



23/12/2015

RAP/RCha/FRA/15(2016)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

15e rapport sur la mise en œuvre de la
Charte sociale européenne
soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

Articles 1, 9, 10, 15, 18, 20, 24 et 25 pour la période
01/01/2011 - 31/12/2014

Rapport enregistré par le Secrétariat le

23 décembre 2015

CYCLE 2016

Délégation aux Affaires Européennes et Internationales

2015

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

Groupe I: Emploi- formation- égalité des chances

(Période de référence 2011-2014)

SOMMAIRE

ARTICLE 1- droit au travail

Paragraphe 1.....	page 3
Paragraphe 2.....	page 10
Paragraphe 3.....	page 17
Paragraphe 4.....	page 19

ARTICLE 9- droit à l'orientation professionnelle

.....	page 20
-------	---------

ARTICLE 10- droit à la formation professionnelle

Paragraphe 1.....	page 24
Paragraphe 2.....	page 30
Paragraphe 3.....	page 32
Paragraphe 4.....	page 34
Paragraphe 5.....	page 36

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

Paragraphe 1.....	page 39
Paragraphe 2.....	page 51
Paragraphe 3.....	page 55

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

Paragraphe 1/2.....	page 62
---------------------	---------

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

.....	page 64
-------	---------

ARTICLE 24- droit à la protection en cas de licenciement

.....	page 72
-------	---------

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

.....	page 78
-------	---------

Article 1 – Droit au travail

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

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

Annexe à l'article 1§2

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

Paragraphe 1- politique de plein emploi

Situation de l'emploi – taux de chômage- croissance

Taux de croissance :

2012 : croissance nulle ; 2013 : +0,7%, 2014 : +0,2%

Taux de chômage :

2012 : 10,6% ; 2013 : 10,8% ; 2014 : 10,3%

Politique de l'emploi

Le comité demande à être informé de la politique en faveur des jeunes.

L'emploi des jeunes est une priorité de la mandature du Président de la République.

1. L'emploi des jeunes en France¹

Conséquence de la crise, le taux de chômage des jeunes est beaucoup plus élevé que celui des autres tranches d'âge : 24% en 2013. Le taux de chômage des jeunes varie fortement en fonction du niveau de diplôme : le taux de chômage des peu diplômés (brevet ou sans diplôme) est de 48,8% alors que celui des diplômés de l'enseignement supérieur est de 10,5%.

Il est important de relever que la part de chômage des jeunes de 18-24 ans n'est que de 12,2% en 2013, car près de la moitié des jeunes de cette même tranche d'âge poursuit ses études sans travailler. En effet, en France le cumul emploi-études est assez faible. On compte plus de 900000 jeunes en situation de NEETs (ni en éducation, ni en formation, ni en emploi), en France.

2. La Garantie européenne pour la jeunesse en France

Le Conseil de l'Union européenne - dans une recommandation du 22 avril 2013 - a instauré l'établissement d'une garantie pour la jeunesse qui vise à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer une offre de qualité pour un emploi, une formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant leur sortie de l'enseignement ou la perte de leur emploi.

¹ Données extraites du Complément statistique relatif à l'emploi du Programme national de réforme français 2014 – document DARES, Mai 2014,

Le Plan français de mise en œuvre de la Garantie européenne pour la jeunesse a été remis à la Commission européenne en décembre 2013. Il a été complété en avril 2014, d'une note stratégique qui vient compléter et préciser l'approche adoptée dans la mobilisation des objectifs poursuivis et des actions engagées dans le cadre du Plan.

Le Plan de mise en œuvre de la Garantie pour la jeunesse français expose : d'une part, les différents leviers existants qui seront mobilisés et renforcés et, d'autre part, les expérimentations et les démarches nouvelles à activer et déployer. Il s'agit de progresser vers une offre intégrée et cohérente pour les jeunes en difficulté. Toutes les réponses sont définies selon l'éloignement des jeunes du marché du travail et leurs besoins spécifiques. Elles sont organisées autour : du repérage des jeunes, de leur inscription précoce dans un parcours d'accompagnement et des solutions de sortie. Ces réponses sont mobilisées, dans une approche personnalisée, pour la construction du parcours adapté à la situation de chacun des jeunes, en particulier les jeunes NEETs.

Ce plan sert de point d'appui : à la rénovation des plateformes de lutte contre le décrochage scolaire, au renforcement des collaborations entre le service public de l'emploi et les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, au déploiement de la garantie jeunes, au renforcement des initiatives pour l'entrepreneuriat des jeunes et la mobilité, et à l'engagement de Pôle emploi et des missions locales afin d'apporter une solution aux jeunes dits « NEETs » dans un délai de 4 mois en s'appuyant sur une offre de services adaptée.

La mise en œuvre du Plan Garantie pour la jeunesse repose d'une part, sur des actions pilotées par l'Etat et, d'autre part, sur les initiatives des Conseils régionaux. A ce titre, les champs de la formation des jeunes NEETs, l'apprentissage, l'entrepreneuriat sont particulièrement investis.

Le Ministère du travail, de l'emploi, la formation professionnelle et du dialogue social pilote la mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse. A ce titre, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle assure le rôle d'autorité nationale de coordination.

Un Comité de pilotage stratégique, composé des administrations, des principaux opérateurs du Service public de l'emploi en direction des jeunes, des partenaires sociaux, des représentants des mouvements de jeunes a été installé en mars 2014. Il se réunit semestriellement.

3. Le programme opérationnel IEJ (Initiative pour l'emploi des jeunes) de la France : Première validation européenne

Pour appuyer les Etats membres dans leurs démarches en réponse à la recommandation du Conseil, l'Union européenne a mis en place un instrument financier spécifique : **l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ)**.

Les principes et modalités de mise en œuvre de L'IEJ en France sont fixés par un programme opérationnel, comme pour l'ensemble des fonds structurels. **Le Programme opérationnel IEJ de la France a été le 1er programme opérationnel validé par la Commission européenne le 3 juin 2014.**

-Architecture : la mise en œuvre de l'IEJ en France est partagée entre l'Etat et les conseils régionaux, pour 35% de l'enveloppe nationale.

Le programme opérationnel (PO) national couvre la métropole et l'Outre-mer pour la part Etat.

Les conseils régionaux inscrivent au sein de leurs PO régionaux FEDER-FSE un axe prioritaire, ou une partie d'axe, dédié à la mise en œuvre de l'IEJ. Toutefois, les conseils régionaux de La Réunion, Guyane et Mayotte, ne mettent pas en œuvre d'IEJ pour des raisons diverses, la part « régionale » correspondante est intégrée au programme opérationnel national IEJ.

-Maquette : la dotation globale IEJ pour la France est de 310.2 M€ répartis de la manière suivante :

	IEJ conseils régionaux 2014-2015 (M€)	PO National IEJ 2014-2015				
		IEJ total 2014-2015	Crédits du volet central 2014-2015		Crédits déconcentrés 2014-2015	
			IEJ	FSE	IEJ	FSE
Aquitaine	10 054 123				9 513 634	9 513 634
Auvergne	6 069 483				4 608 996	4 608 996
Centre	11 571 336				5 215 863	5 215 863
Champagne-Ardenne	5 301 635				4 341 195	4 341 195
Haute-Normandie	7 950 881				5 462 946	5 462 946
Île de France	2 882 139				5 933 424	5 933 424
Languedoc-Roussillon	13 694 633				8 463 378	8 463 378
Midi-Pyrénées	2 547 007				2 062 637	2 062 637
Nord - Pas-de-Calais	22 256 471				22 773 455	22 773 455
Picardie	7 152 678				5 941 882	5 941 882
Provence-Alpes-Côte d'Azur					5 207 274	5 207 274
Sous total régions métropole	89 480 386	150 671 791	71 147 106	71 147 106	79 524 686	79 524 686
Mayotte		4 995 254	391 832	391 832	4 603 422	4 603 422
Guadeloupe / St Martin	2 200 000	9 479 408	687 619	687 619	8 791 789	8 791 789
Guyane		6 497 295	500 000	500 000	5 997 295	5 997 295
Martinique	2 511 695	7 756 228	555 285	555 285	7 200 943	7 200 943
Réunion		36 569 344	7 686 091	7 686 091	28 883 253	28 883 253
Sous total DOM	4 711 695	65 297 529	9 820 827	9 820 827	55 476 702	55 476 702
Total	94 192 081	215 969 320	80 967 933	80 967 933	135 001 388	135 001 388

-Contenu opérationnel du programme opérationnel national : la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du Ministère chargé de l'emploi est l'autorité de gestion pour le programme opérationnel IEJ, couvrant la métropole et les DROM pour la part « Etat » et les régions Mayotte, Guyane et Réunion pour la part « régionale », pour un montant total de 212,1 M€.

➤ **Le programme opérationnel IEJ est articulé autour de trois objectifs :**

-le repérage des jeunes NEET, via le soutien des dispositifs existants (plate formes de suivi des décrocheurs de l'éducation nationale, service militaire adapté, journée défense et citoyenneté) et en s'appuyant sur le service public de l'emploi (notamment Pôle Emploi et les missions locales) ;

-l'accompagnement suivi et personnalisé. Cet accompagnement a pour but de faire un bilan de compétence et de fournir l'appui nécessaire à la recherche d'une solution, tel que prévue par la garantie pour la jeunesse. Cette partie s'appuie notamment sur Pole Emploi (ANI jeune), les missions locales (Civis renforcé), l'APEC (accompagnement des jeunes diplômés) ou le soutien au dispositif de la garantie jeune française.

-la facilitation de l'insertion professionnelle : formation qualifiante des jeunes en emploi d'avenir, service civique en alternance, appui à l'entrepreneuriat, service militaire adapté dans les DOM, mobilité géographique des apprentis etc.

Sur ces thèmes, une large part est laissée à l'initiative locale, les DIRECCTE sont invitées à procéder par appels à projets.

Toutes les actions doivent porter sur les **jeunes de 15 à 26 ans sans emploi et ne suivant ni études, ni formation, seuls éligibles au dispositif.**

➤ **Les Enjeux de la mise en œuvre du programme opérationnel IEJ**

Le Programme opérationnel IEJ se donne 2 objectifs qui sont :

-d'appuyer les dispositifs existants pour les renforcer et rechercher un effet volume, c'est le cas notamment des actions de repérage des jeunes NEET ou des actions de parrainage ;

- et de favoriser les expérimentations et projets nouveaux.

➤ **Les capacités financières nationales : principaux défis pour la réussite de l'IEJ**

L'IEJ en tant que fonds structurel est soumis aux mêmes règles de mise en œuvre que le FSE. Sa programmation sur deux années est donc un enjeu majeur de mobilisation afin d'éviter un dégageant d'office, c'est à dire une reprise de crédits par la Commission européenne en cas de déclaration de dépense insuffisante. L'enjeu est donc double à la fois de trouver des projets pertinents ainsi que d'assurer un traitement rapide de ceux-ci pour permettre des déclarations de dépenses dans les délais. Cette contrainte est renforcée par le fait que la tranche annuelle de crédits 2014 est supérieure à la tranche 2015 (174 M€ contre 136 M€) et impose donc une montée en charge rapide.

Le principal défi porte sur la capacité des porteurs de projets (missions locales, associations...) à assurer l'avance des fonds. En effet, le niveau d'avance octroyé par la Commission européenne est très faible (1% des crédits) et ne permet pas de fournir une trésorerie d'amorçage aux éventuels porteurs de projets. Le problème est particulièrement vif compte tenu du taux de cofinancement (92%) de l'IEJ.

4. La mise en œuvre du plan français

Selon les premières estimations, 734 000 NEETs sont actuellement couverts par une offre du Plan français Garantie pour la jeunesse. Un certain nombre de réformes structurelles et de mesures phares ont été engagées et mettent en œuvre les engagements du Plan français.

Une amélioration de la coordination et des partenariats entre les acteurs pour améliorer les offres en direction des jeunes

Un nouvel accord national pour la période 2015-2017 entre Pôle emploi, les Missions locales et l'Etat a été négocié en décembre 2014. Les partenaires se sont entendus sur la nécessaire complémentarité et réciprocité des offres de services de Pôle emploi et des Missions locales, fondée sur les savoir-faire respectifs.

L'identification et le repérage des NEETs qui ne sont pas enregistrés auprès du Service public de l'emploi

Un groupe technique interministériel piloté par l'Education nationale (Emploi, Agriculture, Défense) travaille sur l'évolution du Système Interministériel d'Echange d'Information en vue d'accroître la pertinence, l'exhaustivité et la fiabilité des données. Il doit faire des propositions sur l'interconnexion des systèmes d'information des principaux opérateurs qui interviennent auprès du public des jeunes NEETs.

De nouvelles offres de service pour l'accompagnement des jeunes

Pôle Emploi met en place un accompagnement renforcé des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans (et jusqu'à 30 ans dans les quartiers de la politique de la ville) qui sont les plus éloignés du marché du travail ou en risque de chômage de longue durée.

La lutte contre le décrochage scolaire

Le 21 novembre 2014, un Plan de lutte contre le décrochage scolaire a été lancé au niveau national.

L'apprentissage

Le Plan de relance de l'apprentissage avec l'objectif d'atteindre 500 000 apprentis en 2017 et les Assises de l'Apprentissage de septembre 2014 ont établi 4 priorités : améliorer le cadre général de l'apprentissage, augmenter l'apprentissage dans le secteur public, augmenter et améliorer l'apprentissage dans le secteur privé.

Les emplois d'avenir

Lancé en novembre 2012, le dispositif des emplois d'avenir est une réussite. Au 31 décembre 2014, ce sont 187 000 jeunes qui sont rentrés en emplois d'avenir (EAV) - dont 17 973 en Emplois d'Avenir Professeurs - depuis le début du dispositif, dépassant l'objectif de 150 000 fin 2014 (79 % sont recrutés dans le secteur non marchand).

La Garantie jeunes

En 2015, la Garantie Jeunes sera déployée sur plus de 61 nouveaux territoires, en plusieurs vagues concernant au total près de 275 nouvelles missions locales, soit 60 % du réseau.

En 2016, la Garantie jeunes sera généralisée à tout le territoire.

Le comité demande quelles sont les mesures adoptées à l'attention des chômeurs longue durée

La lutte contre le chômage de longue durée est une priorité tant au niveau national qu'au niveau européen.

1. Contexte national :

La hausse du chômage ces dernières années s'est accompagnée **d'une progression importante du nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis un an ou plus**. Le chômage de longue durée touche en France 1,1 million de personnes fin 2013 contre 460 000 fin 2007. Il a des conséquences négatives sur les personnes en termes de perte de compétences, de confiance en soi, d'insertion sur le marché du travail et dans la société. **Les facteurs de risques sont connus** : âge, niveau de qualification, problématique de logement, de mobilité, de garde d'enfant, de santé... Un demandeur d'emploi a deux fois plus de risques de tomber dans le chômage de longue durée s'il est âgé de plus de 55 ans, s'il est sans diplôme ou s'il est parent isolé.

Renforcer son action en direction des chômeurs de longue durée est l'un des engagements que le Président de la République et le Premier ministre ont pris à l'issue de la Grande Conférence sociale du 7-8 juillet 2014. Cette action nécessite la collaboration de tous les acteurs afin de prendre en compte la situation du chômeur dans sa globalité et durant toute la durée nécessaire à son accompagnement.

La convention Tripartite Unedic- Pôle Emploi-Unedic signée pour 3 ans le 18 décembre 2014 prend en compte cette priorité, en mettant l'accent sur :

- **Le diagnostic précoce** afin de mieux identifier les besoins des chômeurs et apporter un service individualisé
- **Le développement de l'accompagnement individualisé intensif (430 000 places, soit un doublement**, en accompagnement renforcé ou global)
- **Le partenariat avec les autres acteurs, dont les Conseils Généraux** responsable de l'action sociale, afin de mieux accompagner les chômeurs rencontrant des difficultés sociales

2. Le plan d'action de lutte contre le chômage de longue durée

Le plan d'action présenté par le gouvernement le 9 février 2015 est le fruit d'un travail de réflexion, d'expertise et de concertation entre les différents acteurs concernés par la prévention et la lutte contre le chômage de longue durée basé sur trois axes :

- **Pour retrouver le chemin de l'emploi, il faut :**

- **mieux détecter** pour mieux accompagner. Ainsi **Pôle Emploi renforce le diagnostic et la personnalisation** de l'accompagnement grâce à la dématérialisation de l'inscription administrative et l'instauration d'un entretien de situation et diagnostic entre deux et quatre semaines suivant l'inscription afin de prendre en charge plus rapidement les chômeurs selon leurs besoins.
 - **intensifier l'accompagnement** : le nombre de place en accompagnement renforcé (suivi intensif par un conseiller avec un portefeuille réduit) et en accompagnement global (suivi avec un travailleur social, en partenariat avec le conseil général) sera porté de 230 000 personnes à 460 000.
 - **Ouvrir la formation à chacun** : grâce au compte personnel de formation qui garantit un droit à une formation qualifiante gratuite pour les demandeurs d'emploi. Deux nouveaux contrats de professionnalisation visent à insérer les chômeurs de longue durée : le contrat de professionnalisation « nouvelle carrière » pour les demandeurs d'emploi ayant une longue expérience professionnelle et le contrat de professionnalisation « nouvelle chance » pour les demandeurs d'emploi les plus éloigné du marché du travail.
- **Il est également nécessaire d'aider les personnes à surmonter les obstacles de la vie :**
- Permettre une garde d'enfant plus facile en réservant des places en crèche pour les parents isolés
 - Systématiser la possibilité de déclencher un bilan de santé pendant l'accompagnement
 - Mettre en place sur tout le territoire des solutions d'hébergement pour les chômeurs de longue durée.
- **Il faut également accompagner les employeurs qui s'engagent :**
- Généraliser la période de mise en situation en milieu professionnel,
 - Mettre en place une prestation « suivi dans l'emploi » pour aider les employeurs à recruter durablement des demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi,
 - Mieux accompagner les employeurs et les salariés grâce aux « contrats aidés structures apprenantes » CASA, expérimentés dans 10 départements en 2015,
 - Aider les collectivités locales dans la mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics.

3. Au niveau européen

- Le chômage de longue durée est très important dans l'ensemble de l'Europe. Cependant, **les situations entre les Etats membres sont différentes**, concernant le niveau du chômage de longue durée, mais surtout concernant les réponses apportées, en fonction de l'organisation institutionnelle, des rôles des acteurs impliqués...
- C'est pourquoi le **développement d'échanges de bonnes pratiques** et de surveillance multilatérale peut avoir des effets très bénéfiques, en permettant aux pays de profiter des expériences de pays les plus avancés en ce domaine. L'amélioration et le renforcement de la coordination des acteurs, du service l'emploi, de la formation, de l'aide sociale...sont cruciaux dans la lutte contre le chômage de longue durée et les pays pourraient utilement s'inspirer de systèmes fonctionnant bien, (ou même moins bien) **dans une logique d'apprentissage mutuel**.
- Le diagnostic et les services individualisés en fonction des besoins des personnes sont également des éléments clés, mis en œuvre de manière différentes dans les pays, et pouvant utilement faire l'objet d'apprentissage mutuel, ainsi que les actions en direction des employeurs.

Le comité demande le nombre de bénéficiaires de mesures actives en faveur de l'emploi.

Principaux dispositifs spécifiques de politique d'emploi

en milliers

	Entrées en dispositif (1)		Bénéficiaires en fin d'année (2)	
	2011 (r)	2012	2011 (r)	2012
Emploi marchand aidé	760	725	994	943
dont : exonérations et primes à l'embauche de CLD (3)	53	52	44	26
aides à la création d'entreprises	203	187	220	206
contrats en alternance	459	445	593	585
accomp. des restructurations	4	2	7	5
Emploi non marchand aidé	357	402	205	204
dont : contrats uniques d'insertion non marchands	357	401	204	203
emplois d'avenir non marchands	0	1	0	1
Formation des demandeurs d'emploi	682	712	281	303
Stages de formation	575	597	259	280
Prévention du chômage de longue durée	107	115	22	22
Retraits d'activité	27	3	202	120
Préretraites totales	1	0	5	4
Dispenses de recherche d'emploi	27	3	197	116
Total	1 826	1 842	1 682	1 570

(r) : Donnée révisée par rapport à l'édition précédente

(1). Entrées initiales et reconductions.

(2). Données corrigées des variations saisonnières.

(3). Chômeurs de longue durée.

Champ : France métropolitaine.

Sources : ASP ; Dares ; DGEFP ; Insee ; Pôle Emploi.

Le comité demande si les politiques de l'emploi font l'objet d'un suivi et comment leur efficacité est appréciée

Paragraphe 2- travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)

Interdiction de la discrimination dans l'emploi

Le Comité demande des informations sur les activités du défenseur des droits en matière de lutte contre la discrimination dans l'emploi

Un projet de convention bilatérale entre le Défenseur des droits et le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social qui s'inscrirait dans la continuité de la circulaire interministérielle DPM/ACI n°2007-12 du 5 janvier 2007 relative aux relations entre l'inspection du travail et la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, est en cours d'examen.

Le Comité s'interroge sur un éventuel plafonnement de l'indemnisation versée en cas de discrimination

Le salarié qui a été licencié pour un motif discriminatoire a le droit d'être réintégré dans son emploi. S'il ne le souhaite pas, il peut saisir le juge pour qu'il lui alloue une indemnité réparant l'intégralité du préjudice subi. Cette indemnité, fixée librement par le juge et non plafonnée, ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois (article L. 1134-4 du code du travail). Cette indemnité de licenciement s'ajoute à l'indemnité que doit lui verser l'employeur en cas de licenciement dont le montant est fixé conformément au salaire perçu par le salarié, dans les conditions fixées par l'article L 1234-9 du code du travail.

Le Comité en faisant référence à une recommandation de la Halde de 2009, demande des informations sur la suppression de la condition de nationalité pour l'accès à certains postes

Par sa délibération n° 2009-139 en date du 30 mars 2009, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) recommandait de supprimer les conditions de nationalité pour accéder à certains emplois dans les secteurs public et privé, et notamment aux emplois des trois fonctions publiques.

Conformément à l'article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois. Toutefois, ils n'ont pas accès aux emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques ».

Ces dispositions transposent, pour la fonction publique française, les restrictions à l'accès aux emplois dans l'administration publique prévues par l'article 45 § 4 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ancien art. 39-4 du traité CE) et par la jurisprudence communautaire. L'article susmentionné dispose que la libre circulation des travailleurs, assurée à l'intérieur de l'Union, n'est pas applicable aux emplois dans l'administration publique.

La Cour de justice des communautés européennes (CJCE devenue aujourd'hui CJUE) a eu l'occasion à de nombreuses reprises d'interpréter de manière restrictive cette dérogation en indiquant que seul l'accès aux postes impliquant l'exercice de la puissance publique et la sauvegarde des intérêts généraux de l'État peut être limité (CJCE, 17 décembre 1980, affaire C-149/79). La CJCE a précisé qu'un emploi ne peut être fermé aux ressortissants

communautaires qu'à la condition que les prérogatives de puissance publique liées à cet emploi soient effectivement exercées de façon habituelle et ne représentent pas une part très réduite des activités (CJCE, 30 septembre 2003, affaires C-405/01 et C-47/02).

S'agissant des ressortissants extracommunautaires, ces derniers ne peuvent avoir la qualité de fonctionnaire mais ils peuvent être recrutés en qualité d'agents non titulaires, dans les conditions de droit commun et sans qu'aucune discrimination ne s'opère dans les conditions de recrutement de ces agents en fonction de leur nationalité. Ils ne peuvent toutefois pas exercer des fonctions dont les attributions sont inséparables de l'exercice de la souveraineté ou impliquant l'exercice de la puissance publique et la sauvegarde des intérêts généraux de l'État.

Il est rappelé que les contractuels représentent aujourd'hui 15 à 20 % de l'emploi public suivant les secteurs considérés et que les évolutions récentes du droit de la fonction publique ont renforcé sensiblement les garanties offertes à cette catégorie d'agents publics. Il en est ainsi des dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, qui permet à des contractuels reconduits sur leur contrat au-delà d'une durée de six ans de bénéficier d'un CDI, ce qui garantit la stabilité de leur relation d'emploi avec leur administration d'appartenance.

Un décret n° 2007-338 du 12 mars 2007 a, par ailleurs, fait bénéficier à ces catégories d'agents de nouvelles garanties en matière de rémunération, de mobilité et de représentation collective.

En outre, les ressortissants extracommunautaires peuvent être recrutés librement dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche ou dans le secteur médical. Le code de la recherche et le code de l'éducation permettent par exemple le recrutement de ressortissants extracommunautaires pour certaines catégories de personnels de recherche ou comme président d'université. Le recrutement des étrangers non communautaires par contrat dans la fonction publique se pratique de la même manière dans d'autres pays européens tels que le Danemark, l'Espagne ou encore la Belgique.

Le droit communautaire, en effet, n'impose nullement aux États membres de l'Union européenne d'ouvrir leur marché du travail aux ressortissants extracommunautaires dans les mêmes conditions que pour les ressortissants communautaires. Dans ce contexte, il n'y a pas eu de modification du droit applicable à la fonction publique française en matière d'ouverture aux ressortissants d'États extérieurs à l'Union européenne en réponse à la délibération n° 2009-139 du 30 mars 2009 de la HALDE.

En effet, deux propositions de loi ont été déposées, examinées et rejetées par les assemblées parlementaires (Proposition de loi visant à supprimer les conditions de nationalité qui restreignent l'accès des travailleurs étrangers à l'exercice de certaines professions libérales ou privées et Proposition de loi visant à supprimer les conditions de nationalité pour la fonction publique) en 2010.

Aucun nouveau projet ou proposition de loi n'ont été déposés en ce sens depuis.



avis_anr_389022.pdf
f

S'agissant des professionnels de santé paramédicaux, le principe de reconnaissance des qualifications professionnelles des ressortissants hors UE titulaires d'un diplôme EU a été intégré au code de la santé publique à l'article L. 4381-4 par la loi n°2009-879 du 21 juillet 2009.

