figurant dans la loi.

Par ailleurs, le comité souhaite être informé de tout fait nouveau en matière d'éducation.

Depuis 2002 des actions coordonnées et volontaristes ont été engagées conjointement par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la santé pour améliorer les conditions de scolarisation des élèves handicapés, et développer leur scolarisation en milieu ordinaire.

Les efforts ont porté en particulier sur le développement et l'amélioration du fonctionnement des dispositifs collectifs d'intégration

Dans les écoles élémentaires, des actions ont été engagées pour adapter le réseau des 4000 classes d'intégration scolaires (CLIS) et pour améliorer leur fonctionnement. L'objectif est d'apporter des réponses plus qualitatives dans la prise en charge des différents types de handicaps, et en particulier de ceux auxquels, trop souvent encore, il reste difficile d'apporter des réponses dans le seul cadre scolaire, tels que l'autisme.

Dans les collèges et les lycées, l'accent a été mis sur la création d'unités pédagogiques d'intégration (UPI), afin d'accroître les possibilités d'accueil des élèves handicapés qui ne peuvent s'accommoder des contraintes de l'intégration individuelle. L'effort a porté dans un premier temps pour l'essentiel sur l'ouverture d'UPI en collège, l'urgence étant de remédier aux ruptures de parcours scolaires encore trop fréquentes à l'issue de la scolarité élémentaire. Dès la rentrée 2003, le nombre total d'unités pédagogiques d'intégration (UPI) a été porté à 597, au lieu de 320 à la rentrée scolaire 2002. On en dénombre aujourd'hui 900, dont plus de 53 en lycée. 1000 nouvelles UPI doivent être créées entre 2005 et 2010. L'ouverture de ces dispositifs en lycées, et notamment en lycées professionnels, sera privilégiée.

Les aides matérielles et humaines aux élèves handicapés ont également été considérablement accrues.

- Depuis 2001, des crédits inscrits au budget du ministère de l'éducation nationale permettent de financer le prêt de matériels adaptés aux élèves handicapés et d'équiper les CLIS, les UPI, et les centres de documentation. (21 millions d'euros en loi de finances initiale 2006).
- L'accompagnement par un auxiliaire de vie scolaire a été considérablement développé. Près de 6 700 emplois d'auxiliaires de vie scolaires rémunérés par le ministère de l'éducation nationale sont dédiés à l'exercice de ces fonctions. Environ 4400 assurent un accompagnement individuel (au lieu de 3 250 l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 31 % en un an), et environ 1300 un accompagnement collectif dans les CLIS et les UPI. 13 167 élèves ont bénéficié de cet accompagnement en 2004-2005 au lieu de 9600 en 2003-2004.

Des efforts ont également été conduits pour améliorer la formation des enseignants.

Il n'existe pas de programmes scolaires spécifiques pour les élèves handicapés. Il appartient à l'équipe pédagogique d'adapter le rythme de progression et les contenus en fonction des besoins de chaque élève. L'efficacité de l'enseignement, la qualité et la solidité des apprentissages – notamment lorsque le handicap présenté par l'enfant a un impact important sur le processus d'apprentissage scolaire (déficiences visuelles, auditives, intellectuelles, troubles envahissants du développement, lésions cérébrales, ...) - reposent donc sur la maîtrise, par les enseignants, des adaptations pédagogiques indispensables.

La formation initiale des enseignants comporte une sensibilisation à l'hétérogénéité des besoins des élèves, incluant ceux des élèves handicapés.

La formation proposée aux enseignants du premier degré qui souhaitent acquérir une certification dans le domaine de la scolarisation des élèves handicapés a été rénovée en 2004 pour mieux répondre aux besoins actuels de professeurs des écoles. Il s'agit désormais d'une formation en cours d'exercice de 400 heures permettant aux professeurs de mener simultanément l'acquisition de connaissances théoriques et de compétences pédagogiques. Cette rénovation a permis d'accroître sensiblement le nombre des candidats.

Une formation de 150 heures a par ailleurs été créée en 2004 pour les enseignants du second degré qui souhaitent se spécialiser dans le domaine de l'enseignement aux jeunes handicapés.

En complément des formations de base préparant à des certifications spécialisées, des modules d'approfondissement de compétences dans des champs particuliers (enseignement aux jeunes autistes) ou l'actualisation des compétences en lien avec les avancées de la recherche (enseignement aux élèves présentant des troubles spécifiques du langage) sont proposés aux enseignants.

Les efforts engagés commencent à porter leurs fruits : le nombre de ces élèves scolarisés en milieu ordinaire est ainsi passé de 89 000 élèves en 2002-2003 à près de 134 000 élèves en 2004-2005, soit dans le premier degré un accroissement de plus de 44 % sur l'ensemble et de près de 63% pour la seule intégration individuelle, et dans le second degré une augmentation en deux ans de plus de 70 % sur l'ensemble et de près de 75% pour la seule intégration individuelle.

Elèves handicapés scolarisés dans les écoles et établissements scolaires ordinaires

	2002-2003 public et privé		2003 –2004 public		2004-2005 public et privé	
	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré	1er degré	2nd degré
Elèves intégrés individuellement	30 000	18 000	44 259	24 872	58 812	31 531
Elèves bénéficiant de dispositifs collectifs	37 000	4 000	32 723	5 210	37 584	5 985
Elèves handicapés scolarisés en école ordinaire	67 000	22 000	76 892	30 082	96 396	37 526
	89 000		106 974		133 922	

Plus de 8 000 étudiants handicapés poursuivent des études dans l'enseignement supérieur, dont environ 6 000 dans les universités. Chaque université dispose d'un responsable d'accueil chargé de faciliter l'adaptation des conditions de leur formation. Le soutien financier de l'Etat au déroulement des études des élèves handicapés se réalise dans le cadre des contrats quadriennaux qui lient chaque université à l'Etat : ils comportent nécessairement un volet consacré à l'aide aux élèves handicapés.

Les actions en faveur de la scolarisation des élèves handicapés seront renforcées par la mise en application à compter du mois de janvier 2006 des dispositions de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui vont profondément modifier les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi des projets de scolarisation des élèves présentant un handicap.

Cette loi modifie l'architecture institutionnelle en vigueur depuis la loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation des personnes handicapées et en conséquence les instances et modalités d'orientation et de suivi de la scolarité des élèves handicapés.

Une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est créée dans chaque département ; Ce groupement d'intérêt public réunit des représentants du département (½ des membres), des représentants des associations de personnes handicapées (¼ des membres), des représentants de l'Etat et des caisses d'assurance maladie et d'allocations familiales, et d'autres membres (¼ des membres). Il est placé sous la responsabilité du président du conseil général, afin de rapprocher les personnes concernées et les décideurs. La MDPH offre un guichet unique pour améliorer l'accueil, l'information et l'aide apportés aux élèves handicapés et à leur famille. Elle a notamment vocation à mettre en place et organiser le fonctionnement de :

- l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE) qui, après avoir pris connaissance des souhaits de la personne handicapée et de ses parents si elle est mineure, et avoir procédé à l'évaluation de ses besoins (notamment en milieu scolaire pour les enfants et adolescents), doit élaborer un plan de compensation dont le projet personnalisé de scolarisation est un élément ;
- la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui constitue la nouvelle instance décisionnelle ouvrant les droits en matière de prestation et d'orientation pour les enfants et les adultes handicapés. Elle est composée pour un tiers de représentants du département, pour un tiers de représentants d'association, et pour le tiers restant divers membres de droit,

notamment

de représentants de l'Etat dans le département. Elle remplace les commissions précédemment compétentes pour attribuer les prestations et les aides aux personnes handicapées, qui étaient placées sous la seule responsabilité de l'Etat

L'obligation pour le service public d'éducation d'assurer la continuité du parcours scolaire des élèves handicapés est renforcée.

Est posé le principe d'un accès de droit à l'éducation, dispensée prioritairement dans l'école ou l'établissement scolaire le plus proche du domicile de l'élève : l'inscription dans l'établissement scolaire de proximité est un droit pour le jeune et sa famille et une obligation pour le système éducatif. Cet établissement devient l'établissement de référence de l'élève. Le parcours de formation de l'élève s'effectue en priorité dans son établissement scolaire de référence ou dans un autre établissement scolaire ordinaire comportant un dispositif mieux adapté à ses besoins (CLIS, UPI). L'élève reste inscrit dans son établissement scolaire de référence s'il doit interrompre provisoirement sa scolarité pour recevoir un enseignement à domicile ou suivre un enseignement à distance, ou s'il doit être accueilli dans un établissement sanitaire ou médico-éducatif. Il peut alors effectuer sa scolarité à temps partagés entre l'unité d'enseignement de cet établissement et son établissement scolaire de référence, ou un autre établissement scolaire avec lequel son établissement d'accueil met en œuvre une coopération.

Les conditions de déroulement effectives de la scolarité de l'élève handicapé sont déterminées dans un projet personnalisé de scolarisation, qui reconnaît les besoins particuliers de l'élève :

L'élaboration de ce projet est un droit. L'équipe pluridisciplinaire d'évaluation évalue, avec la famille, les besoins de compensation de l'enfant. Sur la base de cette évaluation, elle propose à chaque enfant ou adolescent, ainsi qu'à sa famille, un parcours de formation assorti des ajustements nécessaires en favorisant, chaque fois que possible, la formation en milieu scolaire ordinaire. Ce parcours fait l'objet d'un projet personnalisé de scolarisation. Ce projet définit non seulement la formation scolaire proposée, mais les actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales répondant aux besoins particuliers de l'enfant.

La commission des droits et de l'autonomie prend ses décisions sur la base de ce projet et des observations éventuellement adressées par l'élève et ses parents. Elle se prononce sur l'orientation de l'élève vers une école, un établissement scolaire ou un établissement sanitaire médico-social, ainsi que sur l'attribution d'un auxiliaire de vie scolaire (AVS) ou l'accompagnement par un service médico-social.

Une personne qualifiée est chargée de proposer des mesures de conciliation lorsqu'il y a désaccord entre les parents et la commission, sans préjudice évidemment des droits de recours : il existe un système de recours devant des juridictions spécialisées contre les décisions de cette commission. Il définit les modalités de déroulement de la scolarité avec l'ensemble des accompagnements qui sont nécessaires pour répondre aux besoins particuliers de l'élève.

Lorsque les aménagements apportés à la scolarité d'un élève ne nécessitent pas l'intervention de la CDAPH, ils sont précisés dans un projet d'accueil individualisé, établi par les différents acteurs (directeur d'école, famille) avec le concours du médecin de l'éducation nationale sans intervention de la commission.

Des équipes de suivi de la scolarisation sont chargées d'aider à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation de chaque élève handicapé du département, y compris ceux qui sont accueillis dans les établissements sanitaires ou médico-éducatifs. Elles réunissent, autour de l'élève et de ses parents, tous les intervenants (y compris à l'extérieur de l'éducation nationale) concernés par le projet personnalisé de scolarisation. Elles peuvent le cas échéant, proposer des adaptations à la CDAPH et procèdent, au moins une fois par an, à l'évaluation du projet et de sa mise en œuvre.

Un enseignant spécialisé exerce les fonctions de référent auprès de chacun des élèves handicapés. Il a pour fonction de favoriser la cohérence de la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation, quel que soit le lieu de scolarisation de l'élève et d'assurer la permanence des relations avec l'élève et ses parents sur l'ensemble de son parcours de formation. Pour ce faire, il est notamment chargé de réunir et d'animer les équipes de suivi de la scolarisation pour chacun des enfants ou adolescents dont il est le référent.

La loi prévoit également le renouvellement des conventions entre les organismes gestionnaires des établissements médico-éducatifs et les autorités déconcentrées de l'éducation nationale afin de favoriser des coopérations plus étroites entre les établissements spécialisés et les établissements scolaires.

Une base juridique plus solide est donnée par la loi aux aménagements des examens et concours déjà prévus pour les candidats en situation de handicap : 1)-aménagements des conditions de déroulement des épreuves, permettant aux candidats handicapés de bénéficier des conditions matérielles, des aides techniques, des aides humaines, appropriées à leur situation 2)-majoration du temps imparti à une ou plusieurs épreuves (ne pouvant, sauf situation exceptionnelle, excéder le tiers du temps normalement prévu)

De nouvelles possibilités d'aménagements sont par ailleurs offertes :

-possibilité de conserver pendant cinq ans les notes des épreuves ou des unités obtenues aux examens, ou d'étaler, sur plusieurs sessions, des épreuves d'un examen.

-possibilité d'adaptations d'épreuves ou de dispenses d'épreuves

Les candidats adressent leur demande à l'un des médecins désignés par la CDAPH. Le médecin rend un avis, adressé au candidat et à l'autorité administrative compétente, dans lequel il propose des aménagements. L'autorité administrative décide des aménagements accordés et notifie sa décision au candidat.

Le président du jury de l'examen ou du concours est informé par le service organisateur de ce dernier des aménagements dont ont bénéficié les candidats concernés, dans le respect de la règle d'anonymat des candidats. Il informe, le cas échéant, les membres du jury des aménagements mis en oeuvre. Aucune mention spécifique n'est ensuite portée sur le titre ou diplôme délivré au candidat.

L'ensemble de ces mesures devrait améliorer les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi des projets de scolarisation des élèves présentant un handicap et favoriser la mise en œuvre d'une solution scolaire véritablement adaptée à leurs besoins.

S'agissant du statut des enseignants exerçant dans les établissements médico-sociaux, ils doivent être titulaires d'une licence (ou diplôme équivalent) et d'un titre reconnu par le Ministère de la Santé ou par le Ministère de l'Education nationale, cumulant des connaissances didactiques (enseignement des disciplines : maths, français, etc), pédagogiques incluant la connaissance de la psychologie de l'enfant et de l'adolescent (handicapé et sans handicap), l'analyse des besoins éducatifs particuliers de l'élève et la connaissance historique, juridique et sociale de l'adaptation et de l'intégration scolaires et de ses dispositifs. Les enseignants de l'Education nationale préparent une spécialisation intitulée certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées (CAPA-SH), avec option variable selon le type de handicap présenté par les élèves accueillis (visuel, auditif, moteur, intellectuel). Leur cursus représente 400 heures de formation dont une partie en classe avec tutorat, après avoir passé le concours de professeur des écoles (cursus ordinaire pour tout enseignant de l'Education nationale).

Les enseignants des établissements médico-sociaux cumulent dès le début de leur cursus de formation l'apprentissage des disciplines et les enseignements spécialisés et préparent après deux ans de formation, le CAPEJS, certificat d'aptitude au professorat dans les établissements pour jeunes sourds et trois ans, le CAEGDV, certificat d'aptitude à l'enseignement général dans les établissements pour jeunes aveugles. Qu'il s'agisse des diplômes homologués par l'Education nationale ou la Santé, la langue des signes ou la connaissance du Braille, suivant les cas, sont comprises dans les formations destinées aux enseignants qui suivront les enfants porteurs d'un handicap auditif ou visuel. Le Ministère de la Santé n'ayant pas conçu de certification particulière pour les élèves présentant un handicap moteur ou intellectuel, le titre requis est un diplôme reconnu par l'Education nationale.

Le contrôle de la qualité de l'enseignement est réalisé par des inspecteurs pédagogiques et techniques ayant passé un concours du Ministère de la Santé ou du Ministère de l'Education nationale, en fonction du titre détenu par les enseignants.

En ce qui concerne le suivi des étudiants handicapés préparant un cursus dans l'enseignement supérieur, un accompagnement est prévu au sein des universités, en lien avec la maison départementale du handicap d'une part, et l'AGEFIPH, association qui assure gratuitement une mise en relation avec le milieu des entreprises en vue de stages ou d'emplois.

Le Comité souhaite savoir s'il existe une législation antidiscriminatoire, notamment dans le domaine de l'éducation et de la formation, assorties de voies de recours efficaces.

Il existe une législation antidiscriminatoire qui prévoit, d'une part des sanctions pénales aggravées et d'autre part, la possibilité d'intenter une action civile devant les tribunaux judiciaires.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a renforcé les sanctions commises à l'encontre des personnes handicapées, du fait de l'état de santé ou du handicap.

Par ailleurs, la création d'une Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination et pour l'Egalité (HALDE), par la loi du 30 décembre 2004 et mise en place en 2005 permet aux personnes handicapées de saisir cette autorité, en dehors d'un contentieux.

A la suite de la décision du Président de la République de mettre en place une autorité indépendante pour traiter de l'ensemble des discriminations, en application des directives européennes de 2000 et de 2002 sur ce sujet, une mission de préfiguration a été confiée à auditionné plus de 130 personnalités, dont 16 ministres, les représentants des partis politiques, des grandes religions, les partenaires sociaux, des responsables administratifs, des chefs d'entreprises, des dirigeants d'associations... et a complété son information en effectuant des missions en Belgique, Canada et Grande-Bretagne, pour mieux connaître les dispositifs mis en place dans des pays étrangers.

Sur la base des conclusions de cette mission, le projet de loi créant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et son décret d'application ont été préparés. La loi a été promulguée par le Président de la République le 30 décembre 2004 (JO du 31/12/2004).

Un décret du 4 mars 2005 a précisé l'organisation générale et administrative, les dispositions financières et comptables, ainsi que les procédures applicables devant la HALDE.

La HALDE est compétente pour toutes les discriminations, directes ou indirectes, réprimées par la loi ou par un engagement international ratifié par la France.

Sa structure décisionnelle est constituée par un collège de 11 membres, désignés par le Président de la République, le Premier ministre, les présidents des Assemblées et du Conseil économique et social, ainsi que par le vice-président du Conseil d'Etat et le premier président de la Cour de cassation. Un comité consultatif, composé de 18 personnes, permettra d'associer des personnalités qualifiées à ses travaux. Enfin, la HALDE dispose de services administratifs et de quelques délégations territoriales, dans un premier temps, soit au total environ 60 agents dès 2005.

La Haute autorité se voit confier deux missions principales : le traitement de cas de discrimination et les actions de promotion de l'égalité.

Concernant les cas de discrimination, l'autorité peut soit être saisie directement par la victime ou par l'intermédiaire d'un parlementaire ou d'un représentant français au Parlement européen ou encore être saisie conjointement par la victime et une association. Enfin l'autorité peut également s'auto-saisir, si une victime identifiée ne s'y oppose pas. L'auto-saisine est particulièrement importante en matière de discrimination indirecte, où des pratiques collectives excluant des groupes de personnes peuvent être révélées, sans qu'une intention délictueuse puisse être dégagée et sans qu'on puisse toujours identifier précisément des victimes.

