

Ministère
du travail,
de l'emploi
et de la santé

BULLETIN

Officiel

N° 4 - 30 avril 2011



Emploi
Travail
Formation
professionnelle
Cohésion sociale

Directeur de la publication : Luc ALLAIRE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Sommaire chronologique

Textes

18 février 2011

Circulaire DGEFP n° 2011-08 du 18 février 2011 relative à la revalorisation du montant de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA)	1
---	---

3 mars 2011

Instruction DGEFP n° 2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi au niveau infradépartemental – implication attendue des sous-préfets : objectifs et suivi	6
---	---

15 mars 2011

Circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement	2
---	---

28 mars 2011

Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE	3
---	---

1^{er} avril 2011

Circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques	4
--	---

5 avril 2011

Circulaire DGEFP n° 2011-13 du 5 avril 2011 relative aux modalités d'agrément des organismes préparant aux titres professionnels délivrés par le ministère chargé de l'emploi	5
--	---

Sommaire thématique

Textes

Agrément

Circulaire DGEFP n° 2011-13 du 5 avril 2011 relative aux modalités d'agrément des organismes préparant aux titres professionnels délivrés par le ministère chargé de l'emploi	5
--	---

Allocation

Circulaire DGEFP n° 2011-08 du 18 février 2011 relative à la revalorisation du montant de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA)	1
---	---

Allocation équivalent retraite (AER)

Circulaire DGEFP n° 2011-08 du 18 février 2011 relative à la revalorisation du montant de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA)	1
---	---

Contrat aidé

Instruction DGEFP n° 2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi au niveau infradépartemental – implication attendue des sous-préfets : objectifs et suivi	6
---	---

Défense

Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE	3
---	---

Insertion professionnelle

Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE	3
---	---

Jeune

Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE	3
---	---

Licenciement économique

Circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement	2
---	---

Minima sociaux

Circulaire DGEFP n° 2011-08 du 18 février 2011 relative à la revalorisation du montant de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA)	1
---	---

Politique de l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques	4
Instruction DGEFP n° 2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi au niveau infradépartemental – implication attendue des sous-préfets : objectifs et suivi	6

Politique sociale

Circulaire DGEFP n° 2011-08 du 18 février 2011 relative à la revalorisation du montant de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA)	1
---	---

Préfet

Instruction DGEFP n° 2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi au niveau infradépartemental – implication attendue des sous-préfets : objectifs et suivi	6
---	---

Région

Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE	3
Instruction DGEFP n° 2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi au niveau infradépartemental – implication attendue des sous-préfets : objectifs et suivi	6

Rémunération

Circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement	2
---	---

Salarié

Circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement	2
---	---

Service public de l'emploi

Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE	3
---	---

Titre professionnel

Circulaire DGEFP n° 2011-13 du 5 avril 2011 relative aux modalités d'agrément des organismes préparant aux titres professionnels délivrés par le ministère chargé de l'emploi	5
--	---

Sommaire des textes parus au Journal officiel

LOI n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques (1) (<i>Journal officiel</i> du 23 mars 2011)	7
Décret n° 2011-385 du 11 avril 2011 tirant les conséquences, au niveau réglementaire, de l'intervention de l'ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010 portant création d'une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (<i>Journal officiel</i> du 13 avril 2011)	8
Décret du 30 mars 2011 portant nomination du président du conseil d'administration du Fonds de solidarité - M. Azerad (Charles) (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	9
Décret du 6 avril 2011 portant réintégration et acceptation de démission (inspection générale des affaires sociales) - M. Joubert (Alain) (<i>Journal officiel</i> du 8 avril 2011)	10
Arrêté du 22 novembre 2010 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 9 avril 2011)	11
Arrêté du 25 février 2011 relatif à l'agrément de l'accord du 21 juillet 2010 relatif au financement de l'accompagnement à titre expérimental des titulaires de contrat de travail à durée déterminée ou temporaire (<i>Journal officiel</i> du 13 avril 2011)	12
Arrêté du 2 mars 2011 portant nomination et titularisation (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 23 mars 2011)	13
Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 23 mars 2011)	14
Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 23 mars 2011)	15
Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 23 mars 2011)	16
Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 23 mars 2011)	17
Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 24 mars 2011)	18
Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 24 mars 2011)	19
Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 24 mars 2011)	20
Arrêté du 7 mars 2011 modifiant l'arrêté du 16 mai 1994 portant création d'une régie d'avances auprès de l'administration centrale du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité (<i>Journal officiel</i> du 17 mars 2011)	21
Arrêté du 15 mars 2011 portant nomination du secrétaire général du Conseil national des missions locales (<i>Journal officiel</i> du 16 mars 2011)	22
Arrêté du 16 mars 2011 portant nomination du directeur général de l'Agence nationale des services à la personne (<i>Journal officiel</i> du 17 mars 2011)	23
Arrêté du 21 mars 2011 portant nomination au Conseil d'orientation pour l'emploi (<i>Journal officiel</i> du 23 mars 2011)	24
Arrêté du 21 mars 2011 portant titularisation (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 29 mars 2011)	25
Arrêté du 23 mars 2011 portant nomination (directeurs régionaux adjoints des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) (<i>Journal officiel</i> du 3 avril 2011)	26
Arrêté du 29 mars 2011 portant nomination au Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés (<i>Journal officiel</i> du 13 avril 2011)	27
Arrêté du 30 mars 2011 portant nomination au conseil d'administration du Centre d'études de l'emploi (<i>Journal officiel</i> du 9 avril 2011)	28
Arrêté du 31 mars 2011 portant nomination (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) (<i>Journal officiel</i> du 14 avril 2011)	29
Arrêté du 1^{er} avril 2011 relatif à l'agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011 (<i>Journal officiel</i> du 2 avril 2011)	30
Arrêté du 1^{er} avril 2011 portant agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011 (<i>Journal officiel</i> du 2 avril 2011)	31

Arrêté du 1^{er} avril 2011 portant nomination au cabinet du ministre (<i>Journal officiel</i> du 12 avril 2011)	32
Arrêté du 4 avril 2011 relatif aux conditions de publication des comptes des organismes mentionnés à l'article D. 2135-7 du code du travail (<i>Journal officiel</i> du 6 avril 2011)	33
Arrêté du 4 avril 2011 modifiant l'arrêté du 10 août 2010 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail (<i>Journal officiel</i> du 12 avril 2011)	34
Arrêté du 7 avril 2011 modifiant l'annexe de l'arrêté du 19 décembre 2007 pris pour application des articles L. 1271-12 à L. 1271-14 du code du travail et fixant les caractéristiques et la valeur faciale maximale du chèque emploi-service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement (<i>Journal officiel</i> du 8 avril 2011)	35
Arrêté du 11 avril 2011 portant nomination (administration centrale) (<i>Journal officiel</i> du 13 avril 2011)	36
Avis relatif à l'agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011 (<i>Journal officiel</i> du 16 mars 2011)	37
Avis relatif à l'agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011 (<i>Journal officiel</i> du 16 mars 2011)	38
Avis de vacance d'emplois de directeurs régionaux adjoints de direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (<i>Journal officiel</i> du 22 mars 2011)	39
Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	40
Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	41
Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	42
Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	43
Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	44
Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	45
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	46
Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	47
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	48
Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins (<i>Journal officiel</i> du 1 ^{er} avril 2011)	49
Avis aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés (en application de l'article L. 4211-2 du code du travail) (<i>Journal officiel</i> du 7 avril 2011)	50
Avis relatif à l'extension de l'avenant n° 4 à l'accord national pêche artisanale rémunération minimale garantie - RTT - frais communs du 28 mars 2001 (<i>Journal officiel</i> du 7 avril 2011)	51
Avis de vacance d'un emploi de conseiller technique régional (<i>Journal officiel</i> du 8 avril 2011)	52

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Allocation

Allocation équivalent retraite (AER)

Minima sociaux

Politique sociale

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction service public de l'emploi

Mission indemnisation du chômage

Circulaire DGEFP n° 2011-08 du 18 février 2011 relative à la revalorisation du montant de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA)

NOR : *ETSD1104198C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

Résumé : la présente circulaire a pour objet de préciser le montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation équivalent retraite (AER) et de l'allocation temporaire d'attente (ATA) en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Références :

Articles L. 5423-1, L. 5423-6, L. 5423-8 et L. 5423-12 du code du travail ;

Loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 ;

Décret n° 2009-608 du 29 mai 2009 instituant à titre exceptionnel une allocation équivalent retraite pour certains demandeurs d'emploi ;

Décret n° 2010-458 du 6 mai 2010 instituant à titre exceptionnel une allocation équivalent retraite pour certains demandeurs d'emploi ;

Décret n° 2011-123 du 29 janvier 2011 revalorisant l'allocation temporaire d'attente, l'allocation spécifique de solidarité et l'allocation équivalent retraite.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des départements et régions d'outre-mer ; Monsieur le directeur de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la population de Saint-Pierre-et-Miquelon par intérim ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi.