Cette disposition permet donc aux demandeurs de nationalité hors Union Européenne, titulaires d'un diplôme délivré par un Etat membre de bénéficier de la procédure de reconnaissance des qualifications issue de la transposition de la directive 2005/36/CE.

L'objet de l'article 53 ter du projet de loi de modernisation de notre système de santé (PLMSS), modifiant l'article L. 4381-4, est d'harmoniser la procédure de reconnaissance des qualifications entre les titulaires de diplômes UE qu'ils soient ou non ressortissants de l'Union européenne.

Quatre points sont ainsi modifiés :

- Selon le droit en vigueur, les diplômes visés par l'article L. 4381-4 sont ceux du livre troisième du code de la santé publique ainsi que ceux prévus aux articles L. 4241-1 et L. 4241-13. Les conseillers en génétique ne bénéficient donc pas de cette disposition. En conséquence, il est proposé d'ajouter une référence à l'article L. 1132-1 afin de permettre aux conseillers en génétique d'entrer dans le dispositif.
- Par ailleurs, l'article L. 4381-4 exige des demandeurs de faire la preuve de leur expérience professionnelle par tout moyen. Or, l'expérience professionnelle ne peut être érigée en condition de recevabilité. L'article 53 ter du PLMSS a donc pour objectif de clarifier le caractère facultatif de l'expérience professionnelle.
- De plus, l'article L. 4381-4 prévoit de fixer par arrêté le nombre maximum de demandeurs autorisés à exercer dans le cadre de cette disposition. Au regard du flux limité de professionnels concernés par cette procédure, il ne paraît pas justifié de maintenir cette précaution. L'exigence de fixation d'un quota serait donc supprimée.
- Enfin, l'article L. 4381-4 renvoie au décret les conditions dans lesquelles le demandeur hors UE doit prouver la maîtrise de la langue française. Ce contrôle de la langue est d'ores et déjà organisé par la procédure dans laquelle ils sont intégrés. Le PLMSS propose donc de supprimer cette redondance.

Ces mesures n'ont pas pour effet de créer un régime plus favorable aux ressortissants hors UE titulaires d'un diplôme UE. Elles ont pour objet d'établir une parfaite concordance entre tous les titulaires de diplômes européens et de lever les discriminations en raison de la nationalité des demandeurs.

2. Interdiction du travail forcé

Travail pénitentiaire

Le Comité demande des informations sur les conditions d'emploi et de travail en milieu pénitentiaire

Le code de procédure pénale (article 717-3) institue un droit au travail et à la formation professionnelle pour la population carcérale et fixe à l'administration une obligation de moyens en vue de procurer une activité professionnelle aux personnes détenues qui en font la demande. Ces activités, outre la rémunération qu'elles procurent, contribuent à maintenir un lien entre la société civile et les personnes détenues, et concourent à maintenir leur équilibre personnel en détention. Le travail permet également de mobiliser les personnes détenues et de les aider dans la préparation à la sortie de détention.

Le travail au sein des établissements pénitentiaires n'est plus obligatoire depuis 1987. Les personnes détenues qui souhaitent travailler en font la demande auprès du chef d'établissement ou de son représentant. Toutes les demandes de travail formulées par les personnes détenues sont étudiées en commission pluridisciplinaire unique (CPU), articles D 90 et suivants du code de procédure pénale, en fonction des postes disponibles au sein de l'établissement, des conditions de ressource des personnes...

La direction de l'administration pénitentiaire se fixe des objectifs en faveur des plus démunis, notamment pour privilégier l'accès à une rémunération par le travail ou la formation professionnelle, partie prenante d'une démarche globale d'insertion et, quand l'accès aux activités rémunérées n'est pas possible, d'assurer des conditions matérielles de détention satisfaisantes (circulaire du 17 mai 2013 relative à la lutte contre la pauvreté en détention). L'article D. 347-1 du code de procédure pénale fixe à 50€ le seuil en-deçà duquel une personne détenue est considérée comme dépourvue de ressources suffisantes. Il définit les critères utiles à l'identification des personnes concernées et précise le type, en nature et numéraire, de ces aides.

Les postes de travail se répartissent entre plusieurs branches d'activités : le service général, les activités de production (travail en concession, et le travail réalisé dans les ateliers du

SEP-RIEP), le travail aux abords des établissements pénitentiaires. L'insertion par l'activité économique en détention (article 33 de la loi pénitentiaire), dont la mise en œuvre est en cours d'organisation permettra également d'offrir des perspectives nouvelles en termes de travail aux ateliers et d'accompagnement socioprofessionnel.

Le cadre législatif et réglementaire :

L'article 27 de la loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire impose à l'administration pénitentiaire de développer des activités : « toute personne condamnée est tenue d'exercer au moins l'une des activités qui lui est proposée par le chef d'établissement et le directeur du service pénitentiaire d'insertion et de probation dès lors qu'elle a pour finalité la réinsertion de l'intéressée et est adaptée à son âge, à ses capacités, à son handicap et à sa personnalité ». L'article R.57-9-1 nouveau du code de procédure pénale éclaire la notion d'activité, en disposant que « la personne détenue remplit l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 27 de la loi pénitentiaire lorsqu'elle exerce au moins l'une des activités relevant de l'un des domaines suivants : *travail*, formation professionnelle, enseignement, programmes de prévention de la récidive, activités éducatives, culturelles, socioculturelles, sportives et physiques ».

Ce cadre fait obligation à l'administration pénitentiaire de proposer des activités en nombre suffisant, adaptées aux personnes et dans une finalité d'insertion. De plus, la loi pénitentiaire en son article 32 impose la mise en œuvre d'une rémunération horaire individuelle tant pour le travail réalisé pour le compte de l'établissement pénitentiaire (service général), que pour les activités exercées en production (entreprises privés intervenant en établissement ou régie industrielle du service de l'emploi pénitentiaire : SEP-RIEP).

L'article 33 de la loi pénitentiaire précise également que la participation des personnes détenues aux activités professionnelles organisées dans les établissements pénitentiaires donne lieu à l'établissement d'un acte d'engagement par l'administration pénitentiaire. Cet acte, signé par le chef d'établissement et la personne détenue, énonce les droits et obligations professionnels de celle-ci ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération. Dans le cadre de l'application du présent article, le chef d'établissement s'assure que les mesures appropriées sont prises afin de garantir l'égalité de traitement en matière d'accès et de maintien à l'activité professionnelle en faveur des personnes handicapées détenues.

Contraintes au travail pour des tâches domestiques

Le comité demande si des dispositions juridiques ont été prises pour lutter contre « l'esclavage domestique »

La loi n° 2013-711 du 5 août 2013 a transposé dans le Code Pénal, la directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011, concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et le travail forcé. A ce jour, la traite des êtres humains est punie de 7 ans d'emprisonnement et de 150.000 € d'amende et 10 ans d'emprisonnement et de 1.500.000 € d'amende à l'égard d'un mineur. Le travail forcé est puni de 7 ans d'emprisonnement et de 200.000 € d'amende et 10 ans d'emprisonnement et de 300.000 € d'amende sur une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.

Par ailleurs, le **25 mai 2014**, le premier **Plan d'action national contre la traite des êtres humains** pour la période 2014-2016, a été adopté par le Conseil des ministres.

Ce plan pose pour la première fois les fondements d'une véritable politique publique de lutte contre la traite des êtres humains sous toutes ses formes d'exploitation: proxénétisme, réduction en esclavage, servitude domestique, soumission à du travail ou des services forcés, trafics d'organes, mendicité forcée, contrainte à commettre des délits. **Ce plan prévoit** trois priorités (identifier et accompagner les victimes de la traite; poursuivre et démanteler les réseaux de la traite; faire de la lutte contre la traite une politique publique à part entière) et **cible 23 mesures sociales, pénales et politiques.**

<http://femmes.gouv.fr/decouvrez-le-plan-national-de-lutte-contre-la-traite-des-etres-humains/>

La Circulaire du 22 janvier 2015 de politique pénale en matière de lutte contre la traite des êtres humains s'inscrit notamment dans la mise en oeuvre de ce plan.

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

Respect de la vie privée au travail

Le Comité s'interroge sur le risque accru d'immixtion du travail dans la vie privée lié aux nouvelles technologies

Aux temps et lieu de travail, il est légitime que l'employeur exerce une certaine surveillance sur l'activité de ses salariés de l'entreprise par le biais des nouvelles technologies mises à sa disposition. Néanmoins, ce droit de l'employeur, loin d'être un droit absolu, ne pourra valablement être exercé que dans le respect de plusieurs libertés individuelles fondamentales des salariés.

Ainsi le législateur a-t-il fixé des limites aux initiatives patronales dans le champ des moyens de surveillance relevant des technologies de l'information et de la communication afin de rendre ces modes de contrôle compatibles avec :

- le droit au **respect de la vie privée** (article 9 du code civil ; articles 226-1 – atteinte à la vie privée- et 226-15 - atteinte au secret des correspondances- du code pénal, article 1^{er} de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales)
- l'impératif de **proportionnalité** entre le but recherché et les restrictions apportées aux libertés individuelles : articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail, en ce qu'il fixe les conditions d'utilisation des moyens mis à disposition par l'entreprise et qu'il rappelle les droits de la défense applicables en cas de procédure disciplinaire,
- l'exigence de **loyauté et de bonne foi** devant présider à toute relation de travail (articles L. 1222-1, L. 1222-3 et L. 1222-4 du code du travail),

La validité de la mise en place d'un dispositif de surveillance sur le lieu et pendant le temps de travail (communication téléphoniques vidéosurveillance, biométrie, géolocalisation ...) est conditionnée au respect d'une procédure stricte². Si cette procédure, et/ou encore l'équilibre entre le mode de surveillance choisi et les principes fondamentaux qui viennent d'être énoncés ne sont pas respectés, aucune faute du salarié ne pourra être prouvée par ce moyen : le mode de preuve ainsi utilisé à l'appui d'une procédure disciplinaire sera illicite. De façon générale aucun dispositif ne doit conduire à une surveillance constante et permanente de l'activité du salarié.

La surveillance de l'activité du salarié

En matière de vidéosurveillance, tout salarié est en droit d'exiger le respect de sa vie privée sur son lieu de travail. La Cour de cassation a ainsi réaffirmé que «si un employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité des salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite»³. En outre, les caméras ne doivent pas, sauf circonstances particulières, filmer les employés sur leur poste de travail de manière continue.

L'écoute ou l'enregistrement de conversations téléphoniques des salariés sur le lieu de travail sont normalement interdits, compte tenu des risques d'atteinte aux libertés et à la vie privée des salariés concernés. Cette interdiction est par ailleurs expressément prévue à l'article 226-15 du code pénal.

² Consultation du comité d'entreprise (articles L. 2323-32 et L. 2323-13 du code du travail), information individuelle des salariés (article L. 1224-4 du code du travail), déclaration à la CNIL² (loi du 6 janvier 1978).

³ Cass. soc., 20 novembre 1991, Neocel

Cependant, sous certaines conditions, l'écoute et l'enregistrement ponctuel des conversations téléphoniques ayant pour finalité la formation, l'évaluation des salariés ou l'amélioration de la qualité du service peuvent être autorisés.⁴

Le recours à la biométrie n'est autorisé que de manière exceptionnelle, principalement pour des impératifs de sécurité (contrôle de l'accès d'un nombre limité de personnes à une zone bien déterminée, représentant un enjeu majeur).

Compte tenu de son caractère intrusif, l'utilisation de dispositifs de géolocalisation n'est justifié que pour un nombre limité de finalités (impératif de sûreté ou de sécurité, suivi et facturation d'une prestation ou suivi du temps de travail, lorsqu'il ne peut être réalisé par d'autres moyens). Elle est en revanche exclue lorsqu'un employé dispose d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements.

Le recours à un tel dispositif ne doit pas conduire à un contrôle permanent de l'employé concerné et les données relatives à la localisation d'un employé ne doivent pas être collectées en dehors des horaires de travail. Les employés doivent ainsi avoir la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation des véhicules à l'issue de leur temps de travail lorsque ces véhicules peuvent être utilisés à des fins privées.

La surveillance des outils mis à la disposition du salarié :

L'employeur peut mettre en place un dispositif de contrôle et de limitation de l'utilisation **d'internet** et de la messagerie dans le but d'assurer la sécurité des réseaux ou pour limiter une utilisation personnelle abusive par le salarié.

S'agissant de la messagerie électronique, l'employeur ne peut prendre lui-même connaissance de messages personnels du salarié, dès lors que ceux-ci sont expressément identifiés comme tels dans leur objet. La Cour de cassation a ainsi jugé que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances »⁵. Cette interdiction s'applique même si l'employeur a interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur⁶.

En revanche l'employeur peut demander au juge qu'il désigne un huissier aux fins d'accéder au contenu de l'ordinateur mis à la disposition du salarié, y compris à ses courriels personnels dès lors que la mesure qu'il ordonne procède d'un motif légitime.

Enfin, est licite, sans faire appel au juge ou à l'huissier, ou sans se préoccuper du caractère personnel ou non du message, la preuve constituée par la transmission à l'employeur par son destinataire, d'un courriel émanant du salarié et mettant en lumière un comportement incompatible avec le maintien de la relation de travail (injures, menaces...)

Les fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur sont présumés professionnels sauf si le salarié les identifie comme étant personnels. Cette présomption permet à l'employeur d'avoir accès auxdits fichiers hors la présence du salarié. Il en est de même pour une clé USB connectée à l'ordinateur professionnel du salarié. Les fichiers non identifiés comme personnels stockés sur une clé appartenant personnellement au salarié connectée à l'ordinateur professionnel sont libres d'accès et peuvent donc être ouverts en l'absence de l'intéressé⁷.

Enfin, en l'absence de tout risque ou d'événement particulier l'employeur ne peut ouvrir les fichiers

En revanche, les juges ont considéré que ne constitue pas une identification comme personnel la mention « personnel » couvrant l'entier disque dur de l'ordinateur. En effet, tout le disque dur de l'ordinateur ne peut pas être personnel⁸. Est par ailleurs considéré comme

⁴ Délibération CNIL du 27 novembre 2014,

⁵ Cass. soc., 2 oct. 2001, n°99-42.942, Nikon

⁶ Cass. soc., 12 oct. 2004, n°02-40.392

⁷ Cass. soc., 12 févr. 2013, n° 11-28.649

⁸ Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-12.502

fautif le fait de procéder « volontairement au cryptage de son poste informatique, sans autorisation de la société faisant ainsi obstacle à la consultation ⁹».

Enfin, les « **keylogger** », logiciels qui permettent d'enregistrer toutes les frappes effectuées ou tout écran consulté par un salarié à son insu sont considérés comme particulièrement intrusifs par la CNIL, qui rappelle que ce type d'outil ne peut pas être utilisé dans un contexte professionnel, à l'exception d'impératifs forts de sécurité et d'une information spécifique des personnes concernées.

Le développement du télétravail ne doit pas nuire au respect de la vie privée du salarié

En matière de télétravail, le respect de la vie privée du salarié est notamment garanti par :

- L'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu transposant l'accord-cadre européen sur le télétravail conclu le 16 juillet 2002, relatif à la vie privée prévoit que « *L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.* »

- Les dispositions du code du travail (articles L. 1222-9 à 11) qui définissent et précisent les règles applicables en la matière. Ainsi, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

Des obligations réciproques sont prévues. Ainsi, outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est notamment tenu d'informer le salarié en télétravail de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ; ou bien de fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter (article L.1222-10 du code du travail).

Le salarié doit respecter le calendrier qui a été fixé par son employeur quant à l'organisation de son travail (nombre de jours télétravaillés et nombre de jours de présence dans l'entreprise). Le télétravailleur se voit appliquer les mêmes règles de production, les mêmes critères de résultats, la même charge de travail et les mêmes critères d'évaluation que les autres salariés et il doit respecter la législation relative à la durée du travail. L'employeur peut, à ce titre, mettre en place un système de surveillance, qui devra être porté à la connaissance du travailleur et qui devra être pertinent et proportionné à l'objectif suivi (article 6 de l'ANI précité).

Il appartient à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail, notamment en s'assurant de la fiabilité du système de décompte des heures supplémentaires, même si le salarié gère librement ses horaires de travail (article L. 3171-4 du code du travail).

Les modalités de contrôle du temps de travail sont précisées par l'accord collectif et à défaut par le contrat de travail ou son avenant (article L.1222-9 du code du travail). Un tel dispositif repose de fait sur la confiance réciproque entre les parties.

⁹ Cass. soc., 18 octobre 2006 précité

Les NTIC en dehors de l'entreprise et leur impact sur la relation de travail :

Hors lieu et temps de travail, le salarié n'est plus sous la subordination de son employeur. Pour autant pèsent encore sur lui certaines obligations telles que l'obligation de loyauté, le respect du secret professionnel¹⁰ ou l'interdiction d'injurier ou diffamer son employeur.

Or l'utilisation des réseaux sociaux donne une résonance toute particulière aux propos tenus ou attitudes adoptées par les salariés alors même qu'ils ne sont plus soumis au pouvoir de direction de leur employeur rendant ainsi poreuse la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle.

A titre d'exemple, a été validé le licenciement d'un salarié ayant critiqué son entreprise sur le mur Facebook d'un de ses anciens collègues en raison de la nature nécessairement publique de ce réseau¹¹.

En revanche, la qualification d'injures publiques a été écartée concernant des propos injurieux tenus sur les comptes Facebook et MSN dont le titulaire avait limité l'accès aux seules personnes autorisées.¹²

Paragraphe 3 – Services gratuits de placement

Le Comité demande des précisions sur les activités de pôle emploi

➤ Délai moyen pour satisfaire les offres d'emploi qui lui sont communiquées

Déployée depuis juin 2013, l'offre de services rénovée aux entreprises marque, par ses objectifs, un changement significatif de perspective. En application de la **convention tripartite Etat/Unedic/Pôle emploi 2012-2014** et du plan stratégique interne « Pôle emploi 2015 », elle répond à deux premières préoccupations : d'une part mieux graduer et différencier le service rendu aux employeurs en fonction de leurs besoins et capacités de recrutement, d'autre part lier le plus étroitement possible le service aux entreprises aux besoins de placement des demandeurs d'emploi présents dans les « portefeuilles » des conseillers. Dans cette nouvelle configuration, la séparation entre l'offre de services aux entreprises et celle aux demandeurs d'emploi ne peut être que limitée : l'une comme l'autre visent à déployer une intermédiation efficace entre les offres et demandes d'emploi, dans la perspective du placement des personnes inscrites à Pôle emploi et de la satisfaction des besoins de recrutement des employeurs.

Deux autres préoccupations inspirent les évolutions introduites. La première porte sur le souci de contribuer au renforcement de la transparence du marché du travail, c'est à dire d'accroître en volume et qualité l'information sur les offres d'emploi et les candidats. La seconde vise à expérimenter des organisations et des services en mesure d'améliorer la qualité et les performances des services rendus aux entreprises : il s'agit d'une part de la spécialisation des conseillers dans la relation aux entreprises (et en corollaire de la spécialisation de conseillers dans la relation aux demandeurs d'emploi), et d'autre part de services aux très petites entreprises (TPE), qui constituent un potentiel d'emploi considérable mais se heurtent à des difficultés souvent fortes pour recruter.

Enfin, il faut souligner que la progression du chômage au cours de ces dernières années a conduit Pôle emploi à donner la priorité à la relation aux demandeurs d'emploi (gestion des droits à indemnisation et accompagnement) dans l'allocation de ses ressources. Ceci s'est fait au détriment de la relation aux entreprises, qui ne pèse que 7 à 8% du temps de travail des conseillers en agence. La nouvelle offre de service aux entreprises vise ainsi à donner une place plus importante aux relations avec les employeurs, en tant que facteur d'efficacité dans l'atteinte des objectifs de placement des demandeurs d'emploi.

¹⁰ Cass. soc., 30 mars 2005, n° 03-16.167

¹¹ CA Besançon, 15 nov. 2011, no 11/674

¹² Cass. soc., 10 avril 2013, n°11-19.530

Cette nouvelle offre de service aux entreprises a permis d'affecter 35% des offres d'emploi à la modalité « accompagnement » et 65% à la modalité « appui » entre juillet 2013 et juin 2014. Elle a favorisé la diminution du délai moyen de satisfaction des offres en modalité accompagnement de 13 jours (38 jours en juillet 2013 et 28 jours en avril 2014). L'urgence de l'offre à satisfaire est le motif le plus souvent pris en compte pour positionner une offre en modalité « appui » (87% des conseillers interrogés en font état). Intervient aussi l'existence de demandeurs d'emploi disponibles et immédiatement employables (citée par 66% des conseillers). Symétriquement, le choix de la modalité « accompagnement » est retenu si le conseiller considère que l'employeur ne dispose pas en interne d'un service « RH » adéquat (cité par 65% des conseillers), dans le cas d'un recrutement en contrat aidé ou si l'offre va nécessiter un ajustement du profil des demandeurs d'emploi.

➤ **Renforcement des effectifs**

Deux renforcements successifs des effectifs de pôle emploi :

- 2 000 contrats à durée indéterminée (CDI) supplémentaires décidés le 2 juillet 2012, intégralement financés par l'Etat ;

- puis à nouveau 2 000 CDI à compter de septembre 2013, financés pour deux tiers par l'Etat.

Les effectifs de Pôle emploi sont de 49 422 équivalents temps plein (ETP) selon le PLF pour 2015, comme dans la LFI pour 2014.

La subvention pour charges de service public versée par l'Etat à Pôle emploi s'élève en 2014 à **1,519 milliard d'euros**.

➤ **Convention tripartite entre l'Etat, Pôle Emploi et l'UNEDIC 2015-2018**

Elle organise les missions et le financement de Pôle Emploi. Signée le 18 décembre 2014 pour trois ans, (2015-2018) elle vise à renforcer la personnalisation de l'accompagnement afin d'améliorer le retour à l'emploi. Elle renforce notamment la phase de diagnostic et l'accompagnement personnalisé et propose des accompagnements différenciés en fonction de l'éloignement du demandeur d'emploi du marché dur travail ("suivi", "renforcé", global").



convention
tripartite_ 2015-2018

➤ **Pôle Emploi et les Opérateurs Privés de Placement**

Le recours aux opérateurs privés de placement (OPP) a été rendu possible par la loi du 18 janvier 2005 qui met fin au monopole de placement de l'ANPE et autorise les OPP à intervenir pour de l'intermédiation sous réserve d'une connaissance suffisante du marché du travail et des pratiques d'intermédiation. De plus, depuis la transposition en droit français de la « directive services » par la loi du 23 juillet 2010, il n'existe plus de limitation en termes d'activité.

Dans ce cadre, il est à souligner que :

1) Ainsi que le prévoit la loi (article L. 5312-3 du code du travail), les conditions de recours aux OPP sont précisées dans la convention tripartite entre l'Etat, l'Unedic et Pôle emploi pour la période 2015-2018. Si leur recours est prévu « *dans les différents domaines de l'offre de service* », sont mentionnés plus particulièrement :

- l'innovation, l'échange de bonnes pratiques, les expérimentations ;
- les prestations courtes plutôt que l'accompagnement sur la longue durée ;

- les chômeurs les plus proches de l'emploi (ayant vocation à être orientés vers la modalité « suivi ») plutôt que ceux en plus grande difficulté (vers l'accompagnement « renforcé ») ; avec un accent mis sur leur rémunération à la performance et sur leur évaluation.

Par ailleurs, le conseil d'administration de Pôle emploi a compétence pour délibérer sur les conditions de recours aux OPP dans le respect des orientations fixées par la convention tripartite. Il ressort du conseil d'administration du 12 février 2014 que d'une part le recours à la sous-traitance est ciblé sur les publics les plus autonomes pour s'adapter à la conjoncture et que d'autre part les OPP pourront être sollicités pour répondre à des besoins spécifiques en complétant l'offre de service de Pôle emploi, dans une logique de complémentarité.

2) Le recours aux opérateurs privés de placement est évalué. Il a fait l'objet de plusieurs enquêtes au cours de la période récente :

- un rapport de la Cour des comptes, à la demande de l'Assemblée Nationale, en mai 2014 ;
- par ailleurs, c'est l'un des objets d'évaluation du comité stratégique et d'évaluation de Pôle emploi.

3) Même quand un opérateur privé de placement se voit confier un demandeur d'emploi, Pôle emploi continue d'intervenir :

- c'est Pôle emploi qui fait un premier entretien ;
- la réalisation de la prestation par l'opérateur est encadrée par un cahier des charges rédigé par Pôle emploi..

4) Le principe de gratuité du service public de l'emploi s'applique aux opérateurs privés de placement : il est prévu par l'article L.5321-3 du code du travail en droit interne, ainsi que par l'article 7 de la convention 181.

Paragraphe 4- Orientation, formation et réadaptation professionnelles

Voir art 9, 10§3 et 15§1

Article 9 – Droit à l'orientation professionnelle

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

Orientation professionnelle dans le système éducatif

Dans ses conclusions 2012, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) conclut que la situation de la France est conforme à l'article 9 de la Charte, sous réserve de précisions sur les moyens, les effectifs et le nombre de bénéficiaires des services d'orientation professionnelle dans le système éducatif.