Sans empiéter sur les pouvoirs de la justice, la HALDE peut mettre à jour des pratiques discriminatoires en aidant les victimes à constituer leur dossier, grâce à un pouvoir d'investigation important permettant notamment de demander des explications, d'auditionner des personnes, de consulter des documents ou même dans certains cas de procéder à des vérifications sur place. Concernant les services publics, la Haute autorité peut demander aux autorités publiques de déclencher des enquêtes par les organismes ou corps de contrôle.

La HALDE peut également organiser une médiation et obliger la partie incriminée à s'y soumettre, sous peine de publication de ses recommandations.

La seconde mission de la Haute autorité est d'assurer la promotion de l'égalité, en conduisant des travaux d'études et de recherches, en suscitant et en soutenant des initiatives d'organismes publics ou privés pour l'adoption d'engagements ou de chartes sur ce sujet. Il s'agit aussi d'identifier et de reconnaître de bonnes pratiques en matière d'égalité de traitement.

Enfin, la HALDE a la possibilité de recommander des modifications législatives ou réglementaires et sera consultée par le Gouvernement sur des textes ou questions concernant la lutte contre les discriminations ou la promotion de l'égalité.

ARTICLE 15 PAR. 2

«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:

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;»

Question A

Prière d'indiquer les mesures prises pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail et notamment les mesures prises en matière de placement des personnes handicapées, les mesures incitant les employeurs à embaucher des personnes handicapées, et le cas échéant, obligeant les employeurs à adapter les conditions de travail. Prière de donner des informations sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Prière de préciser les mesures prises pour garantir le maintien des personnes handicapées dans l'emploi (obligation de reclassement professionnel des personnes devenues handicapées à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, interdiction de licencier un travailleur en raison de son handicap, obligation incombant aux employeurs d'adapter les conditions de travail, aide aux personnes handicapées pour démarrer une activité indépendante, etc.).

Question B

Prière d'indiquer le nombre (ou une estimation) des personnes handicapées ayant, au cours de la période de référence, trouvé un emploi rémunéré (dans des institutions spécialisées ou non, dans les secteurs privé ou public).

Question C

Prière de fournir des informations sur les structures de travail existant en milieu protégé (nature, capacité d'accueil, rémunération des personnes handicapées y

travaillant). Prière de donner des précisions sur les possibilités de transfert existantes du milieu protégé de travail en milieu ouvert.

Article 15 par. 2

Réponse A : mesures prises en faveur de l'accès à l'emploi

a. Concernant l'accès des travailleurs handicapés du milieu protégé au milieu de travail ordinaire, la loi du 11 février 2005 a confirmé les dispositifs existants et en a créé de nouveaux.

Ainsi, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT, anciennement dénommés CAT) ont désormais comme mission de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale au profit des travailleurs handicapés qu'ils accueillent. En outre, des modalités particulières de validation des acquis de l'expérience vont être mises en place.

Ces mesures sont de nature à permettre aux travailleurs handicapés du milieu protégé d'acquérir ou de faire valider les connaissances indispensables à la recherche d'emploi dans le milieu ordinaire de travail.

Par ailleurs, les travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail peuvent être mis à disposition d'une entreprise tout en conservant des liens avec leur structure d'origine. Dans ce contexte, la personne handicapée, tout en exerçant une activité relevant du milieu ordinaire de travail, continue à bénéficier du soutien médico-social et éducatif réalisé par l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement médico-social. Cette mesure permet aux travailleurs handicapés d'intégrer le milieu ordinaire dans des conditions adaptées afin d'apprécier leur capacités éventuelles à sortir définitivement du milieu protégé de travail. Elle est précisée par des dispositions réglementaires en cours de révision.

Enfin, lorsqu'une personne handicapée conclue un contrat à durée déterminée ou un contrat aidé, elle peut bénéficier, avec son accord d'un appui dans le cadre d'une convention passée entre l'établissement de travail protégé, l'employeur et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale. Cet appui est réalisé pour la durée du contrat ou dans la limite d'un an renouvelable deux fois.

Ces deux dispositifs doivent permettre aux travailleurs handicapés qui le souhaitent et qui en ont les capacités, de quitter le milieu de travail protégé pour intégrer le milieu de travail ordinaire.

Outre les mesures destinées aux travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail, des mesures ont été prises pour permettre aux personnes handicapées d'avoir une vie aussi autonome que possible. Ainsi, deux nouvelles catégories de services ont été créées par décret n° 2005-223 du 11 mars 2005 : les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et les services médico-sociaux pour adultes handicapés (SAMSAH).

Les SAVS interviennent sans médicalisation et ont pour vocation de favoriser le maintien ou la restauration des liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou

professionnels et de faciliter l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Les SAMSAH ont pour vocation, dans le cadre d'un accompagnement médico-social adapté comportant des prestations de soins, de réaliser les missions d'intégration sociale et professionnelle également dévolues aux SAVS.

Les missions de ces deux catégories de services consistent notamment dans le cadre d'un projet de vie global, à évaluer le besoin d'accompagnement de chaque personne, à identifier l'aide à mettre en œuvre, à apporter un appui et un accompagnement contribuant à l'insertion notamment professionnelle et au maintien de cette insertion, à assurer un suivi éducatif et psychologique.

Or, dans le cadre de la réalisation de leur mission d'accompagnement, ces services peuvent intervenir sur le lieu de travail des personnes handicapées dans le cadre d'une convention. Cette convention doit préciser les conditions d'intervention du service, la liste des personnels amenés à intervenir auprès de la personne handicapée, leur qualification et leur statut, les modalités de leur intervention sur le lieu de l'activité professionnelle.

Ces nouveaux services vont apporter une aide déterminante dans l'insertion notamment professionnelle des personnes handicapées en leur dispensant sur le lieu de travail comme dans l'ensemble de leurs lieux de vie, le soutien médico-social et les prestations médicales et paramédicales indispensables à la réussite de cette insertion.

Par ailleurs, parmi les mesures prises en faveur de l'accès à l'emploi en 2005, 2 campagnes d'information traitant des personnes handicapées ont été conduites :

Une campagne d'information sur 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 pilotée par le ministère de la santé. Elle vise à faire connaître à un large public les nouveaux droits qu'institue la Loi pour les personnes handicapées et les réformes administratives qui en découlent. Elle vise également à venir à bout des préjugés et des attitudes négatives qui touchent les PH.

Une campagne d'information de l'AGEFIPH sur les aspects de la Loi relatifs à l'emploi des TH (mise en place de la campagne en cours).

- participation des associations de personnes handicapées

La participation des associations de personnes handicapées à l'élaboration des programmes et à la définition des orientations générales s'est faite par l'intermédiaire de deux conseils nationaux qui regroupent des associations de personnes handicapées et qui ont rendu un avis consultatif lors de l'élaboration de la Loi et des décrets d'application. Il s'agit du Conseil supérieur pour le Reclassement Professionnel et Social des TH (CSRPSH) pour le Ministère de l'emploi et du Conseil National Consultatif pour les PH pour le Ministère de la Santé.

- Insertion professionnelle (art. 26 à 36 de la loi du 11 février 2005) :

Une convention d'objectifs est conclue entre l'Etat et l'Agefiph (art. 26) afin de rendre cohérentes les mesures de droit commun et les mesures spécifiques. De même, une convention de coopération sera conclue entre l'Agefiph et le fonds qui

sera créé pour la fonction publique (art. 26). Des centres de préorientation contribuent à l'orientation professionnelle des travailleurs handicapés (art. 26). Toujours dans ce même article, il est stipulé que l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les associations de personnes handicapées définissent conjointement des politiques d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées. Le but est d'évaluer les besoins en formation des personnes handicapées et de favoriser la synergie entre tous les organismes de formation (ordinaires et spécifiques) pour proposer une offre complète de formation et géographiquement proche.

- obligation d'emploi

En matière d'obligation d'emploi, les titulaires de la carte d'invalidité et de l'AAH, entrent désormais dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. 27).

La modalité de prise en compte du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans l'effectif de l'entreprise est modifiée comme suit:

Pour le calcul du nombre des bénéficiaires de la présente section, par dérogation aux dispositions de l'article L. 620-10, lesdits bénéficiaires comptent chacun pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

De même, la loi modifie les modalités de calcul de l'effectif total de l'entreprise pour l'appréciation du quota de 6% (art. 27). Les salariés reconnus travailleurs handicapés sont comptabilisés pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure, tout en appliquant, pour le calcul de l'effectif total des salariés, les dispositions de l'article L 620-10 du code du travail qui tient compte de la nature du contrat de travail (CDD et CDI) et du temps de travail effectué (temps plein ou temps partiel).

Les entreprises seront plus lourdement sanctionnées si elles ne respectent pas ce quota, 600 fois le SMIC horaire (contre 500 auparavant). Et pour les entreprises n'ayant employé aucun travailleur handicapé pendant plus de 3 ans, la contribution à l'Agefiph pourra atteindre 1500 fois le SMIC horaire. A l'inverse, celles qui feront des efforts en matière de maintien ou de recrutement de travailleurs handicapés, verront leurs contributions à l'Agefiph moduler. A noter enfin que les dépenses de l'entreprise liées à l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle pourront être déduites de la contribution Agefiph.

➤ la fonction publique

La loi du 11 février 2005 réaffirme le principe de la loi du 10 juillet 1987 suivant lequel les trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale, hospitalière) sont assujetties à l'obligation d'emploi légale (6% de travailleurs handicapés). Par ailleurs, elle renforce

ce principe en assujettissant les employeurs publics à des sanctions financières en cas de non-respect de l'obligation d'emploi. Cette obligation d'emploi concerne toute une série de bénéficiaires dont la liste est fixée par le code du travail aux articles L.323-3 et L.323-5. Un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (art. 36) à l'instar de l'Agefiph pour le secteur privé est créé.

Le droit à un départ à la retraite anticipé est étendu aux agents handicapés de la fonction publique (art. 28).

Le Gouvernement présentera chaque année un rapport sur la situation de l'emploi des personnes handicapées dans les 3 fonctions publiques (art. 31).

Les fonctions publiques devront aussi étendre leur dérogation d'âge pour l'accès à la fonction publique, plus seulement aux travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP mais aussi aux personnes victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont le taux permanent atteint 10%, les titulaires de pensions d'invalidités, les invalides de guerre, les titulaires de la carte d'invalidité (art. 32, 33 et 35).

En ce qui concerne l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, il convient de noter que la loi du 11 février 2005 est venue assurer la transposition de la directive 2000/78 CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Aux termes de cette directive, les employeurs publics et privés ont l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables à l'égard de la personne handicapée.

La traduction, en droit positif, de cette transposition, a consisté à intégrer ce principe d'aménagements raisonnables dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 6 sexies).

Au-delà de l'introduction de ce nouveau principe dans le statut général des fonctionnaires, la loi du 11 février 2005 établit également un recul ou une suppression des limites d'âges fixées pour l'accès des travailleurs handicapés aux différents emplois publics.

De la même façon, des dérogations aux règles normales de déroulement des concours ainsi que la mise en place de temps de repos suffisant entre les épreuves sont prévues afin d'adapter ces dernières aux moyens physiques des candidats.

Après avoir intégré la fonction publique, l'agent handicapé bénéficie, entre autres mesures, des aménagements raisonnables prévus par le statut général des fonctionnaires, d'un temps partiel de droit et de la possibilité d'aménager ses horaires de travail.

Enfin, la loi du 11 février 2005 a prévu, dès 2006, d'imposer aux administrations qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées mentionnée à l'article L.323-1 du code du travail, le versement d'une contribution à un fonds d'insertion devant, notamment, permettre de conférer une portée plus effective aux aménagements raisonnables prévus par la directive 2000/78 CE. Il convient de noter qu'aucun dispositif similaire n'existait jusqu'alors pour la fonction publique, à la différence de l'AGEFIPH pour le secteur concurrentiel.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, ce dernier bénéficie d'une procédure de reclassement si

un aménagement de son poste de travail en liaison avec le médecin chargé de la prévention ou le médecin du travail et les instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est pas suffisant pour garantir son maintien dans l'emploi.

Réponse B: nombre de PH ayant trouvé un emploi

Derniers résultats connus année 2003 : le taux d'obligation d'emploi légal est de 4,22% pour les entreprises privées. Pour l'année 2002 : 229 500 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé.

- 30 % des établissements répondent à l'obligation uniquement par l'emploi direct, à l'inverse 35 % n'emploient aucun travailleur handicapé.
- 29 % y répondent en versant uniquement une contribution à l'AGEFIPH et 15 % combinent l'emploi des travailleurs handicapés et le versement d'une contribution à l'AGEFIPH.
- 22 % ont recours aux contrats passés avec le milieu protégé.
- 6,8 % des établissements combinent emploi de travailleurs handicapés et recours aux contrats passés avec le milieu protégé.

➤ Fonction publique

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les différentes fonctions publiques n'atteint pas pour le moment, pas plus que chez les employeurs privés, l'objectif légal de 6% fixé en 1987. Pour la fonction publique de l'Etat, ce taux est de l'ordre de 4,2% au 1^{er} janvier 2004 (hors ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche).

A cette date ont été comptabilisés 41 215 bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avec une forte hétérogénéité des situations entre les départements ministériels ou établissements publics. 4 106 nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été recensés tout au long de l'année 2003, dont 1 329 agents titulaires de la « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » délivrée, jusqu'au 31/12/2005, par la COTOREP.

Fonction publique hospitalière, année 2002 : 33 157 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ; le taux d'obligation d'emploi légal est de 4,5% pour la même année.

Fonction publique territoriale, début de l'année 2001 : 2 915 bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. le taux d'obligation d'emploi légal est de 4,4% pour la même année.

Réponse C: structures de travail

➤ Entreprises adaptées et travail protégé (art. 38 à 40 loi du 11 février 2005) :

Les ateliers protégés deviennent des entreprises adaptées (EA) (art. 38). Modernisation et politique volontariste ont mené les ex Ateliers Protégés à se rapprocher de la logique d'entreprise. La loi du 11 février 2005 poursuit cette évolution et intègre les EA au milieu ordinaire de travail. Il n'y a donc plus que deux secteurs d'activité : le Milieu Ordinaire de Travail (entreprises et EA) et le secteur protégé (établissements et services d'aide par le travail ESAT). La loi prévoit de nouvelles modalités de conventionnement entre l'Etat et les EA. Celles ci bénéficient

d'une subvention spécifique de l'Etat. Le dispositif de Garantie de Ressource des Travailleurs Handicapés est remplacé par une aide forfaitaire au poste versée par l'Etat. Les PH travaillant en EA se voient garantir le SMIC, ce qui n'était pas toujours le cas avant.

A noter aussi que la loi instaure de nouveaux droits aux travailleurs en ESAT (art. 39), notamment, un droit à congé, validation des acquis de l'expérience, congé parental...

Concernant les travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail, ils percevront désormais une rémunération garantie qui se substituera à la fois à la rémunération directe, au complément de rémunération et le cas échéant à l'allocation d'adulte handicapé différentielle qui pouvait s'ajouter. L'Etat aidera l'établissement à financer cette rémunération.

Le niveau de l'aide apportée par l'Etat sera arrêté au terme d'une procédure prenant en compte la nature de l'effort fourni par chaque structure pour la rémunération de ses travailleurs handicapés

L'application de ce dispositif étant soumis à la parution de dispositions réglementaires, son entrée en vigueur n'interviendra qu'en 2007.

Aux termes de l'enquête réalisée par le ministère chargé des personnes handicapées, il y avait 1.419 établissements comprenant 98.600 places et employant 20.400 personnes en équivalent temps plein. Les plans pluriannuels de créations de places en établissements mis en œuvre depuis 2002 conduisent à un nombre de places financées au 31 décembre 2005 de 110.000.

➤ Lourdeur du handicap

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, qui supprime le classement par les COTOREP des travailleurs handicapés dans les catégories A, B, C suivant la gravité de leur handicap l'article 27-IV, prévoit :

- d'une part, à l'article 27-III que le montant de la contribution peut être également modulé en tenant compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés notamment de bénéficiaires pour lequel le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis éventuel de l'inspection du travail, a reconnu la lourdeur du handicap,

- et d'autre part, à l'article 37 qu'une aide à l'emploi en milieu ordinaire, remplaçant la GRTH en milieu ordinaire, peut être attribuée sur décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), après avis de l'inspection du travail, en fonction des caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation. Cette aide, financée par l'AGEFIPH, est destinée aux employeurs et aux travailleurs handicapés exerçant une activité non-salariée, et dans l'esprit du législateur, elle s'appuie sur l'évaluation de l'incidence de la lourdeur du handicap par rapport à un emploi.

➤ Travailleurs Indépendants

Sur le faible passage des travailleurs d'AP en entreprise ordinaire :

Le taux est estimé de 1 à 2%. Cela s'explique à la fois par le caractère sécurisant de la structure par le TH et sa famille et par la réticence des ateliers protégés à laisser partir les travailleurs les plus performants. Dans le cadre de la nouvelle loi les

entreprises adaptées font désormais partie du marché du travail au même titre que les entreprises dites « ordinaires ». Il n'existe donc plus que deux orientations : une vers les CAT et l'autre vers le marché du travail, ce qui devrait faciliter le parcours professionnel des TH pouvant intégrer désormais l'entreprise adaptée ou non.

Implication des syndicats dans les structures d'emploi protégé :

Les ateliers protégés sont des entreprises où les TH ont le statut de salarié. Avec la nouvelle loi, ce principe est réaffirmé. De ce fait toutes les dispositions légales ou conventionnelles en matière de représentation syndicale leurs sont applicables.



Réponses au Conclusions du CEDS

Le Comité souhaite recevoir des informations sur les autres mesures destinées à favoriser l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Avec 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, la France a rénové une partie importante de son cadre juridique anti-discrimination.

Ainsi, le principe d'aménagement raisonnable du poste de travail a été transposé dans les législations applicables à chaque secteur d'activité, public et privé (cf. article 6 sexies précité et article L.323-9-1 du code du travail).

Il convient de noter par ailleurs que la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 a créé la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). Cette autorité administrative indépendante, compétente pour toute différence de traitement illégale fondée, notamment, sur le handicap, a été installée le 23 avril 2005 par le Président de la République.