À compter du 1^{er} janvier 2011, le montant de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ainsi que de l'allocation équivalent retraite est revalorisé de 1,5 %.

I. – L'ALLOCATION DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUE (ASS)

1. Montant journalier

À compter du 1^{er} janvier 2011, le montant journalier de l'ASS est de 15,37 euros.

Le montant de l'allocation pour un mois de trente jours est donc de 461,10 euros.

Le montant de la majoration accordée aux allocataires âgés de cinquante-cinq ans ou plus et justifiant de vingt années d'activité salariée, aux allocataires âgés de cinquante-sept ans et demi ou plus justifiant de dix années d'activité salariée ainsi qu'aux allocataires justifiant d'au moins 160 trimestres validés dans les régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes est fixé à 6,70 euros.

2. Plafond de ressources

À compter du 1^{er} janvier 2011, les plafonds de ressources à respecter pour bénéficier de l'ASS s'élèvent à :
 1 075,90 euros pour une personne vivant seule ;
 1 690,70 euros pour une personne en couple.

II. – L'ALLOCATION ÉQUIVALENT RETRAITE (AER)

1. Montant journalier

À compter du 1^{er} janvier 2011, le montant journalier de l'AER visée par le II de l'article 132 de la loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 et par les décrets n° 2009-608 du 29 mai 2009 et n° 2010-458 du 6 mai 2010 instituant à titre exceptionnel une allocation équivalent retraite pour certains demandeurs d'emploi est de 33,18 euros.

Le montant de l'allocation pour un mois de trente jours est donc de 995,40 euros.

2. Plafond de ressources

À compter du 1^{er} janvier 2011, les plafonds de ressources à respecter pour bénéficier de l'AER s'élèvent à :
 1 592,64 euros pour une personne vivant seule ;
 2 289,42 euros pour une personne en couple.

III. – L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'ATTENTE (ATA)

1. Montant journalier

À compter du 1^{er} janvier 2011, le montant journalier de l'ATA est de 10,83 euros.
 Le montant de l'allocation pour un mois de trente jours est donc de 324,90 euros.

2. Plafond de ressources

Les plafonds de ressources à respecter sont identiques à ceux permettant de bénéficier du revenu de solidarité active « socle » (RSA) pour 2011, indiqués ci-après.

2011 – Extrait barème RSA « socle » sans abattement du « forfait logement »

(En euro.)

	ISOLÉ	COUPLE
Sans enfant	466,99	700,49
Un enfant	700,49	840,59
Deux enfants	840,59	980,69
Trois enfants	1 027,39	1 167,49
Quatre enfants	1 214,19	1 354,29
Cinq enfants	1 400,99	1 541,09
Par enfant en plus	186,80	186,80

*Le délégué général à l'emploi
 et à la formation professionnelle,
 B. MARTINOT*

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Licenciement économique *Rémunération* *Salarié*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Direction générale du travail

Sous-direction des relations individuelles
et collectives du travail

Bureau des relations individuelles
du travail – RT1

Circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement

NOR : ETST1107754C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Référence : loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement.

Le directeur général du travail à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DTEFP) ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale (pour attribution) ; Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour information).

Le périmètre de l'obligation de reclassement des entreprises appartenant à des groupes internationaux s'étend à l'ensemble des sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, y compris à l'étranger. Jusqu'à présent, les offres de reclassement proposées dans ce cadre pouvaient être assorties de rémunérations parfois très inférieures au SMIC. Le fait pour une entreprise de ne pas proposer de tels postes, au motif qu'ils étaient assortis d'une rémunération considérée comme indigne, pouvait être sanctionné par le juge.

La loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement a précisément pour objet d'éviter les offres de reclassement indignes. Pour cela, la loi complète l'article L. 1233-4 du code du travail relatif au reclassement en y intégrant la notion de rémunération équivalente (I), et elle instaure une procédure spécifique de reclassement à l'étranger permettant d'y déroger (II).

Parue au *Journal officiel* du 19 mai 2010, cette loi ne s'applique pas aux procédures de licenciement pour motif économique en cours au 20 mai 2010, c'est-à-dire aux procédures dans lesquelles l'employeur a, avant cette date, envoyé la convocation à l'entretien préalable ou a convoqué la première réunion des représentants du personnel prévue à l'article L. 1233-28 du code du travail.

I. – TOUTE PROPOSITION DE RECLASSEMENT DOIT ÊTRE ASSORTIE D'UNE RÉMUNÉRATION ÉQUIVALENTE (ART. L. 1233-4)

La nouvelle loi précise que le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent « assorti d'une rémunération équivalente ». La rémunération à prendre en compte est la rémunération globale, telle que définie à l'article L. 3221-3 du code du travail (« salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature »).

La possibilité de proposer une offre sur un emploi d'une catégorie inférieure, sous réserve de l'accord exprès du salarié, reste inchangée (art. L. 1233-4 du code du travail).

II. – UNE PROCÉDURE SPÉCIFIQUE EST INTRODUITE POUR LES RECLASSEMENTS À L'ÉTRANGER (ART. L. 1233-4-1)

La loi du 18 mai 2010 instaure une procédure spécifique de reclassement à l'étranger, applicable aux entreprises et groupes disposant d'entités hors du territoire national. L'employeur est tenu d'interroger chaque salarié dont il envisage le licenciement, afin de savoir s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Il existe donc deux phases dans la procédure instituée par la loi, la première est celle où sont précisées et cadrées entre l'employeur et le salarié les zones et conditions du reclassement à l'étranger, la seconde est celle où, le cas échéant, s'applique la proposition de reclassement proprement dite.

1. Contenu de la demande adressée au salarié

La demande détaille la liste des pays dans lesquels l'entreprise ou le groupe est implanté et où des permutations sont possibles. La demande porte également sur l'acceptation par le salarié d'un reclassement à l'étranger et, dans l'affirmative, sur :

- les pays dans lesquels il accepterait un reclassement ;
- ses restrictions en matière de rémunération (le niveau minimal de rémunération acceptable).

Le salarié a, en outre, la possibilité de formuler des restrictions portant plus largement sur les caractéristiques des emplois offerts. Cela s'entend, d'une part, des principales clauses du contrat de travail (nature de l'emploi, durée du travail, avantages contractuels, etc.) et, d'autre part, des conditions de travail souhaitées (horaires, congés payés, règles de santé-sécurité, etc.).

Afin d'éclairer au mieux le choix du salarié, l'employeur pourra indiquer dans le questionnaire des informations générales sur les conditions de travail locales (lieux de travail, horaires, congés payés, etc.).

La demande précise que le salarié dispose d'un délai maximal de six jours ouvrables pour répondre et que le silence à l'expiration de ce délai vaut refus de recevoir des offres à l'étranger. Elle indique aussi que l'acceptation ultérieure d'une éventuelle offre de reclassement entraînera la rupture de l'ancien contrat.

Un questionnaire type est joint en annexe.