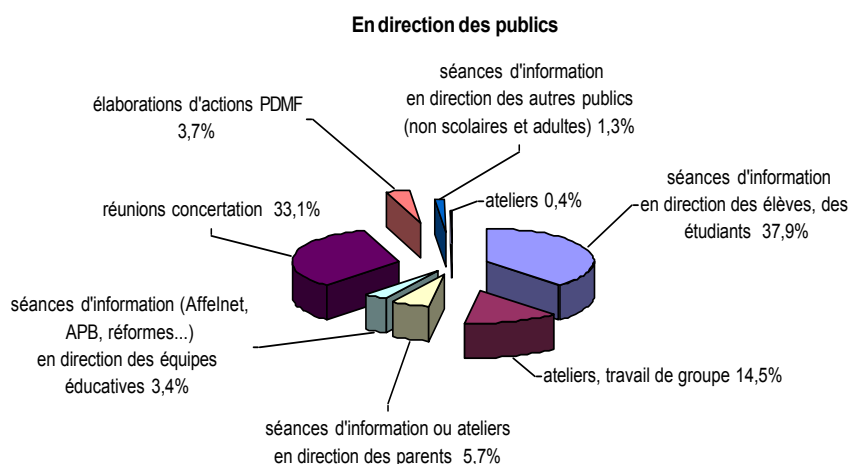
En 2015, 524 centres d'information et d'orientation (CIO) sont recensés, dont 294 CIO d'Etat. Le rôle des CIO consiste à favoriser :

- l'accueil de tout public et en priorité des jeunes scolarisés et de leur famille ;
- l'information sur les études, les formations professionnelles, les qualifications et les professions ;
- le conseil individuel ;
- l'observation, l'analyse des transformations locales du système éducatif et des évolutions du marché du travail et la production de documents de synthèse à destination des équipes éducatives ou des élèves ;
- l'animation des échanges et des réflexions entre les partenaires du système éducatif, les parents, les jeunes, les décideurs locaux et les responsables économiques.

3 614 conseillers d'orientation psychologues (COP) interviennent dans ces CIO. Le nombre d'élèves concernés est de l'ordre de 5,8 millions répartis sur 11 526 établissements.

Les actions menées par les COP et directeurs de centre d'information et d'orientation (DCIO) concernent

- 52,4% des élèves ou des étudiants
- 40,2% des membres des équipes éducatives
- 5,7% des parents
- 1,7% des jeunes non scolarisés ou des adultes



1. Informations sur les changements survenus depuis 2011

Le système d'orientation en France a évolué depuis 2011. Les **réformes de la décentralisation et de la formation professionnelle** ont des conséquences sur l'organisation des structures, les personnels et les services d'orientation. De même, la **loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013**¹³ ainsi que la **loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013**¹⁴ et les initiatives qui en découlent visent à améliorer le passage de la formation au travail, notamment en rénovant le système de l'orientation.

➤ **La création d'un continuum Bac-3/ Bac+3 de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur**

La loi du 22 juillet 2013 a pour objectif d'améliorer l'orientation et la poursuite d'études des lycéens, en particulier par la mise en place d'un **continuum Bac-3/Bac+3** afin de mieux accompagner les lycéens dans leur orientation active vers l'enseignement supérieur.

Cette démarche offre une **meilleure préparation en amont de l'orientation** pendant les trois années de lycée, avec une présentation de l'offre de formation, des méthodes de travail de l'enseignement supérieur et aussi des métiers et de leurs débouchés.

Elle s'appuie sur une collaboration renforcée entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, par le biais d'une institution consultative : la **commission académique des formations post-baccalauréat**. Présidée par le recteur d'académie, regroupant proviseurs et présidents d'universités, la commission a pour fonction d'étudier l'offre de formation disponible et de définir les « **schémas directeurs** » du conseil anticipé d'orientation qui a, par ailleurs, été généralisé à l'ensemble des filières du lycée.

Dans cette même perspective, la diffusion en 2014 d'un **répertoire de pratiques** à destination de l'ensemble de la communauté éducative a permis de stimuler la mutualisation des pratiques existantes et/ou innovantes afin de mieux sensibiliser les acteurs impliqués dans les dispositifs d'orientation vers l'enseignement supérieur.

La loi du 22 juillet 2013 prévoit également que les lycées disposant d'au moins une classe préparatoire aux grandes écoles et/ou d'une ou plusieurs sections de techniciens supérieurs signent une **convention avec un établissement universitaire** de leur choix. Ces conventions, au-delà des partenariats, devraient faciliter les réorientations des étudiants de classe préparatoire et les familiariser avec la recherche.

➤ **La mise en place des parcours de découverte des métiers et de formations de la 6^e à la terminale : parcours Avenir**

La loi du 8 juillet 2013 prévoit la mise en place progressive, pour tous les collégiens et lycéens, de parcours individuels d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel : nommé « **parcours Avenir** » il entre en vigueur dès la rentrée 2015.

Formalisé par arrêté du 1^{er} juillet 2015¹⁵, ce parcours doit permettre à tous les élèves du second degré, dans ses différentes filières y compris les unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS)¹⁶, d'acquérir une véritable **compétence à s'orienter** tout au long de leurs études. Il s'agit, par exemple, de mieux connaître la diversité des métiers et des formations, les réalités de l'entreprise ; d'apprendre à utiliser des outils, en particulier numériques, pour s'informer en fonction de ses centres d'intérêt ; de bénéficier de témoignages vivants sur le contenu des formations, sur les réalités des entreprises ; d'être capable de rechercher un

¹³ Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027677984&categorieLien=id>

¹⁴ Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027735009&dateTexte=20130730>

¹⁵ Arrêté du 1^{er} juillet 2015 relatif au parcours Avenir <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030852189>

¹⁶ Les unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS), sont des dispositifs pour la scolarisation des élèves en situation de handicap dans les premier et second degrés.

conseil auprès de personnes ressources et de professionnels de l'orientation dans l'établissement scolaire ou à l'extérieur.

À travers ce parcours, les élèves peuvent aussi développer le goût de l'**initiative** et l'**esprit d'entreprendre** au contact d'acteurs économiques engagés dans leur pratique. Les rencontres qu'ils font dans ce cadre seront également l'occasion pour eux de se familiariser avec plusieurs enjeux décisifs pour l'insertion professionnelle, comme la constitution d'un CV ou la connaissance du marché du travail et de ses règles.

Ce dispositif prend appui à la fois sur un **ancrage disciplinaire** conçu à partir d'un référentiel spécifique dans le cadre de l'acquisition progressive de la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture pour le collège. Il fait appel à l'initiative des élèves et à des démarches actives, comme la conduite de projets.

Au-delà des enseignements, **chaque élève** bénéficie donc, de la sixième à la troisième, d'un temps propre à ce parcours via les enseignements pratiques interdisciplinaires. Au lycée, l'accompagnement personnalisé et les travaux personnels encadrés ou les projets pluridisciplinaires constituent des moyens privilégiés de traduction de ce parcours.

➤ **La création d'un service public régional de l'orientation**

La démarche d'émancipation et de construction du projet personnel d'orientation tout au long de la vie est devenue un véritable enjeu pour l'accès à la qualification et à l'emploi. Le droit pour chacun à être « informé, conseillé et accompagné tout au long de la vie en matière d'orientation professionnelle » prend une nouvelle envergure avec la **loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**¹⁷.

Inscrit dans le cadre de la réforme française de la décentralisation, le texte du 5 mars 2014 a permis, entre autres, de créer un **Service public régional de l'orientation (SPRO)**. Celui-ci vise à mettre à disposition de tous des informations relatives aux formations et à l'insertion professionnelle pour chacun, quel que soit son âge et quelle que soit sa situation (en formation, en insertion, en emploi, etc.). Il s'agit ainsi de renforcer l'accompagnement de la construction de projets individuels, de faciliter l'insertion professionnelle et de sécuriser les changements de parcours tout au long de la vie.

Afin d'anticiper la mise en place de ce nouveau service public, les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'emploi ainsi que l'association des régions de France (ARF) ont lancé l'expérimentation du SPRO en septembre 2013, dans huit régions volontaires pour neuf académies. Cette expérimentation a permis de tester une **nouvelle gouvernance** qui implique conjointement les opérateurs de l'orientation tout au long de la vie dans une dynamique de complémentarité pour une meilleure coordination. Une **Charte** de l'expérimentation du service public régional d'orientation a été établie en septembre 2013 et s'applique désormais aux structures d'orientation intervenant dans le périmètre du SPRO. Enfin, la signature d'un accord-cadre et la rédaction de conventions types ont permis de mieux préparer et de faciliter la généralisation du SPRO, au 1^{er} janvier 2015.

Si l'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur, **la Région met en réseau** tous les services, structures et dispositifs concernés par l'orientation tout au long de la vie (Centres d'information et d'orientation (CIO), Onisep¹⁸, missions locales,

¹⁷ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576>

¹⁸ L'office national d'information sur les enseignements et les professions est un établissement public qui dépend des ministères chargés de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il a pour mission de

- Informer sur les formations, les métiers, les secteurs professionnels ; donner des chiffres de l'insertion professionnelle.
- Accompagner les jeunes et leurs familles pour les aider à préparer leur avenir.
- Conseiller les parents, les élèves et les équipes éducatives qui aident les jeunes à choisir leur orientation.

agences pôle emploi, réseau information jeunesse, organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle...). Chacun des échelons conserve ses rattachements administratifs et hiérarchiques, ses statuts et ses missions propres, mais ils mutualisent, ensemble, leurs compétences et ressources afin de répondre plus efficacement aux besoins et aux attentes des publics.

La Région coordonne par ailleurs la mise en place du **Conseil en évolution professionnel** (CEP), qui assure un rôle d'information sur la validation des acquis de l'expérience. Les salariés, demandeurs d'emploi, jeunes sortis du système scolaire... peuvent désormais accéder gratuitement à ce nouveau service d'accompagnement. Cinq opérateurs ont été désignés par la loi du 5 mars 2014 pour mettre en œuvre le CEP : Pôle emploi, l'APEC (Association pour l'emploi des cadres), les Cap emploi, les missions locales et les Opacif (Organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation). Ce nouveau dispositif, comme l'ensemble de ceux qui concernent les relations entre l'éducation et l'économie, traduit la volonté du Ministère chargé de l'éducation nationale de mettre en œuvre une **démarche partenariale** pour l'insertion professionnelle des jeunes. Toutes ces mesures sont essentielles à la **réussite** des élèves, à la **lutte contre le décrochage scolaire**, la **démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur** et l'**amélioration du passage de la formation au monde du travail**.

Article 10 – Droit à la formation professionnelle

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

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

Paragraphe 1 – Formation technique et professionnelle ; accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire

Dans ses conclusions de 2012, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) estime que l'absence des informations requises, notamment sur la définition de « situation stable » pour ce qui concerne les ressortissants étrangers, équivaut à une violation de l'obligation de faire rapport à laquelle la France s'est engagée au regard de la Charte.

Les ressortissants de pays non membres de l'Union européenne doivent justifier d'un titre de séjour les autorisant à travailler et être inscrits à Pôle emploi pour **effectuer une formation avec l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.**

De même, les jeunes étrangers ont accès au contrat d'apprentissage et de professionnalisation à durée déterminée, s'ils sont titulaires d'une carte de séjour les autorisant à travailler (art. L.5221-5 du Code du travail).

Liste des titres de séjour autorisant une formation en alternance (art. R.5221-3 du Code du travail) :

- Carte de résident ; Carte de séjour "compétences et talents" ; Carte de séjour "étudiant" ou le visa long séjour "étudiant" ; Carte de séjour "scientifique chercheur" ; Carte de séjour "profession artistique et culturelle" ; Carte de séjour "salarié" ; Carte de séjour "vie privée, vie familiale" ; Carte de séjour "carte bleue européenne" ; Carte de séjour "salarié en mission" ; Carte de séjour "travailleur temporaire" ; Carte de

séjour "travailleur saisonnier" ; Récépissé de première demande ou de demande de renouvellement d'un titre de séjour portant la mention "autorise son titulaire à travailler".

- Avant de démarrer toute formation en alternance, les jeunes étrangers doivent solliciter une autorisation provisoire de travail (APT) auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Informations sur les changements intervenus depuis 2011 en matière d'enseignement professionnel

En France, l'enseignement professionnel accueille chaque année plus de 800 000 élèves, du CAP au master professionnel en passant par le bac professionnel. Cette voie de formation a récemment fait l'objet de plusieurs mesures menées par le Gouvernement pour favoriser la modernisation des relations entre le monde de l'éducation et le monde de l'économie. L'enseignement professionnel doit ainsi contribuer au redressement économique et social de la France, en favorisant la croissance, la compétitivité et en réduisant les inégalités sociales. La loi d'orientation et de programmation du 8 juillet 2013 a permis d'amorcer une nouvelle dynamique dans le développement de la formation professionnelle, par la création des Campus des métiers et des qualifications, dispositif qui se veut être à la fois au plus près des besoins des territoires, et de leurs besoins en aménagement et en développement économique.

Ces Campus, qui visent à favoriser l'insertion dans l'emploi, offrent une gamme de formations dans une filière professionnelle clairement identifiée, adapté à un enjeu économique pour le territoire sur lequel ils sont implantés. A cette fin, ils rassemblent dans le cadre d'une gouvernance qui associe nécessairement la région et l'académie concernées et d'un partenariat renforcé : des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, des entreprises et des laboratoires de recherche.

Les Campus des métiers et des qualifications valorisent la voie professionnelle en la plaçant d'emblée dans le cadre des enjeux économiques et sociaux pour offrir aux élèves, aux apprentis et aux étudiants, comme aux adultes en formation professionnelle, des parcours jusqu'aux plus hauts niveaux de qualification et qui associent tous les statuts de formation. Le renforcement de l'identité et de la visibilité des campus des métiers et des qualifications ainsi que les liens avec les entreprises locales facilitent l'orientation active et positive des élèves ainsi que la formation continue des salariés, afin de favoriser l'innovation technologique sous toutes ses formes et les transferts de compétences.

La définition du label « campus des métiers et des qualifications » et ses modalités de délivrance ont été précisées par le **décret n° 2014-1100 du 29 septembre 2014**¹⁹. 31 campus ont vu le jour à l'issue des deux premières vagues de labellisation. La carte actuelle des Campus fait apparaître une concentration dans les filières industrielles à fort potentiel de croissance. A terme, le dispositif devrait être étendu à l'ensemble des filières créatrices d'emploi (bâtiments et travaux publics, énergie...) ainsi qu'aux filières d'avenir (nouvelles technologies, santé, économie du vivant...).

Pour permettre une meilleure articulation entre le système éducatif et les besoins du monde économique, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) a également créé une nouvelle instance de dialogue et de prospective : le Conseil national éducation-économie (CNEE), par décret du 25 juin 2013²⁰. Cette instance a vocation à formuler des propositions qui doivent notamment couvrir les deux principaux terrains sur lesquels l'éducation et l'économie se côtoient de près :

¹⁹ Décret n° 2014-1100 du 29 septembre 2014 portant création du label « Campus des métiers et des qualifications »
<http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2014/9/29/MENE1417774D/jo/texte>

²⁰ Décret n° 2013-539 du 25 juin 2013 portant création du Conseil national éducation économie
<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027612656&categorieLien=id>

- la construction de parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel, dénommé « Parcours Avenir » instauré par la loi pour la refondation de l'École pour favoriser une orientation choisie et l'insertion professionnelle des jeunes ;
- l'enseignement professionnel, qu'il convient de mieux mettre en valeur et dont il faut rénover, dans un certain nombre de filières, les enseignements et les diplômes pour les adapter aux mutations technologiques et économiques de notre temps.

Le parcours d'orientation pour tous les élèves se subdivise lui-même deux grands objectifs : permettre à chaque élève d'acquérir une véritable compétence à s'orienter et lui faire acquérir une culture économique et professionnelle, pour mieux préparer son insertion professionnelle future. Il vise ainsi à répondre à la nécessité de sensibiliser et d'éduquer tous les jeunes à l'esprit d'entreprendre et à l'innovation, conformément aux conclusions des assises de l'entrepreneuriat du 16 janvier 2013. Il ne s'agit pas seulement de compétitivité, mais aussi d'égalité : l'école, pour apporter à chacun les mêmes compétences et les mêmes chances, doit offrir à tous les élèves la possibilité de découvrir le monde économique et de construire leur parcours scolaire et leur avenir en connaissance de cause. Dans cette perspective, le CNEE oriente les relations École-Entreprise en vue d'une meilleure structuration et coordination des partenariats – de l'accord-cadre national à l'initiative locale.

Depuis le 25 juin 2015, le CNEE intègre aussi dans son champ de compétence les formations relatives à l'enseignement professionnel et technique supérieur²¹.

Par ailleurs, les diplômes professionnels, du Certificat d'aptitude professionnelle (CAP – niveau 3 du cadre européen des certifications) au Brevet de technicien supérieur (BTS – niveau 5 du cadre européen des certifications), en passant par le baccalauréat professionnel (niveau 4 du cadre européen des certifications), sont créés et régulièrement rénovés après avis d'instances consultatives paritaires, quadripartites, rassemblant des représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des salariés, ainsi que des personnes qualifiées. Ces instances sont les « Commissions professionnelles consultatives » (CPC). Actuellement, 14 CPC associent les experts du monde professionnel et ceux de l'éducation nationale pour définir pas moins de 700 spécialités de diplômes professionnels situés aux niveaux 3, 4 et 5 du cadre européen de certifications, dans tous les secteurs d'activité. Les travaux de création ou de rénovation de telle ou telle spécialité de diplôme – conduits dans le cadre des CPC -, sont conduits en examinant les diplômes du même champ situés à un niveau supérieur et inférieur. L'objectif est de s'assurer de la cohérence de l'offre de diplômes d'une même filière, en particulier dans une perspective de poursuite d'études vers des niveaux supérieurs.

En outre, afin d'assurer une compétitivité « par le haut », les compétences à se former tout au long de la vie doivent s'acquérir dès le stade de la formation initiale. Cet objectif correspond à un impératif social : l'élévation du niveau de tous les élèves pour lutter contre l'échec scolaire et favoriser la réussite éducative de tous. Il s'agit alors de diminuer le nombre de jeunes qui quittent le système de formation initiale sans avoir obtenu une qualification équivalente au baccalauréat ou un diplôme à finalité professionnelle (CAP, BEP...). A cette fin, le **droit de retour en formation initiale** pour les jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire sans diplôme ou sans qualification professionnelle, a été instauré par deux décrets de décembre 2014²² :

²¹ Décret n°2015-336 du 25 mars 2015 modifiant le décret n°2013-539 du 25 juin 2013 portant création du Conseil national éducation économie

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030401175&categorieLien=id>

²² [Décret n° 2014-1453 du 5 décembre 2014 relatif à la durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation](#)

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029851757>

[Décret n° 2014-1454 du 5 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle des jeunes sortant sans qualification professionnelle du système éducatif](#)

- d'une part, les jeunes sortant du système éducatif avec, au plus, un diplôme national du brevet ou un certificat de formation générale bénéficient d'un complément de formation qualifiante destiné à leur permettre d'acquérir soit un diplôme, soit un titre ou certificat inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. Ce droit peut être exercé sous statut scolaire, en contrat en alternance ou en tant que stagiaire de la formation continue ;
- d'autre part, les jeunes sortant du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue peuvent bénéficier, à leur demande, d'une **formation professionnelle dans le cadre scolaire** afin de leur permettre d'acquérir un de ces diplômes.

Ce droit au retour va de pair avec le **plan « Tous mobilisés contre le décrochage scolaire »**²³, annoncé le 21 novembre 2014. Ce plan – qui se décline en **22 mesures** – s'articule autour de **trois orientations** stratégiques : une politique partenariale globale dédiée, une priorité donnée à la prévention et une nouvelle chance pour se qualifier. Il sera soutenu, chaque année dès 2015, par une dotation de **50 millions d'euros supplémentaires** jusqu'en 2020. Sa mise en place permettra de mieux fédérer les acteurs (notamment les régions) et de renforcer l'autonomie du pilotage local (avec le soutien et l'appui des administrations centrales, tout en conservant une souplesse réglementaire). Une approche systémique vise à transformer en profondeur le système éducatif, en actionnant tous les leviers pédagogiques et éducatifs. Une semaine de la persévérance scolaire sera organisée dans chaque académie et des « alliances éducatives » nouées avec les partenaires autour des établissements scolaires. L'implication et le rôle des parents également seront renforcés.

Actualisation dans la fonction publique

La réforme de 2007 (rapport précédent), ainsi que de nombreux rapports relatifs aux questions de recrutement et de formation ont initié des démarches qui se sont concrétisées progressivement et continuent d'évoluer depuis :

1) Suite à un nouveau rapport sur la formation initiale des fonctionnaires dans les écoles de service public (IGA-CGEFI, novembre 2011) de nouveaux chantiers appuyant la mutualisation entre les écoles, la réduction de leur nombre, ainsi qu'une meilleure analyse des coûts au travers d'indicateurs communs, ont été engagés.

2) La DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) produit chaque année une circulaire sur les priorités interministérielles de formation (cette circulaire est étendue à la formation initiale depuis 2015) et coordonne les acteurs de la formation au niveau interministériel national (réseau des plateformes régionales RH et des Instituts régionaux d'administration).

A partir de 2010, la DGAFP a également piloté plusieurs chantiers de mutualisation en matière de formation continue permettant de développer au niveau régional une offre de stage mutualisée sur 14 domaines de formation transverse (management, ressources humaines, sensibilisation à l'environnement professionnel, achats publics, gestion et suivi des politiques publiques, techniques juridiques, accueil et techniques administratives, bureautique et informatique, formations linguistiques, Europe, développement durable, communication / service aux usagers, préparation aux épreuves de concours, formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère -dont santé et sécurité au travail). Un outil de gestion SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale) a également été développé pour le suivi de cette offre de formation et sa mise en œuvre. Une version 2 de cet outil a été mise en ligne le 12 janvier 2015. La réforme territoriale qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016 conduira à l'élaboration et au déploiement d'une nouvelle version de SAFIRE prenant en compte le nouveau découpage des régions.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029851764&dateTexte&categorieLien=id>

²³ <http://www.education.gouv.fr/decrochage-scolaire/>

Les ministères produisent un document d'orientation à moyen terme décrivant les besoins en formation découlant de l'évolution de leurs missions et propose une offre de formation ciblée sur les métiers et les populations spécifiques du ministère.

L'ensemble de ces initiatives a permis de mieux structurer les plans de formation proposés à tous les agents publics. Le droit individuel à la formation (DIF) institué depuis 2007 doit permettre aux agents de mieux individualiser leur parcours de formation. Ce dispositif permet de se former sur le temps de travail, ce qui est la façon la plus répandue de se former, ou en dehors du temps de travail, l'agent bénéficie alors d'une allocation spécifique pour son temps de formation.

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

En 2010 un travail de mutualisation et de développement du e-learning en matière de formation a été engagé pour permettre un meilleur accès et une diversification accrue de la formation. Ce travail de mutualisation qui prend désormais la forme de la construction progressive de parcours professionnel couplé à des modules organisés de formation, est effectué par les PFRH (plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) sous le pilotage de la DGAFP.

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

Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères⁽¹⁾ en 2012

	2012		Évolution des dépenses 2011/2012 (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2002 ⁽²⁾ (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part de la masse salariale (en %)		
Ministères hors enseignement				
Formation statutaire	583,7	2,7	-10,0	-3,7
Formation professionnelle	841,8	3,9	-0,2	0,2
Formation totale	1 425,5	6,7	-4,5	-1,6
Ministères de l'enseignement⁽³⁾				
Formation statutaire	182,7	0,5		
Formation professionnelle	1 247,2	3,2	-1,5	1,0
Formation totale	1 429,8	3,7		
Ensemble				
Formation statutaire	766,3	1,3		
Formation professionnelle	2 089,0	3,5	-1,0	0,7
Formation totale	2 855,3	4,8		

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

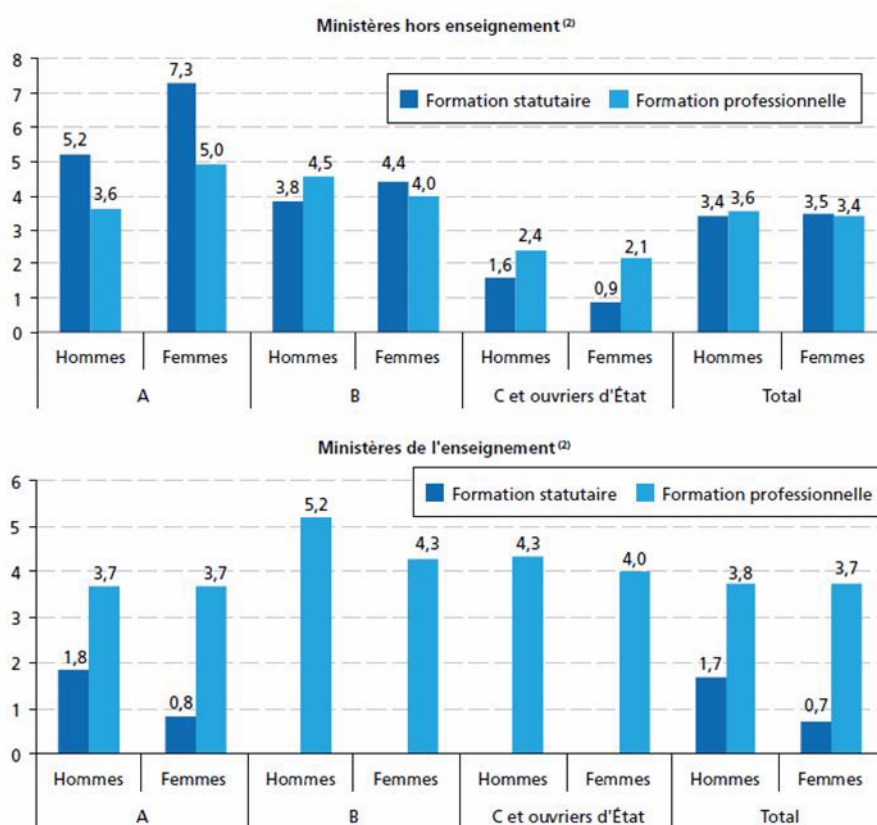
(1) Hors ministère de la Santé en 2012.