Enfin, et parallèlement aux modifications du corpus juridique français d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, les administrations de l'Etat se sont engagées à généraliser le mode de recrutement par contrat donnant vocation à titularisation et à accroître leurs efforts en matière de formation et de sensibilisation des collectifs de travail.

ARTICLE 15 PAR. 3

«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:

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».

Question A

Prière d'indiquer comment les politiques nationales favorisent l'autonomie, la pleine intégration et la participation à la vie sociale des personnes handicapées. Prière notamment de décrire les mesures prises en faveur des enfants handicapés.

Question B

Prière de décrire:

- a. les mesures prises pour surmonter les obstacles à la communication et à la mobilité,
- b. les mesures prises pour permettre aux personnes handicapées l'accès aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs.

Question C

Prière d'indiquer comment les organisations qui représentent les personnes handicapées ou qui ont pour tâche de les aider sont consultées ou participent à la formulation de la politique et des mesures d'intégration sociale des personnes handicapées.

Article 15 par. 3

Réponse A :

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 ses décrets d'application prévoient plusieurs dispositions favorisant l'autonomie des personnes handicapées. Cette loi prévoit que la personnes handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Cette compensation consiste à répondre à ses besoins que ce soit à son domicile, sur son lieu de travail ou sa scolarité. Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan personnalisé de compensation, élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie.

La prestation de compensation créée par la loi précitée (article 12) peut permettre de prendre en charge un besoin d'aide humaine, d'aides techniques, d'aménagement de logement et du véhicule de la personne handicapée ainsi que d'éventuels surcoûts résultant de son transport, des dépenses exceptionnelles, comme l'acquisition ou l'entretien de produits liés au handicap ou des dépenses liées à l'attribution ou l'entretien des aides animalières.

La loi du 11 février 2005 pose le principe d'un nouveau droit : le « droit à compensation » en précisant que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie » pour permettre à la personne handicapée de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne, et cela, quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, quelque soit son âge ou son mode de vie et en prenant en compte ses besoins, ses attentes et ses choix de vie.

Le droit à compensation comprend :

- l'accueil de la petite enfance et la scolarité
- l'enseignement et l'éducation

- l'insertion professionnelle
- les aménagements à domicile ou du cadre de travail
- le développement ou l'aménagement de l'offre des services
- plus généralement, toutes les actions conduisant à une plus grande accessibilité, tant du cadre bâti et des transports que des prestations dispensées par les services.

La compensation englobe les aides de toute nature, à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu ordinaire ou adaptée. Elle comprend donc à la fois une compensation collective et une compensation individuelle.

Les besoins de la personne handicapée sont évalués par une équipe pluridisciplinaire instituée au sein de chaque maison départementale des personnes handicapées. Une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prend, sur la base de cette évaluation, des souhaits exprimés par la personne handicapée les décisions relatives à l'ensemble des droits de cette personne.

Réponse B

a. mesures prises pour surmonter les obstacles à la communication et à la mobilité

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 prévoit plusieurs dispositions pour surmonter les obstacles à la communication et à la mobilité.

Outre des dispositions concernant l'accessibilité du cadre bâti, des transports et de la voirie (retracées ci-dessous), des mesures sont prévues sur :

- l'accessibilité des bureaux et techniques de vote (article 73 de la loi) ;
- le passage du permis de conduire aux personnes sourdes (article 77 de la loi) ;
- l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication publique en ligne des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent (article 47 de la loi) ;
- l'accès aux transports, aux lieux ouverts au public, ainsi qu'à ceux permettant une activité professionnelle, formatrice ou éducative aux chiens guides d'aveugle ou d'assistance accompagnant les personnes titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (article 54 de la loi) ;
- une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public, pour les personnes titulaires des cartes d'invalidité ou "Priorité pour personne handicapée ». Ces cartes permettent également d'obtenir une priorité dans les files d'attente. (article 65 de la loi) ;
- la possibilité de recevoir une carte de stationnement pour personnes handicapées pour toute personne atteinte d'un handicap qui réduit de manière importante et durable sa capacité et son autonomie de déplacement à pied ou qui impose qu'elle soit accompagnée par une tierce personne dans ses déplacements. (article 65 de la loi) ;
- l'adaptation des programmes de télévision à destination des personnes sourdes ou malentendantes (article 74 de la loi) ;
- la reconnaissance de la langue des signes française comme une langue à part entière (article 75 de la loi) ;
- la possibilité de bénéficier du dispositif de communication adapté de son choix devant les juridictions administratives, civiles et pénales (les frais sont pris en charge

par l'Etat). Lorsque les circonstances l'exigent, il est mis à la disposition des personnes déficientes visuelles une aide technique leur permettant d'avoir accès aux pièces du dossier selon des modalités fixées par voie réglementaire. Les personnes aphasiques peuvent se faire accompagner devant les juridictions par une personne de leur choix ou un professionnel, compte tenu de leurs difficultés de communication liées à une perte totale ou partielle du langage). (article 76 de la loi) ;

- la possibilité, pour les personnes déficientes auditives, de bénéficier à leur demande dans leurs relations avec les services publics, (qu'ils soient gérés par l'Etat, les collectivités territoriales ou un organisme les représentant, ainsi que par des personnes privées chargées d'une mission de service public), d'une traduction écrite simultanée ou visuelle de toute information orale ou sonore les concernant selon des modalités et un délai fixés par voie réglementaire. Le dispositif de communication adapté peut notamment prévoir la transcription écrite ou l'intervention d'un interprète en langue des signes française ou d'un codeur en langage parlé complété. Il est également prévu des modalités d'accès des personnes déficientes auditives aux services téléphoniques d'urgence. (article 78 de la loi).

b. mesures prises pour permettre aux personnes handicapées l'accès aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs

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 prévoit plusieurs dispositions pour favoriser une participation effective des personnes handicapées à la vie sociale, grâce à l'organisation de la cité autour du principe d'accessibilité généralisée.

S'agissant de l'accessibilité du cadre bâti, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 comporte différentes mesures de nature à donner une réalité nouvelle au principe d'accessibilité. Notamment, elle réaffirme l'obligation d'accessibilité à toute personne, quelle que soit la nature de son handicap, des espaces publics, des transports et du cadre bâti neuf ; elle étend cette obligation aux établissements recevant du public existants selon un calendrier adapté à la nature des établissements concernés ou, systématiquement, au cadre bâti existant lorsqu'il fait l'objet de travaux. Le délai de mise en conformité ne peut excéder dix ans ; elle impose l'inscription d'un volet accessibilité dans les plans de déplacements urbains. L'ensemble de ces dispositions est assorti d'incitations et de sanctions. C'est ainsi que l'octroi des aides publiques à l'investissement est subordonné à la production d'une attestation signée par le maître d'ouvrage témoignant du respect des règles d'accessibilité. Par ailleurs, les contrôles sont rendus obligatoires et confiés à des organismes certifiés indépendants. Ce texte, qui renforce ou crée des obligations et des sanctions, prévoit des dérogations uniquement pour le cadre bâti existant et selon trois motifs : l'impossibilité technique, les contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural, une disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences.

Concernant les établissements recevant du public, il convient de noter que ces dérogations exceptionnelles ne seront accordées qu'après avis conforme de la Commission consultative départementale de sécurité et d'accessibilité (CCDSA) et s'accompagneront obligatoirement de mesures de substitution pour les établissements recevant du public et remplissant une mission de service public. Le travail réglementaire qui est engagé fixera notamment pour les établissements recevant du public, par type et catégorie, les exigences relatives à l'accessibilité et aux prestations que ceux-ci doivent fournir aux personnes handicapées, ainsi que les

délais dans lesquels ils devront répondre à ces règles. Ce travail réglementaire s'effectue en étroite concertation avec les associations de personnes handicapées et l'ensemble des professionnels, afin d'élaborer des dispositions techniques pertinentes et prenant en compte l'ensemble des besoins des personnes handicapées, quel que soit leur handicap. En cas de dérogation portant sur un bâtiment appartenant à un propriétaire possédant un parc de logements dont le nombre est supérieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat, les personnes handicapées affectées par cette dérogation bénéficient par ailleurs d'un droit à être relogées dans un bâtiment accessible.

Concernant ensuite les bâtiments d'habitation collectifs neufs, ils doivent être accessibles et permettre une adaptation ultérieure plus facile des logements aux personnes handicapées (ce qui impliquera une augmentation de surface d'environ 1 à 2 m² par logement ; caves accessibles et éclairées ; balcons et terrasses accessibles ; salles de bain adaptables ; réservation d'ascenseurs pour les cages d'escalier comportant plus de 15 logements en étages en sus de l'obligation actuelle d'ascenseurs dans les immeubles de plus de 3 étages). Des exigences proches s'imposent également aux maisons individuelles neuves. Les bâtiments d'habitation collectifs existants doivent être rendus accessibles en cas de réhabilitation importante (lorsque la valeur des travaux est supérieure à 80% de la valeur du bâtiment, tout le bâtiment doit être rendu accessible ; en outre, à l'occasion du remplacement de composants tels que porte, interphone, boîtes aux lettres, éclairage, les nouveaux éléments devront être accessibles). Les mesures de mise en accessibilité des logements seront évaluées dans un délai de 3 ans.

La loi précitée pose par ailleurs, en son article 45, le principe de l'accessibilité de la chaîne des déplacements, qui comprend le cadre bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité, et ce à toutes les personnes handicapées quel que soit leur handicap.

S'agissant des transports, est posée également l'obligation de mise en accessibilité, dans un délai de dix ans, des services de transport collectif aux personnes handicapées ou à mobilité réduite, ainsi que l'obligation, pour les autorités organisatrices de transport, d'élaborer, dans les trois ans, un schéma directeur d'accessibilité de leurs services de transport. En cas d'impossibilité technique avérée, l'autorité devra mettre en place des moyens de transport adaptés, dont le coût d'accès aux personnes handicapées ne pourra être supérieur au coût du transport public existant. Les autorités organisatrices de transports doivent également mettre en place une procédure de dépôt de plainte en matière d'obstacles à la libre circulation des personnes à mobilité réduite et l'octroi des aides publiques aux systèmes de transports est subordonné à la prise en compte de l'accessibilité. Toute acquisition de matériel roulant lors d'un renouvellement de matériel ou à l'occasion de l'extension des réseaux doit être accessible.

Chaque commune est en outre obligée d'établir un plan de mise en accessibilité de la voirie et des aménagements des espaces publics, qui devra faire partie intégrante du plan de déplacements urbains. Dans les communes de plus de 5 000 habitants, et de manière facultative dans celles en deçà de ce seuil, une commission communale pour l'accessibilité aux personnes handicapées doit être créée. Présidée par le maire et composée de représentants de la commune, d'associations d'usagers et de représentants de personnes handicapées, cette commission a pour mission de dresser le constat de l'état d'accessibilité du cadre bâti, de la voirie, des espaces publics et des transports, d'établir un rapport annuel, présenté au conseil municipal,

et de faire toute proposition utile de nature à améliorer la mise en accessibilité de l'existant réaffirme l'obligation d'accessibilité à toute personne, quelle que soit la nature de son handicap, des espaces publics, des transports et du cadre bâti neuf.

Par ailleurs, la loi précitée pose le principe général d'adaptation de la totalité des programmes télévisés, à l'exception des messages publicitaires, dans un délai maximal de cinq ans suivant la publication de la loi, pour toutes les chaînes dépassant un certain seuil d'audience. En pratique, les trois grandes chaînes privées TF 1, M 6 et Canal + sont ainsi soumises à l'obligation d'adapter la totalité de leurs programmes dans un délai de cinq ans. Les chaînes du secteur public, soit France 2, France 3, France 5, France 4 et RFO, indépendamment de leur audience, sont soumises à cette même obligation dans le même délai. Pour les autres chaînes terrestres privées qui n'atteignent pas le seuil de 2,5 % d'audience, comme celles de la télévision numérique terrestre (TNT) par exemple, elles devront adapter à destination des personnes sourdes ou malentendantes des « proportions substantielles » de leurs programmes, « en particulier aux heures de grande écoute ». Enfin, la convention des chaînes du câble, du satellite et de l'ADSL n'atteignant pas ce seuil d'audience précisera « les proportions des programmes » qui devront être rendues accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes, « en particulier aux heures de grande écoute ». Une réflexion visant à améliorer cette technique est actuellement menée par le Gouvernement.

Un projet de loi transposant les articles 5-2 et 5-3 de la directive de l'Union européenne du 22 mai 2001 relative à l'harmonisation de certains aspects du droit d'auteur et des droits voisins dans la société de l'information, qui est en cours d'examen par le Parlement, prévoit d'introduire en droit français une nouvelle exception au droit d'auteur et aux droits voisins pour permettre un accès élargi aux œuvres par les personnes ayant un handicap consistant en une déficience importante psychique, auditive, visuelle ou motrice. Des formats adaptés pourront être réalisés et mis à la disposition des personnes handicapées pour leur usage personnel grâce au travail réalisé par des divers organismes, associations ou bibliothèques publiques, dans l'exercice de leurs activités non commerciales.

S'agissant du tourisme, l'article 48 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 dispose désormais que toute personne physique ou morale qui organise des activités de vacances avec hébergement d'une durée supérieure à cinq jours destinées spécifiquement à des groupes constitués de personnes handicapées majeures doit être détentrice d'un agrément «Vacances adaptées organisées » accordé par le préfet de région.

Il convient enfin de noter que de nombreux textes d'application de cette loi sont déjà parus.

Réponse C : organisations représentant les personnes handicapées

Un conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) au sein duquel sont représentées de nombreuses associations de personnes handicapées ou de leurs familles a pour mission d'assurer « la participation des personnes handicapées à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique de solidarité nationale les concernant ».

Il peut être consulté sur toutes les questions susceptibles d'intervenir sur ces politiques.

Ce conseil dont les missions ont été élargies en 2002, notamment en se voyant confier une mission d'observation de la situation des personnes handicapées, se réunit de façon très régulière et fréquemment.

Il a en particulier été sollicité sur les projets du texte de loi préparée par le gouvernement et qui a abouti à 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.

Il a été consulté d'une façon systématique sur tous les projets de décrets et d'arrêtés qu'il était nécessaire de prendre pour rendre applicable la loi du 11 février. Les observations et suggestions qui ont été formulées au cours des séances approfondies de travail ont permis d'enrichir les textes.

En ce qui concerne les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle, un conseil supérieur du travail, du reclassement et de la formation, et compétent pour tous les sujets concernant l'emploi des personnes handicapées. Il a, comme le CNCPH, été sollicité pour l'élaboration de la loi et des décrets d'application.

Par ailleurs, à l'échelon départemental, a été constitué un conseil départemental consultatif des personnes handicapés, comportant une large participation des associations représentant les personnes handicapées et leurs familles.

En outre, à de nombreuses occasions, des contacts entre les associations représentatives au niveau national sont entendues ou reçues par les instances ministérielles ou les services de l'Etat en charge des problèmes des personnes handicapées. Des groupes de travail peuvent d'ailleurs être constitués sur des sujets précis et une concertation est la règle.



Réponses aux conclusions du comité européen des droits sociaux

Le comité souhaite obtenir plus d'informations sur les différentes formes d'assistance économique dont pourraient bénéficier les personnes handicapées.

La prestation de compensation prévue 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 peut être affectée à des charges d'aide humaine, d'aide technique, d'aménagement du logement et du véhicule de la personne handicapée ainsi que d'éventuels surcoûts résultant de son transport, des dépenses exceptionnelles, comme l'acquisition ou l'entretien de produits liés au handicap ou des dépenses liées à l'attribution ou l'entretien des aides animalières. Cette prestation n'est pas versée sous condition de ressource ; elle est accordée sur la base de tarifs et montants fixés par nature de dépense, dans la limite de taux de prise en charge qui peuvent varier selon les ressources du bénéficiaire. Un fonds départemental de compensation du handicap peut permettre à la personne handicapée de faire face aux frais de compensation restant à leur charge après déduction de la prestation de compensation.

Le comité demande si les aides techniques sont gratuites

Les aides techniques qui sont nécessaires aux personnes handicapées font l'objet d'une première prise en charge par les organismes de protection sociale, dans la limite de tarifs préétablis. Une liste détaillée de ces aides techniques est fixée par arrêté ministériel et actualisée régulièrement.

Depuis 2001, a été institué un dispositif de vie autonome destiné à financer les compléments de dépenses restant à charge des personnes handicapées, notamment en matière d'aides techniques comme d'aménagement de logement ou de véhicule. Ce système a permis d'expérimenter le dispositif qui a été consacré 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, sous la forme de la prestation de compensation et du fonds de compensation.

C'est ainsi que les besoins en aide technique des personnes handicapées sont examinés par l'équipe pluridisciplinaire de la maison départementale des personnes handicapées prévue par la loi du 11 février 2005. La prestation de compensation prévue par cette loi peut permettre de prendre en charge les besoins d'aide technique des personnes handicapées. Un fonds départemental de compensation du handicap peut permettre aux personnes handicapées de faire face aux frais de compensation restant à leur charge après déduction de la prestation de compensation. La caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a pour mission de contribuer à l'information et au conseil sur les aides techniques qui visent à améliorer l'autonomie des personnes âgées et handicapées, de contribuer à l'évaluation de ces aides et de veiller à la qualité des conditions de leur distribution.

En outre, il existe des centres d'information sur les aides techniques, notamment en matière d'expérimentation sous la responsabilité du ministère des anciens combattants ainsi qu'à l'hôpital de Garches qui est spécialisé dans les soins et la réadaptation des grands accidentés et a développé un centre de recherche et d'exposition de matériels, en particulier d'aide à la locomotion. Par ailleurs, la CNSA qui a dans ses missions le suivi de l'évolution des aides techniques met en place une mission de surveillance et d'innovation, en lien avec les exploitants sous le contrôle de son conseil scientifique.

Le comité demande ce qui a été fait pour promouvoir l'accès, entre autres, aux nouvelles technologies de l'information et des télécommunications.