2. Envoi de la demande au salarié

Le dispositif concerne les salariés susceptibles de faire l'objet d'une procédure de licenciement. Ce dispositif (envoi de la lettre, du questionnaire, réponse du salarié et offres éventuelles) doit être réalisé avant la notification du licenciement. La lettre et le questionnaire de mobilité pourront être adressés au moment de la convocation à l'entretien préalable au licenciement ou, en cas de procédure de licenciement collectif, à l'issue de la dernière réunion des institutions représentatives du personnel (prévue aux articles L. 1233-29, L. 1233-30 ou L. 1233-35 du code du travail) et après application des critères d'ordre de licenciement.

La lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge constitue un moyen de preuve permettant de justifier du respect de l'obligation mise à la charge de l'employeur.

3. Réponse du salarié

À compter de la réception de la demande écrite de l'employeur, le salarié dispose d'un délai maximal de six jours ouvrables pour répondre, le cachet de la poste ou la date de remise contre décharge faisant foi. Au-delà de ce délai, il sera réputé avoir refusé le principe d'un reclassement à l'étranger.

4. Suites données par l'employeur

En cas d'acceptation par le salarié d'un éventuel reclassement à l'étranger, l'employeur lui adresse ensuite les offres correspondantes en tenant compte, s'il y a lieu, des restrictions qu'il a apportées. Ces offres doivent être écrites et précises. Le salarié reste libre de les refuser. Si aucune offre correspondant à celles que le salarié a acceptées de recevoir n'est disponible, l'employeur en informe le salarié. L'accomplissement par l'employeur de l'ensemble de ces formalités met fin à son obligation de reclassement au titre des dispositions de l'article L. 1233-4-1 du code du travail.

Le directeur général du travail,
J.-D. COMBEXELLE

QUESTIONNAIRE DE MOBILITÉ RELATIF AU RECLASSEMENT À L'ÉTRANGER D'UN SALARIÉ DONT LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EST ENVISAGÉ (ART. L. 1233-4-1 DU CODE DU TRAVAIL)
(Ce document n'est qu'un exemple indicatif dont les entreprises peuvent s'inspirer pour élaborer leur propre questionnaire)

1. Accepteriez-vous un reclassement à l'étranger ?

OUI / NON

Si oui, dans quel(s) pays parmi ceux où le groupe est implanté (liste des pays, communiquée par l'employeur, dans lesquels un reclassement par permutation est possible) ?

Pour chaque pays : OUI / NON

2. Avez-vous des restrictions à formuler s'agissant de la rémunération susceptible de vous être proposée ?

OUI / NON

Si oui, préciser lesquelles :

.....
.....

Niveau minimal de rémunération (peut varier en fonction des pays retenus) :

.....
.....

3. Avez-vous éventuellement d'autres restrictions s'agissant des caractéristiques des emplois susceptibles de vous être proposés (nature de l'emploi, temps de travail, congés payés, conditions de travail) ?

OUI / NON

Si oui, préciser lesquelles :

.....
.....

Date :

Signature du salarié :

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Défense

Insertion professionnelle

Jeune

Région

Service public de l'emploi

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction de l'ingénierie,
de l'accès et du retour à l'emploi

Mission insertion des jeunes

SECRETARIAT GÉNÉRAL DU COMITÉ
INTERMINISTÉRIEL DES VILLES

Sous-direction interministérialité
et opérateurs

Département emploi, insertion
et développement économique

Circulaire DGEFP/SG-CIV n° 2011-11 du 28 mars 2011 relative à la mise en œuvre des protocoles régionaux de l'EPIDE

NOR : ETSD1108768C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Date d'application : immédiate.

Résumé : élaboration et mise en œuvre de protocoles régionaux entre les partenaires du service public de l'emploi et l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE).

Mots clés : service public de l'emploi, EPIDE, insertion professionnelle des jeunes.

Références :

Code du service national et ses articles L. 130-1 à L. 130-4 ;

Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté ;

Loi n° 2008-493 du 26 mai 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté ;

Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion ;

Décret n° 2005-886 du 2 août 2005 relatif à la discipline générale s'appliquant aux volontaires pour l'insertion au sein des centres de formation de l'établissement public d'insertion de la défense ;

Décret n° 2005-887 du 2 août 2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public d'insertion de la défense ;

Décret n° 2005-888 du 2 août 2005 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion ;

Contrat d'objectifs et de moyens État/EPIDE 2009-2011 du 2 février 2009.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, le secrétaire général du comité interministériel des villes à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département.

L'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE) a été créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005. Il est placé sous la tutelle conjointe du ministère de la défense, du ministère chargé de l'emploi et du ministère chargé de la ville. L'EPIDE a pour finalité l'insertion sociale et professionnelle de jeunes adultes volontaires, de 18 à 25 ans révolus (1), issus notamment des quartiers prioritaires de la politique de la ville (2), en situation de retard ou d'échec scolaire avéré, sans qualification ni emploi, confrontés à des risques de marginalisation sociale ou d'exclusion durable du marché du travail.

(1) Depuis la loi sur la formation professionnelle (novembre 2009), l'EPIDE doit progressivement s'adapter pour recevoir des jeunes de 16 à 25 ans.

(2) Le contrat d'objectifs et de moyens 2009-2011 précise comme objectif fin 2011 le taux de 50 % de jeunes issus des quartiers de la politique de la ville parmi les jeunes accueillis.

Pour remplir sa mission, l'EPIDE a développé une offre de service spécifique, globale, individualisée en fonction des besoins de chaque jeune, qui prend appui à partir de l'internat sur quatre composantes – la socialisation, l'orientation, la formation et l'emploi (cf. annexe V).

À la fin de l'année 2010, l'EPIDE compte au sein de 20 centres 2 200 volontaires.

Le contrat d'objectifs et de moyens (COM) signé entre l'État et l'EPIDE le 2 février 2009, ci-joint en annexe I, précise les missions et les moyens de l'établissement. Il prévoit la signature de protocoles régionaux de partenariat formalisant le cadre de travail et de coopération entre l'EPIDE et ses partenaires territoriaux, tant en matière de politique de l'emploi que de politique de la ville.

Si toutes les régions ne comportent pas un centre EPIDE, les centres existants ont vocation à couvrir l'ensemble du territoire. Vous trouverez ci-joint en annexe II les zones de compétences territoriales actuelles de ces centres. Quelle que soit la configuration territoriale (un centre EPIDE avec une zone de compétence interrégionale ou une région comportant plusieurs centres EPIDE) il conviendra d'établir un protocole par région.

La présente circulaire vous présente les objectifs du protocole régional que nous vous demandons de conclure avec l'EPIDE et les collectivités territoriales au premier rang desquelles la région en associant les acteurs du service public de l'emploi élargi et les acteurs de la politique de la ville. Cette circulaire est structurée autour de trois éléments : la diversité de ces acteurs à mobiliser (I et annexe III), les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du protocole (II), les actions de gouvernance attendues (III).

I. – L'EPIDE, UN OPÉRATEUR DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA VILLE

Le centre EPIDE est un opérateur des politiques de l'emploi et de la ville. Il constitue une offre d'insertion complémentaire à d'autres dispositifs d'insertion existant au plan local. Il a vocation à déployer ses missions en cohérence et en articulation étroite avec les autres acteurs de ce domaine, institutionnels, privés ou associatifs. Dans cette perspective, il prend appui et coopère avec ceux-ci à tous les stades du parcours du jeune volontaire c'est-à-dire lors de son recrutement, au cours de son séjour et à sa sortie du dispositif. Il intervient en particulier pour résoudre les difficultés rencontrées en matière de logement, santé, mobilité, qui constituent autant de freins à l'emploi ou qui entravent sa pérennisation.

À cet effet, vous veillerez à ce que l'EPIDE établisse des contacts que vous faciliterez en tant que de besoins avec l'ensemble de ces acteurs et mette en place des actions de communication en participant notamment aux événements organisés par ses prescripteurs.