(2) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Du fait des modifications intervenues lors de la collecte des informations en 2012, les données d'évolution sur la formation statutaire ne sont pas disponibles pour les ministères de l'enseignement.

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères⁽¹⁾ par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2012 (en nombre de jours par agent)



Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Hors ministère de la Santé.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Paragraphe 2 –Apprentissage

Informations sur les changements intervenus depuis le rapport précédent (2011)

Le Gouvernement français a fait de la Jeunesse une de ses priorités et de la lutte contre le chômage des jeunes un des axes de sa politique éducative, notamment par la valorisation de l'apprentissage. En effet, avec 62.3%²⁴ des apprentis qui trouvent un emploi durable à la fin de leur formation, l'apprentissage est devenu l'un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi. Ces résultats en termes d'insertion professionnelle ont encouragé le Gouvernement à mettre en œuvre un ensemble de mesures pour renforcer l'attractivité de l'apprentissage auprès des employeurs, tout en améliorant le statut de l'apprenti.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ainsi permis trois avancées majeures :

- la réforme du système de financement qui flèche une plus grande part de la taxe d'apprentissage vers cette voie de formation, sans pour autant mettre en péril les autres voies de formation professionnelle des jeunes ;
- la sécurisation des parcours professionnels, en confiant aux Centres de Formation d'Apprentissage (CFA) des missions d'accompagnement des jeunes. La loi incite également les branches professionnelles à négocier sur la formation des maîtres d'apprentissage et crée la possibilité de signer un contrat d'apprentissage en CDI. En complément, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites améliore les droits à la retraite des apprentis ;
- une simplification pour les entreprises avec la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage et, en 2016, la rationalisation du réseau de collecte de la taxe d'apprentissage qui améliore la transparence et la lisibilité des circuits de financement, la possibilité d'affecter librement l'ensemble des taxes relatives à l'apprentissage (dont la Contribution supplémentaire à l'apprentissage), et la transformation du bonus alternants en un crédit d'impôt.

Dans une même perspective, le plan de relance de l'apprentissage (confirmé en septembre 2014) vise à lever les freins au recours à l'apprentissage pour les apprentis et les employeurs, et à mieux adapter l'offre d'orientation et de formation aux besoins de développement de l'apprentissage. Ce plan s'inscrit dans le prolongement de la Grande conférence sociale (7-8 juillet 2014) et des Assises de l'apprentissage (19 septembre 2014) qui ont fixé l'objectif national de 500 000 apprentis d'ici 2017, tous niveaux confondus, et d'augmenter de 50% le nombre d'apprentis dans les Etablissements publics locaux d'enseignement (lycées).

Dès juillet 2014, des mesures d'urgence à hauteur de 200M€ ont été prises : un relèvement du quota de 21 à 26% pour permettre aux entreprises d'affecter 160 M€ supplémentaires à l'apprentissage, et la création d'une aide au recrutement d'un premier apprenti de l'ordre de 1 000€ dans les entreprises de moins de 250 salariés. Par ailleurs, le Programme d'investissements d'avenir (PIA) a permis de financer l'ouverture de nouvelles formations ainsi que des places en hébergement, pour un financement de 80 M€.

Le développement de l'alternance et de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur constitue également une priorité du plan de relance de l'apprentissage : d'ici 2017, l'objectif est de parvenir à 150 000 étudiants en alternance (contre 135 000 aujourd'hui) et à 200 000 d'ici dix ans.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 renforce le rôle du secteur public qui n'est plus seulement offreur de formation mais représente aussi un important potentiel d'emplois sous contrat d'apprentissage. Un plan de développement de l'accueil d'apprentis dans les différents métiers des fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière) a ainsi été mis en place

²⁴ note d'information DEPP n° 11 mars 2015

par le gouvernement. Il vise le recrutement de 10 000 apprentis dans le secteur public non industriel et commercial.

Le Gouvernement veille par ailleurs à développer les contrats d'apprentissage par l'action des développeurs de l'apprentissage qui ont pour mission d'inciter les entreprises à recruter un apprenti et à le conserver à l'issue du contrat. Entre 2009 et 2014, 187 300 entreprises ont ainsi été approchées et 44 500 contrats ont pu être formalisés – ce qui a représenté un soutien de l'Etat à hauteur de 4 millions d'euros. Cette progression du nombre d'apprentis devrait se poursuivre grâce à la signature, en mai 2014, de trois nouvelles conventions d'objectifs et de moyens (avec l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, l'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat et le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics).

De surcroît, la France a adhéré à l'Alliance Européenne pour l'apprentissage le 23 décembre 2014. Cette adhésion devrait faciliter une coopération approfondie et un transfert de connaissance avec les partenaires européens dans le but de favoriser notamment la mobilité internationale des apprentis.

Plus récemment, le plan égalité et citoyenneté du 6 mars 2015 prévoit la mise en place d'un dispositif « réussite apprentissage » au profit de 10 000 jeunes décrocheurs en difficultés d'insertion. Les bénéficiaires du dispositif seront accompagnés avant l'entrée en apprentissage et lors des premières semaines du contrat pour prévenir la rupture de leur contrat. La mise en œuvre de ce dispositif impliquera les CFA et sera réalisée sur prescription de Pôle emploi et des missions locales. Sur certains territoires sera expérimenté un dispositif d'apprentissage « zéro coût » pour l'employeur en faveur de jeunes décrocheurs âgés de moins de 18 ans, pendant la 1^{ère} année de leur contrat d'apprentissage.

Actualisation dans la fonction publique :

Afin de rénover le dispositif du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) créé en 2005 (voir rapport précédent) qui connaît un succès relatif, il est envisagé dans le prolongement des mesures engagées par le plan de relance de l'apprentissage dans la fonction publique dont les développements figurent ci-après, de prévoir la création d'une voie d'accès aux corps et cadres d'emploi de la fonction publique toutes catégories confondues, par alternance. Cette mesure non arbitrée est encore à l'étude en août 2015.

Un plan ambitieux de développement de l'apprentissage a été engagé en 2015 dans la fonction publique.

Lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, il a été demandé à l'ensemble de la fonction publique de contribuer à cet effort en fixant à la fonction publique d'Etat un objectif spécifique d'accueillir :

- 4.000 apprentis dès septembre 2015
- et 6.000 apprentis supplémentaires en septembre 2016, pour un effectif global porté à 10.000.

Le recours à l'apprentissage a longtemps été perçu comme un moyen d'accéder à des métiers peu développés dans les services de l'Etat et correspondant à des CAP (niveau V) ou des BEP (niveau V). Son déploiement dans de nouvelles filières de formation, et notamment au sein de l'enseignement supérieur, ouvre des perspectives nouvelles.

A ce jour, 3 354 formations sont ouvertes à l'apprentissage, pour tous les niveaux de diplômes - de I à V. Il est donc possible de recourir à l'apprentissage dans toutes les filières métier de la fonction publique de l'Etat.

Le public ciblé est également les jeunes de 16 à 25 ans révolus pour lesquels le contrat d'apprentissage permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci en percevant une rémunération. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC, avec une majoration spécifique au secteur public selon l'âge de l'apprenti et son positionnement dans la durée d'exécution du contrat :

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT ⁽¹⁾	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25%	41%	53%
2 ^e année	37%	49%	61%
3 ^e année	53%	65%	78%

Les apprentis seront accompagnés individuellement dans le service d'accueil par un maître d'apprentissage, qui pourra ainsi lui-même développer ses compétences sur les champs de la pédagogie et de l'encadrement.

Accueillir des apprentis, c'est à la fois :

- donner à des jeunes de meilleures chances de trouver un emploi tout en combattant les inégalités sociales et les discriminations ;
- valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et mieux faire connaître les métiers de la fonction publique, ce qui veut dire à terme contribuer à un recrutement large et diversifié au sein de ses services.

Les missions du service public impliquent une exemplarité de l'employeur Etat et une capacité à transmettre ses valeurs. Contribuer à un effort d'enjeu national, tel que celui de l'insertion professionnelle des jeunes, est un engagement à relever pour les trois versants de la fonction publique, et notamment pour celui de l'Etat.

Les ministères disposent d'un objectif cible d'apprentis à atteindre dès la rentrée 2015 en fonction des leurs effectifs, qu'il leur appartient de décliner au regard de leurs besoins et de leurs possibilités d'accueil. Ils bénéficieront, ainsi que les établissements publics dont ils assurent la tutelle, d'un appui financier pour le recrutement de ces apprentis à hauteur de la totalité des coûts de rémunération et de formation engagés pour 2015, et de la moitié de ces coûts pour 2016. Par ailleurs, l'impact du recrutement des apprentis est neutralisé sur les schémas et les plafonds d'emploi des ministères afin de lever le frein que cela pouvait représenter à leur recrutement.

Au niveau des régions, les préfets de région et les recteurs d'académie en lien étroit avec les conseils régionaux sont en charge de la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique pour leur territoire, de son suivi (remontées statistiques au niveau central notamment) et de la coordination des acteurs locaux.

Paragraphe 3 – Formation et rééducation professionnelle des travailleurs adultes

En réponse au CEDS, l'égalité de traitement est assurée en matière de formation professionnelle continue aux ressortissants des autres Etats parties résidant légalement ou travaillant régulièrement en France.

L'actualité de la réforme de la formation professionnelle en France

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale réinterroge le système dans sa globalité. Malgré l'importance des fonds - évalués à 31 Mds €- consacrés à la formation professionnelle continue, le système peinait jusqu'à présent à répondre aux enjeux de sécurisation des parcours professionnels et de compétitivité des entreprises.

Dans ce contexte, **la réforme de la formation professionnelle vise en premier lieu à faciliter l'accès à une formation** et notamment à une formation qualifiante dans un cadre plus individualisé au moyen du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le CPF, droit universel d'évolution professionnelle attaché à la personne tout au long de sa vie active, donne à chaque personne de capitaliser des heures de formation jusqu'à un plafond de 150h.

Ce nouvel outil met très clairement en avant l'idée selon laquelle, outre le droit fondamental à la formation initiale, il existe un droit à la formation continue permettant d'accéder à une meilleure qualification professionnelle et que celui-ci est attaché à la personne, et non à son contrat de travail, au travers de l'acquisition cumulative d'heures de formation.

Le CEP constitue pour la personne active une opportunité pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. Le CEP est proposé à tous les actifs afin de les accompagner dans l'évolution et la sécurisation de leurs parcours professionnels.

En outre, **la loi reconfigure les financements des entreprises** dans un souci de réduction des contributions obligatoires tout en organisant le maintien de l'effort de formation des plus petites entreprises

A ce titre, elle modifie les logiques de financement en passant d'une obligation de financer la formation à une obligation de former. La loi simplifie par ailleurs le système de collecte en mettant en place un taux unique de contribution de 1% pour l'ensemble des employeurs de plus de dix salariés et en instaurant un collecteur unique des contributions. Cette évolution permet de redonner aux entreprises la responsabilité en matière de formation des salariés au titre du plan, alors que dans le système précédent les entreprises pouvaient simplement chercher à se libérer de leur obligation fiscale sans développer une attention particulière à la qualité et à l'utilité de la formation dispensée.

Elle place aussi la formation professionnelle au cœur du dialogue social dans l'entreprise, grâce à l'instauration d'entretiens biannuels portant sur l'évolution professionnelle de chaque salarié et aux liens établis avec la gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans le cadre du comité d'entreprise.

La loi transforme également en profondeur les règles de gouvernance nationales et régionales du système de formation professionnelle en permettant à l'ensemble des acteurs (Etat, partenaires sociaux et conseils régionaux) de se doter de nouveaux outils de concertation.

Enfin, la loi achève le cycle de décentralisation en transférant aux régions les compétences résiduelles en matière de formation qui relevaient de l'Etat et porte des dispositions réformant le financement de l'apprentissage.

La mobilisation nationale pour la formation professionnelle initiale en apprentissage
(voir §2)

Les actions de partenariat qui s'inscrivent dans l'Union européenne et axées sur la reconnaissance des qualifications et le développement de la mobilité professionnelle

La priorité donnée à la thématique de la mobilité par la Commission européenne et la publication annoncée d'une Stratégie globale sur les compétences en 2016 placeront ainsi les sujets formation au premier plan de l'agenda politique européen.

L'aide au développement des systèmes d'éducation et de formation relève de la Fondation européenne pour la formation à Turin. En 2010, la fondation a lancé le Processus de Turin en vue de proposer aux pays de la Méditerranée du Sud, de l'Europe de l'Est et d'Asie Centrale, une assistance technique et structurée afin de soutenir les réformes dans le champ de la formation professionnelle.

Le projet pour le développement des compétences communes dans la région méditerranéenne, axé sur les qualifications met en place une nouvelle approche pour s'attaquer au manque d'harmonisation en matière de compétences dans la région méditerranéenne. Il vise à développer la validation des compétences dans les pays suivants : Égypte, Italie, Jordanie, Maroc, Espagne et Tunisie, et ainsi renforcer la mobilité des habitants tout en facilitant le recrutement de personnes qualifiées par les entreprises de ces secteurs.

Le projet vise à créer des cadres de compétences communs pour quatre types d'emploi très demandés dans deux secteurs clés : serveur et réceptionniste dans le domaine du tourisme ; maçon et chef de chantier dans le domaine du bâtiment. L'idée première est d'améliorer la transparence des qualifications et faciliter ainsi leur convergence, avant de créer des compétences communes dans ces pays.

Dans l'actualité récente, l'agence Erasmus + France / Education formation, GIP dont est membre le ministère, a lancé une action Euromed + subventionnée à hauteur de 100 000 € en 2015. Cette plate-forme numérique consiste à créer un espace euro-méditerranéen de la formation professionnelle en vue de favoriser les mobilités. Le périmètre s'appliquera à 10 pays de la zone et concernera 5 secteurs : maintenance industrielle, maintenance automobile, tourisme, numérique et nouvelles technologies de l'information et de la communication, usage industriel et domestique et bâtiments et travaux publics.

Paragraphe 4- chômeurs de longue durée

<i>Le Comité demande des informations sur les mesures prises en matière de formation professionnelle des chômeurs de longue durée</i>
--

La lutte contre le chômage de longue durée est une priorité tant au niveau national qu'au niveau européen.

Le plan d'action contre le chômage de longue durée apporte une réponse globale, concrète et ciblée, pour mieux accompagner vers l'emploi, aider à surmonter les obstacles de la vie, aider les entreprises qui recrutent des demandeurs d'emplois de longue durée (voir réponse à la question du CEDS sous l'article art 1§1).

Concernant la formation, deux contrats de professionnalisation ont été mis en place :

- le **contrat de professionnalisation « nouvelle carrière »** adapté aux demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une longue expérience professionnelle et devant adapter leurs compétences. Il permet d'alterner formation adaptée à des salariés expérimentés et pratique professionnelle sur le poste, avec une période de formation plus brève que le contrat de professionnalisation de droit commun.
- le **contrat de professionnalisation « nouvelle chance »** adapté aux demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi. Plus long que le contrat de professionnalisation de droit commun, il permet à un demandeur d'emploi éloigné de l'emploi d'alterner une formation adaptée à des publics n'ayant pas tous les pré-requis, notamment une première phase d'acquisition du socle de compétence, et périodes d'immersion progressive à un ou plusieurs postes.

Paragraphe 5- Pleine utilisation des moyens disponibles

<i>Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 10§5 de la Charte au motif que « l'égalité de traitement des ressortissants des autres États parties qui résident légalement ou travaillent régulièrement en France n'est pas garantie en ce qui concerne l'octroi des bourses décernées sur des critères sociaux dans l'enseignement supérieur ».</i>
--

En application des dispositions de l'article L. 821-1 du code de l'éducation, l'Etat peut attribuer des aides financières aux étudiants inscrits en formation initiale. Ces aides sont destinées à favoriser l'accès aux études supérieures, à améliorer les conditions d'études et à contribuer à la réussite des étudiants.

En effet, les bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux sont accordées à l'étudiant confronté à des difficultés matérielles ne lui permettant pas d'entreprendre ou de poursuivre des études supérieures. Elle constitue une aide complémentaire à celle de la famille. À ce titre, elle ne peut se substituer à l'obligation alimentaire telle que définie par les dispositions des articles 203 et 371-2 du code civil qui imposent aux parents d'assurer l'entretien de leurs enfants, même majeurs, tant que ces derniers ne sont pas en mesure de subvenir à leurs propres besoins. Les revenus ainsi que les charges de la famille sont pris en compte pour déterminer le taux de la bourse fixé en application d'un barème national.

Pour bénéficier d'une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux²⁵, l'étudiant doit être inscrit dans une formation initiale, en France ou dans un Etat membre du Conseil de l'Europe, au sein d'un établissement d'enseignement public ou privé relevant de la compétence du ministère chargé de l'enseignement supérieur et habilité à recevoir des boursiers. Il doit par ailleurs suivre des études supérieures à temps plein conduisant à un diplôme national de l'enseignement supérieur.

La demande de bourse sur critères sociaux est effectuée chaque année par Internet, à partir du site du centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) dont relève l'établissement de formation de l'étudiant au moment où il effectue sa demande. Cette dernière est réalisée à l'aide du "dossier social étudiant" en se connectant au portail de la vie étudiante (PVE).

Durant la totalité de ses études supérieures, un étudiant peut se prévaloir de droits annuels de bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux dont le maintien est soumis à des conditions de progression, d'assiduité aux cours et de présence aux examens.

Outre les conditions relatives à l'âge et aux diplômes qui s'appliquent dans le cas d'une première demande et pour une inscription en première année d'enseignement supérieur (être âgé de moins de 28 ans au 1^{er} septembre de l'année de formation et être titulaire du baccalauréat français ou d'un titre ou diplôme admis en dispense ou en équivalence), l'attribution d'une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux distingue deux catégories d'étudiants éligibles :

→ Les étudiants de nationalité française ou ressortissants d'un autre Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse doivent, en application des articles 7 et 10 du règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'UE, remplir l'une des conditions suivantes :

- avoir précédemment occupé un emploi en France, à temps plein ou à temps partiel. L'activité doit être réelle et effective et avoir été exercée en qualité de salarié ou de non salarié ;
- justifier que l'un de ses parents, son tuteur légal ou le délégataire de l'autorité parentale a perçu des revenus en France.

La condition de détention de la qualité de travailleur communautaire ou d'enfant de travailleur communautaire n'est pas exigée pour l'étudiant qui atteste d'un certain degré d'intégration dans la société française. Le degré d'intégration est apprécié notamment au vu de la durée du séjour (un an minimum), de la scolarité suivie en France ou encore des liens familiaux en France. Cette condition n'est en tout état de cause pas exigée si l'étudiant justifie de 5 ans

²⁵ Les modalités d'attribution des bourses d'enseignement supérieur sur critères sociaux et des aides à la mobilité internationale sont prévues par la circulaire n° 2015-101 du 9 juin 2015 publiée au Bulletin officiel n°28 du 9 juillet 2015 (http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=90865).

de résidence régulière ininterrompue en France (article 24 de la directive 2004/38/CE du 29 avril 2004).

→ Les étudiants de nationalité étrangère doivent, quant à eux, répondre à l'une des conditions suivantes :

- avoir le statut de réfugié reconnu par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), en application des dispositions de l'article L. 713-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
- être titulaire d'une carte de séjour temporaire ou d'une carte de résident délivrée en application du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Dans ce cas, l'étudiant doit en outre être domicilié en France depuis au moins deux ans et attester d'un foyer fiscal de rattachement en France depuis au moins deux ans (père, mère, tuteur légal ou délégataire de l'autorité parentale). Cette dernière condition est appréciée au 1er septembre de l'année universitaire pour laquelle la bourse est sollicitée ;
- être Andorran de formation française. L'étudiant étranger dont les parents résident en Andorre peut bénéficier d'une bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux dans les mêmes conditions que l'étudiant étranger domicilié en France.

1. Informations sur les changements survenus depuis 2011

Les conditions de vie jouent un rôle déterminant dans la réussite des étudiants. Les bourses constituent le moyen de poursuivre un parcours d'études pour un tiers des étudiants de France. Sur l'année 2014-2015, **655 858 étudiants** ont ainsi bénéficié d'une bourse dont 633 078 d'une aide financière (bourse aux échelons « 0 bis » à 7) – soit une **progression de 17%** par rapport à la précédente année universitaire. A ces chiffres s'ajoutent environ 6 000 étudiants non éligibles aux bourses qui ont reçu une allocation annuelle (aide spécifique) au vu de leur situation personnelle.

L'amélioration de la situation sociale des étudiants est une priorité récurrente de l'action du Gouvernement qui est investi, depuis la rentrée 2013, dans la mise en oeuvre d'une réforme des bourses de l'enseignement supérieur. Intervenant à la suite de la loi d'orientation sur l'Enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013, cette réforme sociale concourt à la démocratisation des études supérieures et à l'ambition d'atteindre un pourcentage de 50% de diplômés du supérieur dans la classe d'âge des 17-33 ans.

La réforme des bourses de l'enseignement supérieur poursuit un objectif double qui vise à améliorer les conditions de vie des étudiants contraints à travailler à côté de leurs études et à aider un plus grand nombre d'étudiants à construire leur parcours universitaire de manière autonome. Programmée selon une montée en puissance sur deux rentrées universitaires (2013/2014 et 2014/2015), elle a bénéficié en priorité à trois **catégories d'étudiants** : ceux qui sont issus des familles les plus modestes ; ceux qui sont obligés de travailler à côté de leurs études, dans des conditions réduisant leurs chances de réussite ; et ceux qui vivent en situation d'autonomie avérée, en raison par exemple de ruptures familiales.

La première étape de la réforme des bourses s'est traduite par la création, à la rentrée 2013, de deux nouveaux échelons de bourses : l'échelon « 0 bis » (55 000 boursiers précédemment à l'échelon 0 ont bénéficié d'une bourse de 1 000 €), et l'échelon 7 (37 700 boursiers précédemment à l'échelon 6 ont bénéficié d'une bourse de 5 500 €).

Ont également été créées 1 000 nouvelles allocations annuelles au titre du fonds national d'aide d'urgence (FNAU) en faveur des étudiants en situation d'autonomie avérée.

Dans le cadre de la seconde étape de la réforme, deux nouvelles mesures ont pris effet à la rentrée 2014 :

- le bénéfice du nouvel échelon de bourse (« 0 bis ») a été étendu à 77 500 nouveaux étudiants des classes moyennes dont les revenus des parents étaient inférieurs à 31 000 € par an. Au total, 132 500 étudiants ont bénéficié de ce nouvel échelon de bourse ;

- la création de 1 000 allocations annuelles nouvelles, qui se sont ajoutées au 1 000 créées en 2013.

Par ailleurs, la **Caution locative étudiante** (CLé) – une garantie d'Etat apportée à tous les étudiants qui souhaitent louer un logement et qui n'ont pas de caution parentale – a été généralisée à l'ensemble des étudiants. Les conditions d'octroi de cette caution locative, à laquelle contribuent également la Caisse des dépôts et les régions partenaires, imposent toutefois que le loyer soit plafonné à 500€ pour une personne seule en province, 600€ en Ile-de-France et 700€ à Paris. Pour les étudiants vivant en couple, ce plafond est majoré de 60%. En contrepartie, les bénéficiaires doivent verser une cotisation équivalente à 1,5% de leur loyer, dont le montant est également plafonné de 7,50€ en province à 10,5€ à Paris.

Les étudiants bénéficiaires d'une bourse sur critères sociaux peuvent également prétendre à une **aide à la mobilité internationale**, sous forme de complément. Cette aide est attribuée aux étudiants souhaitant suivre une formation supérieure à l'étranger dans le cadre d'un programme d'échanges ou effectuer un stage international, et affectés dans un établissement d'enseignement supérieur inscrit dans une démarche de contractualisation avec l'État. Son montant mensuel s'élève à 400 euros et est accordé sur une période comprise entre deux et neuf mois. Les bénéficiaires de cette aide sont sélectionnés par l'établissement d'enseignement supérieur dont ils dépendent. Un montant de 25,7 M€ est inscrit en loi de finances pour 2015 au titre de l'aide à la mobilité internationale, soit un montant équivalent à celui consenti en 2014.

Enfin, un **dispositif d'aides d'urgence** constitué par le fonds national d'aide d'urgence (FNAU) est destiné à la fois aux étudiants, boursiers ou non, qui rencontrent momentanément de graves difficultés et peuvent prétendre à une aide ponctuelle, et à ceux qui doivent faire face à des difficultés plus durables comme la rupture familiale, la situation d'indépendance avérée. Il est doté, dans le projet de budget pour 2015, de 48,8 M€, en augmentation par rapport au montant accordé en loi de finances initiale pour 2014 (44,4 M€).

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

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

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

Paragraphe 1- Formation professionnelle des personnes handicapées

Dans ses conclusions 2012 adressées à la France, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) conclut sur la non-conformité de la situation française à l'égard de l'article 15§1 de la Charte « au motif qu'il n'est pas établi que l'égalité d'accès à l'enseignement (ordinaire et spécial) soit effectivement garantie aux personnes atteintes d'autisme ».

1. Dans le cadre de l'enseignement scolaire

La scolarisation des élèves présentant des troubles du spectre autistique a progressé grâce à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. De plus, la loi du 8 juillet 2013 introduit, dès son article premier, le principe de l'école inclusive pour tous les élèves sans aucune distinction.

De nombreux efforts ont été accomplis afin de faciliter l'inclusion de ces élèves par une meilleure implication de l'ensemble des acteurs les prenant en charge (équipes enseignantes, sanitaires ou médico-sociales). La scolarisation en milieu ordinaire est ainsi favorisée et permet d'obtenir de meilleurs résultats éducatifs.

L'enquête relative à la scolarisation des élèves en situation de handicap intègre depuis la rentrée 2011-2012 les données pour les élèves autistes ou à troubles envahissants du développement (TED). Auparavant, ils étaient comptabilisés parmi les élèves porteurs de troubles psychiques.