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 prévoit plusieurs dispositions pour surmonter les obstacles à la communication, notamment sur:

- le passage du permis de conduire aux personnes sourdes (article 77 de la loi) : ce texte a fait l'objet d'un décret d'application qui permet d'aménager les temps d'apprentissage et de prévoir des sessions réservées aux personnes sourdes avec l'appui d'interprètes en langue des signes ;
- l'obligation d'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication publique en ligne des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent (article 47 de la loi)
- l'adaptation des programmes de télévision des personnes sourdes ou malentendantes (article 74 de la loi)
- la reconnaissance de la langue des signes française comme une langue à part entière (article 75 de la loi) : cette reconnaissance est extrêmement importante en matière d'enseignement et d'éducation ;
- la possibilité de bénéficier du dispositif de communication adapté de son choix devant les juridictions administratives, civiles et pénales (les frais sont pris en charge par l'Etat. Lorsque les circonstances l'exigent, il est mis à la disposition des personnes déficientes visuelles une aide technique leur permettant d'avoir accès aux pièces du dossier selon des modalités fixées par voie réglementaire. Les personnes aphasiques peuvent se faire accompagner devant les juridictions par une personne de leur choix ou un professionnel, compte tenu de leurs difficultés de communication liées à une perte totale ou partielle du langage). (article 76 de la loi)
- la possibilité de bénéficier à leur demande pour les personnes déficientes auditives, dans leurs relations avec les services publics, qu'ils soient gérés par l'Etat, les collectivités territoriales ou un organisme les représentant, ainsi que par des personnes privées chargées d'une mission de service public, d'une traduction écrite simultanée ou visuelle de toute information orale ou sonore les concernant selon des modalités et un délai fixés par voie réglementaire. Le dispositif de communication adapté peut notamment prévoir la transcription écrite ou l'intervention d'un interprète en langue des signes française ou d'un codeur en langage parlé complété. Il est également prévu des modalités d'accès des personnes déficientes auditives aux services téléphoniques d'urgence. (article 78 de la loi)

Le comité souhaite être informé des initiatives prises dans le domaine des transports et de l'accessibilité aux bâtiments ouvert au public.

S'agissant des transports, l'article 45 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 a posé l'obligation de mise en accessibilité, dans un délai de dix ans, des services de transport collectif aux personnes

handicapées ou à mobilité réduite, ainsi que l'obligation, pour les autorités organisatrices de transport, d'élaborer, dans les trois ans, un schéma directeur d'accessibilité de leurs services de transport. En cas d'impossibilité technique avérée, l'autorité devra mettre en place des moyens de transport adaptés, dont le coût d'accès aux personnes handicapées ne pourra être supérieur au coût du transport public existant.

Les réseaux souterrains de transports ferroviaires et de transports guidés existants ne sont pas soumis au délai de dix ans précité, à condition d'élaborer un schéma directeur d'accessibilité de leurs services et de mettre en place, dans un délai de trois ans, des transports de substitution répondant aux conditions prévues à l'alinéa précédent.

Concernant les bâtiments existants, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 précitée prévoit que tous les établissements recevant du public existants soient accessibles selon un calendrier adapté à la nature des établissements concernés ou, systématiquement, au cadre bâti existant lorsqu'il fait l'objet de travaux. Le délai de mise en conformité ne peut excéder dix ans. Les bâtiments d'habitation collectifs existants doivent être rendus accessibles en cas de réhabilitation importante (lorsque la valeur des travaux est supérieure à 80% de la valeur du bâtiment, tout le bâtiment doit être rendu accessible ; en outre, à l'occasion du remplacement de composants tels que porte, interphone, boîtes aux lettres, éclairage, les nouveaux éléments devront être accessibles). Les mesures de mise en accessibilité des logements seront évaluées dans un délai de 3 ans. Certaines dérogations sont prévues et selon trois motifs : l'impossibilité technique, les contraintes liées à la préservation du patrimoine architectural, une disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences.

Le Fonds interministériel pour l'accessibilité aux personnes handicapées a permis, entre 1995-2004, de co-financer la mise en accessibilité de 302 projets bâtiments publics. Afin de renforcer cette action de mise en accessibilité des bâtiments publics, ce fonds sera doté en 2005 d'un abondement exceptionnel de crédits d'un montant de 25 M €, servant en priorité aux bâtiments des préfectures et étant ouvert également à d'autres bénéficiaires tels que des établissements publics administratifs de l'Etat, en particulier les universités.

Par ailleurs, le fonds d'intervention et de sauvegarde de l'artisanat et du commerce permet également de subventionner jusqu'à 50% des travaux d'accessibilité des commerces existants.

Le comité souhaite obtenir des précisions sur les politiques du logement concernant les PH.

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 a introduit plusieurs dispositions pour favoriser l'accessibilité des logements. Concernant les bâtiments d'habitation collectifs neufs, ils doivent être accessibles et permettre une adaptation ultérieure plus facile des logements aux personnes handicapées (ce qui impliquera une augmentation de surface d'environ 1 à 2 m² par logement ; caves accessibles et éclairées ; balcons et terrasses accessibles ; salles de bain adaptables ; réservation d'ascenseurs pour les cages d'escalier comportant plus de 15 logements en étages en sus de l'obligation actuelle d'ascenseurs dans les immeubles de plus de 3 étages). Des exigences proches s'imposent également aux maisons individuelles neuves. Les bâtiments d'habitation collectifs existants doivent être rendus accessibles en cas de réhabilitation importante (lorsque la valeur des travaux est supérieure à 80% de la valeur du bâtiment, tout le bâtiment doit être rendu accessible ; en outre, à l'occasion du remplacement de composants tels que porte, interphone, boîtes aux lettres, éclairage, les nouveaux éléments devront être accessibles). Les mesures de mise en accessibilité des logements seront évaluées dans un délai de 3 ans. Enfin, si des dérogations existent pour le cadre bâti existant, il est cependant prévu que, en cas de dérogation portant sur un bâtiment appartenant à un propriétaire possédant un parc de logements dont le nombre est supérieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'Etat, les personnes handicapées affectées par cette dérogation bénéficient par ailleurs d'un droit à être relogées dans un bâtiment accessible.

S'agissant des travaux d'accessibilité ou d'adaptation des logements situation, plusieurs types d'aides peuvent être obtenues.

Ainsi, les bailleurs personnes physiques, qui ont opté pour le régime réel d'imposition, peuvent déduire ces travaux d'accessibilité de leurs revenus locatifs imposables à l'impôt sur le revenu, au titre des dépenses d'amélioration. En plus des avantages fiscaux, les travaux d'adaptation du logement au handicap peuvent bénéficier, d'une part, des aides financières de l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (ANAH), pour les propriétaires bailleurs ou, sous condition de ressources, les propriétaires-occupants et, d'autre part, d'une subvention ou du prêt privilégié d'un organisme collecteur de la participation des employeurs à l'effort de construction (1 % logement) pour les propriétaires et les locataires. Par ailleurs, en application de l'article 1391-C du code général des impôts, les dépenses engagées par les organismes d'habitation à loyer modéré (HLM) pour

l'accessibilité et l'adaptation des logements aux personnes en situation de handicap sont déductibles de la taxe foncière sur les propriétés bâties. En outre, la loi de finances pour 2004 rend éligibles au crédit d'impôt pour dépenses d'équipement sur l'habitation principale (art. 200 quater du code général des impôts) les travaux d'équipement spécialement conçus pour les personnes âgées et handicapées. Le taux du crédit d'impôt est porté dans ce cas de 15 à 25 %.

Enfin, la loi n°2005-102 précitée a étendu aux sociétés d'économie mixte, ayant pour objet la réalisation ou la gestion de logements, la déductibilité de la taxe foncière sur les propriétés bâties versée aux collectivités locales et portant sur les dépenses engagées pour faciliter l'accessibilité et l'adaptation des logements des personnes handicapées.

La prestation de compensation prévue par la loi n° 2005-102 peut être affectée à des charges liées à l'aménagement du logement. Elle est accordée sur la base de tarifs et montants fixés par nature de dépense, dans la limite de taux de prise en charge qui peuvent varier selon les ressources du bénéficiaire. Un fonds départemental de compensation du handicap peut permettre à la personne handicapée de faire face aux frais de compensation restant à leur charge après déduction de la prestation de compensation.

Le comité souhaite recevoir des informations dans le domaine de la culture et des loisirs ainsi que sur la promotion, l'organisation et le financement d'activités sportives pour le PH.

S'agissant de la culture, la politique du gouvernement vise à favoriser un meilleur accès de tous aux pratiques artistiques et culturelles. Pour les personnes présentant des déficiences motrices, la réalisation de cet objectif passe par l'amélioration de l'accessibilité des lieux culturels.

Les bâtiments qui abritent les activités culturelles sont soumis aux réglementations qui régissent les Etablissements recevant du public (ERP). L'article 41 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 impose à tous les ERP existants de respecter, dans un délai de dix ans, des exigences permettant aux personnes handicapées d'y accéder et d'y circuler dans les parties ouvertes au public. Des décrets en Conseil d'Etat doivent fixer par type et catégorie les exigences relatives à l'accessibilité et les prestations à fournir. Des dérogations pourront être accordées exceptionnellement, sachant qu'elles devront obligatoirement s'accompagner des mesures de substitution pour les établissements recevant du public remplissant une mission de service public.

La notion d'accessibilité dépasse cependant le cadre du bâti, elle sous-entend aussi l'accès aux contenus, et notamment celui du patrimoine culturel. L'accès à la culture des personnes handicapées nécessite que les responsables d'institutions culturelles acquièrent l'habitude de prendre en compte leurs besoins particuliers. C'est pourquoi le ministre de la culture et de la communication a fait de l'accueil des personnes handicapées dans ces lieux l'une des priorités de son ministère. Dans cette perspective, le ministère de la culture et de la communication conduit des actions de sensibilisation : la direction des musées de France édite régulièrement un manuel d'accessibilité intitulé « Des musées pour tous », diffusé auprès de tous les professionnels concernés, tandis que la Caisse nationale des monuments historiques et des sites a publié une brochure intitulée « Accueillir les publics handicapés ». Des formules adaptées existent déjà, permettant aux personnes handicapées de s'approprier les pratiques culturelles et artistiques : fonds documentaires en braille ou en gros caractères dans les bibliothèques, expositions tactiles, visites- conférences en langue des signes, ateliers de pratiques artistiques tenant compte des déficiences. Elles doivent être encore développées.

Afin de mener une action concertée, le ministère de la culture et de la communication s'appuie sur la Commission nationale « culture- handicap », qui siège chaque année. Créée par arrêté du 1er février 2001, cette commission constitue une instance de dialogue et de consultation entre les ministères chargés de la culture et des personnes handicapées, les principales associations représentatives des personnes handicapées, les personnes handicapées elles-mêmes et le milieu culturel et artistique. Elle est chargée de faire des propositions dans tous les domaines concernés pour permettre aux deux ministères de prendre rapidement des mesures concrètes destinées à améliorer l'accès à la culture des personnes handicapées, quelle que soit la nature de ce handicap, dans le souci de leur permettre de participer pleinement à la vie culturelle. Le 29 novembre 2004, il a été présenté à cette Commission plusieurs mesures nouvelles en faveur de l'accès des personnes handicapées à la culture et à l'audiovisuel :

- la signature de la charte nationale d'accessibilité du ministère de l'équipement où le ministère de la culture et de la communication ;

- la signature d'une convention nationale culture/handicap : cette convention doit permettre de développer, via des jumelages, la pratique artistique et culturelle des personnes handicapées accueillies au sein des institutions médico-sociales ;
- la mise en place d'un groupe de travail permanent de la CNCH consacré à l'accès aux métiers de la culture pour les artistes et les créateurs : ce groupe de travail aura pour mission de faire des propositions concrètes concernant l'accès pour les personnes handicapées à l'enseignement des pratiques artistiques (apprentissage adapté), l'accompagnement des artistes professionnels en situation de handicap et la diffusion au sein des réseaux des institutions culturelles.
- l'organisation de secondes Rencontres "Art, culture, handicap", sur le modèle de celles organisées à Bourges en 2003.
- la création d'un poste de correspondant handicap au sein du ministère de la culture et de la communication et la nomination de correspondants dans les directions régionales des affaires culturelles.
- l'engagement d'un processus de collaboration entre les ministères chargés de la culture et du tourisme, sur la base du label "Tourisme et Handicap"
- la poursuite de la mission confiée aux établissements chefs de files (Cité des sciences et de l'industrie et Quai Branly) : un comité de pilotage animé par la Cité des sciences et de l'industrie et le Musée du Quai Branly a créé cinq nouveaux groupes sur les thématiques de l'emploi des personnes handicapées dans les établissements culturels, de l'harmonisation des politiques tarifaires, de l'accueil des visiteurs handicapés mentaux, de l'apport des nouvelles technologies pour les visiteurs déficients sensoriels et de la promotion des offres culturelles auprès des personnes handicapées. Le comité a, par ailleurs, décidé de s'élargir à de nouveaux établissements relevant du ministère de la culture et de la communication (Bibliothèque publique d'information, Musée d'Orsay, Musée Guimet, Réunion des musées nationaux) ou d'autres ministères (Conservatoire national des arts et métiers, Musée de l'armée, Musée de l'air et de l'espace, Musée de la marine). Une diffusion des préconisations des groupes de travail est assurée par le ministère de la culture et de la communication.
- la mise en place de séminaires de formations des correspondants "handicap" des directions centrales et des directions régionales des affaires culturelles (DRAC), ainsi que des conseillers sectoriels : déjà menée dès décembre par la Délégation au développement et à l'action internationale en collaboration avec le Centre national d'étude et de formation pour l'enfance inadaptée (CNEFEI), dans le cadre de l'Equal I, une deuxième session est programmée pour avril 2005.
- l'organisation de séminaires interrégionaux sur l'accès des personnes handicapées aux pratiques artistiques et culturelles : les séminaires, mis en œuvre par les DRAC en lien avec les partenaires régionaux, doivent permettre la planification de projets pilotes, effectifs dès 2005, en faveur de l'accès des personnes handicapées aux pratiques artistiques et culturelles.

Par ailleurs, le protocole signé entre le Centre des monuments nationaux et les principales associations représentatives des personnes handicapées, en octobre 2003, constitue également un des outils de mise en œuvre d'une politique en faveur d'un meilleur accueil des personnes handicapées. Il a permis de dresser un plan d'action pour les cinq années à venir, ayant pour objectifs la mise en œuvre, avec la collaboration de ces associations, d'actions d'aménagement des sites culturels et de diversification de l'offre de visite en faveur des personnes handicapées. Le Centre national de la cinématographie (CNC) a mis également en place un groupe de travail avec l'ensemble des professionnels concernés - exploitants de salles, distributeurs de films, industries techniques - et les associations représentatives des personnes handicapées, pour améliorer l'accès au cinéma. CNC a lancé en 2004 des études sur deux nouveaux systèmes de sous-titrage par vidéo projection et des enquêtes sur l'accessibilité physique et sensorielle dans les salles. Des concertations sont engagées avec les professionnels du cinéma et les associations des personnes handicapées.

En outre, France Télévisions, qui a lancé en 2003 un programme de développement de sous-titrage des programmes de France 2, France 3 et France 5 à l'intention des personnes sourdes et malentendantes, poursuit son action. Une cellule «différence» coordonne toutes les actions sur ce thème. L'article 74 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 prévoit par ailleurs que des proportions substantielles de programmes télévisuels, en particulier aux heures de grande écoute, soient rendus accessibles aux personnes sourdes ou malentendantes par des dispositifs adaptés. Pour les services dont l'audience moyenne annuelle dépasse 2,5 % de l'audience totale des services de télévision, cette obligation s'applique à la totalité de leurs programmes (à l'exception des messages publicitaires), dans un délai maximum de cinq ans suivant la publication de la loi précitée.

La loi n° 2000-627 du 6 juillet 2000 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives contribue à l'accès des personnes handicapées aux pratiques sportives. Son article 4 prévoit en effet la prise en compte des spécificités liées aux différentes formes de handicaps dans

l'organisation et les programmes d'éducation physique et sportive des établissements d'enseignement et de formation professionnelle, ainsi que dans les établissements spécialisés. Il dispose en outre que les éducateurs et les enseignants facilitent, par une pédagogie adaptée, l'accès des jeunes handicapés à la pratique régulière d'activités physiques et sportives. Une formation spécifique aux différentes formes de handicaps sera donnée aux enseignants et aux éducateurs sportifs, durant leurs formations initiale et continue.

Par ailleurs, trois fédérations offrent aux personnes handicapées les moyens de découvrir et d'exercer une activité sportive :

- la Fédération française handisport (FFH), pour les personnes déficientes physiques et visuelles.
- la Fédération de sports adaptés (FFSA), pour les personnes déficientes intellectuelles.
- la Fédération des sourds de France (FSF), pour les personnes déficientes auditives.

Toutes trois proposent des activités de sport de loisir ou de compétition. Un certain nombre de formations sont également proposées par les Fédérations françaises handisport et du sport adapté : certificat de qualification handisport, diplôme fédéral régionalisé pour le sport adapté. Ces formations apportent aux bénévoles des associations sportives ou des personnes d'accompagnement dans les structures spécialisées, une formation de base dans le but d'acquérir des compétences pour initier les pratiquants handicapés des clubs.

Il est par ailleurs prévu, à l'échelon national, la conclusion de conventions d'objectifs avec les fédérations compétentes agréées par le ministère des sports, la mise à disposition de cadres techniques et le financement de travaux destinés à faciliter l'accès aux équipements sportifs. Localement, le ministère des sports contribue à aider les ligues, comités et clubs affiliés aux fédérations spécifiques par le biais de la part régionale du FNDS, cette priorité ayant été réaffirmée conjointement avec le mouvement sportif.

La pratique des activités physiques et sportives par les enfants et les jeunes d'âge scolaire touchés par un handicap constitue le thème de travail d'un groupe interministériel créé à l'initiative du ministère des sports. Ce groupe a travaillé au cours de l'année 2001 avec l'Education nationale sur la formation spécifique des enseignants de l'éducation physique dans les écoles afin de faciliter l'intégration d'enfants handicapés, et dans le but de développer l'intervention d'éducateurs sportifs auprès d'enfants handicapés au côté des enseignants. La réflexion a porté également sur la valorisation, la promotion des compétitions sportives auprès des enfants handicapés au sein de l'Education nationale et des établissements médico-sociaux. L'arrêté et la circulaire du 26 mars 2003 relatifs aux transferts dans les établissements médico-sociaux font une place particulière à la participation des enfants aux compétitions sportives.