II. – MODALITÉS D'ÉLABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE

a) Principes

L'établissement de ce protocole régional doit avoir pour effet de permettre aux jeunes accueillis par l'EPIDE d'accéder aux dispositifs et aux outils de droit commun ainsi qu'à ceux mis en place à l'échelle du territoire par les grandes collectivités territoriales notamment dans les domaines relatifs à l'orientation, la formation/qualification, la mise en situation professionnelle et l'accompagnement sanitaire et social des jeunes ; cet accès optimisera pour les jeunes volontaires les effets du programme proposé par l'établissement et permettra d'accroître les opportunités d'accéder à un emploi durable et de qualité. Parallèlement, ce protocole doit être aussi l'occasion de mieux intégrer l'EPIDE dans l'offre d'insertion de votre territoire (annexe IV) et dans la stratégie des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

À cet effet, ce protocole devra s'articuler avec les actions prévues dans le volet accès à l'emploi et développement économique mais également avec les actions figurant dans les autres volets relevant des domaines de la santé, du logement, de l'éducation et de la justice. À cette fin, les préfets délégués pour l'égalité des chances et les sous-préfets chargés de mission pour la politique de la ville seront mobilisés pour l'élaboration du protocole.

b) Contenu

Le protocole, dont une version type est jointe en annexe V, devra notamment examiner :

- le profil des jeunes ciblés par l'établissement local, sur la base d'un diagnostic de territoire ;
- l'identification des quartiers prioritaires de la politique de la ville sur le territoire couvert par l'EPIDE ;
- la description des procédures de détection et d'orientation des jeunes reçus par les acteurs du service public de l'emploi régional (SPER) élargi et, plus particulièrement, par Pôle emploi et par les missions locales ;
- le mode d'accès des jeunes de l'EPIDE :
 - aux CUI-CIE (en articulation avec le rôle particulier des missions locales dans le programme CAE, tant sur la prescription des contrats que dans l'organisation des périodes d'immersion) ;
 - à l'offre de service de Pôle emploi (outils et services) ;
 - à l'offre de service des missions locales (accès aux dispositifs et aux prestations) ;
 - aux formations du contrat de plan régional de développement des formations (CPRDF) ;
 - aux écoles de la deuxième chance ;
 - aux contrats en alternance ;
 - aux contrats d'autonomie ;
 - à l'offre d'insertion des partenaires associés au protocole ;
- le processus de ré-orientation des jeunes qui quittent l'EPIDE en cours de parcours ou qui sortent sans solution.

Ces préoccupations devront dans la mesure du possible préciser des objectifs quantifiés, notamment en ce qui concerne le public des quartiers prioritaires.

c) Calendrier

Le protocole régional doit être signé avant le 31 décembre 2011, conformément aux engagements du COM de l'EPIDE. Il sera établi pour une durée de trois ans.

Vous voudrez bien nous adresser copie du protocole que vous aurez signé avec vos partenaires.

III. – LES PARTENARIATS STRATÉGIQUES RÉGIONAUX ET LA GOUVERNANCE

a) Les partenariats stratégiques régionaux

Quel que soit le stade d'intervention de l'organisme, il conviendra de formaliser les partenariats établis.

Vous accorderez une attention particulière aux liens de l'EPIDE avec les missions locales.

La mission locale constitue en effet un partenaire privilégié de l'EPIDE pour le repérage des jeunes dont le profil est particulièrement adapté à une prise en charge par l'EPIDE et pour tous les stades de prise en charge du jeune volontaire. Compte tenu de l'étendue de son champ de compétence, elle peut être également un interlocuteur privilégié en matière de santé, logement, mobilité, et accès aux droits. L'association régionale des missions locales peut constituer le niveau idoine pour établir ce partenariat.

Vous veillerez à ce que les associations de la politique de la ville soient mobilisées et constituent des partenaires de l'EPIDE. En la matière et sous votre autorité, les préfets délégués pour l'égalité des chances, les sous-préfets chargés de la politique de la ville et vos délégués dans les quartiers peuvent utilement jouer un rôle d'impulsion et de coordination vis-à-vis d'associations ou d'acteurs de terrain qui agissent localement.

Le partenariat pourra être élargi au cas par cas aux villes et agglomérations qui mènent des initiatives dans les domaines d'action de l'EPIDE.

Avec les conseils régionaux que vous associerez dans la mesure du possible à l'élaboration de ce protocole, le contrat d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes (COM IPJ) (1), à réviser ou négocier par avenant annuel, vous offre le cadre de ce partage en particulier pour ce qui concerne le recensement de l'offre de service d'insertion en direction des publics de votre territoire.

Avec les conseils généraux, que vous solliciterez spécifiquement, vous rechercherez l'articulation la plus efficace, en particulier concernant le fonds d'aide aux jeunes (FAJ) mais également pour coordonner leurs actions avec l'action sociale de l'État.

Vous veillerez également à ce que l'EPIDE développe un partenariat actif avec le monde économique (entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires...). Il pourra prendre la forme de visites, stages, offre d'emploi, offre de contrats en alternance, de tutorat...

Les accords établis au niveau national par le siège de l'EPIDE pourront donner lieu à la déclinaison de partenariats locaux.

Il vous appartient d'associer les centres EPIDE aux réflexions et aux actions à destination des publics jeunes peu ou non qualifiés conduites par l'État dans le cadre du SPER.

b) La gouvernance

Au niveau régional

Il vous appartient d'organiser le pilotage régional de ce protocole et de faire un point annuel de son fonctionnement et de ses résultats, avec l'EPIDE et les partenaires qui y seront engagés. Les préfets délégués pour l'égalité des chances et les sous-préfets chargés de mission pour la politique de la ville seront associés. Vous ferez parvenir à nos services en fin de premier trimestre de chaque année un bilan de ce protocole régional.

Au niveau national

La DGEFP, dans le cadre des travaux qu'elle mène avec les DIRECCTE, réalisera une fois par an, en lien avec le SG-CIV, un bilan du partenariat mis en œuvre en région et des résultats obtenus. Le bilan national des actions et les préconisations qui pourraient être faites lors de cette rencontre seront présentés lors de l'un des conseils d'administration de l'EPIDE et diffusés aux préfets de région.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

*Le secrétaire général
du comité interministériel des villes,*
H. MASUREL

(1) Conclu en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE I. – CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS ENTRE L'ÉTAT ET L'EPIDE 2009-2011
- ANNEXE II. – ZONES ET CARTES DES COMPÉTENCES EPIDE
- ANNEXE III. – LISTE DES PARTENAIRES ÉVENTUELS DES CENTRES EPIDE POUR LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES VOLONTAIRES
- ANNEXE IV. – OFFRE D'INSERTION DE L'EPIDE SUR LE TERRITOIRE
- ANNEXE V. – EXEMPLE TYPE DE PROTOCOLE RÉGIONAL

ANNEXE I

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

**Contrat d'objectifs et de moyens entre l'État
et l'établissement public d'insertion de la défense**

2009-2011

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

Améliorer l'insertion des jeunes dans l'emploi durable

Les origines du projet

Le projet : objectifs, résultats attendus et moyens nécessaires

TITRE I^{er} : OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE L'EPIDE

Section 1. Insérer l'établissement dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville

Sous-section 1.1. Coordonner les actions de l'EPIDE avec celles des autres acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

Sous-section 1.2. Assurer une couverture optimale du territoire national au regard des besoins locaux

Section 2. Améliorer le ciblage des jeunes accueillis

Sous-section 2.1. Se centrer sur les publics en difficulté

Sous-section 2.2. Coopérer avec les organismes prescripteurs en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes

Section 3. Accueillir ou réorienter les volontaires dans des conditions optimales

Sous-section 3.1. Accueillir les volontaires dans les meilleures conditions

Sous-section 3.2. Limiter les départs prématurés

Sous-section 3.3. Réorienter les volontaires vers les organismes les plus adaptés

Section 4. Garantir une pédagogie adaptée aux besoins des jeunes en voie de marginalisation

Sous-section 4.1. Développer une pédagogie originale axée sur l'amélioration du comportement social, civique et professionnel des volontaires

Sous-section 4.2. Développer des actions de formation et d'orientation professionnelles

Sous-section 4.3. Contribuer à lever les freins à l'emploi des jeunes

Section 5. Faire connaître et reconnaître le dispositif EPIDE par des actions de communication adaptées

Section 6. Préparer à l'emploi durable par des parcours structurants, professionnalisants et, le cas échéant, diplômants