En 2008-2009 on comptabilisait 12 000 élèves en situation d'autisme ou à TED scolarisés dans les écoles, collèges, lycées, lycées professionnels).

En 2014/2015, 26 347 élèves présentant des troubles du spectre autistique sont scolarisés en milieu ordinaire soit une augmentation de 120% depuis 2008 et de 17% depuis 2012.

67% d'entre eux sont accompagnés par une aide humaine et 24% sont scolarisés à temps partagés (école et unité d'enseignement).

Selon **les recommandations de bonnes pratiques de la Haute autorité de santé (HAS)**, il est établi que la précocité et l'intensité de la prise en charge ont un effet important sur le développement ultérieur de l'enfant. La diversité des professionnels, des structures et des

services est nécessaire pour permettre une adaptation de l'accompagnement et du suivi aux besoins spécifiques de ces élèves. Cela implique pour l'éducation nationale de pouvoir proposer une articulation des interventions des différents professionnels autour du projet personnalisé de scolarisation et de rendre plus lisible l'offre de scolarisation et d'accompagnement des élèves.

Dans le cadre du troisième plan autisme et de l'application de l'instruction interministérielle en date du 13 février 2014, 60 unités d'enseignement (UE) ont été ouvertes dans les écoles maternelles lors des rentrées 2014 et 2015 afin de faciliter la scolarisation des enfants présentant des troubles du spectre autistique. L'ouverture de 40 nouvelles unités d'enseignement en maternelle est d'ores et déjà programmée et budgétée pour la rentrée 2016. C'est à terme 100 unités d'enseignement en maternelle qui seront créées.

Les UE constituent une modalité de scolarisation d'élèves d'âge préélémentaire avec autisme ou autres TED, orientés vers un établissement ou un service médico-social et scolarisés dans une unité d'enseignement, implantée en milieu scolaire ordinaire. Ces élèves seront présents à l'école sur le même temps que les élèves de leur classe d'âge et bénéficieront, sur une unité de lieu et de temps, d'interventions pédagogiques, éducatives et thérapeutiques se référant aux recommandations de bonnes pratiques de la Haute autorité de santé et de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (Anesm) ; ces interventions seront réalisées par une équipe associant l'enseignant et les professionnels médico-sociaux, dont les actions sont coordonnées et supervisées.

La formation du personnel a été posée comme étant une condition indispensable à la création d'une UE. Il ne s'agit pas de simples sensibilisations, l'objectif étant de maîtriser et partager l'ensemble des techniques et outils nécessaires à la mise en œuvre des interventions. Elle est organisée en deux phases :

- une phase initiale de formation commune, précédant l'ouverture effective de l'UE, réunissant les professionnels de l'unité, mais également, pour certains modules, les parents, le personnel de l'école et d'autres professionnels amenés à intervenir auprès des élèves de l'UE. Cette formation, réalisée en tout début d'année scolaire, a pour objectif la mise à niveau des connaissances des membres de la future équipe sur les TED, les spécificités liées au jeune âge des élèves, les méthodes d'enseignement et d'interventions éducatives, et doit permettre de définir collectivement les bases de l'organisation fonctionnelle de l'UE ;
- une formation spécialisée pour les enseignants chargés de l'enseignement et de l'aide pédagogique aux élèves présentant des troubles importants des fonctions cognitives est organisée pour la préparation du certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (CAPA-SH). Depuis 2011, 2 304 enseignants ont suivi cette formation et 73 enseignants ont suivi une formation plus ciblée sur l'autisme.

Par ailleurs, dans le cadre de la **formation continue**, des formations sont organisées tous les ans afin de permettre aux enseignants d'approfondir et d'actualiser leurs connaissances et de consolider leurs interventions à partir de modules spécifiques en lien avec leurs pratiques professionnelles. Ces temps de formation sont le plus souvent conjoints (personnel enseignant, éducatif, paramédical).

Des efforts sont enfin conduits pour mettre en place les moyens d'apporter, aux enseignants et à l'ensemble des personnels des écoles et des établissements qui accueillent des enfants autistes, des informations relatives aux troubles envahissants du développement ainsi qu'une aide pour mettre en œuvre le projet personnalisé des élèves accueillis. Les enseignants référents et les équipes de suivi de scolarisation prévus par la loi du 11 février 2005 devraient pleinement contribuer à la réalisation de cet objectif.

L'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INSHEA, situé à Suresnes) constitue une ressource importante dans le domaine de l'information par l'offre d'une documentation abondante et de qualité. Il est, par ailleurs, de par son expertise, à même d'assurer un rôle pilote tant pour la mutualisation des bonnes pratiques que la diffusion d'outils adaptés. Une équipe de l'INSHEA travaille depuis plusieurs années à la collecte et à l'analyse de situations pédagogiques concernant de jeunes autistes.

Par ailleurs, **un guide pour les enseignants** qui accueillent un élève présentant de l'autisme ou un trouble envahissant du développement a été élaboré et diffusé ainsi qu'un module de formation publié sur Eduscol, destiné à tout enseignant qui scolarise un élève présentant des troubles du spectre autistique dans sa classe afin qu'il puisse rapidement prendre connaissance des grandes caractéristiques du trouble de l'élève, des besoins habituellement identifiés et des adaptations pédagogiques à mettre en œuvre (<http://eduscol.education.fr/cid48512/guides-pour-les-enseignants.html>).

Au-delà des créations d'unités d'enseignement en maternelle, l'offre de scolarisation sera graduée en fonction de l'évaluation des besoins spécifiques de chaque enfant. Dans cette perspective, l'Education nationale propose un **panel de structures adaptées** déployé pour la scolarisation des élèves autistes ou avec TED, qui permet une graduation de la prise en charge et une continuité des parcours (unités d'enseignement interne ou externe, ULIS, scolarisation individuelle) et conforme aux recommandations de bonnes pratiques.

Le troisième plan autisme (2013-2017) réaffirme une politique volontariste en matière de prise en charge et d'accompagnement des jeunes présentant des TED, et en particulier de l'autisme qui a été déclaré **grande cause nationale pour l'année 2012**²⁶. La grande cause nationale a permis de faire connaître les difficultés rencontrées par ces personnes pour appréhender le monde qui les entoure et inviter chacun à les accompagner en milieu ordinaire. Cet événement a également favorisé la diffusion d'informations vers la population pour :

- mieux comprendre l'autisme ;
- mieux connaître les symptômes ;
- mieux accompagner les personnes autistes ;
- mieux scolariser les personnes autistes et mieux les intégrer dans la société.

L'ensemble de ces éléments représente un engagement spécifique qui ne doit pas occulter les autres mesures consacrées à la politique en faveur des personnes handicapées, dont bénéficient également les jeunes autistes ou présentant un autre TED.

2. L'accompagnement des étudiants autistes dans l'enseignement supérieur

L'article 20 de la loi du 11 février 2005, codifié à l'article L. 123-4-1 du code de l'éducation, dispose : « *Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études* ».

Les étudiants handicapés et notamment les étudiants autistes peuvent solliciter des aménagements pour le suivi des études et la passation des épreuves d'examen auprès du référent handicap de l'établissement. Ces aménagements sont formalisés sous la forme d'un **plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé** (PAEH). Les procédures de définition du plan d'accompagnement de l'étudiant sont définies par l'établissement et la décision notifiée par l'autorité administrative. Le PAEH peut comporter des aides humaines, des aides

²⁶L'autisme grande cause nationale 2012

<http://www.autismegrandecause2012.fr/>

techniques et des aménagements de cursus. Pour les épreuves des examens, le décret d'application n°2005-1617 du 21 décembre 2005 et la circulaire n° 2011-220 du 27 décembre 2011 ont instauré une possibilité de compensation en faveur des candidats présentant un handicap dont les étudiants autistes.

En 2014, le ministère en charge de l'enseignement supérieur recensait **18 200 étudiants en situation de handicap dans les établissements d'enseignement supérieur** dont 493 étudiants en situation de trouble cognitif et intellectuel parmi lesquels sont recensés les étudiants atteints de troubles autistiques. Une enquête déclarative auprès des établissements révèle que près de 40 % des étudiants en situation de trouble cognitif et intellectuel sont atteints de troubles autistiques, notamment du syndrome Asperger. Ces étudiants bénéficient, au même titre que tous les étudiants handicapés, d'un accompagnement personnalisé avec mise en œuvre d'un PAEH en fonction de leurs besoins.

Dans le cadre du Plan autisme (2013-2017) et pour l'enseignement supérieur, le ministère s'est engagé à promouvoir des formations de niveau L et M sur les « Troubles envahissants du développement (TED) et troubles du spectre autistique ». A cet effet, le ministère a soutenu le développement d'une plateforme d'enseignement à distance sur l'autisme à l'université Blaise Pascal (Clermont-Ferrand). Cette plateforme (Plate-forme Universitaire pour la Formation à Distance au Spectre de l'Autisme (PUFADSA)) permettra de proposer des modules d'enseignement de spécialisation à l'autisme dans le cadre de formations initiales et des formations continues des professionnels impliqués dans l'accompagnement des personnes atteintes de troubles autistiques. Outre la complémentarité ou spécialisation que ces modules d'enseignement pourraient apporter à des formations dispensées dans d'autres sites, cette plateforme sera destinée à offrir la possibilité de valider une licence de psychologie générale avec une option spécialisation autisme et un master professionnel de psychologie spécialisé sur les troubles du spectre de l'autisme.

Enfin, à partir de la rentrée universitaire 2015, le ministère engage des travaux avec les associations et les établissements d'enseignement supérieur impliqués sur cette thématique afin améliorer l'accompagnement des étudiants atteints de troubles autistiques sur le territoire.

Le comité demande des précisions sur les dispositifs permettant de faciliter l'intégration des personnes handicapées en France (éducation, formation professionnelle)

1. Dans l'enseignement scolaire

La loi du 11 février 2005 vise à renforcer les actions en faveur de la scolarisation des élèves handicapés. Elle affirme le droit pour chacun à une scolarisation en milieu ordinaire au plus près de son domicile, à un parcours scolaire continu et adapté. Les parents sont de plus étroitement associés à la décision d'orientation de leur enfant et à la définition de son projet personnalisé de scolarisation (PPS).

➤ **Parmi les 330 247 élèves en situation de handicap scolarisés en France à la rentrée 2014 (établissements scolaires et établissements et services médico-sociaux-ESMS)**, près de huit sur dix le sont en milieu ordinaire et 97% d'entre eux dans le cadre d'une scolarité exclusive. Moins d'un élève sur trois est une fille. Presque la moitié (42%) présente des troubles intellectuels et cognitifs, un enfant sur trois des troubles du psychisme et 13% des troubles du langage et de la parole. Une large majorité (97%) des élèves présentant des troubles du langage et de la parole sont scolarisés en milieu ordinaire, de

même que plus de huit enfants sur dix présentant des troubles visuels, moteurs ou viscéraux.

La scolarisation en milieu ordinaire a tendance à diminuer au fur et à mesure de l'avancée dans le cursus : la part d'élèves qui fréquentent un milieu spécialisé est de 4% à 4 ans, 12 % à 8 ans et 21 % à 12 ans, tous types de troubles confondus. Les enfants atteints de troubles du langage et de la parole sont scolarisés en milieu ordinaire à plus de 95% quelle que soit leur année de naissance. Les enfants atteints de troubles intellectuels et cognitifs et ceux atteints de troubles du psychisme sont plus souvent scolarisés en milieu spécialisé, respectivement 25% et 29% d'entre eux sont scolarisés dans un établissement de santé ou un établissement médico-social.

Parmi les élèves scolarisés dans des établissements scolaires du 1^{er} et du 2nd degrés, 69% sont scolarisés dans des classes ordinaires. Si un peu plus de la moitié des élèves atteints de troubles intellectuels et cognitifs fréquentent une unité locale pour l'inclusion scolaire (ULIS), ils sont moins de 15% pour les troubles du psychisme ou les troubles du langage et de la parole.

➤ Pour compléter l'évaluation de la politique du ministère en la matière, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) suit depuis la rentrée 2013 un échantillon représentatif d'élèves en situation de handicap nés en 2001 ou en 2005. Les informations recueillies en 2014 auprès de leurs parents décrivent pour la première fois les conditions de vie des familles, les modalités de prise en charge du handicap, leurs attentes vis-à-vis de l'école, les parcours et les performances scolaires des jeunes en fonction du type de troubles qu'ils présentent²⁷.

Plus des trois quarts des familles estiment que l'établissement fréquenté par leur enfant correspond à leur choix, qu'il s'y sent bien et qu'il reçoit un enseignement de qualité. La proportion de parents mécontents est cependant plus importante que parmi les autres familles. Le degré de satisfaction des parents diminue quand l'enfant présente un trouble du psychisme ou, dans une moindre mesure, des troubles intellectuels et cognitifs.

La quasi-totalité des parents rencontre un enseignant de leur enfant au moins une fois dans l'année. Malgré cela, plus de la moitié des familles méconnaît les aménagements pédagogiques prévus par le plan personnalisé de scolarisation (PPS) de leur enfant. C'est en particulier le cas lorsque l'enfant présente un trouble du psychisme ou des troubles intellectuels et cognitifs.

Ces différences de perception peuvent également trouver leur origine dans la **situation sociale des familles**. Les parents d'enfants en situation de handicap appartiennent plus souvent à une catégorie sociale défavorisée d'inactifs ou d'ouvriers, que de cadres ou de professions intermédiaires, quelle que soit la nature du trouble rencontré. C'est d'autant plus le cas que les familles sont plus souvent monoparentales et que de nombreuses mères déclarent avoir réduit leur activité ou arrêté de travailler pour les besoins particuliers de l'enfant.

➤ **A la rentrée 2014/2015 (établissements scolaires), 259 941 élèves en situation de handicap ont été scolarisés en milieu ordinaire**, contre 117 834 en 2006, soit depuis 2006 une progression de plus de 120 %. Ce nombre continue d'augmenter chaque année de plus de 8%. En 2014, l'effectif des élèves en situation de handicap représente 2,1% des élèves scolarisés contre 1% en 2006. C'est dans le second degré que la progression est la

²⁷ DEPP, note d'information n°4 : « A l'école et au collège, les enfants en situation de handicap constituent une population fortement différenciée scolairement et socialement » (février 2015)

http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/78/5/DEPP_NI_2015_04_ecole_college_enfants_situation_handicap_constituent_population_fortement_differenciee_scolairement_socialement_390785.pdf

plus marquante, en effet la part des élèves en situation de handicap est de 2% en 2014 contre 0.5% en 2006. Une dynamique similaire s'observe également au sein de l'Enseignement supérieur, où le nombre d'étudiants en situation de handicap est passé de 8 000 à 18 200 entre 2005 et 2015, et dont deux tiers bénéficient d'un accompagnement spécifique.

La loi du 11 février 2005 a donc contribué à accroître l'accessibilité de l'éducation aux personnes en situation de handicap. Cette priorité est également reprise par la loi d'orientation et de programmation pour la Refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 qui consacre le **principe d'inclusion scolaire**. Les récents textes réglementaires qui accompagnent sa mise en œuvre visent une meilleure prise en compte des besoins particuliers, à travers une série de mesures spécifiques :

- Une meilleure évaluation des besoins

Le modèle de **Projet personnalisé de scolarisation (PPS)** des élèves handicapés ainsi qu'un guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco) ont été formalisés par deux arrêtés du 6 février 2015²⁸. Ces deux arrêtés visent à garantir une égalité de traitement pour tous les enfants en situation de handicap sur le territoire, en application du décret du 11 décembre 2014 qui harmonise les pratiques des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)²⁹.

Le PPS structure le parcours de formation de l'élève handicapé depuis la loi « handicap » du 11 février 2005. A compter du 1^{er} septembre 2015, il devra être rédigé en cinq parties :

- description de la situation de l'élève handicapé, précisant ses modalités de scolarisation ainsi que le projet de vie de la famille et le projet de formation de l'élève ;
- les priorités et les objectifs, notamment en termes pédagogiques ;
- les réponses aux besoins proposées par l'équipe pluridisciplinaire en termes d'orientation, de matériel pédagogique adapté et d'aide humaine ;
- les décisions prises par la CDAPH sur la base de ces propositions ;
- les préconisations en matière d'aménagements et d'adaptations pédagogiques, notamment.

Le décret du 11 décembre 2014 a également formalisé l'évaluation de la situation de l'élève handicapé par l'équipe de suivi, notamment en fonction de son projet de formation et de sa problématique. Le GEVA-Sco centralise désormais les échanges au sujet d'un élève entre les services compétences de l'Education nationale et la MDPH.

La Loi du 22 juillet 2013 a également créé le **Plan d'accompagnement personnalisé (PAP)** à destination des élèves présentant des difficultés scolaires graves et durables en lien avec un trouble des apprentissages. Le décret de mise en application du 18 novembre 2014 ainsi que la circulaire n°2015-016 du 22 janvier 2015 précisent les conditions d'élaboration et les contours du PAP, pour une prise en compte au plus près des besoins des élèves relevant d'un trouble des apprentissages et une meilleure graduation des réponses.

²⁸ Arrêté du 6 février 2015 relatif au document formalisant le projet personnalisé de scolarisation mentionné à l'article D. 351-5 du code de l'éducation

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20150211&numTexte=15&pageDebut=02570&pageFin=02577

Arrêté du 6 février 2015 relatif au document de recueil d'informations mentionné à l'article D. 351-10 du code de l'éducation, intitulé « guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation » (GEVA-Sco)

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20150211&numTexte=16&pageDebut=02577&pageFin=02577

²⁹ Décret n° 2014-1485 du 11 décembre 2014 portant diverses dispositions relatives à la scolarisation des élèves en situation de handicap

<http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2014/12/11/2014-1485/jo/texte>

Enfin, une **plaquette d'information** recensant et expliquant toutes ces différentes modalités d'accompagnement est diffusée sur tout le territoire auprès des familles et des professionnels qui encadrent des enfants en situation de handicap.

- Un accompagnement personnalisé

Une impulsion est donnée pour que les académies se mobilisent en faveur de l'**insertion professionnelle** de la **sécurisation des parcours** des jeunes à besoins particuliers. Dans ce cadre, de nombreuses actions ont été mises en place afin de faciliter la réalisation des stages de découverte et l'accompagnement vers la formation et l'insertion professionnelle des ces élèves.

A titre d'exemple, l'académie de Lyon, avec le CFA académique, a mis en place une Unité de formation par apprentissage (UFA) pour permettre l'accueil en entreprises de jeunes en situation de handicap. L'académie de Reims, avec l'action « pratique académique – élèves d'Ulis » propose également aux élèves en situation de handicap d'effectuer entre 2 et 4 stages en entreprises de deux semaines.

- Une professionnalisation accrue des acteurs

L'article 124 de la loi de finances initiale pour 2014 a modifié le code de l'éducation en y insérant un article L. 917-1 qui crée ce **nouveau statut d'accompagnant des élèves en situation de handicap** (AESH) et permet à ces personnels, après 6 ans d'exercice, de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée. Cette mesure bénéficiera, à terme, à plus de 28 000 personnes, dont 5 000 en CDI dès la fin de l'année scolaire 2014-2015. En conséquence, les élèves seront accompagnés par des personnels mieux formés et plus expérimentés.

Le nombre d'élèves en situation de handicap et bénéficiant d'une aide humaine a progressé de 34% depuis 2012, il a été multiplié par 4 depuis la mise en œuvre de la loi.

En outre, les **dispositifs de formation** à destination des professionnels accompagnants et des enseignants sont systématisés, conformément à la politique d'accueil de tous les élèves initiée par la loi du 8 juillet 2013 qui prévoit le déploiement d'importants moyens humains. Au 1^{er} octobre 2014, environ 41 000 personnes en contrats aidés ont ainsi été recrutées. Une formation d'adaptation à l'emploi leur est mise à disposition par les académies, sous forme de 20 modules de 3 heures correspondant aux compétences attendues chez ces personnels. Le réseau des Greta (groupements d'établissements de l'éducation nationale qui organisent des formations pour adultes) leur offre également la possibilité de suivre une formation d'insertion professionnelle d'une durée de 60 heures sur deux ans.

Concernant la **formation professionnelle spécialisée**, celle-ci est organisée chaque année dans le cadre de la formation continue des enseignants exerçant dans les écoles, collèges et lycées qui scolarisent des élèves à besoins éducatifs particuliers. Ce dispositif comporte deux volets :

- une **formation de base**, qui conduit soit à la préparation du certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées dans le cas des enseignants du premier degré, soit à la préparation du certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (2CA-SH) dans le cas des enseignants du second degré ;
- des **modules de formation d'initiative nationale** organisés au niveau inter-académique, qui permettent aux enseignants spécialisés du premier degré en poste d'approfondir leurs compétences ou de se préparer à l'exercice de nouvelles fonctions. Des modules similaires sont ouverts aux enseignants du second degré.

Enfin, les enseignants non spécialisés peuvent également bénéficier des ressources proposées sur le site **Eduscol** (<http://eduscol.education.fr/>) afin d'approfondir leur

connaissance rapide des troubles et des aménagements ou des adaptations à mettre en œuvre à destinations des élèves à besoins particuliers.

- Le numérique au service de l'accessibilité des contenus éducatifs

Le numérique constitue une autre priorité forte du MENESR pour faire progresser la scolarisation des élèves en situation de handicap. Le développement des ressources pédagogiques en ligne se trouve au cœur de la stratégie du ministère pour faire entrer l'Ecole dans l'ère du numérique.

Depuis 2014, la **plateforme M@gistère** – un dispositif de formation continue tutorée et interactive pour les enseignants du premier et du second degré – offre un module général de formation consacré à la scolarisation des élèves à besoins particuliers. Fondées sur des échanges entre enseignants et formateurs, ces **formations à distance** peuvent se prolonger durant les périodes de formation organisées par les inspecteurs de l'éducation nationale, avec l'appui de formateurs.

50 000 enseignants ont bénéficié de ce dispositif au cours de l'année 2014/2015.

Des expérimentations destinées à tester le potentiel pédagogique de l'utilisation de tablettes tactiles au sein de CLIS (**CLIS'Tab**) sont également menées dans plusieurs établissements pour des élèves présentant des troubles des fonctions cognitives ou des troubles envahissants du développement.

2. Dans l'enseignement supérieur

L'article 20 de la loi du 11 février 2005, codifié à l'article L. 123-4-1 du code de l'éducation, dispose : « *Les établissements d'enseignement supérieur inscrivent les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant, dans le cadre des dispositions réglementant leur accès au même titre que les autres étudiants, et assurent leur formation en mettant en œuvre les aménagements nécessaires à leur situation dans l'organisation, le déroulement et l'accompagnement de leurs études* ».

L'accession aux études supérieures des élèves handicapés n'a cessé de progresser à compter de la parution de la loi de 2005 de près de 140 % par rapport à la période 2004-2005 (7 557 étudiants). A la rentrée universitaire 2013, 18 200 étudiants handicapés sont dénombrés dans les établissements d'enseignement supérieur : les universités (près de 16 600 étudiants handicapés), les classes préparatoires aux grandes écoles et les grandes écoles. Pourtant, ce chiffre est certainement sous-estimé dans la mesure où tous les étudiants handicapés ne souhaitent pas se faire connaître des services chargés de leur accueil et de leur accompagnement, estimant ne pas avoir besoin d'un aménagement de leur cursus ou de leur formation.

En moyenne, le nombre d'étudiants handicapés augmente de 14 % chaque année.

Ces avancées ont été réalisées grâce aux **différents dispositifs institutionnels** mis en place pour assurer l'accompagnement des étudiants handicapés dans les meilleures conditions. Parmi eux, la charte université/handicap adoptée en 2007, renouvelée en mai 2012, et la charte adoptée par les grandes écoles en 2008.

Ainsi, **la charte université/handicap** de 2012 invite les établissements à faire du handicap un thème transversal intégré dans leur stratégie en renforçant et en articulant étroitement les axes suivants : l'accueil et l'accompagnement vers la réussite universitaire et l'insertion professionnelle ; les politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ; l'accessibilité de tous les services offerts par les établissements ; la cohérence et de la lisibilité de l'offre de formation et des recherches dans le domaine du handicap. Ces principes sont désormais inscrits dans les articles 47 et 50 de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, qui stipulent

l'adoption par le conseil d'administration de l'université du schéma en matière de politique du handicap et implique une présentation annuelle d'un rapport d'exécution.

- Accueil et accompagnement des étudiants handicapés

En 2012, le ministère, en collaboration avec la conférence des présidents d'université, a élaboré et diffusé un guide de l'accueil et de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université et un guide des partenariats pour l'insertion professionnelle, outils d'aide méthodologique et d'information destinés à l'ensemble de la communauté universitaire.

Depuis 2010, le ministère organise des séminaires, des actions de sensibilisation et de formation pour les chargés de mission handicap et les personnels des établissements chargés de contribuer au bon déroulement du parcours de formation des étudiants handicapés, met à disposition un site internet dédié, Handi-U (www.handi-u.fr), d'informations et de ressources. Une animation du réseau des chargés d'accompagnement se poursuit en ligne tout au long de l'année. Ces actions, en complément d'un séminaire annuel dédié aux responsables des structures d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés contribuent à améliorer et harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire.

Toutes les universités disposent désormais d'une mission handicap, un guichet unique pour informer et accompagner les étudiants handicapés. Plus de 70% des étudiants handicapés bénéficient d'un plan d'accompagnement de l'étudiant handicapé (**PAEH**) (voir réponse ci-dessus concernant les élèves autistes) et plus de 75% bénéficient de mesures d'aménagement pour les épreuves d'examen. Le PAEH est défini par les experts mobilisés par la structure handicap de l'établissement avec l'étudiant, et en fonction de ses spécificités, du contexte de l'établissement, des caractéristiques de la formation, tout en veillant à prendre en compte son projet professionnel et à le mener vers la plus grande autonomie possible.