De nouvelles mesures sont venues renforcer la politique du ministère des sports en faveur de l'amélioration de la pratique sportive aux personnes handicapées. Un poste de coordonnateur national « sport et handicap » a été ainsi créé et un référent « sport et handicap » a été désigné dans chaque direction régionale. Outre sa relation permanente avec le réseau des correspondants régionaux et départementaux pour lesquels il bâtira un plan de sensibilisation et de formation, cet animateur national doit mettre en œuvre les outils et actions de communication nécessaires à la circulation de l'information auprès de ces référents. S'agissant du réseau ministériel « sport et handicaps », la poursuite de la formation des référents, débutée en mars 2003, est prévue (2 stages programmés sur le Plan National de Formation), ainsi que la mise en œuvre locale des conventions existant les fédérations sportives dites spécifiques et les fédérations dites « ordinaires », la mise en place de réunions d'information et de sensibilisation, de formations régionales ou interrégionales (sport et handicap) qui seront également destinées aux acteurs des organes déconcentrés des fédérations en fonction des besoins qui émergeront.

Dans le but de recenser et de mutualiser les expériences et les projets innovants, de créer et d'animer un réseau d'experts, un pôle ressources national « sport et handicaps » a été mis en place (CREPS de Bourges). Il agit en tête de réseau compétent dans les domaines suivants :

- accessibilité des personnes handicapées aux équipements ;
- services et messages ;
- formations et emploi (emplois relatifs à l'accueil et à l'encadrement des pratiquants handicapés) ;
- formation des référents et des éducateurs ;
- équipements individuels et pratiques sportives.

Un comité de pilotage a été créé début 2004 et un réseau d'experts sera mis en place pour renforcer l'action de ce pôle. Il est prévu également la création d'un fonds documentaire, celle d'un site Internet,

l'élaboration d'une lettre périodique d'information, la contribution à la définition des contenus de formation pour le réseau des référents régionaux, la mise en place de formations.

ARTICLE 21: DROIT A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et la pratique nationales:

- a. *d'être informés régulièrement ou en temps opportun et d'une manière compréhensible de la situation économique et financière de l'entreprise qui les emploie, étant entendu que la divulgation de certaines informations pouvant porter préjudice à l'entreprise pourra être refusée ou qu'il pourra être exigé que celles-ci soient tenues confidentielles; et*
- b. *d'être consultés en temps utile sur les décisions envisagées qui sont susceptibles d'affecter substantiellement les intérêts des travailleurs et notamment sur celles qui auraient des conséquences importantes sur la situation de l'emploi dans l'entreprise».*

Question A

Prière de décrire les règles et/ou mécanismes qui garantissent le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, soit directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, par exemple, législation, conventions collectives ou autres moyens.

Prière d'indiquer par qui et comment les représentants des travailleurs sont désignés.

Question B

Prière d'indiquer la nature des informations fournies sur la situation économique et financière de l'entreprise et à quelle fréquence elles le sont. Prière d'indiquer la nature et l'objet de la consultation concernant les décisions susceptibles d'affecter les intérêts des travailleurs et sa fréquence. Dans le cas où les règles sont fixées par des conventions collectives, prière de fournir des informations pour les principales d'entre elles.

Question C

Prière d'expliquer toute exception à l'obligation de divulguer des informations, qu'il s'agisse du droit éventuel de refuser de fournir certaines informations ou de règles de confidentialité conformément à l'article 21 paragraphe a.

Question D¹¹

Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de ce type que ce soit en vertu de la législation, de conventions collectives ou d'autres mesures, prière d'indiquer le pourcentage de travailleurs qui sont ainsi exclus.

Question E¹²

¹¹ Voir article I et son Annexe.

¹² Voir paragraphe 6 de l'Annexe à l'article 21.

Prière d'indiquer si certaines entreprises sont exemptées de l'obligation d'information et de consultation des travailleurs au motif qu'elles emploient moins qu'un certain nombre de travailleurs. Dans l'affirmative, prière d'indiquer les seuils retenus en dessous desquels les entreprises sont dispensées de cette obligation.

Question F

Prière d'indiquer si certaines entreprises, telles que les communautés religieuses ou autres institutions au sens du paragraphe 4 de l'Annexe à l'article 21, sont exemptées des droits garantis par cette disposition. Dans l'affirmative, prière de fournir des précisions à ce sujet.

Question G

Prière de décrire les recours ouverts aux travailleurs ou à leurs représentants qui considèrent que leurs droits garantis par cette disposition n'ont pas été respectés. Prière d'indiquer également les sanctions qui s'appliquent.

Article 21

Réponses A, C, D, E, F et G: information et consultation au sein de l'entreprise

Aucun élément nouveau concernant le cadre juridique, le champ d'application personnel, les procédures et les voies de recours.

Réponse B: champ d'application matériel

Il convient de signaler que l'article L 431-5-1 du code du travail issu de la loi de modernisation sociale qui prévoyait la nécessité d'informer le comité d'entreprise en cas d'annonce publique du chef d'entreprise portant sur la stratégie économique de l'entreprise a été abrogé par l'article 71 de la loi de cohésion sociale n°2005-32 du 18 janvier 2005. Cette loi a également mis en place un article L.432-1 ter du code du travail qui prévoit que par dérogation à l'article L.431-5, le chef d'entreprise n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise avant le lancement d'une offre publique d'achat ou d'une offre publique d'échange portant sur le capital d'une entreprise. En revanche, il doit réunir le comité d'entreprise dans les deux jours ouvrables suivant la publication de l'offre en vue de lui transmettre des informations écrites et précises sur le contenu de l'offre et sur les conséquences en matière d'emploi qu'elle est susceptible d'entraîner.

ARTICLE 22: DROIT DE PRENDRE PART A LA DETERMINATION ET A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU MILIEU DU TRAVAIL

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer:

- a. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail;*
- b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise;*
- c. à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise;*
- d. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières».*

Question A

Prière de décrire les règles et/ou mécanismes qui garantissent le droit des travailleurs à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise, soit directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, par exemple, législation, conventions collectives ou autres moyens.

Prière d'indiquer par qui et comment les représentants des travailleurs sont désignés.

Question B

Prière d'indiquer si la participation des travailleurs concerne tous les domaines couverts par l'article 22:

- la détermination et l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail;
- la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise;
- l'organisation de services sociaux et socio-culturels au sein de l'entreprise;
- le contrôle du respect de la réglementation en ces matières.

Question C¹³

Dans le cas où certains travailleurs ne sont pas couverts par des dispositions de ce type que ce soit en vertu de la législation, de conventions collectives ou d'autres mesures, prière d'indiquer la proportion de travailleurs qui sont ainsi exclus.

Question D¹⁴

¹³ Voir article I et son Annexe.

¹⁴ Voir paragraphe 6 de l'Annexe à l'article 22.

Prière d'indiquer si certaines entreprises sont exemptées des obligations de participation prévues par l'article 22 au motif qu'elles emploient moins qu'un certain nombre de travailleurs. Dans l'affirmative, prière d'indiquer les seuils retenus en dessous desquels les entreprises sont dispensées de ces obligations.

Question E

Prière d'indiquer si certaines entreprises, telles que les communautés religieuses ou autres institutions au sens du paragraphe 4 de l'Annexe à l'article 22, sont exemptées des droits garantis par cette disposition. Dans l'affirmative, prière de fournir des précisions à ce sujet.

Question F

Prière de décrire les recours ouverts aux travailleurs ou à leurs représentants qui considèrent que leurs droits garantis par cette disposition n'ont pas été respectés. Prière d'indiquer les sanctions qui s'appliquent.

Article 22

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 24: DROIT A 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».

Question A

Prière d'indiquer quels sont les motifs valables de licenciement¹⁵ prévus par le droit national et si le droit national interdit certains licenciements.

Prière de préciser si ces motifs figurent dans la législation ou la réglementation ou s'ils découlent des décisions des tribunaux ou autres et fournir des exemples de jurisprudence en la matière.

Prière d'indiquer si le préavis de licenciement doit être notifié par écrit et, dans l'affirmative, si l'employeur est dans l'obligation d'exposer les motifs de licenciement dans le préavis.

Prière d'indiquer quels sont les droits du travailleur en cas de modification unilatérale par l'employeur des conditions substantielles du contrat de travail.

Question B

Prière d'indiquer si le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable a un droit de recours devant un tribunal ou un organe impartial.

Prière d'indiquer le délai dont dispose le travailleur pour exercer ce droit de recours.

Prière d'indiquer à qui incombe la charge de la preuve.

Question C

Si l'organe juridictionnel auprès duquel le recours est exercé conclut que le licenciement est injustifié, prière d'indiquer si le travailleur a droit à une indemnité adéquate (en indiquant comment le montant de l'indemnité est fixé) ou à toute autre forme de réparation (en indiquant en quoi consiste cette réparation).

¹⁵ Voir paragraphes 1 et 3 de l'Annexe à l'article 24.

Dans la mesure où les conséquences du licenciement injustifié ou interdit sont pécuniaires, prière d'indiquer:

- a. si elles sont appliquées à toute entreprise indépendamment de sa taille,
- b. si un taux minimum d'indemnité est prévu,
- c. si le choix de l'indemnisation (à la place de la réintégration) est laissé au salarié, à l'employeur ou relève du juge.

Question D

Prière d'énumérer les catégories de travailleurs exclus de cette protection et d'indiquer en quoi elles sont conformes au point 2 de l'Annexe à l'article 24.

Si des travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail à durée déterminée sont exclus (point 2 de l'Annexe à l'article 24) de cette protection, prière de donner la définition du contrat à durée déterminée.

Si une période d'essai est requise pour bénéficier de cette protection, prière d'en indiquer la durée.

Article 24

Réponses aux conclusions du comité européen des droits sociaux

Le comité demande des précisions et des exemples de jugements faisant jurisprudence en matière de licenciement

Le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif disciplinaire ou autre motif personnel ou qu'il soit économique. Le législateur n'a donné aucune définition de la cause réelle et sérieuse mais la jurisprudence a rendu de nombreux arrêts qui ont permis de cerner cette notion.

Le motif doit être établi c'est à dire susceptible d'être prouvé et doit être en lien avec le travail. Il doit également être objectif et exact et ne doit pas à ce titre reposer sur un doute, les griefs reprochés au salarié doivent être matériellement vérifiables. Enfin le motif doit être sérieux c'est à dire suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat.

Il existe de nombreux motifs de licenciement inhérents à la personne du salarié qu'ils soient disciplinaires motivés par une faute ou personnel sans qu'ils soient fautifs comme par exemple l'insuffisance professionnelle. En ce qui concerne la faute elle-même il existe une hiérarchisation. L'employeur qui reproche une faute au salarié doit en évaluer la gravité.

La faute légère ne peut pas justifier un licenciement mais donner lieu à une sanction disciplinaire. Mais la répétition de fautes légères peut constituer une faute constituant une cause réelle et sérieuse (faute sérieuse). Celle-ci justifie le licenciement mais ne rend pas impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Un refus de changement d'affectation peut constituer une faute sérieuse. La faute grave est celle qui par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée de son préavis. Cette faute peut trouver son origine dans une insubordination grave, des violences. La faute lourde est différente des autres dans la mesure où elle suppose de la part du salarié une intention de nuire à l'entreprise, cette qualification peut être retenue en cas de délits de droit pénal.

En cas de contestation par le salarié du motif c'est le juge qui contrôle le caractère réel et sérieux du motif invoqué. Il forme sa conviction au vu des éléments qui lui sont fournis par les parties et au besoin par toute mesure d'instruction qu'il estime utile. Si un doute subsiste il profite au salarié. C'est

pourquoi il n'existe pas de définition légale mais une construction jurisprudentielle de la cause réelle et sérieuse. Néanmoins s'il n'y a pas de liste nominative des motifs, l'étude de la jurisprudence permet de les regrouper en fonction de ceux qui sont le plus souvent utilisés.

➤ **Licenciement non économique**

- Abandon de poste et absences injustifiées:

Peut être constitutif d'une faute d'une gravité suffisante. Sont dans ce cas souvent prises en compte les responsabilités du salarié ou les conséquences sur le bon fonctionnement de l'entreprise (Cass.soc.3 avr.1996, n°93-40.656 ; CE 01.12.1982 n°33776).

Au contraire la gravité suffisante n'a pas été retenue pour un salarié qui s'était absenté irrégulièrement pendant deux heures et demi (CE.16.11.1988 n°68080) après 17 ans d'ancienneté (Cass.soc 28 nov.1984 n° 82-42.686) ou qui a cessé le service alors qu'il se trouvait dans un local insuffisamment chauffé le jour où la température était particulièrement froide (Cass.soc.05 juin 1986 SICAMA contre DUTEMPLE)

Un salarié ne doit pas s'absenter sans justificatifs pendant ses horaires de travail, les tribunaux ont considéré comme justificatifs la nécessité de se rendre chez un médecin (*Le fait de quitter son travail en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas, en soi, une faute de nature à justifier le licenciement*), de répondre à une urgence familiale.

Pour permettre le licenciement les absences injustifiées doivent être fréquentes ou importantes. L'incidence de celles-ci sur le fonctionnement de l'entreprise est également retenue de même que la répétition de telles absences et l'existence de précédentes sanctions.

- Respect des horaires

Là encore c'est la répétition de retards isolés qui peut fonder le licenciement d'autant qu'ils peuvent perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Le refus persistant de « pointer », le fait de pointer à la place d'un salarié pour cacher un retard ou encore le fait de falsifier une feuille de pointage même à la demande d'un supérieur hiérarchique ont été considérés comme des causes réelles et sérieuses de licenciement (Cass.soc.17 nov. 1988n°96-44.198, 10 janv.2001 n°98-45.102, cass.soc.21 oct.1998 n°96-43.277). De même le refus d'effectuer des heures supplémentaires (cass.soc.26 nov 2003, n°01-43.140) sauf si le refus est exceptionnel et justifié par un délai de prévenance trop court (Cass.soc.20 mai 1997,n°94-43.653).

- Malversations

Constituent des motifs légitimes le fait d'établir de fausses notes de frais (cass.soc.6 mai 1998, n°96-41.706) ou abuser des moyens de l'entreprise (Cass.soc.18 juin 2003 n°01-43.122). Mais une utilisation ponctuelle ne pourrait donner lieu à un licenciement. Cependant l'utilisation de la messagerie professionnelle pour émettre des propos antisémites constitue une faute grave (Cass.soc.2 juin 2004 n°03-45.269)

- Violences, injures, ivresse, comportement

Le salarié peut être licencié :

- S'il a exercé des violences ou suscite des craintes et est menaçant dès lors qu'il s'est déjà rendu coupable de violences dans le passé (cass.soc.9 juin 2004,n°01-47.283 et Cass.soc.3 nov.2004 n°02-45.896)

- A une attitude contraire aux bonnes mœurs ou inconvenante (Cass.soc.12 mars 2002 n°99-42.646)

- L'état alcoolique constitue toujours : transports en commun, chauffeurs-livreurs, convoyeurs de fonds (Cass.soc.6 février 1996 n°94-43.420). Or ces cas d'utilisation du véhicule il a été décidé que la simple consommation dans un vestiaire à la fin de la journée de travail ne justifiait pas un licenciement (Cass.soc.24 février 2004 n°02-40.290).

- La tenue vestimentaire même si elle relève d'une liberté individuelle ne constitue pas obligatoirement un droit fondamental du salarié. Tout dépend de l'emploi occupé (Cass.soc.12 juillet 1989, n°86-40.987). Le port du bermuda en raison du manque de correction envers les clients a été retenu (Cass.soc.28 mai 2003 n°02-40.273). Mais en général le port d'une tenue vestimentaire ne

peut être imposé que s'il est justifié par la nature de la tâche à accomplir, lié à l'exercice de certaines fonctions, à la nécessité d'assurer la sécurité et proportionné au but recherché.

- Le manquement à une obligation de loyauté justifie un licenciement lorsque le salarié travaille pour un concurrent ou concurrence l'activité de son employeur en détournant la clientèle, projette la création d'une société concurrente avec le débauchage de ses collègues, travaille pour son propre compte en utilisant les moyens de son employeur (cass.soc.30 nov 1994 n°93-40.465, 12 juillet 1999 n°97-41.981, 1^{er} déc.2004 n°01-41.306). Cependant exercer une autre activité à l'insu de son employeur ne constitue pas un acte déloyal dès lors qu'il n'y a pas de clause d'exclusivité et que le travail litigieux n'est pas effectué pendant l'horaire de travail et ne concurrence pas l'employeur (cass.soc.10 nov.1998 n°96-42.776).

- Le fait de s'endormir pendant les heures de travail pour un veilleur de nuit peut constituer un motif de licenciement (cass.soc.16 juin 1993 n° 91-45.462) sauf s'il est momentané et constitue un fait isolé (cass.soc. 18 juin 1997 n° 94-43.634).

- Liberté d'expression

Tout salarié dispose de la liberté d'expression aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise. Le droit du salarié à la liberté d'expression dans l'entreprise affirmé pour la première fois par la cour de cassation en 1988 cette liberté ne peut être restreinte que si la nature de la tâche à accomplir le justifie et sous réserve que ces restrictions soient proportionnées au but recherché. Le conseil d'état a jugé que portait atteinte aux droits de la personne une clause d'un règlement intérieur interdisant « *les discussions politiques et religieuses et, d'une manière générale toute conversation étrangère au service* » (CE 25.01.1989 n°64296). Toutefois le salarié ne peut pas abuser de cette liberté d'expression en tenant des propos injurieux, diffamatoires et excessifs.

Ont justifié un licenciement par exemple les propos d'un salarié qui tourne en dérision les instructions données par son employeur et dénigre systématiquement les méthodes commerciales qu'il met en place (cass.soc.5 mai 2004 n°01-45.992). Mais l'envoi à un journal satyrique d'une lettre stigmatisant l'attitude de supérieurs hiérarchiques n'a pas été considéré comme un abus de la liberté d'expression (Cass.soc.5 mai 1993 n°90-45.893).

La liberté d'expression ne doit pas faire échec à l'obligation de discrétion qui concerne les informations professionnelles dont le salarié a connaissance. La divulgation d'informations professionnelles peut être sanctionnée compte tenu de l'importance de celles-ci et des conséquences qui en résultent.

- Mésentente et perte de confiance

Un licenciement peut intervenir en cas d'incompatibilité d'humeur, de mécontentement ou relations difficiles avec d'autres salariés s'il en résulte une perturbation de l'activité de l'entreprise et à condition que ces faits soient matériellement imputables au salarié concerné (cass.soc.17 jan.2001 n°98-44.354). La lettre de licenciement doit préciser ces éléments factuels la simple mention de « problème de collaboration » ne suffit pas (cass.soc.23 janv.2001 n°98-41.992).