Section 7. Poursuivre le développement des partenariats utiles avec les acteurs économiques, associatifs, de la formation et les collectivités territoriales

Section 8. Veiller à l'efficacité et à la qualité de la gouvernance interne et externe

Section 9. Optimiser les coûts et les résultats

Section 10. Créer les conditions d'un plein engagement des personnels

TITRE II : MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE L'EPIDE

Section 1. Soutiens des services de l'État

Sous-section 1.1. Réseau territorial

Sous-section 1.2. Expertises techniques et juridiques

Sous-section 1.3. Complémentarité des actions publiques

Section 2. Subventions allouées à l'EPIDE

Sous-section 2.1. Origines et montants des subventions annuelles

Sous-section 2.2. Modalités de versement des subventions

Section 3. Autres ressources de l'EPIDE

Sous-section 3.1. Collecte de la taxe d'apprentissage

Sous-section 3.2. Collectivités territoriales

Sous-section 3.3. Entreprises et fondation

Sous-section 3.4. Dons et legs

Section 4. Effectifs et dépenses de personnel de l'EPIDE

Section 5. Programme de formation du personnel de l'EPIDE

Section 6. Locaux et centres de l'EPIDE

Section 7. Suivi budgétaire et administratif ; préparation des réunions du conseil d'administration

Section 8. Conseil scientifique de l'EPIDE

Sous-section 8.1. Missions

Sous-section 8.2. Modalités de fonctionnement

TITRE III : SUIVI ET ÉVALUATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Section 1. Suivi

Sous-section 1.1. Organisation du suivi

Sous-section 1.2. Objet du suivi

Section 2. Indicateurs

Sous-section 2.1. Indicateurs de performance

Sous-section 2.2. Indicateurs de qualité de service et d'activité

Section 3. Durée du contrat d'objectifs et de moyens

Section 4. Modification du contrat d'objectifs et de moyens

Section 5. Audits et évaluations

Annexe I. – Implantation territoriale de l'EPIDE

Annexe II. – Rapport annuel de performance de l'EPIDE

Annexe III. – Dossier type d'admission des volontaires

Annexe IV. – Projet pédagogique

Annexe V. – Accords de partenariat

Annexe VI. – Stratégie de communication de l'EPIDE

Annexe VII. – Textes fondamentaux régissant le fonctionnement de l'EPIDE

PRÉAMBULE

Améliorer l'insertion des jeunes dans l'emploi durable

Les origines du projet

La situation des jeunes cumulant un déficit de formation, des difficultés sociales et comportementales a mis en lumière la nécessité d'un dispositif adapté des politiques de l'emploi, complémentaire de l'existant (missions locales, CIVIS, contrats aidés, FIPJ, parrainage). La mésestime de soi, les conduites à risque voire l'agressivité font obstacle à l'insertion dans un projet professionnel durable malgré un potentiel réel. Cette situation touche particulièrement les jeunes dans les quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville.

Le repérage de ces situations peut se faire à l'occasion des journées d'appel de préparation à la défense ou de contacts avec des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle, en particulier les missions locales, ces jeunes n'étant pas systématiquement isolés et bénéficiant ponctuellement d'un accompagnement.

Parallèlement, de nombreux employeurs connaissent des difficultés de recrutement, notamment pour des postes de faible qualification. Ils peuvent assumer la formation de ces jeunes sous réserve de leur capacité d'intégration dans une communauté de travail. Les ruptures motivées par des comportements inadaptés aux situations de travail ne peuvent qu'aggraver les effets de la sous-qualification pour les jeunes concernés.

Les Armées ont développé, dans le cadre du service national, des compétences transférables en matière de socialisation et de formation des jeunes qui contribuent à l'acquisition des savoir-être indispensables à une intégration professionnelle réussie. Ce savoir-faire, maintenu dans le cadre du service militaire adapté accessible aux jeunes des départements d'outre-mer, est reconnu comme un modèle de formation humaine et professionnelle qui a fait la preuve de son utilité sociale.

L'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE), créé dans le cadre du plan de cohésion sociale et placé sous la tutelle conjointe du ministère de la défense, du ministère chargé de l'emploi et du ministère de la ville au titre du plan espoir banlieues, développe ce savoir-faire sur le territoire métropolitain.

Le projet : objectifs, résultats attendus et moyens nécessaires

Le dispositif EPIDE a pour finalité de contribuer à l'insertion sociale et professionnelle de jeunes adultes volontaires, de 18 à 22 ans révolus, en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi et en voie de marginalisation. Il s'agit d'offrir une seconde chance à ces jeunes désireux de consacrer les efforts nécessaires à leur inclusion dans la vie sociale et le marché du travail.

L'EPIDE intègre quatre composantes dans les parcours proposés aux jeunes volontaires : la socialisation, l'orientation, la formation, l'insertion dans l'emploi. Ce faisant, c'est autour du projet de vie établi avec chaque jeune que son parcours est défini.

Le parcours EPIDE est principalement caractérisé par un travail de socialisation dans le cadre d'un régime d'internat et d'une discipline inspirée du modèle militaire. Il s'agit, par la construction de repères, par une remise en forme physique et un travail psychologique, de redonner aux jeunes volontaires la confiance et le goût de réussir ; c'est sur cette base de savoir-être indispensables à la vie en société que pourront être progressivement consolidées la définition d'un projet personnel, l'acquisition des savoir-faire et enfin l'insertion durable dans un emploi.

Le parcours, de huit à vingt-quatre mois (moyenne de dix mois), doit permettre de consolider le travail de maturation que les jeunes doivent accomplir.

À la fin de l'année 2007, l'EPIDE comptait au sein de 22 centres près de 2 000 volontaires et avait inséré plus de 800 jeunes en deux ans. Il a confirmé la pertinence de son projet pédagogique et son aptitude à intéresser les jeunes, comme les prescripteurs ou les employeurs. Un projet d'établissement, approuvé par son conseil d'administration, a formalisé les objectifs généraux et les principes essentiels de son action.

L'EPIDE est désormais engagé dans une phase de consolidation des acquis, d'évaluation et d'amélioration de sa performance.

Le présent contrat d'objectifs et de moyens (COM), conclu entre l'établissement et l'État, définit les objectifs stratégiques qui guideront son action pour la période 2009-2011 et les moyens qui y sont affectés.

Dix objectifs, présentés dans le titre I^{er} ci-après sont fixés à l'établissement :

- insérer l'établissement dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville ;
- améliorer le ciblage des jeunes accueillis ;
- accueillir ou réorienter les volontaires en insertion dans des conditions optimales ;
- garantir une pédagogie adaptée aux besoins des jeunes en voie de marginalisation ;
- faire connaître et reconnaître le dispositif EPIDE par des actions de communication adaptées ;
- préparer à l'emploi durable par des parcours structurants, professionnalisants et, le cas échéant, diplômants ;
- poursuivre le développement des partenariats utiles avec les acteurs économiques, associatifs, de la formation et les collectivités territoriales ;
- veiller à l'efficacité et la qualité de la gouvernance interne et externe ;
- optimiser les coûts et les résultats ;
- créer les conditions d'un plein engagement des personnels.

Pour l'atteinte de ces objectifs, les parties signataires mobilisent les moyens décrits dans le titre II et assurent le suivi et l'évaluation des actions réalisées, conformément au titre III du présent COM.

TITRE I^{er}

OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE L'EPIDE

Section 1

Insérer l'établissement dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville

Sous-section 1.1

Coordonner les actions de l'EPIDE avec celles des autres acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

L'EPIDE s'intègre parmi les opérateurs des politiques de l'emploi et de la ville.

Une circulaire organisera l'articulation de l'EPIDE avec les différents acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Au niveau local, l'EPIDE s'engage à signer d'ici à 2011, dans l'ensemble des régions où il est implanté ou projeté de le faire sur la durée du présent COM, des protocoles régionaux de partenariat pour l'insertion des centres EPIDE dans les politiques de l'emploi territorialisées. Ces protocoles, signés par les préfets de région (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, DRTEFP), devront tenir compte des dispositions des contrats d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes conclus en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, ainsi que du présent COM. Les conseils régionaux qui le souhaitent peuvent être associés à ces protocoles régionaux de partenariat ou en être cosignataires.