Enfin et en fonction des problématiques soulevées par les établissements, le ministère engage des réflexions et mobilise les expertises nécessaires pour rechercher et mettre en œuvre des modalités d'accompagnement des structures handicap afin de sécuriser les parcours des étudiants :

- Un guide d'évaluation des besoins de l'étudiant handicapé a été élaboré et est testé depuis la rentrée 2014 par sept établissements en vue d'une future diffusion à l'ensemble des établissements après évaluation.

- Une foire aux questions sera élaborée au cours de l'année 2015-2016 et mise en ligne sur le site HandiU.

- Pour améliorer l'expertise professionnelle des acteurs de l'accompagnement des étudiants le ministère promeut le développement et la pérennisation de formations continues et s'est engagée à élaborer des fiches métiers pour les référents handicap étudiant.

- Accompagner les étudiants vers l'insertion professionnelle

Afin d'améliorer le niveau de qualification des personnes handicapées et de répondre à la nécessité de constituer un vivier de jeunes diplômés susceptibles de candidater aux postes d'ingénieurs de recherche, de chercheurs et d'enseignant-chercheurs, le ministère a reconduit et amplifié la campagne nationale initiée en 2011 d'attribution de contrats doctoraux réservés à des étudiants bénéficiaires de l'obligation d'emploi. En 2014, 25 contrats ont été attribués (9 contrats en 2011, 25 contrats en 2012, 24 contrats en 2013).

Un séminaire a réuni les présidents d'université le 18 juin 2014, dans l'objectif de les sensibiliser aux partenariats locaux à mettre en place pour assurer une meilleure continuité dans le parcours entre le secondaire, l'enseignement supérieur et l'emploi.

Dans les établissements, les structures handicap collaborent avec les services de droit commun en charge de la mission d'insertion professionnelle, les bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) pour accompagner les étudiants handicapés vers l'insertion professionnelle.

Les universités mettent aussi en place des conventions de collaboration dédiées à l'insertion professionnelle des étudiants handicapés avec les acteurs socio-économiques locaux qui s'engagent à participer à l'accompagnement des étudiants, notamment en favorisant l'accès aux stages nécessaires dans le cadre des formations ou en proposant des offres d'emploi.

En outre, le ministère a veillé à la **prise en compte du handicap dans tous les accords de branche lors de nouvelles signatures ou de renouvellements**. Ce volet handicap a pour objectif de faire bénéficier les étudiants en situation de handicap de toutes les actions prévues pour les étudiants en faveur de leur insertion professionnelle, tout en tenant compte de leurs besoins spécifiques. Ainsi, les représentants des professions suivantes se sont engagés, dans le protocole de leur accord de branche, à réaliser des actions corrigeant toutes les formes de discriminations dans la représentation sociale des cursus de formation et des métiers, qu'elles soient liées au sexe, à l'origine des jeunes ou à des situations de handicap : la Confédération Française du Commerce Interentreprises (CGI), la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD), le Groupement des Industries Françaises Aéronautiques et Spatiales (GIFAS), l'Union des Industries Chimiques (UIC), l'association des Dirigeants commerciaux de France (DCF), l'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA), l'Association pour le développement de la Formation dans les Transports (AFT), La Fédération SYNTEC organisation patronale rattachée à la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, l'Association nationale de l'industrie alimentaire (ANIA), La Fédération bancaire française (FBF), les Entreprises du médicament (LEEM).

Mobilisation des universités pour la mise en œuvre d'une politique handicap d'établissement, le schéma directeur handicap

L'article 47 de la loi du 22 juillet 2013, codifié à l'article L. 712-3 du code de l'éducation, prévoit la mise en place dans chaque établissement d'enseignement supérieur d'un **schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap**. Ce dernier doit être adopté par les conseils d'administration des universités et implique une présentation annuelle d'un rapport d'exécution. Chaque établissement peut développer sa politique handicap en s'appuyant sur ses points forts, sa culture, ses spécificités et son contexte local.

Le ministère a incité les établissements, par le biais de diverses **actions de sensibilisation et d'information**, à la mise en œuvre du schéma directeur handicap (séminaire de réflexion et de promotion de la politique handicap des établissements dans le cadre de leur responsabilité sociétale en octobre 2013 et en juin 2014, sessions lors des journées nationales des missions handicap étudiant en 2014 et 2015).

Par ailleurs, une **convention de partenariat**, d'une durée de deux ans, a été signée le 4 février 2015 entre le ministère et le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Cette convention s'articule avec le plan d'actions 2014-2015, qui a déjà fait l'objet d'une large diffusion auprès des établissements. Ces deux documents visent à accompagner les établissements dans la mise en œuvre de leur responsabilité d'employeur en matière d'obligation d'emploi. La convention a été diffusée à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur par note du 27 mars 2015. Dans ce contexte, des actions de portée nationale sont prévues au cours du deuxième semestre 2015 et de l'année 2016.

Alors qu'en octobre 2013 très peu d'universités étaient engagées dans une réflexion à ce sujet, en juillet 2015, **22 % des universités ont adopté un schéma directeur handicap**. Toutes les universités devront avoir adopté un schéma directeur « handicap » d'ici trois ans.

- Renforcer l'accessibilité de l'enseignement supérieur de manière générale

Un **comité de pilotage** interministériel sur l'accessibilité à l'enseignement supérieur a été installé en mars 2014 et s'est réuni à deux reprises pour favoriser l'accompagnement des étudiants handicapés dans les établissements et les grandes écoles. Ces réunions ont permis d'échanger et de mutualiser les outils existants pour accompagner les étudiants handicapés au sein des établissements et d'évoquer la situation des grandes écoles.

Le **portail d'admission post bac (APB)** consacre une page d'information aux candidats en situation de handicap afin de les aider à faire leur choix. Sur la base d'un cahier des charges élaboré par la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (**DGESIP**), la mise en accessibilité de ce portail a été effective fin 2014.

Afin de faciliter la participation des étudiants handicapés à la vie citoyenne de l'établissement, le guide relatif aux élections a été complété en vue d'accompagner les établissements dans la mise en accessibilité des processus électoraux ; diffusé en 2015, il permettra une meilleure accessibilité pour les prochaines élections des représentants étudiants aux conseils des établissements qui auront lieu en 2016.

Concernant le **développement du numérique**, l'accessibilité des services offerts aux étudiants ainsi que celle des contenus pédagogiques sont renforcées. Les établissements sont sensibilisés à la prise en compte du handicap dans l'utilisation des services numériques offerts aux étudiants (séminaire, comité d'experts). Le ministère a soutenu des projets pilotés par les établissements en contribuant à la mise en accessibilité des supports pédagogiques comme le projet de prise de notes collaborative (université de Paris 8) ou le projet CAPA pour la production de lignes éditoriales accessibles (université de Compiègne). Les informations et outils seront disséminés dans les établissements par la mise en œuvre d'action d'information et la mise en ligne des ressources sur handiU.

- Développement de formations sur le handicap et actions plus ciblées sur certains handicaps spécifiques

Dans le cadre de l'intégration de l'accessibilité dans le contenu des formations (décret 2007-436 du 25 mars), la DGESIP, pour les formations BTS et DUT, a mis en œuvre les travaux nécessaires à la prise d'un arrêté qui recense, d'une part, les spécialités qui intègrent déjà la formation à l'accessibilité et, d'autre part, les spécialités concernées par la loi et qui n'intègrent pas encore ces notions, ainsi que la définition des éléments complémentaires nécessaires. Pour les BTS, le texte a été publié : JORF n°0093 du 21 avril 2015 BO du 30 avril 2015. Pour les IUT, le texte sera publié avant la fin 2015.

Pour les formations LMD et les formations d'ingénieurs, les établissements sont pédagogiquement autonomes et les informations détenues par le ministère ne permettent pas à ce jour d'établir une liste des établissements et des formations cibles. La mise en œuvre du schéma directeur devrait permettre de disposer d'une meilleure cartographie nationale de ces formations, à travers le développement de l'axe « mise en lisibilité et cohérence des formations et de la recherche sur le handicap ».

Enfin, le ministère a créé une chaire accessibilité au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) qui doit assurer une meilleure lisibilité de la recherche et de la formation, notamment en permettant la formation des professionnels du cadre bâti, et la constitution d'un réseau d'experts en accessibilité. Le concours de recrutement est en cours : un classement des candidats a été fait par le CNAM.

Afin de renforcer l'accompagnement des jeunes sourds, un poste a été attribué dans cette même université, au titre du développement d'une plateforme universitaire pour la formation à distance pour la poursuite des études des étudiants sourds (consortium universitaire L'@CCES : université de Clermont, Grenoble 3, Paris Sorbonne, Poitiers, Savoie et Strasbourg). Cette plateforme numérique de ressources permet l'apprentissage de la LSF en proposant des modules de LSF depuis l'initiation jusqu'au perfectionnement. Elle intègre notamment la possibilité de préparer le CAPES LSF.

Afin de renforcer l'accompagnement des jeunes autistes, un poste a été attribué à l'université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand pour mettre en place un projet de plateforme universitaire pour la formation à distance, qui permettra aux professionnels de l'accompagnement des jeunes d'acquérir les compétences spécifiques relatives à la prise en charge de jeunes autistes. Dans le cadre du Plan autisme 2013-2017, la DGESIP veillera à la création de modules d'enseignement à distance sur les troubles autistiques par la plateforme et la leurs dissémination.

▪ Accessibilité des Écoles nationales d'enseignement supérieur Culture : Engagement du Ministère de la culture et de la communication en faveur de l'accès à la professionnalisation culturelle

Objectif de l'action :

Favoriser l'accès à la professionnalisation culturelle des étudiants en situation de handicap au sein des écoles nationales d'enseignement supérieur « Culture ».

Contexte, éléments ayant suscité l'action :

L'engagement du Ministère de la Culture et de la Communication (MCC) en faveur de l'accès à la professionnalisation culturelle se décline en quatre axes :

-l'accessibilité aux contenus pédagogiques

-la prise en charge des frais de transports

-le suivi de la mise en conformité des écoles nationales d'enseignement supérieur Culture

-la modification en faveur du développement de l'accessibilité numérique concernant l'ensemble des temps du parcours de l'étudiant : diffusion de l'information, contenu des cours, inscriptions. Une réflexion est en cours sur la base des directives européennes d'accessibilité numérique.

Le ministère de la Culture et de la Communication assure un suivi du nombre d'étudiants en situation de handicap accueillis dans ses écoles nationales.

1. L'accessibilité aux contenus pédagogiques

Depuis 2007, le MCC prend en charge financièrement les frais d'accueil des étudiants handicapés dans les établissements d'enseignement supérieur dont il a la tutelle. Le volume des prestations d'accessibilité est modulable selon les maquettes d'enseignement de chacun des établissements nationaux d'enseignement supérieur " Culture ".

En complément du **décret n° 2009-1246 du 15 octobre 2009** qui a étendu au ministère chargé de la Culture et de la Communication les dispositions du décret n° 2005-1617 du 21 décembre 2005 (relatif aux *aménagements des examens et concours* de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur pour les candidats présentant un handicap), le ministère a publié, une **circulaire d'application (5 août 2011)**. Cette circulaire précise, pour les candidats qui présentent un handicap, les dispositions relatives en matière d'accueil et d'aménagements des examens ou concours de l'enseignement supérieur culture sous tutelle ou contrôle pédagogique du MCC.

Cette circulaire insiste notamment sur la nécessité :

- d'identifier au sein de l'établissement un référent handicap. Une liste des référents "handicap" au sein des écoles Culture existe, elle est en ligne sur le site du MCC, ainsi que

sur celui de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP).

- de veiller à la formation au handicap des équipes de l'établissement.

- de diffuser l'information sur les modalités d'accueil réservées aux étudiants en situation de handicap.

2. la prise en charge des frais de transport :

Le MCC prend en charge les frais de transport des étudiants handicapés - dont le taux d'invalidité est supérieur à 50 % - inscrits dans un des établissements nationaux d'enseignement supérieur Culture.

3. le suivi de la mise en conformité des écoles nationales d'enseignement supérieur Culture :

Sur les 41 établissements nationaux d'enseignement Culture, on compte 37 opérateurs du MCC. Pour ces établissements, l'ensemble des diagnostics d'accessibilité du cadre bâti a été réalisé. Notre ministère a engagé des travaux dans ses écoles nationales et certains écoles déposent un Ad'AP au 27 septembre 2015.

État de la mise en conformité des écoles nationales d'enseignement supérieur Culture :

- État de la mise en conformité des écoles nationales d'enseignement supérieur Culture :

Au 1^{er} janvier 2015 :

65% des écoles nationales d'enseignement supérieur d'architecture accessibles ;
33 % des écoles nationales d'enseignement supérieur du patrimoine accessibles ;
25 % des écoles nationales d'enseignement supérieur d'art accessibles.

- Dans 4 ans :

90 % des écoles nationales d'enseignement supérieur d'architecture accessibles
100 % des écoles nationales d'enseignement supérieur du patrimoine accessibles ;
90 % des écoles nationales d'enseignement supérieur d'art accessibles.

Pour l'année 2011/2012, on compte 101 étudiants en situation de handicap bénéficiaires d'une prise en charge particulière (interprétariat, langues des signes, aménagement des concours...) au sein des établissements nationaux d'enseignement supérieur Culture.

Par ailleurs, le ministère de la culture et de la communication va lancer une enquête très prochainement afin d'identifier le nombre d'étudiants accueillis dans les écoles Culture.

Paragraphe 2- Emploi des personnes handicapées

Actualisation des résultats

<http://www.agefiph.fr/content/download/617884/14842635/file/chiffres+cles+2014.pdf>

- Fonction publique

La loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a mis en place une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises privées et dans la fonction publique. Pour la fonction publique, 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 créé le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) auquel les employeurs qui n'ont pas atteint

le taux de 6 % doivent verser une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale d'emploi.

Le FIPHFP couvre les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière), mais également d'autres employeurs publics : les organismes consulaires (chambres d'agriculture, des métiers, de commerce et d'industrie) et les caisses nationales de Sécurité sociale (Acoss, CNAF, Cnamts, Cnavts). La Poste, devenue société anonyme relève du dispositif applicable aux entreprises privées depuis le 1^{er} janvier 2012. Le FIPHFP a une double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap, et aider à leur maintien dans l'emploi. Il met notamment à la disposition des employeurs publics des financements, ainsi que des ressources d'expertise et de conseil.

En 2014, le FIPHFP a reçu 15 183 déclarations des employeurs publics (15 253 en 2013). Le produit des contributions continue de baisser (- 11,9%) et s'établit à 131 M€ (148,77 M€ en 2013 et 158,12 M€ en 2012). Il est ainsi réparti :

FPE	FPT	FPH
34,15 M€ * (26,07%)	52,83 M€ (40,33%)	44,02 M€ (33,60%)

* hors ministères en charge de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche dont la contribution est consacrée au recrutement et à la rémunération des auxiliaires de vie scolaire affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves et des étudiants handicapés (loi n° 2007-1824 du 25 décembre 2007 de finances rectificative pour 2007).

Les dépenses d'intervention du fonds continuent de progresser (+ 1,13%) et s'élèvent à 181,05M € (160,83 M€ en 2013 et 126,9 M€ en 2012) dont 17,6 M€ d'aides ponctuelles demandées directement au fonds via sa plate-forme dématérialisée (1,9 M€ pour la FPE, 12,4 M€ pour la FPT et 3,3 M€ pour la FPH), 74,58 M€ pour 98 conventions employeurs (33,88 M€ pour la FPE, 34,06 M€ pour la FPT et 6,64 M€ pour la FPH) et 71,08 M€ de financements intermédiés dans le cadre de partenariats dont notamment, avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), autour du renouvellement de la convention Cap emploi et du dispositif de cotraitance avec Pôle emploi, la consolidation du lien avec le monde hospitalier aux côtés de la fédération hospitalière de France (FHF) et de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et le développement de l'offre de service en faveur de l'accessibilité numérique avec le centre national d'enseignement à distance (CNED), la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) et le service d'information du Gouvernement (SIG).

En 2014, le nombre de recrutements de travailleurs handicapés s'établit à 21 666 (17 810 en 2013) et celui des agents maintenus dans l'emploi à 14 324 (16 865 en 2013) pour un taux d'emploi légal de 4,90% (3,83% dans la FPE, 5,97% dans la FPT et 5,34% dans la FPH).

A la demande du Comité interministériel du handicap, le FIPHFP a mobilisé des financements pour favoriser le recrutement d'apprentis dans la fonction publique, permettre aux jeunes en situation de handicap d'effectuer un service civique, développer l'accessibilité des locaux et l'accessibilité numérique et participer au processus d'évaluation de l'employabilité des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Il a mis en place, auprès de chaque préfet de région, un pacte territorial, outil de collecte et d'échange de pratiques entre les trois versants de la fonction publique. Il a également poursuivi avec le gestionnaire administratif la mise en œuvre de la démarche qualité orientée clients visant à l'amélioration continue de ses services de gestion.

Le FIPHFP a par ailleurs installé son Conseil scientifique en 2014. Ce dernier a conduit deux études sur « l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation du handicap du fait

d'altérations psychiques, mentales et cognitives » et sur « l'accompagnement des agents en situation de handicap au cours de leur vie professionnelle ».

En fin d'année, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique lui a remis le prix « Victoire du service – fonction publique de l'Etat » qui récompense son initiative en matière de modernisation de l'action publique.

S'agissant des ministères, leur action en faveur des travailleurs handicapés s'inscrit dans le cadre de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion mis en place dans le cadre du protocole d'accord sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique signé en 2001 avec les organisations syndicales. Ces plans comportent des objectifs de recrutement et décrivent les moyens mis en œuvre par chaque administration pour y parvenir. Ils déterminent également des objectifs annuels en termes de sensibilisation et de formation des personnels en matière de handicap, d'amélioration des conditions d'accessibilité des locaux, d'adaptation des postes de travail et des fonctions, de partenariat avec les entreprises adaptées ou les centres d'aide par le travail. Pour financer ces programmes d'actions, la plupart des ministères ont signé une convention pluriannuelle de financement avec le FIPHFP.

En 2014 le fonds a conventionné avec les services du Premier ministre, les ministères en charge de la justice, de l'intérieur, de l'agriculture, de l'écologie, de l'économie et des finances, la direction de l'aviation civile, Pôle emploi, l'institut de la propriété industrielle, le château de Versailles et l'institut national des jeunes sourds de Paris. L'ensemble des financements représentent un montant de 33,88 M€ pour la fonction publique de l'Etat sur un montant global de 74, 58 M€ de financement accordés dans le cadre des conventions avec les employeurs des trois fonctions publiques.

Il peut être également dressé un bilan globalement favorable des plans pluriannuels de recrutement de travailleurs handicapés mis en place pour la période 2007-2013 dans les ministères à la demande du Premier ministre. Ces plans ont permis le recrutement de 7038 nouvelles personnes en situation de handicap et se sont révélés être un élément structurant de la politique du handicap menée par les ministères. Ils ont permis un développement rapide du recrutement contractuel donnant vocation à titularisation. Voie d'accès à la fonction publique réservée aux personnes handicapées, ce dispositif souple a été utilisé dans 90% des recrutements. Ils ont fait également l'objet de nombreux retours d'expériences et d'échanges de bonnes pratiques dans le cadre des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines et des réunions du réseau des correspondants handicap nationaux.

Législation antidiscriminatoire

Le Comité demande des informations sur la notion d'aménagement raisonnable

L'objectif est de mettre la personne handicapée à égalité avec les autres pour exprimer ses compétences et capacités. C'est donc l'obligation faite à tout employeur, public comme privé, de prendre les mesures appropriées pour permettre à une personne handicapée d'accéder à l'emploi, d'exercer son emploi, d'être maintenue dans l'emploi, de se voir proposer une formation, sans que cela constitue pour l'employeur une charge disproportionnée.

La notion d'aménagement raisonnable est générale : elle vaut pour tous les types de handicap, y compris les handicaps mentaux et psychiques ; elle inclut les besoins d'accompagnement des personnes handicapées, mais aussi ceux de l'ensemble de la collectivité professionnelle tant pour l'insertion que le maintien dans l'emploi.

L'aménagement raisonnable renvoie aussi à la mise en œuvre de l'accompagnement des personnes dont il est le corollaire. L'absence d'aménagement au sens large, y compris l'absence de l'accompagnement, peut constituer une discrimination. Les modalités concrètes de l'aménagement raisonnable conditionnent l'effectivité du droit à accéder à un emploi en milieu ordinaire de travail et à s'y maintenir dans des conditions satisfaisantes pour les personnes handicapées et la collectivité de travail de proximité.

Si l'employeur apporte la preuve que cette charge est excessive, compte tenu notamment des aides financières dont il peut bénéficier, de l'organisation et de la taille de son entreprise, il peut alors déroger à cette obligation. Dans le cas contraire, les refus de prendre des mesures appropriées constitue une discrimination.

Les difficultés constatées dans la mise en œuvre de cette obligation sont :

- assez peu d'employeurs connaissent ce principe d'aménagement raisonnable et les obligations qui en découlent ;
- les notions de « mesure appropriée » ou de « charge disproportionnée » n'étant pas définies par la loi, chaque situation doit être étudiée au cas par cas.

Intervention du Défenseur des Droits, sur cette obligation d'aménagement raisonnable

Le Défenseur des droits peut présenter des observations devant les juridictions dans le cadre des recours engagés par les réclamants. Il a ainsi contribué, depuis 2005, à faire évoluer de manière significative la jurisprudence administrative et judiciaire en la matière.

La Cour de cassation considère comme nul le licenciement fondé sur l'inaptitude d'un salarié, dès lors que celle-ci est la conséquence du refus réitéré d'un employeur de suivre les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement du poste. Par ailleurs, en application de l'article L.1133-3 du Code du Travail, le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement d'un salarié reconnu inapte constitue une discrimination dès lors qu'il ne démontre pas l'impossibilité de le reclasser. Enfin, le défaut d'aménagement ou de reclassement peut constituer une discrimination en vertu de l'obligation d'aménagement raisonnable qui s'impose aux employeurs.

Par ailleurs, il est à l'initiative d'un groupe de travail réunissant les opérateurs de terrain (médecins du travail, représentants de l'Agefiph, du FIPHFP, Cap Emploi, Club Etre, Sameth...), des associations de personnes handicapées et des juristes, dont l'objectif est la réalisation d'un guide pratique à destination des employeurs afin de leur donner un cadre de référence pour la mise en place des aménagements raisonnables. Ce « guide méthodique » illustré par des exemples de bonnes pratiques fournis par les employeurs, vise à donner les clés de compréhension du dispositif et de l'étendue des obligations.

Jurisprudence : La Cour de cassation considère comme nul le licenciement fondé sur l'inaptitude d'un salarié, dès lors que celle-ci est la conséquence du refus réitéré d'un employeur de suivre les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement du poste. Par ailleurs, en application de l'article L.1133-3 du Code du Travail, le défendeur des droits considère également que le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement d'un salarié reconnu inapte constitue une discrimination dès lors qu'il ne démontre pas l'impossibilité de le reclasser. Enfin, le défaut d'aménagement ou de reclassement peut constituer une discrimination en vertu de l'obligation d'aménagement raisonnable qui s'impose aux employeurs.

Mesures visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées

Le comité a demandé des informations sur le fonctionnement des ESAT et des EA

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/travailleurs-handicapes,1976/les-etablissements-ou-services-d,12748.html>

<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/travailleurs-handicapes,88/les-mots-des-travailleurs,250/entreprises-adaptées-éa-anciens,3332.html>

Paragraphe 3- Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale

Législation antidiscriminatoire et approche intégrée

Le comité demande si les objectifs en terme d'accessibilité des bâtiments et des transports ont été atteints.

La France est consciente que la pleine intégration et participation dans la société des personnes handicapées nécessite l'identification et la suppression des obstacles architecturaux et culturels.

A cet effet, la France avait adopté en 2005 la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Pour la première fois, une définition juridique était donnée au handicap : celui-ci naît de l'interaction entre les capacités physiques, auditives, visuelles, cognitives et psychiques de la personne et les exigences de l'environnement pour réaliser une action. Le rôle de l'environnement dans les difficultés rencontrées quotidiennement par les personnes handicapées a ainsi été affirmé. Dans ce cadre, cette loi avait fixé un délai de dix ans pour la mise en accessibilité de l'ensemble des établissements recevant du public (commerces, écoles, stades, restaurants, églises, etc.) et des services publics de transports.

Le retour d'expérience montre que l'instrument législatif mobilisé en 2005 s'est révélé insuffisant pour relever le défi d'une société accessible à tous : même si des progrès considérables ont été réalisés dans le secteur des transports publics, notamment urbains, la loi du 11 février 2005 n'a entraîné la mise en accessibilité que de 50 000 établissements anciens... tout en garantissant toutefois la construction de 230 000 établissements neufs accessibles.

Fort de ce constat, le Gouvernement a lancé dès 2013 une vaste concertation nationale, incluant naturellement les associations de personnes handicapées, mais également les représentants des élus locaux, du secteur du commerce et de l'hôtellerie, des architectes et des bureaux d'études afin d'identifier les moyens, réalistes au regard des réalités budgétaires et économiques actuelles, de relancer la politique d'accessibilité.

La loi du 11 février 2005 a ainsi été complétée par un nouvel instrument de politique publique : l'agenda d'accessibilité programmée (Ad'AP). Ce document de programmation et de planification doit être élaboré avant le 27 septembre 2015 : il décrit la stratégie employée par le propriétaire ou le gestionnaire de l'établissement recevant du public pour mettre en accessibilité son local. Ces travaux doivent être réalisés en une durée maximale de 1, 2 ou 3 années, une durée qui peut être 6 voire 9 ans si le patrimoine de bâtiments à mettre en accessibilité est particulièrement complexe ou si le propriétaire ou le gestionnaire d'établissements se trouve dans une situation budgétaire délicate.