De même l'allégation d'une perte de confiance envers un salarié ne constitue pas en soi un motif de licenciement même si elle s'appuie sur des faits objectifs (cass.soc.26 janv.2000 n°97-43.047). Mais les faits peuvent conduire au licenciement dès lors qu'ils sont de nature à empêcher la continuation de l'activité professionnelle (Cass.soc.4 octobre 1995 n° 92-42.124).

- Discipline

Le non-respect des consignes peut justifier un licenciement ainsi en est-il du refus d'accomplir une tâche qui entre dans les attributions du salarié ou qui correspond à sa qualification ou de se conformer aux directives de l'employeur. Tel fut le cas du refus de suivre une formation organisée dans l'intérêt de l'entreprise et en rapport avec les fonctions (cass.soc.3 mai 1990 n°88-41.900 sauf motif légitime de refus (cass.soc.7 avril 2004 n°02-40.493).

S'agissant de la liberté religieuse, le salarié ne peut pas refuser d'exécuter une tâche en raison de ses convictions religieuses (Cass.soc.24 mars 1998 n°95-44.738).

- Maladie et inaptitude physique

Ces motifs ne peuvent pas en soi constituer des motifs de licenciement (motifs discriminatoires).

Cependant les absences répétées ou prolongées peuvent justifier un licenciement à la double condition qu'elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié (Cass.soc.13 mars 2001 n°99-40.110, 21 sept.2005 n°04-45.552 et 19 oct.2005 n°03-46.847).

- Insuffisance professionnelle

Elle permet de rompre le contrat dans la mesure où le salarié ne remplit pas les obligations liées à sa qualification. L'insuffisance professionnelle ne peut jamais entraîner un licenciement pour motif disciplinaire car dans ce cas le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse (Cass.soc.19 juin 2002 n°00-43.602 et 9 mai 2000 n°97-45.163). Le salarié est incompetent mais pas fautif. Des erreurs de gestion peuvent fonder l'insuffisance (cass.soc.28 oct.1996 n° 94-45.374) ou encore un manque d'organisation professionnelle (Cass.soc 10 oct.2001 n°99-45.929).

➤ **Licenciement économique**

Le comité demande si la notion de motif économique est limitée à la prise en compte des difficultés économiques ou si elle inclut d'autres stratégies de l'entreprise.

Le licenciement économique concerne l'emploi et non la personne du salarié. Le licenciement économique est défini à l'article L.321-1 du code du travail : suppression ou transformation d'emploi ou modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

La jurisprudence a dégagé comme autres motifs économiques la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise ainsi que la cessation d'activité de l'entreprise.

- Difficultés économiques

Ces difficultés doivent être avérées et elles s'apprécient au moment où est prise la décision de licencier (cass.soc.26 fév.1992, n°90-41.247), elles s'apprécient de plus au niveau de l'entreprise et non pas de l'établissement (cass.soc.7 oct.1998 n°96-43.107) ou au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise sans être obligé de s'en tenir aux entreprises situées sur le territoire national (Cass.soc.12 juin 2001 n°99-41.839).

L'employeur doit établir la réalité des difficultés économiques peu importe que les difficultés soient dues à des erreurs de gestion. La cour de cassation juge que l'erreur du chef d'entreprise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule la légèreté blâmable (cass.soc.14 déc.2005 n°03-44.380).

Mais pour que le motif économique soit reconnu il ne suffit pas de faire état de dettes importantes (cass.soc.12 déc 1991 n°90-45.810) ou d'invoquer un chiffre d'affaires ou des bénéfices en baisse. Il est nécessaire que cette baisse ne lui permette pas de faire face à ses engagements financiers et que la survie de l'entreprise nécessite la suppression d'emploi (cass.soc.24 mars 1999 n° 97-40.081).

- Mutations technologiques

Correspond à l'introduction de techniques, processus ou matériels nouveaux qui vont conduire à des suppressions ou transformations d'emploi ou des modifications de contrats de travail.

Il n'est pas nécessaire que la compétitivité de l'entreprise soit menacée (Cass.soc.9 oct.2002 n°00-44.069 mais les changements technologiques doivent être importants (Cass.soc.13 mai 2003 n°00-46.766).

L'employeur ne doit pas négliger son obligation d'adaptation des salariés aux évolutions prévisibles de leur emploi (Cass.soc.19 nov.1992 n°90-45.970) sinon le licenciement s'avère injustifié.

- Suppression d'emploi

Le poste du salarié doit avoir effectivement été supprimé. Si le salarié a été remplacé dans son emploi il n'y a pas licenciement économique même si l'embauche de remplacement est intervenue avant le licenciement(Cass.soc.12 janv.1999 n°96-44.052). De même si un recrutement intervient postérieurement avec un salarié de qualification comparable au salarié licencié le licenciement est

privé de cause réelle et sérieuse (cass.soc.22 fév.1995 n°93-44.074). Mais la suppression d'emploi ne correspond pas nécessairement à la suppression des fonctions qui peuvent être ventilées entre plusieurs salariés (cass.soc.2 juin 1993.n°90-44.956).

- Transformation d'emploi

Peut être consécutive à une réorganisation de l'activité rendue nécessaire par des difficultés économiques ou même développement des activités de l'entreprise.

La cour de cassation a estimé justifié le licenciement d'une secrétaire qui n'avait pas pu s'adapter à la transformation de son emploi lié à la prise en charge de nouvelles activités techniques par la société. Cette évolution exigeait la transformation du poste de secrétaire dactylographe en emploi de secrétaire de direction chargée de la rédaction de devis (Cass.soc.16 déc.1997 n° 99-41.816).

- Sauvegarde de la compétitivité

Soit la réorganisation d'une entreprise est motivée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques et trouve sa justification dans celles-ci, soit elle intervient en dehors de toute difficulté économique et de toute mutation technologique et ne peut constituer une cause économique de licenciement « que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ». (Cass.soc.27 juin 1995 n° 95-42.729, Cass.soc.13 mai 2003 n°00-46.766). La réorganisation peut être mise en œuvre pour prévenir des difficultés. Ainsi des difficultés économiques prévisibles en raison de l'évolution technologique et avec elles des menaces à terme sur l'emploi, justifient la réorganisation (Cass.soc.11 janvier 2006 n°05-40.977 et 04-46.201).

De nombreux arrêts de la Cour de cassation encadrent et contrôlent la notion de réorganisation : « Une réorganisation ne peut être une cause économique de licenciement qu'autant qu'elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ». Dès lors, est dépourvu de cause économique :

- le licenciement dès lors que « la réorganisation intervenue pour réaliser des économies dans un contexte pourtant favorable n'obéissait qu'à une volonté de rationalisation financière de gestion et n'était pas dictée par la nécessité de sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité de l'entreprise » (23 juin 1999 n° 97-42.224, 9 mars 2004 n°02-41.883).
- la réduction de frais fixes (Cass.soc.12 juin 2001 n°99.41-57.571)
- la réduction de la charge salariale (cass.soc.9 déc.2003 n° 01-46.228)

- La cessation d'activité

Le 16 janvier 2001, la Cour de cassation a admis que la cessation d'activité puisse constituer un motif économique de licenciement (n° 98-44.647 et cass.soc.30octobre 2002 n° 00-43.624) quelle que soit la cause de la cessation (non-renouvellement de bail, dissolution d'une association mais il ne faut pas que cette cessation soit due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable (Cass.soc.30 oct.2002 n° 00-43.624).

D'autre part la cessation d'activité doit être définitive (cass.soc.15 oct.2002 n° 01-46.240) et totale (cass.soc.16 mars 2004 n°01-44.477).

- Refus de modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour raison économique

Ce n'est pas le refus du salarié qui constitue le motif de licenciement mais les raisons qui ont poussé l'employeur à proposer la modification du contrat.

Constituent des modifications légitimes justifiées par un motif économique :

- une réduction de rémunération générale et globale pour préserver l'emploi dans une conjoncture difficile (Cass.soc.26 janv.1994 n° 91-40.868)
- une réduction de l'horaire de travail motivée par des résultats déficitaires (cass.soc.21 juillet 1994 n° 93-41.894).

Mais ne sont pas des modifications économiques justifiées :

- une diminution de la rémunération motivée par la volonté de réaliser des bénéfices plus importants (Cass.soc.26 nov.1996 n° 93-44.811)

- la transformation d'un emploi à temps complet en temps partiel dès lors que la baisse du chiffre d'affaires alléguée n'est pas démontrée (Cass.soc.2 juin 1993, n°90-45.947).

Le comité demande quelles sont les conséquences de l'emprisonnement du salarié en raison de comportement en dehors du travail.

A titre liminaire il sera rappelé que l'incarcération du salarié n'est pas en soi un cas de force majeure ni ne constitue, à elle seule, une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En matière d'incarcération il convient de distinguer la détention provisoire de l'incarcération du salarié qu'elle soit de courte ou longue durée.

En ce qui concerne la détention provisoire la Cour de cassation dans son arrêt du 26 février 2003 (Cass.soc.26 fév.2003, n°01-40.255) a précisé que « *le placement d'un salarié en détention provisoire, alors qu'il est présumé innocent, entraîne la suspension du contrat de travail ; et attendu qu'ayant constaté que le comportement incriminé du salarié était intervenu en dehors du travail et n'avait aucun lien avec l'activité professionnelle et que l'incarcération du salarié n'avait entraîné aucun trouble dans l'organisation de l'entreprise, la cour d'appel a exactement décidé (...) que ce fait de vie personnelle ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement...* ».

Pour ce qui est de l'incarcération née d'une condamnation pénale, les faits commis par le salarié dans sa vie personnelle ne peuvent pas, en principe, constituer une faute dans sa relation de travail. Néanmoins ils pourront constituer une cause de licenciement s'il en résulte, compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de la finalité propre de l'entreprise, un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise (Cass.soc.25 juin 1980, n°79-40.292 ; Cass.soc.20 novembre 1991, n°89-44.605 ; Cass.soc.16 décembre 1998, n°96-43.540).

Le licenciement d'un salarié incarcéré, même pour des faits de « vie privée » peut également résulter de l'inexécution par ce dernier de ses obligations contractuelles. La relation entre l'incarcération et l'absence qui en découle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La jurisprudence dégagée sur l'absence prolongée en cas de maladie du salarié, motivée par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée pourrait être transposée en cas d'incarcération. Ce n'est pas alors l'incarcération ou l'absence au travail qui constitue la cause du licenciement mais leurs effets sur le fonctionnement de l'entreprise. Tirant les conséquences de l'inexécution des obligations contractuelles, l'employeur doit procéder au licenciement du salarié détenu pour nécessité de remplacement ou désorganisation du service.

Ainsi, des faits sanctionnés pénalement, commis sans lien avec le travail, mais qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise, peuvent constituer le fondement d'un licenciement justifié mais la faute n'est pas nécessairement considérée comme grave (Cass.soc.27 janvier 2000, n° 97-45.966).

Dans ces cas l'employeur doit respecter la procédure de licenciement (Cass.soc.30 avr.1997, n° 84-42.554) y compris la procédure spécifique attachée au salarié protégé (Cass.soc.19 déc.1990, n°88-40.189).

En aucun cas l'employeur ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail du fait du salarié en raison de la mise en détention provisoire ou non d'un de ses salariés (Cass.soc.19 déc.1990 déjà cité ; Cass.soc.17 mars 1993, n°89-41.974). Une telle décision de l'employeur s'analyse selon la Cour de cassation en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, dans tous les cas, le salarié se trouve empêché de remplir ses obligations contractuelles puisqu'il est absent de l'entreprise. S'il ne justifie pas de cette absence auprès de son employeur, il s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

En conséquence le salarié incarcéré doit informer ou faire informer son employeur des causes précises et de la durée prévue de son absence. Une absence sans justificatif a été retenue par les juges du fond comme constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement (CA Paris, 11 juil.1991 Thai Son N'Guyen). De surcroît, si le motif invoqué s'avère fallacieux, le licenciement peut être prononcé pour faute grave (Cass.Soc.31 mars 1993, n°89-43.367). Mais en aucun cas, comme précisé précédemment, l'employeur ne peut rompre le contrat du fait du salarié alors même qu'il serait en absence injustifiée ou irrégulière (Cass.soc.30 avr.1987, n° 84-42.554 et Cass.soc.10 juin 1998, n° 96-40.708, précités).

En ce qui concerne la perte de confiance la Cour de cassation a toujours admis qu'elle ne constituait pas en soi un motif de licenciement et qu'elle devait être fondée sur des faits objectifs imputables au

salarié, à défaut le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass.soc.25 juin 1991, n° 88-42.737 ; Cass.soc.17 déc.1992, n° 91-45.896). En 2001 (Cass.soc.29 mai 2001, n° 98-46.341) elle a décidé que même reposant sur des éléments objectifs la perte de confiance n'est pas une cause de licenciement. Seuls désormais les éléments objectifs, matériellement vérifiables, peuvent constituer une cause de licenciement mais non la perte de confiance qui en résulte. Depuis 1992, il n'apparaît pas que la détention ait été invoquée au titre de la perte de confiance.

ARTICLE 26: DROIT A LA DIGNITE AU TRAVAIL

Prière d'indiquer de quelle manière les organisations d'employeurs et de travailleurs sont consultées par les autorités publiques sur les mesures à prendre pour donner effet à chacun des paragraphes de l'article 26 (procédures et niveau de consultation, contenu et fréquence de la consultation).

ARTICLE 26 PAR. 1

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;»

Question A

Prière d'indiquer quelles formes de comportement sont considérées comme du harcèlement sexuel.

Question B

Prière d'indiquer quelles activités de sensibilisation, d'information et de prévention sont mises en œuvre pour combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail (description, groupes cibles, dépenses, etc.).

Prière d'indiquer le rôle de l'employeur dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel. Prière de fournir des précisions sur les programmes de formation, les publications et infrastructures qui existent et que les employeurs mettent en place pour lutter effectivement contre de tels agissements.

Prière d'indiquer s'il existe des infrastructures spécialisés pour recevoir et traiter des plaintes contre de tels agissements (comme ombudsman, conseillers, etc.).

Question C

Prière d'indiquer quelles mesures préventives sont prises sur le lieu de travail en matière de harcèlement sexuel et si la loi prévoit des sanctions contre de tels agissements (en particulier compensation financière ou autre).

Prière de fournir des précisions sur les procédures judiciaires disponibles et d'indiquer sur qui repose la charge de la preuve.

Prière d'indiquer quelles sont les responsabilités de l'employeur en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Question D

Prière d'indiquer si la réintégration est possible dans les cas de licenciement ou de démission volontaire résultant du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail et dans les cas où la réintégration n'est pas possible, prière d'indiquer quel est le montant des indemnités accordées. Prière d'indiquer les mesures prévues pour combattre toute forme de rétorsion à la suite d'une plainte pour harcèlement sexuel.

Article 26 par. 1

Réponses A, B, C et D:

La loi de modernisation sociale votée le 19/12/2001 (cf rapport précédent) a été remplacée par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, elle-même complétée par celle du 3 janvier 2003 relative à la relance de la négociation collective.

La loi de 2002 a institué le délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, celle de 2003 a complété ce dispositif par un volet social ; elle a instauré des dispositions qui sanctionnent les répercussions du harcèlement sexuel sur le plan professionnel tant dans le code du travail que dans le statut des trois fonctions publiques.

Le harcèlement sexuel est caractérisé dès lors "qu'un salarié ou un candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise est sanctionné, licencié ou fait l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul", en vertu de l'article L. 122-46 du code du travail.

De cette définition, il convient de retenir que :

- La lutte contre le harcèlement sexuel s'étend au candidat à un poste, au stagiaire, au candidat à une période de formation..
- Les agissement de harcèlement sexuel peuvent émaner de toute personne dans l'entreprise, collègue, subordonné.
- Ce sont les agissements qui ont des conséquences sur l'emploi et qui relèvent du pouvoir de l'employeur, telles l'embauche, la rémunération, la formation, le reclassement, la promotion qui sont interdites dans le code du travail;
- L'objet des agissements de harcèlement sexuel, à savoir l'obtention des faveurs sexuelles.

➤ **Preuve du harcèlement sexuel**

En cas de litige devant le conseil des prud'hommes, la charge de la preuve est aménagée :

Le salarié doit établir les faits objectifs qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, à l'aide par exemple de témoignages, de certificats médicaux,...

L'employeur ou le salarié mis en cause doit ensuite établir que les agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que les actes et décisions ou actes reprochés sont justifiés par des éléments objectifs.

C'est au juge qu'il appartient de former sa conviction au vu de ces éléments, au besoin après avoir ordonné toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

➤ **Action des organisations syndicales et des associations**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative au harcèlement sexuel en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'association, déclarée depuis au moins 5 ans à la date des faits et dont l'objet est de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou les mœurs peut agir devant les juridictions pénales si elle justifie de l'accord écrit du ou de la salarié(e). Si cette dernière est mineure, l'accord du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal est nécessaire.

➤ **Obligation de prévention de l'employeur**

L'employeur doit organiser la prévention dans son entreprise (article L.122-48 du CT): dans les entreprises d'au moins 20 salariés, les dispositions concernant le harcèlement sexuel doivent figurer dans le règlement intérieur. Le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail peut proposer à l'employeur des mesures de prévention, notamment par l'aménagement des conditions de travail.

Par ailleurs, la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité institue une autorité administrative indépendante compétente « pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie » (article 1er de la loi).

Ces nouvelles dispositions permettent de mieux couvrir l'ensemble des discriminations, complétant ainsi les mesures mises en place depuis la loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale.



Réponses aux questions du CEDS

Dans ses conclusions sur le rapport précédent, le CEDS « considère qu'il n'est pas nécessaire que la législation d'un Etat fasse explicitement référence aux phénomènes de harcèlement dès lors que le droit de cet Etat dispose d'outils permettant une protection efficace du travailleur contre les différentes formes de discrimination ».

Les dispositions en vigueur au moment de la rédaction de ce rapport permettaient déjà de couvrir tout le champ de l'article 26 de la Charte révisée.

On peut ajouter que « la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité couvre dorénavant l'ensemble des discriminations et améliore par conséquent les dispositions permettant d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail ».

Le comité demande des informations sur la nature et l'importance des dommages intérêts que peut obtenir la victime d'un acte de harcèlement sexuel pour pouvoir déterminer s'ils sont suffisamment réparateurs pour elle et dissuasifs pour l'employeur.