Un modèle type de ces protocoles régionaux sera diffusé par la DGEFP aux préfetures de région (DRTEFP) dans le cadre de la circulaire précitée.

Sous-section 1.2

Assurer une couverture optimale du territoire national au regard des besoins locaux

La couverture du territoire national est assurée par des établissements localement implantés de l'EPIDE (dénommés centres EPIDE), de telle sorte qu'une offre de service de l'EPIDE soit accessible pour chaque région ou groupe de régions.

Pendant la durée du présent COM, le nombre de ces établissements et leur capacité maximale d'accueil sont fixés dans l'annexe I du présent COM.

Le choix d'implantation des centres EPIDE fait l'objet d'études de faisabilité et d'impact transmises pour décision au conseil d'administration de l'établissement. Cette décision prend en compte huit grands critères :

- l'existence d'une forte population locale de jeunes potentiellement concernée par l'offre des centres EPIDE ;
- la proportion de jeunes habitant des quartiers relevant des zones urbaines sensibles (ZUS) élargies aux quartiers CUCS ;
- la localisation à proximité de bassins d'emploi offrant des perspectives d'emploi (notamment dans les secteurs en tension correspondant aux priorités sectorielles nationales, déclinées localement avec les DRTEFP dans le cadre des protocoles régionaux de partenariat) et de formations professionnelles correspondant au niveau des volontaires ;
- la préexistence de réseaux et structures de formation professionnelle et d'insertion établis localement ;
- l'existence d'infrastructures de transports en commun permettant une bonne accessibilité du site pour les jeunes (réseau ferré, lignes de bus, etc.) ;
- le niveau potentiel de cadres pouvant être recrutés localement ;
- la couverture équilibrée du territoire national ;
- la faisabilité technique et financière du projet, prenant notamment en compte la fiscalité locale (taxes foncières) et le coût des terrains.

Section 2

Améliorer le ciblage des jeunes accueillis

Sous-section 2.1

Se centrer sur les publics en difficulté

Le public cible de l'EPIDE est défini par les textes fondateurs de l'établissement rappelés en annexe VII. La mise en œuvre opérationnelle d'objectifs dans ce domaine impose que des priorités soient définies par le présent COM.

Dans cette perspective, les centres EPIDE accueillent les volontaires des deux sexes qui répondent à quatre critères obligatoires et deux critères alternatifs énumérés ci-après :

- être volontaire : la réussite d'un parcours EPIDE est fondée sur l'engagement personnel du jeune, garant d'une réelle volonté de progresser et de conduire sa démarche jusqu'à son terme. L'encouragement et l'accompagnement du volontariat exprimé par le jeune sont les fondements essentiels de la formation EPIDE. L'organisation de la prescription telle qu'elle est prévue par le présent COM ne remet aucunement en cause ce principe fondateur du projet de l'établissement ;
- être âgée de 18 à 22 ans révolus ;
- être en règle avec les obligations relatives à la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) ;
- être apte médicalement, c'est-à-dire ne pas avoir de contre-indications à la pratique sportive, ne pas souffrir de troubles de comportements ou d'addictions graves non compatibles avec le parcours proposé.

Mais aussi :

- soit être sans qualification, sans diplôme, ni emploi ou disposer d'une qualification ne correspondant pas à ses souhaits, à la suite d'une orientation inappropriée et ayant pour effet de produire un risque fort et récurrent d'inadaptation professionnelle ;
- soit être en voie de marginalisation, en particulier lorsque se manifestent des difficultés à intégrer les systèmes de valeurs d'une société, à être connecté aux réalités et, par voie de conséquence, à s'engager dans des solutions socialement constructives. Cette situation sociale et professionnelle peut être diagnostiquée en recourant à un faisceau de critères sociaux, familiaux, économiques, scolaires, judiciaires, médicaux et psychologiques détaillés dans l'annexe III du présent COM.

Les jeunes de nationalité étrangère peuvent être admis dans les centres de l'EPIDE, sous réserve que leur situation leur permette d'accéder à l'emploi.

L'EPIDE devra recruter en priorité les publics correspondant aux profils suivants :

- des jeunes connus des organismes prescripteurs définis à la sous-section 2.2 de la présente section. Les prescripteurs pourront orienter vers l'EPIDE les jeunes éprouvant des difficultés à tenir leurs engagements (contacts périodiques, respect des prescriptions du conseiller...), notamment dans le cadre de leur parcours CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) ou CIVIS renforcé ;
- des jeunes orientés par la direction du service national (DSN) et repérés au cours de la JAPD en fonction des critères suivants : pas d'emploi, pas de qualification et/ou échec aux tests ;
- des jeunes habitant dans les zones définies comme prioritaires, et notamment celles relevant des dispositifs de la politique de la ville (ZUS élargies aux quartiers CUCS, tels que ceux-ci sont définis au 1^{er} janvier 2008). Les parties se fixent pour objectif d'atteindre au moins 50 % en 2011 de ces jeunes par rapport au total des jeunes orientés vers l'EPIDE.

Sous-section 2.2

Coopérer avec les organismes prescripteurs en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes

En tenant compte des objectifs de public présentés à la sous-section 2.1 ci-dessus, l'EPIDE recueille les candidatures de jeunes à travers les réseaux d'organismes prescripteurs suivants : réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), maisons de l'emploi, Pôle emploi, écoles de la deuxième chance, plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), réseau CAP emploi, centres communaux d'action sociale, services sociaux et d'insertion des conseils généraux, structures du ministère de l'éducation nationale chargées de la mission générale d'insertion des jeunes, centres d'information et d'orientation (CIO), centres d'information et de documentation jeunesse (CIDJ), bureaux et centres du service national (BSN et CSN), associations d'éducation et de prévention spécialisée financées par les conseils généraux, associations financées par la politique de la ville, maisons et régies de quartier, délégués du préfet, chefs de projet CUCS, dont les listes sont communiquées par le préfet délégué à l'égalité des chances ou le sous-préfet « ville ».

Les centres de l'EPIDE établiront pour chaque jeune une fiche de parcours cosignée par celui-ci et justifiant de cette orientation. Les difficultés rencontrées par le jeune, qui peuvent trouver une solution dans le cadre de l'EPIDE, devront notamment être soulignées. L'EPIDE étudiera avec les organismes prescripteurs précités les modalités de leur contribution à l'établissement de cette fiche.

Chaque centre EPIDE adresse aux organismes prescripteurs précités les supports d'informations et tout document utile destiné au recrutement des jeunes. Les documents utilisés à cet effet en 2008, sont présentés dans l'annexe III. Ils seront complétés et mis à jour durant la période couverte par le présent COM. Chaque centre EPIDE informe également les organismes prescripteurs, selon une périodicité à déterminer dans le cadre des protocoles régionaux de partenariat avec les préfets de région, des dates des sessions de recrutement régulières ou ponctuelles, des périodes de fermeture du centre, du nombre de places disponibles, des possibilités de visite sur site des candidats potentiels accompagnés de leur référent, ainsi que de la participation du centre aux séances d'informations collectives sur le dispositif organisées à l'initiative des partenaires de l'établissement.

Des candidatures spontanées peuvent être adressées à l'établissement. Suscitées par la médiatisation accrue de l'EPIDE et le « bouche à oreille » des volontaires insérés durablement sur le marché du travail, ces candidatures sont déposées en nombre croissant, notamment sur le site Internet de l'EPIDE. Elles peuvent concerner des jeunes échappant aux dispositifs classiques de prescription et ne doivent donc pas être découragées, tout en étant bien encadrées, afin d'acheminer les jeunes concernés vers le dispositif d'insertion répondant le mieux à leurs besoins.