A l'inverse de la loi du 11 février 2005, le dispositif « agenda d'accessibilité programmée » s'accompagne désormais de sanctions administratives en cas de non-dépôt d'Ad'AP et en cas de non-accessibilité de l'établissement en fin d'agenda ainsi que de sanctions pénales. L'instrument communicationnel a également été mobilisé : deux campagnes de communication grand public ont eu lieu, l'une, radiophonique, en 2014 spécifiquement sur les Ad'AP, l'autre, télévisuelle, en 2015 sur l'accessibilité universelle.

Enfin, le pilotage de l'Etat sur la politique nationale d'accessibilité s'est accru avec une validation des Ad'AP par les préfets, par un suivi statistique mensuel réalisé par la délégation ministérielle à l'accessibilité, et par l'obligation faite aux propriétaires et gestionnaires d'établissements de transmettre des points réguliers sur les progrès réalisés en matière d'accessibilité.

Le Gouvernement souhaite également réajuster l'environnement normatif de l'accessibilité pour le rendre plus lisible et plus simple en actualisant de nombreuses normes et dispositions réglementaires, tout en prenant en compte toutes les formes de handicap, au-delà de la loi du 11 février 2005 qui a permis de prendre en compte les quatre familles de handicap : moteur, sensoriel, cognitif, psychique et concerne également les personnes à mobilité réduite, y compris de manière temporaire.

Une simplification de la réglementation pour la rendre plus efficace.

Il s'agit de mieux prendre en considération les contraintes du cadre bâti pour déterminer les normes applicables aux établissements recevant du public (ERP), ou encore d'apporter des solutions techniques alternatives aux normes réglementaires autorisées, dans les

commerces, les hôtels, les restaurants et pour le logement. Ceci à condition que les solutions équivalentes proposées offrent le même niveau de service.

Une meilleure prise en compte de toutes les formes de handicap.

En généralisant la formation des personnels chargés de l'accueil et de la sécurité des clients et usagers handicapés, comme par exemple le renforcement de la sécurité des déplacements en rendant détectable à la canne ou au pied et en la rendant repérable visuellement ou de manière sonore, le cheminement extérieur des ERP. Un élargissement du dispositif des chiens guides et d'assistance aux titulaires de la carte de priorité (50-79% d'invalidité est également prévu.

Pour ne pas figer l'accessibilité et améliorer son suivi, les dérogations pour raisons économiques seront limitées dans le temps, afin de réexaminer ultérieurement l'évolution du cadre bâti (actuellement, ces dérogations sont accordées définitivement).

L'accessibilité universelle : une mobilisation de tous les instants du Gouvernement

Mobilité et transports

Accessibilité des points d'arrêt desservis par du transport collectif

L'état des lieux réalisé 10 ans après la loi de 2005 indique que près de 20 % (25 000 sur 130 000) des points d'arrêt desservis par du transport urbain sont aujourd'hui accessibles. En revanche, les 50 000 points d'arrêt desservis par le transport non urbain doivent être mis en accessibilité.

Dans le secteur du transport ferroviaire, parmi les 160 gares nationales (c'est-à-dire celles desservies par des services nationaux et internationaux) 73 disposent de bâtiments voyageurs accessibles et 38 de quais accessibles. Concernant les 2 832 gares régionales, 160 ont à ce jour des bâtiments voyageurs accessibles et 136 des quais accessibles. Par ailleurs, SNCF fournit aux personnes handicapées le service garanti « Accès Plus » qui permet de préparer son voyage et d'être accompagné jusqu'à sa place dans le train. Ce service est actuellement proposé dans 554 gares.

Concernant les réseaux souterrains, la loi de 2005 précisait que les réseaux existants au 12 février 2005 étaient exclus de l'obligation de mise en accessibilité pour 2015 à la condition de réaliser un schéma directeur d'accessibilité et de mettre en place un transport de substitution.

Ainsi, à Paris, il est admis que le réseau souterrain du métro ne peut pas être mis en accessibilité et qu'en contrepartie le réseau d'autobus est accessible (90 % des points d'arrêt et la totalité du matériel roulant) et fait office de transport de substitution.

Par ailleurs, toutes les nouvelles lignes de transport en commun en site propre construites depuis 2005 sont accessibles.

Accessibilité du matériel roulant utilisé dans le cadre des transports collectifs

Des progrès sensibles sont à noter concernant le matériel roulant des transports urbains. En effet, 94 % des autobus étaient à plancher bas en 2014, 84 % étaient équipés d'une palette rétractable, 75 % disposaient d'un système d'annonce sonore des arrêts et 80 % d'un système d'annonce visuelle (chiffres 2013 de l'enquête UTP édition 2014).

Quant aux autocars utilisés pour les transports non urbains, 79 % des véhicules de moins de cinq ans sont dotés d'un dispositif permettant l'accessibilité aux personnes handicapées, 50 % d'un dispositif visuel d'annonce des arrêts, 46 % d'un dispositif sonore d'annonce des arrêts et 47 % de places réservées (*chiffres&statistiques* de novembre 2014 du CGDD).

Concernant le mode ferroviaire, les matériels roulants achetés après 2008 respectent la réglementation européenne en la matière (STI PMR). Ainsi, pour les services de trains express régionaux (TER), les nouveaux Regiolis et Regio2N sont accessibles. Quant aux matériels existants, ils sont progressivement rénovés afin de se rapprocher des normes en matière d'accessibilité.

Conditions tarifaires de l'accès aux transports collectifs pour les personnes handicapées

La compétence en matière de politique tarifaire et de facilités de circulation dans le domaine des transports de voyageurs appartient aux autorités organisatrices de transports urbains, départementaux ou régionaux depuis la loi d'orientation des transports intérieurs du 30 décembre 1982 et la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Ainsi, 65 % des conseils départementaux, 90 % des autorités organisatrices de transports urbains et 95 % des conseils régionaux accordent sur leurs réseaux de transport respectifs des avantages tarifaires à certaines catégories de personnes handicapées ou à mobilité réduite, en tenant compte de critères qu'elles ont fixés librement.

S'agissant des lignes de chemin de fer intérieures, la tarification mise en œuvre par la SNCF, qui exploite les services nationaux et régionaux de transport de voyageurs sur le réseau ferré national prévoit que l'accompagnateur d'une personne handicapée bénéficie de tarifs réduits.

Par ailleurs, la loi de 2005 précisait que le coût des transports de substitution pour les usagers handicapés ne devait pas être supérieur au coût du transport public existant qu'il s'agisse de transports de substitution liés à un réseau souterrain ou bien à un cas d'impossibilité technique avérée de mise en accessibilité de l'arrêt.

L'accessibilité ne se résume pas au cadre bâti ou aux transports. Elle vise « *l'accès de tous à tout* ».

Plusieurs chantiers ont été engagés pour promouvoir l'accessibilité au sein de l'ensemble des politiques publiques tel que :

- La définition d'un référentiel d'accessibilité des services publics, le lancement d'une expérimentation nationale pour que le téléphone ne soit plus un obstacle pour les personnes sourdes ou malentendantes et les personnes handicapées de la parole.
- Un nouveau certificat sera remis aux maîtres des chiens guides pour leur permettre d'accéder librement aux lieux publics avec leur chien.
- L'accessibilité du processus électoral sera également renforcée, ainsi que l'accès à l'information publique et gouvernementale comme condition de la citoyenneté des personnes handicapées.
- Depuis octobre 2013, les spots télévisés de communication publique sont systématiquement sous-titrés et audio-décrits. Le développement de l'accessibilité des sites internet publics et privés, avec un groupe de travail interministériel sur l'accessibilité numérique qui démarrera ses travaux fin février 2014.
- L'accès aux livres, au cinéma et à la culture avec notamment l'objectif d'accessibilité des cinémas, l'amélioration de l'accès à la lecture par l'exception au droit d'auteur redéfinie et étendue à plusieurs handicaps. Pour développer l'accessibilité des programmes télévisés d'information en Langue des Signes Française, un groupe de travail interministériel avec les chaînes de télévision et les associations a été mis en place.
- Pour l'accès à la consommation un groupe de travail « Handicaps et consommation » a été installé le 20 février 2014 avec l'Institut National de la Consommation (INC) et les associations représentatives de personnes handicapées. Appareils électroménagers, objets connectés, services commerciaux seront évalués et des recommandations seront étudiées avec les industriels et les distributeurs.

Mesures pour surmonter les obstacles : Aides techniques- logement- assistance économique

La reconnaissance, le soutien et l'accompagnement des aidants familiaux

L'expression « aidant familial » figure à plusieurs reprises dans la loi du 11 février 2005. Il s'agit d'une personne qui vient en aide, à titre non professionnel, de façon partielle ou totale, à une personne handicapée de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Les aidants sont un maillon essentiel de la politique de l'autonomie et du maintien à domicile, et permettent de retarder l'entrée des personnes handicapées en établissement.

C'est pourquoi, a été mise en place depuis plusieurs années une politique de soutien et d'accompagnement des aidants familiaux. Plusieurs mesures ont ainsi été adoptées, visant la conciliation de la vie professionnelle des personnes concernées avec leur rôle d'aidant, grâce notamment, aux congés familiaux, à la reconnaissance et à la valorisation financière de leur implication au travers de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), à la prestation de compensation du handicap, ainsi que par un soutien à la formation, l'accompagnement et le droit au répit. La formation des aidants familiaux et des accueillants familiaux de personnes handicapées est également développée .

L'accueil par des particuliers à leur domicile à titre onéreux de personnes handicapées

En matière de logement, les pouvoirs publics ont entendu organiser et développer l'accueil familial des personnes handicapées comme une forme alternative d'hébergement, intermédiaire entre le maintien à domicile et le placement en établissement. Il permet à ces personnes d'être hébergées chez des particuliers agréés, qui ne font pas partie de leur famille, en contrepartie d'une rémunération des services rendus, d'une indemnité représentative des frais d'entretien courant et d'un loyer au titre de la part du logement occupé.

L'accès à un logement ou à un hébergement adapté

Les maisons-relais/pensions de famille qui proposent à des personnes isolées et désocialisées des logements et une vie collective, avec la présence quotidienne d'hôtes salariés, ont montré qu'elles pouvaient également apporter une solution de logement à des personnes handicapées, notamment des personnes handicapées psychiques.

Le concept de résidence accueil, qui associe maison relais et service d'accompagnement, a été créé pour adapter les pensions de famille aux spécificités des personnes en situation de handicap psychique. Les résidences accueil s'adressent à des personnes suffisamment stabilisées pour vivre en logement autonome, mais dont la fragilité rend nécessaire une présence qui, sans être continue, apporte sécurité et convivialité, ainsi qu'un accompagnement social.

Le dispositif des familles gouvernantes constitue une solution intermédiaire entre le placement familial, où la personne est hébergée par et au domicile de la famille d'accueil, et la maison relais, où la personne dispose de son propre logement. La famille gouvernante est une formule de colocation de deux appartements proches l'un de l'autre entre plusieurs personnes, avec mise en commun de la présence d'une gouvernante (auxiliaire de vie), dans la journée, pour assurer les tâches quotidiennes de la maison avec les résidents.

La garantie d'un niveau de vie adéquat pour les personnes handicapées

Dans le but de garantir un niveau de vie adéquat aux personnes handicapées, des dispositions spécifiques sont prévues, en matière de ressources, de fiscalité et de retraite.

L'allocation aux adultes handicapés- mise à jour

Les personnes adultes handicapées peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Elles doivent présenter un taux d'incapacité permanent compris entre 50 % et 79 % ou au moins égal à 80 % et souffrir d'une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE), compte tenu du handicap.

L'AAH qui est une prestation non contributive a fait l'objet depuis 2008 d'une revalorisation progressive étalée sur 4 ans de 25 %. Son montant est de 790,18 € mensuels pour une dépense totale pour l'Etat de 8,5 milliards d'euros. Le nombre d'allocataires, qui a fortement progressé ces dernières années, atteignait 916 700 bénéficiaires en métropole au 31 mars 2012.

Plusieurs mesures ont fait évoluer l'allocation aux adultes handicapés (AAH) pour en faire un tremplin vers l'emploi (pour ceux pouvant être accompagnés en la matière) et de manière à garantir la dignité de ceux qui ne peuvent pas travailler, à travers une augmentation sensible de l'allocation.

Le cumul entre AAH et revenu d'activité a été rendu plus favorable et plus lisible afin d'inciter davantage au retour à l'emploi.

En outre, les personnes handicapées bénéficiant de l'AAH peuvent percevoir en complément (non cumulables):

- le complément de ressources (CPR), destiné aux personnes vivant en logement indépendant dont la capacité de travail est quasi-nulle (inférieure à 5 %) qui se trouvent par conséquent privées de possibilités d'accès à l'emploi ;
- la majoration pour la vie autonome pour les personnes vivant en logement indépendant et bénéficiant d'une aide au logement qui ne perçoivent pas de revenus d'activité à caractère professionnel propre.

Certains publics en situation de pauvreté et présentant des problèmes de santé peuvent se trouver à la frontière entre les deux principaux minima sociaux ouverts aux personnes d'âge actif que sont l'AAH et le revenu de solidarité active (RSA). Pour les personnes non éligibles à l'AAH et en fonction de la situation personnelle de l'intéressé, le RSA peut être une solution. Une personne peut bénéficier, selon ses besoins d'accompagnement et l'évolution de son état de santé, de l'AAH et du RSA de manière alternée tout au long de son parcours de vie.

Les avantages fiscaux

Les personnes handicapées bénéficient par ailleurs de différents avantages en matière fiscale, qui s'ajoutent aux mesures de droit commun, citons :

- un abattement spécifique supplémentaire dans le cadre de l'impôt sur le revenu ;
- un abattement spécifique en matière de droits de mutation à titre gratuit ;
- l'exonération, sous condition de ressources, de la taxe d'habitation et de la taxe foncière ;
- la non imposition, au titre de l'impôt sur le revenu, de la majorité des allocations, prestations et pensions destinées aux personnes handicapées (PCH, AAH, majoration tierce personne) ;
- l'augmentation du nombre de parts, au titre du quotient familial, pour le calcul de l'impôt sur le revenu (une demi-part supplémentaire, si le contribuable, son conjoint ou une personne à sa charge est invalide) ;
- l'exonération de la redevance audiovisuelle ;
- des réductions et crédits d'impôt spécifiques, au titre de l'impôt sur le revenu ;
- l'application de taux réduits de TVA (5,5% et 7%) en particulier dans des cas qui concernent directement les personnes en situation de handicap (appareillages ou travaux portant sur des locaux à usage d'habitation).

La retraite

Une attention particulière est portée à la retraite des personnes handicapées. Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les assurés qui ont travaillé tout en étant lourdement handicapés (taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %) ou en ayant été reconnus travailleurs handicapés, peuvent bénéficier d'une retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Pour prétendre à ce droit, ils doivent justifier d'une durée d'assurance et de périodes cotisées variables selon leur âge à la date d'effet de leur pension et, depuis le

1er janvier 2009, selon leur année de naissance . La pension attribuée au titre de ce dispositif est versée à taux plein. Elle ouvre droit à liquidation sans abattement à la retraite complémentaire.

Culture et loisirs

Le Comité demande des informations sur la prise en charge par l'Etat du financement des activités sportives pour les personnes handicapées

Sur la question relative à la prise en charge par l'Etat du financement des activités sportives pour les personnes handicapées, le ministère en charge des sports et notamment le bureau du développement des pratiques sportives, de l'éthique sportive et des fédérations multisports et affinitaires apporte les éléments suivants.

Le Ministère chargé des sports a mis en place une stratégie, une organisation administrative et des moyens humains et financiers adaptés, visant à favoriser l'accès à la pratique sportive des personnes en situation de handicap.

Cette politique se caractérise par l'aide directe aux actions de développement de la pratique. En 2014 le Centre national pour le développement du sport (CNDS) a financé des projets locaux à hauteur de 7,67M€. Ce montant inclut 850 000 € dédiés au matériel sportif adapté.

D'importants moyens humains sont également déployés :

- 31 conseillers techniques sportifs d'Etat placés auprès des deux fédérations sportives dites spécifiques (18 à la Fédération Française Handisport et 13 à la Fédération Française sport adapté), représentant plus d'1,8 M€ /an ;
- 1 délégué général placé auprès du Comité paralympique et sportif français (CPSF) (le coût de ce poste représente 65 000 €/an pour l'Etat) ;
- 149 emplois sportifs qualifiés (ESQ) et 80 emplois CNDS sont financés pour les 2 fédérations « handisport » et « sport adapté » à raison de 3,35M€ (Centre national pour le développement du sport) et 1,2M€ (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie).

L'Etat investit largement dans la mise en accessibilité des équipements sportifs. Les collectivités locales peuvent recevoir des financements pour des projets liés à la mise en accessibilité du cadre bâti des équipements sportifs dont elles sont propriétaires. 52 projets ont été aidés en 2014 pour un montant total de 2 M€ pour un taux moyen de soutien de 29,7%.

Les sportifs de haut niveau en situation de handicap souffrent toujours d'un déficit chronique d'image et de notoriété quant à leurs performances sportives. Ainsi, la création d'un fonds de soutien pour le financement de la production et la promotion audiovisuelle de ces pratiques sportives et du sport féminin a eu lieu. Ce fonds était doté de 500 000 euros en 2014 et de 1M€ en 2015.

Concernant la préparation des sportifs de haut niveau et la participation de la délégation française aux Jeux paralympiques de Rio 2016, il faut noter que le montant alloué à la FFH la FFSA entre 2014 et 2015 s'élève à 8,7 M€ (y compris la valorisation des conseillers techniques sportifs). Au titre de l'année 2015 un montant global de 3,6 M€ leur est accordé pour l'ensemble de leurs actions.

De manière globale, dans le cadre des conventions d'objectifs établies entre le ministère et les fédérations, le financement des actions relatives au sport pour les personnes en situation de handicap a augmenté fortement entre 2014 et 2015 (+ 39%, soit 1,7 millions d'euros). Le Comité Paralympique et Sportif Français (CPSF) bénéficie d'un financement annuel de 765 000 € de la part de l'Etat.

Le financement et la mise aux normes PMR (personnes à mobilité réduite) et PDS (personnes confrontées à des difficultés spécifiques) des équipements sportifs

Concernant la mise aux normes des équipements et leur rénovation en faveur de l'accessibilité aux équipements sportifs, il convient de signaler que les données fournies reposent sur une nouvelle méthode de calcul.

Les méthodes du Recensement des équipements sportifs (RES) relatives à l'accessibilité ont évolué en 2013, suite aux préconisations du Pôle Ressources National Sport et Handicap rattaché au ministère des sports. Ces modifications ont permis d'affiner la grille de lecture proposée, ajoutant notamment une qualification de l'accueil, des cheminements et des douches pour les PMR, et recentrant l'enquête sur la signalétique et les cheminements pour les PDS. Les données actuelles ne peuvent donc pas être directement comparées à celles qui apparaissent dans le rapport de 2012.

Concernant la mise aux normes des équipements et leur rénovation en faveur de l'accessibilité aux équipements sportifs, le RES relève ainsi en 2015, dans ce cadre renouvelé, que 59,7% des 268 500 équipements sportifs ont une aire de pratique accessible aux personnes à mobilité réduite, et que parmi les 21 100 équipements disposant de tribunes, 23,5% ont des places assises adaptées.

Concernant le financement de l'Etat apporté pour cette mise aux normes, 2M€ ont été consacrés à des projets de mise en accessibilité.

Article 18 – Droit à l'exercice une activité lucrative sur le territoire des autres Etats parties

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent :

1. à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ;
2. à simplifier les formalités en vigueur et à réduire ou supprimer les droits de chancellerie et autres taxes payables par les travailleurs étrangers ou par leurs employeurs ;
3. à assouplir, individuellement ou collectivement, les réglementations régissant l'emploi des travailleurs étrangers ;

et reconnaissent :

4. le droit de sortie de leurs nationaux désireux d'exercer une activité lucrative sur le territoire des autres Parties.

Informations à soumettre

Article 18§1 Application des règlements existants dans un esprit libéral

Statistiques pertinentes

Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 18§1 de la Charte au motif qu'il n'est pas établi que les règlements existants soient appliqués dans un esprit libéral.

Le Comité reconnaissait à ce sujet que les autorités françaises ne disposaient pas à ce moment là de données sur le nombre d'autorisations de travail demandées et refusées.

Désormais, la France est en mesure de produire des statistiques relatives aux accords et aux refus de délivrance des autorisations de travail et recueillies auprès des services de la main d'œuvre étrangère. Ainsi, en se référant aux statistiques d'ordre général concernant la métropole, il peut être noté que la France a enregistré une évolution favorable en matière de mise en œuvre de sa réglementation relative à l'encadrement de l'exercice d'une activité professionnelle par les étrangers, étant donné que le taux de refus de délivrance d'une autorisation de travail (toutes procédures confondues) est passé de 14,8% en 2013 à 14,3% en 2014, soit une évolution du taux de refus de -3,6%.

Pour compléter ces statistiques, en 2014 la France a délivré au total 38.047 autorisations de travail et en a refusé 6.349, contre 43.251 autorisations de travail délivrées en 2013 et 7.536 refus.

Article 18§2 Simplification des formalités et réduction ou suppression des droits de et autres taxes

Activité indépendante

La personne peut recevoir une carte de séjour temporaire si elle veut exercer en France une activité indépendante non soumise à autorisation de travail (professions libérales notamment).

Elle doit obtenir un visa de long séjour dans son pays de résidence (sauf changement de statut) et doit disposer de revenus bruts mensuels d'au moins 1 457,52 €. La carte, qui lui est délivrée, porte la mention de son activité. Elle est valable un an maximum et est renouvelable.

Droits de chancellerie et autres taxes

Tout employeur procédant à l'embauche d'un travailleur étranger doit, lors de la première entrée en France de cet étranger ou de sa première admission au séjour en qualité de travailleur, acquitter une taxe au profit de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), dont le montant varie selon la nature de l'autorisation de travail.

Lorsque l'embauche intervient pour une durée supérieure ou égale à douze mois, le montant de la taxe due par l'employeur est fixé à 55% du salaire versé au travailleur étranger, dans la limite de 2,5 fois le salaire minimum.

Lorsque l'embauche intervient pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois, la taxe est de 74 € lorsque le salaire est égal au salaire minimum, de 210 € lorsqu'il est supérieur au salaire minimum et de 300 € lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le salaire minimum.

Les taxes dues par les travailleurs étrangers s'élèvent à 241 € lors de l'obtention de la première carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « salarié en mission ». Une somme de 241 € est demandée aux bénéficiaires d'une carte « compétences et talents » ou « scientifique-chercheur ». Les travailleurs temporaires et saisonniers en sont exonérés.

La taxe est de 87 € en cas de renouvellement de la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » ou « scientifique-chercheur », et de 181 € pour le renouvellement d'un titre pluriannuel « scientifique-chercheur ». Les travailleurs saisonniers en sont exonérés.

Article 20 – Droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sans discrimination fondée sur le sexe, les Parties s'engagent à reconnaître ce droit et à prendre les mesures appropriées pour en assurer ou en promouvoir l'application dans les domaines suivants :

- a. accès à l'emploi, protection contre le licenciement et réinsertion professionnelle ;
- b. orientation et formation professionnelles, recyclage, réadaptation professionnelle ;
- c. conditions d'emploi et de travail, y compris la rémunération ;
- d. déroulement de la carrière, y compris la promotion.

Annexe à l'article 20

1. Il est entendu que les matières relevant de la sécurité sociale, ainsi que les dispositions relatives aux prestations de chômage, aux prestations de vieillesse et aux prestations de survivants, peuvent être exclues du champ d'application de cet article.
2. Ne seront pas considérées comme des discriminations au sens du présent article les dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et la période postnatale.
3. Le présent article ne fait pas obstacle à l'adoption de mesures spécifiques visant à remédier à des inégalités de fait.
4. Pourront être exclues du champ d'application du présent article, ou de certaines de ses dispositions, les activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être confiées qu'à des personnes d'un sexe donné. Cette disposition ne saurait être interprétée comme obligeant les Parties à arrêter par la voie législative ou réglementaire la liste des activités professionnelles qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, peuvent être réservées à des travailleurs d'un sexe déterminé.

Egalité des droits

Le comité demande que le prochain rapport rende compte de l'impact de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010, notamment sur les conventions collectives en matière d'égalité des sexes.

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir renforce le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Désormais, seule la conclusion d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle permet à l'entreprise d'au moins 50 salariés de répondre à son obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord entraîne le paiement de la pénalité financière, introduite par l'article 99-I de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010. La conclusion d'un accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer de pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application.

Les conditions de mise en œuvre de la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-5-1 du code du travail à l'encontre des entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle sont déterminées par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Après mise en demeure de l'inspecteur du travail, le montant de cette pénalité à la charge de l'employeur est fixé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Cette pénalité peut atteindre 1% de la masse salariale brute.

Le rapport du gouvernement au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur le bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2012-2015 montre une application significative de cette pénalité, qui a permis dans plus de la moitié des cas une régularisation de la situation.

Au 15 avril 2015, 1 662 mises en demeure ont ainsi été adressées aux entreprises. 77% concernaient des entreprises de 50 à 299 salariés, 20% des entreprises de 300 à 999 salariés et 3% des entreprises de plus de 1.000 salariés. 88% de ces structures ont été sanctionnées du fait de l'absence d'accord ou de plan d'action et 12% pour non-conformité. Par ailleurs, 56 décisions de pénalités ont été prises en suite de mises en demeure, 43 pour absence d'accord ou de plan d'action et 13 pour non-conformité. Le taux moyen constaté de pénalité est de 0.66% de la masse salariale. Le montant cumulé des pénalités au 15 avril 2015 est de 206 434 euros. 59% des pénalités prononcées ont permis une régularisation de la situation de l'entreprise.