Les sanctions possibles en matière de harcèlement sexuel en France :

➤ **Sanctions disciplinaires et pénales**

Aux termes de l'article L.122-47 du code du travail, l'auteur du harcèlement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise. Il est en outre passible de sanctions pénales (article 222-33 du code pénal).

Le supérieur ou l'employeur qui prend une sanction disciplinaire à l'encontre d'une personne victime ou témoin de harcèlement sexuel, refuse le versement d'une part de salaire ou le bénéfice d'une promotion, ou décide d'une mutation, encourt des sanctions pénales.

En application de l'article L.152-1-1, toutes infractions aux dispositions du code du travail relatives au harcèlement moral, sexuel ou à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prises, soit lors de l'embauche, soit au cours de l'exécution du contrat de travail, entraînent l'application de sanctions pénales : peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ou l'une de ces deux peines seulement.

Très peu de jugements ont été rendu en la matière et lorsqu'il a été accordé des dommages et intérêts, les montants de ceux-ci varient le plus souvent entre 1500 et 3000 euros.

Le tribunal a la faculté, en application de l'article L.152-1-2, d'ajourner le prononcé de la peine, sous réserve, pour l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, de définir et de prendre, le cas échéant, dans un délai déterminé, les mesures propres à rétablir dans l'entreprise l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En outre, les garanties suivantes sont offertes au candidat à un emploi et au salarié :

- La nullité de toute sanction ou licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel
- L'interdiction de toute décision discriminatoire aussi bien à l'embauche que pendant ou lors de la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, l'article 222-33 du code pénal dispose que :

« le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ». Le champs de ce texte est plus large que le seul droit du travail (agent publics p.ex)

En matière de harcèlement, notamment sexuel, il est à noter que les services de l'inspection du travail, eu égard à la nature même de l'infraction, se heurtent à des obstacles matériels pour constater personnellement des faits qui permettent de dresser un procès verbal

L'aménagement de la charge de la preuve n'est pas opérant au pénal et ne permet pas le développement du nombre d'affaires devant cette juridiction. Par ailleurs, au pénal le risque est plus grand pour le requérant qui peut être accusé à son tour pour dénonciation calomnieuse si les faits ne sont pas avérés.

➤ **Sanction civile**

En application du dernier alinéa de l'article L.122-14-4 du code du travail, « si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois ».

Le comité souhaite connaître les mesures prises pour lutter contre le harcèlement sexuel subi par les travailleurs indépendants.

Les travailleurs indépendants ne sont par définition, pas concernés par l'application de la législation et la réglementation concernant les relations du travail pour lesquelles les dispositions du code du travail sont détaillées ci-dessus.

Aussi, les dispositions du code pénal peuvent être retenues à l'encontre de personnes qui auraient agressé sexuellement dans le cadre d'une relation commerciale un travailleur indépendant.

Il est à noter que l'article 222-33 du code pénal est complété par l'article 222-33-1. Ce dernier prévoit que les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables dans les conditions prévues par l'article 121-2 des infractions définies aux articles 222-22 à 222-31 (agressions sexuelles).

Les peines encourues par les personnes morales sont :

- l'amende, dont le taux maximum est égal au quintuple de celle prévue pour les personnes physiques, lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est 1 million d'euros ;
- Lorsque la loi le prévoit à l'encontre d'une personne morale, un crime ou délit peut être sanctionné d'une ou plusieurs peines suivantes :
 1. La dissolution, lorsque la personne morale a été créée ou, lorsqu'il s'agit d'un crime ou d'un délit puni en ce qui concerne les personnes physiques d'une peine d'emprisonnement supérieure à cinq ans, détournée de son objet pour commettre les faits incriminés ;
 2. L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales
 3. Le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire;
 4. La fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ;
 5. L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ;
 6. L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, de faire appel public à l'épargne ;
 7. L'interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'émettre des chèques autres que ceux qui permettent le retrait de fonds par le tireur auprès du tiré ou ceux qui sont certifiés ou d'utiliser des cartes de paiement ;
 8. La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit ;
 9. L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication audiovisuelle.

Les peines définies aux 1. et 3. ci-dessus ne sont pas applicables aux personnes morales de droit public dont la responsabilité pénale est susceptible d'être engagée. Elles ne sont pas non plus applicables aux partis ou groupements politiques ni aux syndicats professionnels. La peine définie au 1° n'est pas applicable aux institutions représentatives du personnel.

Dans une affaire récente, le lien entre la rupture du contrat de travail et les faits de harcèlement sexuel a été établi, le juge a reconnu la responsabilité de l'employeur et ainsi condamné la personne morale incriminée à verser 60 000 euros de dommages et intérêts à la victime pour rupture abusive du contrat de travail (conseil des prud'hommes de Strasbourg – 17 décembre 2002 – Melle Boukhelifa / IRCAD-EITS et SA WEBS'SURG).

ARTICLE 26 PAR. 2

«En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements».

Question A

Prière d'indiquer quelles formes de comportement sont considérées comme des actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre un travailleur.

Question B

Prière d'indiquer toutes mesures telles que la législation, la réglementation, les conventions collectives prises pour combattre de tels actes.

Question C

Prière de répondre aux questions B à D du paragraphe 1 concernant tout acte condamnable ou explicitement hostile et offensif dirigé contre un salarié autre que le harcèlement sexuel.

Article 26 par. 2

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent (voir loi du 17 janvier 2002).

ARTICLE 28: DROIT DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS A LA PROTECTION DANS L'ENTREPRISE ET FACILITES A LEUR ACCORDER

«Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des représentants des travailleurs de remplir leurs fonctions de représentants, les Parties s'engagent à assurer que dans l'entreprise:

- a. ils bénéficient d'une protection effective contre les actes qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivés par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs dans l'entreprise;*
- b. ils aient les facilités appropriées afin de leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions en tenant compte du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée».*

Question A

Prière d'énumérer toutes les formes de représentation des travailleurs dans l'entreprise prévues par la législation en indiquant les différences qui peuvent exister selon les secteurs économiques ou la taille de l'entreprise et prière d'indiquer comment sont désignés les représentants des travailleurs.

Question B

Prière d'indiquer comment les représentants des travailleurs sont assurés d'une protection efficace dans l'entreprise contre tout acte leur portant préjudice en raison de leur qualité ou de leurs activités de représentants des travailleurs (dispositions légales générales ou spécifiques).

Question C

Prière de décrire les recours dont disposent les représentants des travailleurs qui prétendent être victimes d'actes leur portant préjudice en raison de leur qualité ou de leurs activités de représentants des travailleurs. Prière d'indiquer sur qui repose la charge de la preuve dans ces cas.

Question D

Prière d'énumérer les dispositions prévues par la législation, les conventions collectives ou la pratique permettant aux représentants des travailleurs de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions. Prière d'indiquer les dispositions supplémentaires que contiennent les conventions collectives à cet égard, en fournissant des exemples représentatifs. Prière d'indiquer également si des restrictions ou des exceptions sont prévues par la législation ou dans les conventions collectives.

Article 28

Réponse A: représentation du personnel dans les entreprises



Réponses aux conclusions du comité européen des droits sociaux

Le comité européen des droits sociaux estime que le droit français offre une protection suffisante aux représentants des travailleurs mais demande toutefois des éléments sur la mise en œuvre réelle de ces dispositions dans la pratique.

La DRT dispose de statistiques émanant de la DARES sur les licenciements de salariés protégés de 2001 à 2003 (voir document ci-après). Il est également possible d'adresser au comité des exemples de décisions prises par les inspecteurs du travail et le ministre en matière de licenciement de salariés protégés (voir pièce jointe en fin de doc.).

La teneur du contrôle effectué par l'administration en matière de licenciement de salariés protégés pourrait également être explicitée à l'intention du comité.

L'inspecteur du travail doit, dans tous les cas, examiner si la mesure de licenciement envisagé est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par le salarié (article R. 436-7 du code du travail) ainsi que la régularité de la procédure suivie par l'employeur. L'administration peut retenir des motifs d'intérêt général pour refuser l'autorisation de licenciement (par exemple si le licenciement du salarié fait disparaître la représentation du personnel au sein de l'entreprise).

Pour les demandes d'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire, l'administration doit vérifier la réalité des faits reprochés et, si celle-ci est établie, que ces faits constituent une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement compte tenu notamment des circonstances de l'espèce et, s'il y a lieu, de la nature et de l'étendue des responsabilités qui sont confiées au salarié (voir notamment CE, Ass. 05/05/1976, SAFER D'Auvergne ; CE, 24/03/99, Sté Ecosita).

Pour les demandes d'autorisation de licenciement pour motif économique, l'administration doit apprécier la réalité du motif économique, la réalité de la suppression du poste du salarié, et la matérialité des efforts de reclassement effectués par l'employeur (CE, 1802/1977, Abellan)

Première Synthèse

Informations

LES LICENCIEMENTS DE SALARIÉS PROTÉGÉS DE 2001 À 2003 : le motif économique prédominant, toujours et encore

Entre 2001 et 2003, les demandes de licenciement de représentants du personnel présentées aux inspecteurs du travail par les employeurs sont reparties à la hausse, parallèlement à la hausse générale des licenciements liée au ralentissement de la conjoncture économique. Le motif le plus souvent invoqué est le motif économique.

Un peu plus de 85 % de ces demandes donnent lieu à une autorisation et 7 % des décisions de l'inspection du travail font l'objet d'un recours auprès du ministre.

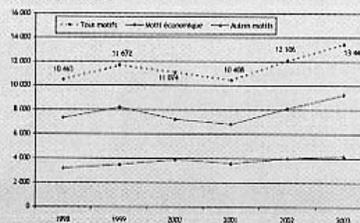
En 2003, 13 400 salariés protégés ont fait l'objet, en France métropolitaine, d'une demande d'autorisation de licenciement, que ce soit pour raisons économiques ou pour d'autres motifs (encadrés 1 et 2). Ils étaient 11 000 en 2000, soit une augmentation de plus de 21 % (graphique 1). Après une année de léger recul en 2001, les demandes de licenciement de salariés protégés sont reparties à la hausse en 2002 et 2003 ⁽¹⁾.

(1) - Ces données n'intègrent pas les transferts d'activité (encadré 3).

Une hausse des licenciements de salariés protégés liée à la conjoncture

Les demandes de licenciement de salariés protégés évoluent avec la conjoncture économique: elles diminuent en période de bonne conjoncture et augmentent dès que la situation sur le marché de l'emploi se dégrade. Ainsi, depuis 2001, avec le ralentissement de la croissance, la stagnation de la création d'emplois dans le secteur marchand et l'augmentation des défaillances d'entreprise et du chômage, elles sont reparties à la hausse [1; 2].

Graphique 1
Demandes de licenciement de salariés protégés, selon le motif



Source :
fichier des demandes
de licenciement
de salariés protégés,
Dares.

Champ : salariés protégés.



Cette dimension conjoncturelle des demandes de licenciement de salariés protégés est confirmée par l'évolution quasi-parallèle des demandes d'emploi enregistrées à l'Anpe suite à un licenciement. Celles-ci ont augmenté de 29 % entre 2000 et 2003 (graphique 2),

La prédominance du motif économique

Ce sont les demandes justifiées par un motif économique qui contribuent le plus à la hausse des licenciements de salariés protégés : elles ont augmenté de près d'un tiers entre 2000 et 2003 (graphique 1). Elles sont en effet les plus sensibles à la conjoncture : leur proportion dans l'ensemble des demandes est la seule à avoir augmenté depuis 2000. En 2003, elles représentent presque sept demandes sur dix.

Quel que soit l'état de la conjoncture, le recours au motif économique est prédominant dans les établissements qui

licencient des salariés protégés. Ainsi, il est deux fois plus souvent avancé dans les demandes de licenciement de salariés protégés que pour l'ensemble des licenciés qui s'inscrivent à l'Anpe, et presque trois fois plus que parmi les motifs de licenciement déclarés par les établissements eux-mêmes (tableau 1).

La prédominance de ce motif dans les demandes de licenciement de salariés protégés est d'autant plus significative que ce sont en général les établissements de petite taille qui recourent le plus au motif économique. Or, les établissements qui licencient des salariés protégés sont, en moyenne, plus grands que l'ensemble des établissements, en raison d'une plus faible couverture des petites unités par les institutions représentatives du personnel.

Cette prédominance du motif économique s'est renforcée au cours des dernières années. Ainsi, entre 2000 et 2003, sa

part dans les demandes de licenciement visant des salariés protégés s'est accrue de quatre points, alors qu'elle est globalement en baisse pour l'ensemble des salariés (tableau 1).

Près de deux demandes sur trois visent des salariés protégés non syndiqués

La part des demandes de licenciement de représentants non syndiqués a augmenté, pour atteindre 64 % en 2003 (graphique 3). Or, ceux-ci sont traditionnellement plus concernés par le motif économique : 74 % en 2003, contre 60 % pour les représentants syndiqués (graphique 4). Ils sont en effet très présents dans les petits établissements des secteurs du commerce, des services et de la construction, où les taux de syndicalisation sont parmi les plus faibles [3]. C'est justement dans ces petits établissements que la proportion des demandes pour motif économique est la plus élevée. D'ailleurs, parmi ces élus non syndiqués, une demande de licenciement sur cinq concerne un représentant des salariés en cas de liquidation judiciaire.

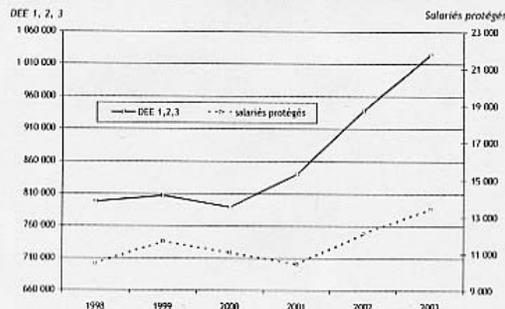
Quant aux salariés protégés syndiqués, le recours au motif économique, là encore prédominant quel que soit le syndicat, augmente sensiblement (graphiques 3 et 4). C'est pour les salariés affiliés à la CGT, à la CGC et surtout à la CFDT que la hausse des demandes de licenciement est la plus forte.

À l'opposé, le motif professionnel est très peu invoqué par les employeurs. Il vise plus fréquemment les salariés syndiqués à la CGC. Enfin, les demandes liées à un motif disciplinaire visent, une fois sur deux, des salariés syndiqués. Ceux qui sont affiliés à la CGT sont les plus touchés.

Près de neuf licenciements demandés sur dix sont autorisés

Un peu plus de 85 % des demandes de licenciement de salariés protégés ont donné lieu à une autorisation de l'inspec-

Graphique 2
Demandes de licenciement de salariés protégés et demandes d'emploi à l'ANPE en catégories 1, 2, 3 suite à un licenciement (tous motifs)



Sources : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares - Anpe.

Champ : salariés protégés - demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE catégories 1, 2, 3 (DEE 1, 2, 3) suite à un licenciement.

Tableau 1
Part des licenciements pour motif économique

	En pourcentage			
	2000	2001	2002	2003
Declarations des employeurs de salariés protégés (demandes de licenciement)	65	66	67	69
Declarations de l'ensemble des salariés licenciés (DEE 1, 2, 3)	37	34	33	34
Declarations des employeurs ayant licencié (DMMO/EAMMO)	27	23	23	25

Lecture : en 2003, 69 % des demandes de licenciement de salariés protégés sont justifiées par un motif économique ; 34 % des salariés licenciés s'inscrivent à l'Anpe déclarent avoir été licenciés pour motif économique ; selon les employeurs des établissements d'au moins 10 salariés, 25 % des licenciements auxquels ils ont procédé s'expliquent par un motif économique.

tion du travail en 2003, une proportion comparable à celle des années précédentes.

Les demandes pour motif personnel, qu'elles tiennent à des questions de discipline ou à l'exercice même de l'activité professionnelle du salarié protégé, suscitent le plus de réticences. Elles ne donnent lieu qu'à deux accords sur trois pour les motifs disciplinaires et trois sur quatre pour les motifs professionnels. C'est pour la CGT que le taux de refus pour motif disciplinaire est le plus important. Le taux d'autorisation des licenciements pour motif économique est toujours légèrement supérieur à la moyenne (neuf fois sur dix).

L'importance du motif économique dans les demandes de licenciement de salariés protégés pourrait donc s'expliquer en partie par un risque de refus plus faible que pour les autres motifs.

Les autorisations de licencier « toutes choses égales par ailleurs »

Plusieurs facteurs sont susceptibles d'avoir une incidence sur la décision finale de l'inspecteur du travail, le plus important étant le motif de la demande. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet d'isoler les effets de ces différents facteurs (tableau 2).

La taille de l'établissement, tout d'abord, joue un rôle important. Les demandes des très petites unités, ou des grandes, ont plus de chance d'aboutir que celles provenant d'établissements petits ou moyens. Diverses explications peuvent être envisagées : les petites unités, quand elles sont exceptionnellement dotées d'institutions représentatives du personnel, bénéficieraient d'un préjugé favorable qui les rendraient moins suspectes d'un licenciement non justifié. À l'opposé, les grandes unités pourvues de ressources importantes en matière de gestion du personnel présenteraient des dossiers mieux bâtis et moins contestables que ceux de la moyenne des unités.

De même, « toutes choses égales », les licenciements pour motif disciplinaire ou professionnel sont nettement moins autorisés que ceux pour motif économique. C'est sur eux, en effet, que pèsent le plus les soupçons de licenciement discriminatoire.

Lorsque les salariés protégés cumulent les mandats, ils sont davantage protégés contre les licenciements. De même, la qualité de délégué syndical représente un atout pour le salarié protégé par rapport à celle d'élu, *a fortiori* si celui-ci n'est pas syndiqué.

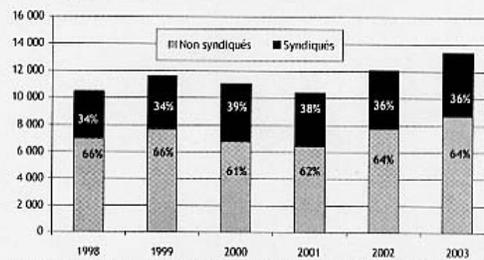
Contrairement à la catégorie professionnelle du salarié protégé, l'affiliation syndicale n'est pas neutre par rapport à la décision : si près de 40 % des demandes de licenciement de salariés protégés syndiqués concernent des adhérents à la

CGT, le fait d'appartenir à cette confédération diminue la probabilité de voir la demande autorisée par rapport à celle frappant tous les autres syndicats, particulièrement la CGC. Il est possible que la fréquence des demandes concernant des adhérents de la CGT fasse que ces licenciements soient plus souvent suspectés d'être discriminatoires.