Section 3

Accueillir ou réorienter les volontaires dans des conditions optimales

Sous-section 3.1

Accueillir les volontaires dans les meilleures conditions

Le recrutement des centres EPIDE se fait au cours de sessions d'admission. Chaque centre contacte directement pour ces sessions les jeunes orientés par les organismes prescripteurs. L'EPIDE relance au moins une fois par écrit les jeunes convoqués et absents à ces sessions, mesure l'évolution de la part qu'ils représentent par rapport au total des candidatures et informe les organismes prescripteurs de la non-présentation de leurs candidats. Les candidats sont contactés par les organismes prescripteurs pour mieux cerner les motifs de leur absence et déterminer les éventuelles améliorations nécessaires à l'accompagnement des jeunes vers le dispositif EPIDE.

L'admission des candidats est prononcée par chaque directeur de centre EPIDE à la suite d'un entretien de motivation. L'établissement se fixe comme objectif de doter, au cours de la durée du présent COM, tous ses centres d'un référentiel commun d'entretien qui figurera en annexe III du présent document dès qu'il sera finalisé.

La décision d'admission ou de refus d'admission relève de la responsabilité du directeur de centre qui juge de la pertinence de l'admission, à partir notamment :

- des éléments de diagnostic dont il dispose directement et par le biais des prescripteurs ;
- de son évaluation de la motivation du candidat, de sa capacité à s'insérer dans le projet pédagogique de l'EPIDE et de ses chances de mener à bien la construction d'un projet professionnel.

Le directeur de centre veillera notamment à ce que soient réorientés vers des dispositifs plus adaptés les jeunes qui ne lui semblent manifestement pas relever du programme EPIDE (stabilité et compétences indiquant une orientation vers un CIVIS ou au contraire manque de motivation, problèmes psychologiques ou d'addiction lourds) ; si la candidature est prescrite par un référent, ce dernier est informé des motifs qui ont conduit à rejeter ou à différer l'admission.

Toutefois, conformément à la philosophie « deuxième chance » du dispositif EPIDE, l'établissement accepte d'admettre des candidats présentant des risques objectifs d'échec, mais manifestant une forte motivation.

À la suite de cet entretien, le directeur du centre EPIDE statue sur l'admission du jeune au sein du centre. Préalablement à la signature du contrat de volontariat, le jeune est informé des spécificités et des exigences d'un parcours EPIDE. Il dispose d'un délai de réflexion correspondant à la période dite d'observation de sept jours. Une fois ce délai écoulé, les deux parties signent ce contrat de droit public d'une durée initiale de huit mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.

Le contrat initial comporte une période de probation de deux mois (art. 5 du décret n° 2005-885 du 2 août 2005) qui constitue une phase d'adaptation aux règles de vie collective et de confirmation de la motivation. Pendant cette période, chaque partie peut unilatéralement et sans préavis mettre fin au contrat par écrit motivé. Les voies et délais de recours dans le cas précité sont indiqués dans les contrats soumis à la signature des volontaires.

La sélection, nécessaire pour respecter les critères de ciblage du public et pour répondre à la forte demande de candidatures entraînant la constitution de listes d'attente, se fait en fonction :

- des critères d'éligibilité au dispositif rappelés dans la section 2 ci-dessus ;
- de la motivation du jeune, appréciée lors d'un entretien avec des représentants de l'équipe pédagogique formés à cet exercice ;
- du nombre de places offertes déterminé par des objectifs assignés à chaque centre. Ces objectifs tiennent compte des capacités budgétaires du centre EPIDE, des priorités d'embauches dans le bassin d'emploi où se situe le centre EPIDE et de la nécessaire maîtrise des coûts du centre EPIDE concerné (masse salariale, loyers, investissements en équipements collectifs, notamment).

Pour les jeunes inscrits en liste d'attente, sont recrutés en priorité ceux faisant l'objet d'une prescription et/ou ceux habitant dans des ZUS élargies aux quartiers CUCS. Les jeunes déposant une candidature spontanée à l'EPIDE sont également encouragés systématiquement par les directeurs de centres EPIDE à s'inscrire dans les dispositifs d'accompagnement des jeunes, en particulier le CIVIS.

L'EPIDE est particulièrement attentif à fournir un accueil de qualité aux jeunes hébergés dans ses centres. À cette fin, l'établissement aménage ses locaux (chambres, équipements de restauration, équipements de chauffage et plus généralement tous les éléments du cadre de vie des volontaires), améliore le cadre de vie des volontaires, crée des espaces de convivialité, fait appel à des matériels et équipements socioculturels et sportifs de qualité (internes aux centres EPIDE ou mis à disposition par des collectivités publiques).

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, les centres EPIDE réalisent un travail d'accompagnement des volontaires qui est précisé à la sous-section 4.3 du présent titre. Une prise en charge des volontaires le week-end peut être organisée par l'EPIDE dans certains centres pour les jeunes sans domicile fixe ou n'ayant plus de lien avec leur famille. Elle doit néanmoins rester limitée aux cas strictement nécessaires, dans la mesure où le projet pédagogique de l'EPIDE, quoique fondé sur le régime de l'internat, a pour objectif l'insertion sociale, ce qui exclut des séjours ininterrompus sur la durée dans les centres. Le retour des jeunes à leur domicile le week-end doit être encouragé.

Sous-section 3.2

Limiter les départs prématurés

Les départs prématurés des jeunes admis au sein des centres doivent être limités, bien que la philosophie « deuxième chance » conduise à accepter une prise de risque au moment du recrutement. Les efforts de mise à niveau des locaux, d'encadrement accru et de suivi renforcé des difficultés périphériques des jeunes seront poursuivis. Il convient d'améliorer cette situation sur la durée du présent COM.

La réduction du nombre de départs prématurés doit provenir avant tout de la qualité de l'information préalable délivrée aux jeunes sur le fonctionnement du dispositif aux JAPD ou dans le cadre des organismes prescripteurs (missions locales, notamment), et non de la baisse d'exigence de l'EPIDE à l'égard des volontaires.

Afin d'évaluer la réalisation de cet objectif, le rapport annuel de performance de l'EPIDE comportera des données relatives aux volontaires quittant l'EPIDE (nombre et motifs des départs prématurés, notamment), en particulier à l'issue de la période de probation de deux mois. Les parties se fixent pour objectif de réduire ce taux de départ prématuré. Actuellement de 28 % au bout de deux mois de période probatoire, ce taux devra atteindre 18 % en 2011. Cet objectif global pourra être décliné par centres EPIDE, dans le cadre des protocoles régionaux de partenariat signés avec les préfets de région.

Sous-section 3.3

Réorienter les volontaires vers les organismes les plus adaptés

La période initiale de probation de deux mois, pendant laquelle aucune formation qualifiante ou de nature professionnelle n'est dispensée, permet de valider l'intégration en EPIDE, ou de proposer une réorientation vers des dispositifs mieux adaptés aux besoins ou problématiques du jeune.

Les centres EPIDE veillent en particulier à réorienter les candidats souffrant de troubles psychologiques et psychiatriques graves dûment constatés par examen médical, vers les institutions spécialisées dans ce domaine (réseaux cap emploi, maisons départementales des personnes handicapées, autres organismes). Ils informent, selon des modalités et des périodicités déterminées dans les protocoles régionaux de partenariat, les DRTEFP et les organismes prescripteurs de ces décisions de réorientation, en particulier pour les jeunes précités ou ceux ayant candidaté spontanément et quittant prématurément l'EPIDE.

Les candidats ayant fait l'objet de décisions de réorientation peuvent déposer de nouveaux dossiers de candidature à l'EPIDE, lorsque la ou les difficulté(s) ayant donné lieu aux décisions précitées est ou sont résolue(s). Les candidats doivent signaler à l'EPIDE toute candidature préalablement déposée par leurs soins.

Des données statistiques portant sur ces cas et motifs de réorientation font l'objet d'un suivi trimestriel ; elles sont présentées dans le rapport annuel de performance remis au conseil d'administration.