S'agissant plus spécifiquement des mesures prises depuis la loi n° 2010-1330 du 9/11/2010 concernant la négociation collective en matière d'égalité :

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a introduit une sanction supplémentaire en cas de défaut d'accord ou de plan d'action. Il s'agit de l'interdiction de soumissionner à un marché public (article L. 2242-5 du code du travail).

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé et simplifié les obligations de négociation en matière d'égalité des entreprises :

- l'article 20 de la loi a ainsi ajouté, dans le cadre de l'évaluation santé et sécurité au travail, la prise en compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » ;
- la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art L. 2242-5) et celle sur les salaires (L. 2242-7) font désormais l'objet d'une unique négociation annuelle ;
- en l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- le contenu du rapport sur la situation économique de l'entreprise ou le rapport unique de l'entreprise (sur la base duquel se fait la négociation triennale sur l'égalité professionnelle) a été enrichi : il doit désormais permettre d'apprécier la situation respective des hommes et des femmes en matière de sécurité et de santé au travail, et d'analyser les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté et décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- dans le cadre de la négociation quinquennale sur les classifications, outre l'égalité professionnelle, la négociation sur les classifications doit prendre en compte l'objectif de mixité dans les emplois (article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi 2014-873) ;
- lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté dans une branche, les partenaires sociaux doivent faire de sa réduction une priorité. Ils doivent également se pencher sur les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes (article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi 2014-873) ;
- suite à la négociation quinquennale sur les classifications, « les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse

des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques. » (article L. 3221-6 modifié par les articles 2 et 5 de la loi 2014-873).

Le nombre d'accords de branche conclus sur le thème de l'égalité a enregistré une hausse en 2014, passant de 122 textes en 2013 à 140 textes, dont six accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (9 en 2013, 19 en 2012 et 27 en 2011) et au moins 134 autres abordant ce thème (contre 113 en 2013, 164 en 2012 et 140 en 2011). De plus l'égalité professionnelle et salariale est également abordée dans les textes issus de négociations plus larges.

Parmi les accords abordant le thème de l'égalité conjointement à un autre thème, la plupart concernent la négociation sur les salaires. Le thème de l'égalité est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles d'influer sur les causes structurelles des inégalités salariales entre les femmes et les hommes : la formation professionnelle, la diversité et l'égalité des chances, les classifications, la gestion des âges et des compétences et le temps partiel.

Enfin, le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi refond l'architecture des obligations de négocier en trois blocs. Ils regroupent l'ensemble des thématiques actuellement prévues par la loi, en garantissant ainsi le maintien des obligations pré-existantes en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cette thématique est, d'une part, l'objet de la négociation annuelle sur « l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail ». Il en découle des obligations de négociation précises, listées par la loi, comme par exemple « l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés » ou encore l'obligation d'établir un plan d'action à défaut d'accord.

D'autre part, la négociation annuelle sur « la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée » doit notamment porter sur « le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ».

Enfin, le projet de loi organise un dispositif nouveau d'adaptation des règles de négociation par accord. Il doit être souligné que cette possibilité n'est ouverte qu'à condition que les entreprises satisfassent « à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Faute d'avoir rempli ces obligations, aucune adaptation n'est possible, même sur les thèmes de négociation qui ne sont pas directement liés à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le comité indique que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 20 de la Charte au motif que la législation ne permet les comparaisons de rémunérations qu'entre salariés de la même entreprise ou du même établissement

Depuis de nombreuses années, la France met en œuvre des dispositions destinées à réduire l'inégalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique notamment le respect de plusieurs principes par l'employeur, dans les domaines du recrutement, des promotions, de la formation professionnelle, de rémunération et de déroulement de carrière. Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité homme-femme. En outre, dans les conditions précisées par le code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle; cette disposition est entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2012 ; pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou, à défaut, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

L'ensemble de ces mesures trouve à s'appliquer dans chaque entreprise, dont chaque employeur est responsable de la mise en œuvre pour être exonéré d'éventuelles sanctions. Par ailleurs, les branches professionnelles sont fortement incitées à négocier sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment d'établir des diagnostics sur les écarts de rémunérations dans les entreprises qui la composent en vue de mettre en œuvre des plans d'action destinés à supprimer ces écarts.

La France considère donc qu'elle remplit pleinement les engagements de l'article 20 de la Charte sociale européenne. Elle estime que son respect n'implique en aucune façon que le principe d'égalité de rémunération qu'il énonce ait vocation à s'appliquer ou doive être vérifié entre salariés employés dans des entreprises différentes. Dès lors qu'il agit dans le respect de l'ordre public social, tout employeur doit bénéficier de sa liberté contractuelle en matière de fixation des rémunérations.

Actualisation dans le secteur public

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette politique s'appuie notamment sur la mise en œuvre de l'accord signé en mars 2013 et sa déclinaison dans chaque versant de la fonction publique, sur une meilleure connaissance de la fonction publique, ainsi que sur une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes et un renforcement législatif.

Un accord structurant qui dynamise l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre, par exemple, la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; la diffusion de référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ; la présentation du premier Bilan de Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations présenté devant la formation spécialisée Egalité du Conseil commun de la fonction publique (juillet 2015).

Dans les ministères, une mobilisation active et cohérente permet de dynamiser la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et la diversité. Par exemple, L'accord du 8 mars 2013 est déjà décliné au ministère de l'Intérieur et dans les ministères en charge du développement durable, du logement et des transports. Par ailleurs, chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité et les objectifs et les réalisations sont également rappelés lors des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) au printemps. Le nouvel objectif RH porte, en 2015, sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De plus, depuis le comité interministériel « Egalité et citoyenneté », précisé lors Conseil des ministres du 6 mai 2015, les ministères sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Egalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la dimension « égalité professionnelle » est prise en compte dans toutes les réformes et négociations en cours dans l'agenda social de la fonction publique.

L'ensemble de ces mesures nouvelles vient compléter les dispositifs déjà en place issues :

- du Protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique (notamment les outils liés à la garde d'enfant, CESU et réservations conventionnelles de place en crèche) ;
- de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique avec des mesures ayant vocation à mieux organiser les carrières des femmes et à atténuer les effets des ruptures de carrière consécutives à la naissance des enfants ou à d'autres évènements familiaux.

Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique

Prévu par la loi du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique présente l'actualité de la politique d'égalité dans la fonction publique et les pratiques vertueuses dans les trois versants ; une synthèse des données sexuées et des analyses statistiques en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; les résultats détaillés des nominations et primo-nominations équilibrée dans l'encadrement supérieur. La seconde édition du rapport sera présentée fin 2015 au Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement.

Par ailleurs, depuis 2014, les ministères sont tenus de publier un rapport de situation comparée (RSC) dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'action adapté localement.

Après la publication en septembre 2014 d'une étude sociologique sur « Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant (es) », des travaux économétriques sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ont été présentés au printemps 2015 aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité » du Conseil commun de la fonction publique, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires à l'égalité en présence de la ministre en charge de la fonction publique.

Suite à un appel d'offre lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD), trois laboratoires de recherche ont été sélectionnés pour travailler sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé. Les résultats de ces travaux économétriques montrent notamment qu'un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes persiste dans la fonction publique, contre 19 % dans le secteur privé.

Tous les documents cités sont disponibles sur www.fonction-publique.gouv.fr

Des textes législatifs qui prennent effet progressivement

- La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 prend effet progressivement. Par exemple, l'obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur s'élevait de 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 (voir infra). L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection s'applique depuis le 1er janvier 2015.
- De plus, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations issues de la loi du 12 mars 2012, notamment par l'accélération du calendrier de mise en œuvre pour les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dans les conseils d'administration des établissements

publics ou l'instauration d'un égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes. la mise en œuvre d'une politique d'objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur, ainsi que parmi les personnalités qualifiées des conseils d'administration des établissements publics et dans les jurys et comités de sélection (loi n° 2012-347 du 12 mars 2012).

Concernant spécifiquement l'encadrement supérieur

Depuis le 1er janvier 2013, la loi impose que les nominations de nouveaux agents aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière soient pourvues par au moins 20 % de personnes de chaque sexe. Ce taux a été porté à 30 % au 1er janvier 2015 et à 40 % à partir de 2017.

Le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique organise la mise en œuvre du dispositif, notamment le calendrier de transmission des données au ministre chargé de la fonction publique et le montant des contributions financières qui devront être acquittées par les employeurs en cas de non-respect de l'obligation chiffrée de nominations équilibrées.

Bilan 2013 du dispositif des nominations équilibrées, première année de mise en œuvre :

Le premier bilan du dispositif a été présenté en Conseil commun de la fonction publique le 4 novembre 2014. Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2013, 1801 agents ont été nommés dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. Parmi ces agents, 886 ont été primo-nommés, parmi lesquels près de 33% de femmes.

L'objectif de 20% de primo-nominations de personnes du sexe le moins représenté sur les emplois entrant dans le champ du dispositif fixé par la loi pour l'année 2013 a donc été atteint, et le plus souvent, dépassé par les départements ministériels de la fonction publique de l'Etat (FPE) et dans les emplois concernés de la fonction publique hospitalière (FPH). Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'objectif chiffré de nominations de personnes de chaque sexe s'établit sur un cycle de cinq primo-nominations successives et peut être ainsi pluriannuel. Pour ce versant de la fonction publique, seuls la ville de Paris et le département des Hauts-de-Seine ont ainsi achevé ce cycle en 2013, et dépassent tous deux l'objectif de 20% (57% de femmes ont été primo-nommées dans les emplois concernés de la ville de Paris et 28,5% pour le département des Hauts-de-Seine).

Les premiers résultats disponibles pour l'année 2014, concernant les nominations sur les emplois de direction de la fonction publique de l'Etat, font état d'un taux de féminisation quasi-stable par rapport à l'année 2013 avec 33% de femmes nouvellement nommées sur les emplois sous-directeur, chef de service, directeur de projet et experts de haut niveau des administrations centrales (61 femmes nouvellement nommées sur 183 nominations entrant dans le champ du dispositif). S'agissant des emplois de cadres dirigeants, la proportion a atteint 29% des 120 premières nominations intervenues en 2014. Au global, on enregistre 32% de primo-nominations féminines sur ces emplois, Ce taux atteignait 33% en 2013 mais seulement 27% en 2012. En 2014, le taux légal de nominations de personnes du sexe le moins représenté à atteindre par les employeurs publics était encore de 20%. Le taux légal de nominations de personnes du sexe le moins représenté à atteindre par les employeurs publics, encore fixé à de 20% pour 2014, est donc respecté sur ces emplois.

Le bilan annuel retraçant les résultats pour l'année 2014 pour l'ensemble des quelques 5 000 emplois concernés est en cours de finalisation. Comme chaque année, il sera communiqué au Premier ministre, aux Présidents des deux assemblées parlementaires françaises et au Conseil commun de la fonction publique. Ce bilan est également disponible sur le portail internet de la fonction publique française.

Il est à noter que la DGAFP a reçu en 2015 le second prix d'excellence du service public de la part de l'ONU pour ce dispositif et les résultats obtenus.

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Annexe à l'article 24

1. Il est entendu qu'aux fins de cet article le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.
2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés :
 - a. les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
 - b. les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ;
 - c. les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.
3. Aux fins de cet article, ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment :
 - a. l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;
 - b. le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir un mandat de représentation des travailleurs ;
 - c. le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;
 - d. la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
 - e. le congé de maternité ou le congé parental ;
 - f. l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.
4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationale, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

Champ d'application

Le Comité demande quelle est la durée maximale de la période d'essai fixée par convention collective qui pourrait être considérée comme raisonnable en termes d'exclusion de la protection contre le licenciement.

Depuis la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, la durée de la période d'essai est encadrée par la loi, qui fixe une durée maximale (articles L. 1221-19 et suivants du code du travail). Cette durée maximale est de 2 mois pour les employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et les

techniciens et 4 mois pour les cadres. Elle peut être renouvelée une fois, sans pouvoir dépasser une durée maximale totale de 4 mois pour les employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et 8 mois pour les cadres. Ces durées maximales doivent obligatoirement être respectées par les nouveaux accords collectifs conclus postérieurement à la publication de la loi.

Pour les accords conclus avant la publication de la loi, s'ils prévoient des durées plus longues, celles-ci restent applicables sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation. Dans cette hypothèse, la Cour de cassation apprécie le caractère raisonnable de la durée de la période d'essai, notamment au regard de la qualification du salarié. Ainsi, la Cour a jugé déraisonnable, y compris pour un cadre, une période d'essai dont la durée, renouvellement inclus, atteignait un an (Cass. soc, n°10-17.945 du 11 janvier 2012). Est également excessive une période d'essai de 6 mois non renouvelable pour une assistante commerciale (Cass. soc, n°10-28.512, 10 mai 2012). Dans un arrêt du 24 avril 2013, la Cour de cassation a en revanche considéré qu'une durée totale de 9 mois (sans possibilité de renouvellement) était raisonnable pour un cadre (Cass. soc. n°12-11.825 du 24 avril 2013).

De très nombreuses conventions collectives ont été renégociées depuis 2008 afin de s'aligner sur les durées maximales prévues par la loi.

Obligation de justifier le licenciement par un motif valable

Le Comité demande si la loi prévoit la cessation automatique de l'emploi à l'âge de 70 ans. Le Comité demande également quelles sont les règles applicables dans le secteur public.

Le code du travail français ne prévoit pas une cession automatique de l'activité de la personne ayant atteint l'âge de 70 ans.

L'article L. 1237-5 du code du travail prévoit une possibilité, et non une obligation, pour un employeur de mettre fin à un contrat de travail si le salarié a atteint l'âge lui garantissant une retraite à taux plein.

Avant son 67^{ème} anniversaire et une fois par an jusqu'au 69^{ème} anniversaire, l'employeur peut interroger le salarié par écrit sur « *son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse* ». Si le salarié souhaite rester, l'employeur ne pourra pas le mettre à la retraite. Cette procédure de recueil d'intention a été mise en place par l'article 90 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale pour 2009. Elle donne une liberté et une protection supplémentaires aux salariés, par rapport au droit existant avant 2009, en reculant de fait l'âge de la mise à la retraite d'office à 70 ans.

L'employeur ne peut recourir à la mise à la retraite d'office qu'à compter du 70^{ème} anniversaire du salarié. Le code du travail n'impose aucune procédure particulière. Si la convention collective applicable dans l'entreprise ne prévoit rien en la matière, l'employeur informe le salarié selon les modalités de son choix.

Dans la fonction publique,

Sauf dérogation, le fonctionnaire sédentaire ou l'agent contractuel qui atteint la limite d'âge doit cesser son activité et liquider sa pension de retraite. A partir de l'année de naissance 1955, la limite d'âge est fixée à 67 ans. Des dérogations à cette limite existent :

- Pour enfants

Si l'agent public a encore un ou plusieurs enfants à charge lorsqu'il atteint la limite d'âge, il peut poursuivre son activité à raison d'un an supplémentaire par enfant, dans la limite de 3 ans.

Si à la date de son 50^e anniversaire, il était parent d'au moins 3 enfants vivants, il peut poursuivre son activité professionnelle une année supplémentaire.

Ces deux situations ne peuvent pas se cumuler, sauf si l'un des enfants à charge est invalide à au moins 80 % ou ouvre droit à l'[allocation aux adultes handicapés \(AAH\)](#).

- Dérogation pour carrière incomplète

La poursuite d'activité est possible si l'agent public ne dispose pas du nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein lorsqu'il atteint la limite d'âge. Il peut demander à poursuivre son activité, pendant 10 trimestres au maximum, et dans la limite de la [durée d'assurance](#) exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'administration peut répondre défavorablement à cette demande si l'intérêt du service le justifie.

- Dérogation propre aux emplois de direction

Une dérogation est possible sur certains postes de direction, dans l'intérêt du service

Le Comité rappelle que l'article 24 interdit le licenciement fondé sur le fait que le salarié a déposé une plainte, a participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou a présenté un recours devant les autorités administratives compétentes (licenciement par représailles). Il demande quelles règles s'appliquent à cet égard.

De manière générale, il est interdit de sanctionner, licencier ou discriminer un salarié qui a relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article L. 1132-3-3 du code du travail). En cas de licenciement pour ce motif, celui-ci sera annulé par le juge (article L. 1132-4).

La loi prévoit la nullité du licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur pour dénoncer une discrimination (article L. 1134-4) ou le non-respect des règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 1144-3), lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit pour le salarié. S'il ne souhaite pas poursuivre l'exécution du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire ainsi que de l'indemnité de licenciement.

Est également nul le licenciement pour avoir témoigné de faits de harcèlement moral (article L. 1152-3) ou sexuel (article L. 1153-4).

En outre, la loi interdit le licenciement des lanceurs d'alerte dans plusieurs domaines : corruption (article L. 1161-1 du code du travail), sécurité sanitaire de certains produits de santé (article L.5312-4-2 du code de la santé publique), risque grave pour la santé ou l'environnement (article L. 1351-1 du code de la santé publique) ou conflit d'intérêt (article 25 [de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique](#)).

Le comité rappelle que dans les procédures pour licenciement abusif, la charge de la preuve ne devrait pas reposer entièrement sur le plaignant, mais faire l'objet d'un aménagement approprié entre le salarié et l'employeur. Il demande que le prochain rapport précise si la loi prévoit un tel aménagement.

En cas de contestation du licenciement, qu'il s'agisse de la régularité de la procédure suivie ou du caractère réel et sérieux du motif invoqué par l'employeur, la loi prévoit que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié (article L. 1235-1 du code du travail).

La loi prévoit en outre un aménagement de la charge de la preuve dans les situations de discrimination et de lanceurs d'alerte. Dans ces cas, le salarié établit les faits qui permettent de présumer qu'il a témoigné des faits répréhensibles, délictueux ou criminels. C'est ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers au témoignage du salarié.

Informations sur les évolutions récentes en matière de droit à la protection en cas de licenciement

Sur la période considérée (2011-2014), aucune modification des règles de procédure applicables en matière de licenciement pour motif personnel n'est à signaler.

En revanche, la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément réformé des règles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique.

Ainsi, la loi du 14 juin 2013 a transcrit très largement le contenu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, d'une part, et par la CFTD, la CFTC et la CFE CGC, d'autre part.

Dans ce cadre, l'article 18 de la loi du 14 juin 2013 traduit les orientations fixées par l'article 20 de l'ANI du 11 janvier 2013. Il procède à une refonte profonde des règles applicables en matière de licenciement collectif en donnant une plus grande place au dialogue social, et conforte le rôle de l'administration du travail en tant qu'interlocuteur des acteurs de l'entreprise, notamment en lui conférant le pouvoir de valider ou d'homologuer les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

a) En amont de l'élaboration du PSE, la loi a rénové les règles de consultation des représentants du personnel afin de renforcer leurs pouvoirs en :

- précisant et clarifiant le contenu de la consultation, en fixant le nombre minimal de réunions (deux) et leurs délais, les deux réunions minimales devant être espacées d'au moins 15 jours ;
- renforçant le pouvoir de proposition du comité d'entreprise ;
- créant de nouveaux cas de recours à l'expertise et en encadrant les délais dans lesquels interviennent l'échange d'informations entre l'expert et l'employeur.

Il résulte de la combinaison des dispositions des articles L. 1233-30 et L. 2323-15 du code du travail que « *dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur :*

« 1° *L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L2323-15 [\[c'est-à-dire que les représentants du personnels sont saisis en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs et doivent émettre un avis qui est transmis à l'autorité administrative\]](#);*

« 2° *Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des*

licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ».

En outre, les modalités d'assistance du comité d'entreprise par un expert-comptable et les modalités et délais d'échanges d'information entre l'expert-comptable et l'employeur sont garanties et encadrées (L. 1233-34 et suivants).

L'employeur doit fournir une réponse motivée aux suggestions et propositions alternatives des représentants du personnel (L. 1233-33).

b) En amont et en aval de l'élaboration du PSE et de sa validation ou de son homologation, la loi a doté l'administration de pouvoirs d'intervention accrus.

Elle conserve son pouvoir d'initiative, c'est-à-dire celui de formuler des observations et en outre une procédure d'injonction a été introduite par la loi du 14 juin 2013, procédure qui permet aux représentants du personnel de saisir l'administration pour qu'elle enjoigne à l'employeur de fournir des informations ou de se conformer à des règles de procédure.

L'autorité administrative peut présenter en cours de procédure de consultation toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Ces propositions sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise et l'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative (L. 1233-57). Elle peut également à tout moment en cours de procédure faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure avec copie de ses observations au comité d'entreprise. L'employeur doit répondre à ces observations et adresser copie de sa réponse aux représentants du personnel (article L.1233-57-6).

La procédure d'injonction permet aux représentants du personnel de demander à l'administration qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure (article L.1233-57-5).

c) Les nouveaux modes d'élaboration et d'approbation des PSE

- S'agissant de l'élaboration du PSE, la réforme du 14 juin 2013 a privilégié et encouragé le recours à un accord négocié entre l'employeur et les organisations syndicales pour fixer le contenu du PSE moyennant des règles de validité renforcées puisqu'ils doivent conclure un accord dit "majoritaire"³⁰ (articles L. 1233-24-1, L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3). A défaut d'accord collectif conclu, l'employeur à l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel (associée à une information constante de l'administration) élabore le PSE dans un document unilatéral (L. 1233-24-4).

- L'administration est chargée d'approuver le PSE à l'issue d'un contrôle qui porte nécessairement sur le respect de la procédure de consultation des représentants du personnel. Le contrôle de l'administration est plus approfondi lorsqu'il s'agit d'approuver un document unilatéral (procédure d'homologation/ L. 1233-57-3) [dans un délai de 21 jours] que lorsqu'il s'agit d'approuver l'accord collectif (procédure de validation/ L. 1233-57-2) [dans un délai de 15 jours] la conclusion d'un accord collectif majoritaire par les partenaires sociaux reflétant par nature un compromis disposant de toute la légitimité d'un véritable dialogue social.

³⁰ Les accords dits majoritaires sont signés à la majorité (au moins 50 %) des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce poids de 50 % est calculé à partir des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à la différence des règles de droit commun qui prennent en compte dans le calcul de la validité d'un accord (30 %) la totalité des suffrages exprimés par les salariés, y compris ceux obtenus par les organisations syndicales non représentatives. En outre, l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50 % des suffrages à ces mêmes élections est nécessaire pour les accords de droit commun.

(Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ces délais vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation (L. 1233-57-4) mais dans les faits, la majorité des décisions sont expresses).

d) Le contentieux :

La loi du 14 juin 2013 tire les conséquences des pouvoirs nouveaux dévolus à l'administration, ainsi les actes administratifs de validation ou d'homologation doivent être contestés devant le juge administratif qui doit se prononcer dans un délai maximal de trois mois. En outre, ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision administrative (L. 1235-7-1) :

- l'accord collectif majoritaire ou le document élaboré par l'employeur ;
- le contenu du PSE ;
- les décisions prises par l'administration au titre de son pouvoir d'injonction ;
- la régularité de la procédure de licenciement collectif.

En revanche, le salarié licencié peut toujours contester son licenciement dans sa dimension individuelle et dans son motif devant le conseil de prud'hommes (L. 1235-7).

Article 25 – Droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité de leur employeur

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur, les Parties s'engagent à prévoir que les créances des travailleurs résultant de contrats de travail ou de relations d'emploi soient garanties par une institution de garantie ou par toute autre forme effective de protection.

Annexe à l'article 25

1. L'autorité compétente peut à titre exceptionnel et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs exclure des catégories déterminées de travailleurs de la protection prévue dans cette disposition en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi.
2. Le terme « insolvabilité » sera défini par la loi et la pratique nationales.
3. Les créances des travailleurs sur lesquelles portent cette disposition devront au moins comprendre :
 - a. les créances des travailleurs au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
 - b. les créances des travailleurs au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ;
 - c. les créances des travailleurs au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois dans un système de privilège et à huit semaines dans un système de garantie précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi.
4. Les législations et réglementations nationales peuvent limiter la protection des travailleurs à un montant déterminé qui devra être d'un niveau socialement acceptable.

Le comité conclut que la situation de la France est conforme à l'article 25 de la Charte et demande des informations sur les changements intervenus depuis le précédent rapport.

Le précédent rapport du gouvernement détaillait le régime issu de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 dite « loi de sauvegarde des entreprises » et l'ordonnance n°2008-1345 du 18 décembre 2008 « portant réforme du droit des entreprises en difficulté ».

Sur la période considérée (2011-2014), il n'y a pas de réforme du fonctionnement et de l'organisation de l'Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés (AGS) à relever.

Toutefois, des ajustements concernant l'intervention de l'AGS et son rôle ont été réalisés du fait de l'adoption au cours de cette même période, d'une part, de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui a profondément réformé les règles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique, et d'autre part, de l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives.

Ainsi, l'intervention de l'AGS a été articulée avec la nouvelle procédure d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi (licenciements collectifs) par l'administration issue de la loi du 14 juin 2013.

Le rôle de l'AGS a par ailleurs été aménagé dans le cadre des diverses modifications apportées aux procédures collectives par l'ordonnance du 12 mars 2014. A titre d'illustration, pour les procédures ouvertes depuis le 1^{er} juillet 2014, le tribunal de commerce doit solliciter

les observations de l'AGS sur la désignation du liquidateur dès lors que la procédure est ouverte à l'égard d'une entreprise d'au moins 50 salariés. De même, la faculté dont l'AGS s'était emparée depuis plusieurs années de se faire désigner contrôleur dans les procédures intéressant les entreprises de plus de 100 salariés pour veiller au déroulement des opérations et au recouvrement effectif de ses avances a été consacrée par l'ordonnance du 12 mars 2014 qui l'a également appliqué aux administrations financières et aux organismes de sécurité sociale.

Enfin, la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques permet désormais à l'AGS de consulter le répertoire national commun de protection sociale (RNCPS) prévu à l'article L.114-14-1 du code de la sécurité sociale