7 % des décisions de l'inspection du travail font l'objet d'un recours

Lorsqu'un licenciement a été autorisé par l'inspecteur du travail, un salarié protégé a le droit de former un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail. Il en est de même pour les employeurs qui se sont vu opposer un refus de licencier ou de transférer un salarié protégé. Ce cas de figure est d'ailleurs le plus fréquent :

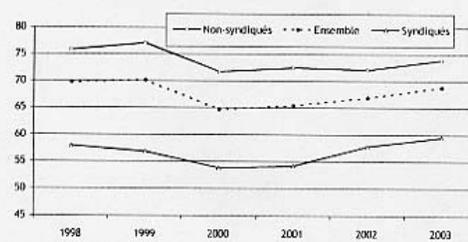
Graphique 3
Répartition des demandes de licenciement de salariés protégés selon l'appartenance syndicale



Source : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares.

Lecture : en 2003, sur 13 440 demandes de licenciement de salariés protégés, 64 % ont visé des salariés non syndiqués.
Champ : salariés protégés.

Graphique 4
Part du motif économique dans les demandes de licenciement de salariés protégés selon l'appartenance syndicale
En pourcentage



Sources : fichier des demandes de licenciement de salariés protégés, Dares.

Champ : salariés protégés.

plus des deux tiers des recours sont formulés par les employeurs ou leurs représentants.

Le ministre dispose d'un délai de quatre mois pour annuler ou confirmer la décision contestée.

En 2003, un peu plus de 7 % des décisions, y compris celles relatives aux transferts, font l'objet d'un recours hiérarchique. Ce taux est en augmentation constante depuis 2001, mais dans l'ensemble il varie peu.

58,5 % des décisions prises par les inspecteurs du travail et qui ont fait l'objet d'un recours sont confirmées par le ministre. Une pratique en forte baisse au cours des dernières années : en 2001, 71,6 % de ces décisions avaient été confirmées.

Source :
fichier des demandes
de licenciement
de salariés protégés,
Dares.

Victor de OLIVEIRA,
Roselyne MERLIER,
Serge ZILBERMAN
(Dares).

Tableau 2
Déterminants de l'autorisation de licenciement
Années 2001-2003

	Probabilité estimée (en %)	Écart à la référence (en points)
Probabilité de la situation de référence	82,6	
De 20 à 49 salariés	ref	
Moins de 20 salariés	86,8	+4,2
De 50 à 99 salariés	83,5	-0,9*
De 100 à moins de 200 salariés	82,8	0,2*
De 200 à moins de 500 salariés	85,6	+3,0
De 500 à moins de 1000 salariés	88,6	+6,0
Plus de 1000 salariés	85,7	+3,1
Motif économique	ref	
Autre motif	79,4	-3,2
Motif disciplinaire	55,7	-26,9
Motif professionnel	65,0	-17,6
1 mandat	ref	
2 mandats	80,2	-1,9
3 mandats	79,1	-3,5
Mandat incomplet	86,1	+3,5*
Élu syndical	ref	
Délégué non élu	80,3	-2,3
Délégué élu	83,0	0,4*
Élu non syndical	85,5	2,9*
Ouvrier	ref	
Cadre	82,2	-0,4*
Employé	83,8	+1,2
Agent de maîtrise	83,7	+1,1*
Technicien	81,0	-1,6*
CGT	ref	
Autre syndicat	84,6	+2,0*
CFTC	84,1	+1,5*
CGC	87,1	+4,7
CFDT	86,0	+3,4
FD	86,4	+3,8
Non syndical	88,4	+5,8
Industrie	ref	
Tertiaire	80,2	-2,4
Construction	85,9	+3,3

*Non-significatif : significativité au seuil de 5 %.

Lecture : la situation de référence est un ouvrier, élu, syndiqué à la CGT, avec un seul mandat, travaillant dans une entreprise de 20 à 49 salariés du secteur de l'industrie et dont la demande de licenciement se fait pour motif économique. Les écarts à la référence ne sont pas additionnels : ils s'ajoutent un à un. Ainsi, un salarié syndiqué à la CFDT présentant les mêmes autres caractéristiques a une probabilité de 86,0 % (82,6 % + 3,4 %) de voir son licenciement confirmé.

Encadré

LE CADRE JURIDIQUE DES DISPOSITIONS PROTECTRICES

Les représentants du personnel bénéficient de dispositions légales protectrices, ce qui conduit à les dénommer « salariés protégés ». Parmi elles, figure l'obligation, pour tout employeur souhaitant licencier ou transférer dans un autre établissement un représentant du personnel, d'en demander l'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. Saisi d'une demande de licenciement de salarié protégé, celui-ci peut l'autoriser ou le refuser. Le cas échéant, l'employeur ou le représentant du personnel en cause peut contester la décision de l'inspecteur du travail en formant un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail.

Sont englobés ici sous le terme « représentant du personnel », les diverses catégories de salariés protégés par la loi : délégués du personnel, membres des comités d'entreprise, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès des comités d'entreprise, représentants des salariés aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises soumises à la loi de démocratisation du secteur public.

D'autres catégories de salariés, qu'elles disposent ou non d'un mandat électif, bénéficient également d'un statut protecteur : les représentants des salariés des entreprises en redressement judiciaire, les conseillers prud'hommes et les médecins du travail. S'y ajoutent, depuis 1991, les conseillers du salarié, depuis 1994, les délégués à la délégation unique du personnel, et enfin depuis 1998, les salariés mandatés. La loi protège aussi, sous certaines conditions, les salariés qui demandent l'organisation d'élections professionnelles dans l'entreprise, qu'ils soient ou non candidats par la suite.

Enfin, la procédure protectrice est applicable à la fois aux candidats aux élections et aux anciens représentants dès la fin de leur mandat.

Bibliographie

- [1] B. Coquet, K. Even, E. Fabre, P. Pommier (2004) : « En 2003, le marché du travail au creux d'un cycle conjoncturel », *Premières Synthèses*, n° 48.3, novembre.
- [2] Dares, Tableau de bord de la politique d'emploi (www.travail.gouv.fr).
- [3] T. Amosse (2004) : « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, n° 44.2, octobre.
- [4] N. Ruelland (2001) : « Les institutions représentatives du personnel en 1999 », *Premières Synthèses*, n° 48.1, novembre.
- [5] Tableaux détaillés prochainement disponibles sur le site Internet du ministère (www.travail.gouv.fr).
- [6] R. Merlier (2000) : « Les licenciements de représentants du personnel en 1998 », *Premières Synthèses*, n°19.1, mai.
- [7] R. Merlier (2001) : « Les licenciements de représentants du personnel en 1999 », *Premières Synthèses*, n°47.1, novembre.
- [8] R. Merlier (2002) : « Les licenciements de représentants du personnel en 2000 », *Premières Synthèses*, n°48.2, novembre.

Encadré 2

LES SOURCES

Les données concernant les licenciements de salariés protégés

Depuis 1974, le Ministère chargé du travail recense annuellement les demandes de licenciement de représentants du personnel en France métropolitaine, via les sections d'inspection du travail et les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ces dernières transmettent à la Dares des fiches signalant, entre autres, le motif de la demande et la décision prise par l'inspecteur.

La Dares traite les informations concernant les demandes de licenciement de représentants du personnel et les décisions des inspecteurs du travail.

La Direction des relations du travail (DRT), quant à elle, traite les recours hiérarchiques présentés, tant par les salariés que par les employeurs. Elle fournit les données sur le nombre des recours et leurs motifs, ainsi que le nombre de décisions ministérielles auxquelles ils ont donné lieu.

Les données concernant l'ensemble des licenciements de salariés (protégés ou non)

Elles sont issues des déclarations faites par les employeurs :

- **déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)** : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent ;

- **enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO)** : chaque trimestre, la Dares interroge par sondage au quart (étendu à la moitié dans certaines régions) les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable.

Le champ est celui du secteur privé industriel et commercial (80 % du champ couvert par l'Unedic).

Depuis le premier trimestre 1986, les deux sources font l'objet d'une fusion sans doubles comptes, avec un redressement des non réponses selon des principes communs.

Elles sont également issues des déclarations faites par les demandeurs d'emploi :

- **demandes d'emploi enregistrées par l'Anpe, catégories 1, 2 et 3 (DEE 1, 2, 3) consécutives à un licenciement** : le salarié licencié s'inscrit comme demandeur d'emploi à l'Anpe.

- en catégorie 1 : recherche d'emploi en contrat à durée indéterminée à temps plein,
- en catégorie 2 : recherche d'emploi en contrat à durée indéterminée à temps partiel,
- en catégorie 3 : recherche d'emploi à contrat à durée déterminée ou une mission d'intérim.

Le demandeur d'emploi précise le motif pour lequel il a été licencié.

**PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES**
sont édités par le Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)
39-49, quai André Citroën, 75019 Paris Cedex 19
www.insee.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Téléphone : 01 44 38 24 43
Télécopieur : 01 44 38 24 43
Réponse à la demande : 01 44 38 23 03
e-mail : dares.communica@insee.fr
Rédacteur en chef : Céline Blumet
Secrétariat de rédaction : Lucie Ferreira
et Françoise Tatiou
Maquettistes : Daniel Lepoutre,
Cyr Barbot, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : La Documentation Française,
112, rue Henri Barbusse 93388 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01 44 15 30 00
Télécopieur : 01 44 15 38 00
www.informationsfrancaises.fr
**PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES**
Abonnement : un feuillet France (FIC) 118 €,
CEE (FIC) 124,30 €, DOM-TOM (FIC) 124 €,
hors-CEE (FIC) 192 €.
Publication : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale
et du logement
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 1958 - 1545

Encadré 3

LES TRANSFERTS D'ACTIVITÉ

Lorsque tout ou partie de l'activité de l'entreprise se poursuit sous la direction d'un nouvel employeur, les contrats de travail sont transférés à celui-ci.

Le transfert du contrat d'un représentant du personnel (mandat en cours et ancien délégué syndical pendant 12 mois) est prévu dans le cadre d'une cession partielle de l'activité. Il est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail. Ce dernier est alors tenu d'en vérifier l'absence de caractère discriminatoire.

La Dares ne comptabilise désormais plus les transferts avec les licenciements de salariés protégés dans la mesure où il n'en sont pas.

En 2003, 2 882 demandes d'autorisation de transfert ont été soumises aux inspecteurs du travail, soit une hausse de près de 6 % par rapport à 2001. Près de neuf demandes sur dix visent des élus dont la majorité n'est pas syndiquée : 60 %. Parmi les demandes de transferts impliquant des représentants syndiqués, 15 % visent des salariés affiliés à la CGT et 11 % à la CFDT.

Plus de neuf demandes de transfert sur dix sont acceptées par les inspecteurs du travail. Celles qui sont refusées visent, pour la moitié d'entre-elles, des élus non syndiqués. Quant aux syndiqués, les refus les plus fréquents sont pour les représentants affiliés à la CGT.

Les demandes de transfert ne sont pratiquement jamais refusées dans les établissements des secteurs de l'industrie de biens de consommation, de l'industrie énergétique et, dans une moindre mesure, des activités immobilières et associatives. À l'opposé, c'est dans les secteurs de l'industrie de biens intermédiaires, des activités financières et du commerce que les refus sont les plus fréquents.

LE MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE

VU le code du travail et notamment les articles L.425-1 et R.436-1 et suivants,

VU la décision en date du 25 février 2003 par laquelle l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement pour motif économique de M.BRANCATI Vincent, délégué du personnel,

VU le recours hiérarchique formé par M.BRANCATI en vue d'obtenir l'annulation de la décision susvisée,

CONSIDERANT que suite à des pertes financières importantes le groupe allemand MEA dont fait partie la société MEA Industries SARL s'est réorganisé; que les incidences de cette restructuration sur la société MEA Industrie SARL ont amené cette dernière à réduire ses coûts en limitant ses stocks par abandon de produits et d'accessoires et en réduisant le périmètre et le nombre de ses livraisons; qu'ainsi la réalité du motif économique est établie;

CONSIDERANT que la perte d'une partie des ses tâches a obligé l'entreprise à procéder à la suppression de 4 postes de caristes sur 7 dont celui de M.BRANCATI; qu'ainsi la réalité de la suppression de poste est établie,

CONSIDERANT que la direction de l'entreprise a proposé à M.BRANCATI de le reclasser sur un poste d'ouvrier spécialisé au sein de l'atelier presse; que ce poste nécessite de porter des charges supérieures à 10 kg alors que, suite à un accident du travail survenu alors qu'il était au service de l'entreprise, M. BRANCATI n'a été autorisé à reprendre son travail que sous réserve de ne pas porter des charges supérieures à 10 kg; qu'en l'absence d'aménagement du poste proposé par l'entreprise, en vue de le rendre compatible avec l'état de santé du salarié, l'offre de reclassement ne saurait être considérée comme sérieuse; qu'à défaut de toute autre proposition et compte tenu du fait que l'entreprise n'établit pas que le reclassement du salarié était impossible en son sein, la société MEA Industrie SARL ne peut être regardée comme ayant satisfait à son obligation de reclassement à l'égard de l'intéressé,

CONSIDERANT l'absence de lien entre le mandat exercé par M.BRANCATI et la mesure envisagée,

DECIDE

Article 1 : la décision de l'inspecteur du travail est annulée.

Article 2 : le licenciement de M.BRANCATI est refusé.

ARTICLE 29: DROIT A L'INFORMATION ET A LA CONSULTATION DANS LES PROCEDURES DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS

«Afin d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à être informés et consultés en cas de licenciements collectifs, les Parties s'engagent à assurer que les employeurs informent et consultent les représentants des travailleurs en temps utile, avant ces licenciements collectifs, sur les possibilités d'éviter les licenciements collectifs ou de limiter leur nombre et d'atténuer leurs conséquences, par exemple par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la réinsertion des travailleurs concernés».

Question A

Prière d'indiquer si et, dans l'affirmative, comment le licenciement collectif est défini dans la législation.

Question B

Prière de décrire les procédures d'information et de consultation des représentants des travailleurs et notamment d'indiquer:

- a. si l'information et la consultation doivent avoir un caractère préalable et dans l'affirmative, si cette exigence est respectée dans la pratique;
- b. les catégories de représentants des travailleurs (représentants élus et/ou représentants des syndicats) qui sont informés et consultés en précisant la situation dans les entreprises dont les effectifs n'atteignent pas le seuil minimum pour l'institution d'un organe représentant les travailleurs;
- c. les différentes étapes des procédures d'information et de consultation;
- d. comment la consultation permet d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ou d'en atténuer les conséquences en précisant notamment si elle doit aboutir à un accord et quelles sont les obligations à charge de l'employeur visant à permettre aux représentants des travailleurs de faire des propositions.

Question C

Prière d'indiquer quelles sont les sanctions prévues dans le cas où les procédures d'information et de consultation ne sont pas respectées. Prière d'indiquer les recours dont disposent les représentants des travailleurs en cas de défaillance de l'employeur, ainsi que les possibilités d'intervention des pouvoirs publics.

Prière d'indiquer les recours dont disposent les travailleurs pris individuellement en cas de violation des règles relatives aux licenciements collectifs, ainsi que les conséquences de cette violation à leur égard.

Article 29

Réponses A et C: définition du licenciement collectif et sanctions

Aucun élément nouveau depuis le rapport précédent.

Réponse B: procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs

Il convient de signaler, comme il l'a été mentionné précédemment que l'article L.431-5-1 du code du travail issu de la loi de modernisation sociale qui prévoyait la nécessité d'informer le comité d'entreprise en cas d'annonce publique du chef d'entreprise portant sur la stratégie économique de l'entreprise a été abrogé. Les dispositions, également issues de la loi de modernisation sociale prévoyant qu'il était opéré une nette séparation entre les procédures de consultation sur le projet de restructuration (livre IV du code du travail) et sur le plan de sauvegarde de l'emploi (livre III), les deux procédures devant se succéder, ont été abrogées par la loi de cohésion sociale. La concomitance des procédures de consultation au titre des livres III et IV est donc à nouveau possible.

La loi de cohésion sociale a également pérennisé le dispositif expérimental des accords de méthode institué par la loi du 3 janvier 2003. A cet effet, un article L.320-3 du code du travail a été créé qui prévoit que :

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe. Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci. Les accords prévus au présent article ne peuvent déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 321-1, à celles des onze premiers alinéas de l'article L. 321-4, ni à celles des articles L. 321-9 et L. 431-5. Toute action en contestation visant tout ou partie de ces accords doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'accomplissement de la formalité prévue au premier alinéa de l'article L. 132-10. Toutefois, ce délai est porté à douze mois pour les accords qui déterminent ou anticipent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 321-4-1.

L'article 97 de la loi de modernisation sociale qui prévoyait un système d'information des organes de direction, qui devaient prendre une décision au vu d'une étude d'impact social et territorial, sur tout projet de cessation partielle ou totale d'un établissement qui entraînerait la suppression de 100 postes, ou sur tout

projet de développement stratégique de l'entreprise, a été abrogé par la loi de cohésion sociale.

Les dispositions de la loi de modernisation sociale prévoyant la possibilité pour l'administration d'établir un constat de carence du plan de sauvegarde de l'emploi et celles relatives à la mise en place d'un médiateur ont été abrogées par la loi de cohésion sociale.



Réponses aux conclusions du comité européen des droits sociaux

Concernant l'objet et le but de la consultation des représentants des travailleurs dans les procédures de licenciements collectifs, il m'apparaît utile de porter à la connaissance du comité que l'article 73 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a modifié les articles L.321-1, L.321-1-2 et L.321-1-3 du code du travail afin de prévoir que n'entrent dans le champ du licenciement économique que les salariés dont le licenciement est effectivement envisagé, et non ceux qui se sont vu proposer et ont accepté une modification de leur contrat de travail pour un motif économique.

En résumé, les procédures de consultation relatives au licenciement collectif pour motif économique s'appliquent lorsqu'au moins dix salariés refusent la modification, pour un motif économique, d'un élément essentiel de leur contrat de travail, et que leur licenciement est envisagé et non plus dès qu'au moins 10 salariés se voient proposer une modification pour un motif économique de leur contrat de travail. Ces nouvelles dispositions législatives rendent caduque la jurisprudence établie par les arrêts «*Framatome* » et «*Majorette*» de la Cour de cassation.