Section 4

Garantir une pédagogie adaptée aux besoins des jeunes en voie de marginalisation

Sous-section 4.1

Développer une pédagogie originale axée sur l'amélioration du comportement social, civique et professionnel des volontaires

Le dispositif EPIDE vise à permettre l'insertion professionnelle et sociale de jeunes en voie de marginalisation par une approche pédagogique originale fondée sur l'apport de règles fondamentales de comportement, la reconnaissance de valeurs fondamentales par chaque individu, la découverte par chaque jeune de ses propres qualités, la construction d'une nouvelle capacité de confiance en soi. Cette approche, inspirée de celle des Armées, s'applique pendant toute la durée du contrat de volontariat. Elle implique la mise en place et le maintien d'un cadre rigoureux qui permet de se situer dans un cadre collectif, d'y prendre des engagements et de les tenir. La pédagogie de l'EPIDE repose sur la mise en place de relations de confiance entre les jeunes et le personnel encadrant. Le règlement intérieur de l'établissement précise les droits et devoirs à respecter tant par les volontaires que par les encadrants.

La pratique du sport, notamment collectif, est privilégiée dans le parcours EPIDE. Elle améliore la condition physique et l'hygiène de vie des jeunes, favorise la ré-acquisition de règles de vie et le goût de l'effort. Des séjours de cohésion à dominante sportive et culturelle ainsi que des activités de loisirs partagés (musique, danse) contribuent également à la socialisation des jeunes.

Cette formation comportementale est complétée par des cours d'instruction civique ainsi que par des cours pratiques permettant au volontaire de maîtriser des actes essentiels de la vie courante (ouvrir et gérer un compte bancaire, analyser un bulletin de salaire, constituer un dossier d'aide personnalisée au logement...).

L'hétérogénéité des niveaux scolaires implique une pédagogie individualisée et adaptée à chaque volontaire en fonction de sa situation initiale et des objectifs visés dans le respect des principes et du référentiel du « socle commun de connaissances et des compétences » de l'éducation nationale. Les objectifs pourront varier du traitement de l'illettrisme à l'obtention du certificat de formation générale (CFG) ou du diplôme national du brevet (DNB). Les dispositions mises en œuvre pour faciliter l'application de cette pédagogie figurent en annexe iv du présent COM.

La formation civique et comportementale dispensée par les enseignants et encadrants de l'EPIDE consolide la motivation des volontaires et leur permet d'acquérir les moyens de réussir en s'insérant socialement et professionnellement sur le marché du travail. Elle constitue une garantie de qualité dans le cadre des partenariats avec les entreprises ou les collectivités publiques.

L'acquisition de cette base comportementale est aussi la garantie de la capacité du jeune à travailler son projet professionnel selon des modalités décrites dans la sous-section 4.2. de la présente section.

L'approche pédagogique originale de l'EPIDE est, compte tenu de sa complexité et de son caractère multi-forme, présentée dans l'annexe iv du présent COM.

Sous-section 4.2

Développer des actions de formation et d'orientation professionnelles

La mise à niveau en savoirs théoriques de base et l'alternance avec des stages pratiques en entreprise ou dans des collectivités publiques permettent aux jeunes de progresser en les confrontant aux situations professionnelles réelles auxquelles ils se destinent.

Le travail sur le projet professionnel s'effectue dès la fin de la période probatoire. Il est ainsi nécessaire que la formation comportementale soit suffisamment avancée pour que le volontaire puisse se positionner en acteur responsable de son projet professionnel. Il bénéficie d'un accompagnement à chaque étape clé du processus d'insertion. À cet effet, des outils d'orientation sont mis à disposition des volontaires. Cette phase s'achève, pour la majorité des volontaires, à la fin du quatrième mois. Le projet fait alors l'objet d'une validation.

Enfin, des exposés, des visites et des stages sont systématiquement proposés aux volontaires pour qu'ils puissent mesurer les avantages mais aussi les contraintes des professions auxquelles ils se destinent.

Lorsque les dispositifs existants ne sont pas mobilisables, des actions de formation professionnelle peuvent être initiées par l'EPIDE en partenariat avec des acteurs de ce secteur et/ou des entreprises ou des collectivités publiques. Elles peuvent prendre la forme :

- de formations en alternance (certificat d'aptitude professionnelle « espaces verts », formation « service de sécurité incendie et d'assistance à personnes » – SSIAP, certificat de qualification professionnelle – CQP, métiers de la sécurité à Montryp, par exemple) dont la fréquence et l'intensité peuvent varier d'un centre EPIDE à l'autre, en fonction des possibilités offertes par les infrastructures locales et des besoins des jeunes (adéquation avec les pré-requis exigés par les métiers) ;
- de plateaux techniques répondant à des objectifs précis, correspondant à des métiers connaissant des difficultés de recrutement et faisant appel à des partenariats avec des entreprises. Le financement de ces opérations peut mobiliser la participation d'entreprises selon les modalités décrites dans l'annexe v du présent COM. Ces dispositifs fonctionnent selon des modalités pédagogiques qui prennent en compte à la fois l'intérêt des jeunes et les attentes des entreprises partenaires.

L'établissement pourra développer des actions d'application associant une mission de service public, une démarche de formation professionnelle et une démarche d'insertion. Ces actions, complémentaires des plateaux techniques permettraient de tirer parti d'opportunités ponctuelles pour effectuer des actions durables (rénovation des bâtiments, notamment), motivantes et valorisantes (dimension humanitaire, culturelle, etc.). La mise en œuvre de ces actions ne pourra se faire qu'après décision du conseil d'administration, auquel seront préalablement transmises des expertises juridiques complémentaires.

Un rapport, présenté par le directeur général de l'EPIDE et examiné chaque année par le conseil d'administration, détaille le bilan de ces actions de formation professionnelle (coûts globaux des formations qualifiantes, moyens alloués par les entreprises, conditions budgétaires et juridiques) ainsi que des procédures et résultats de suivi des jeunes durant leurs stages en alternance et les six mois postérieurs à leur embauche.

Sous-section 4.3

Contribuer à lever les freins à l'emploi des jeunes

Les centres de l'EPIDE évaluent régulièrement (conseils d'orientation et de formation des deuxièmes, cinquièmes et huitièmes mois) les difficultés des jeunes dans toutes leurs dimensions au travers de bilans (santé, logement, mobilité, etc.).

Leur exploitation par le siège permet d'orienter la politique de l'établissement en matière de soutien social aux volontaires. Ces bilans agrégés sont communiqués aux organismes spécialisés dans les domaines concernés et liés à l'EPIDE par des conventions de partenariat *ad hoc*. Ils constituent des documents-soutiens pour la préparation des comités de suivi et de pilotage prévus par ces accords. Au fur et à mesure de leur conclusion, les accords de partenariat précités sont ajoutés à l'annexe v du présent COM.

En matière de santé, l'EPIDE assure un suivi et un soutien efficace des volontaires (organisation de la chaîne médicale de l'établissement, animation des équipes d'infirmiers et approfondissement de leurs fonctions) Il sera par ailleurs recherché une évolution de la protection sociale des volontaires pour faciliter leur accès à la santé et assurer la transition la plus simple possible avec une activité professionnelle.

En matière de transports, l'EPIDE cherchera à obtenir une prise en charge des coûts de transport public des jeunes dans le cadre de conventions passées avec les organismes concernés (société nationale des chemins de fer français – SNCF, réseau de bus et de transports en commun financés par les conseils généraux et les conseils régionaux, etc.).

En matière de logement, l'EPIDE s'attachera à mobiliser au profit des volontaires les dispositifs existants d'accès au logement pour les jeunes travailleurs ou d'aide à la conclusion de baux (dépôt de garantie, caution solidaire). L'EPIDE a engagé un travail exploratoire à cet effet. Un effort doit notamment être fait pour l'accompagnement de la mobilité géographique en sortie de dispositif, dans la limite de la durée maximale pouvant lier l'EPIDE au volontaire qu'il s'agisse de l'hébergement, du logement ou de son équipement.

Section 5

Faire connaître et reconnaître le dispositif EPIDE par des actions de communication adaptées

Une communication restituant la réalité des actions et de la pédagogie de l'EPIDE est un axe stratégique tant pour l'information des futurs volontaires et la réduction des ruptures de parcours que pour la mobilisation des acteurs concernés par l'insertion sociale et professionnelle du public cible de l'EPIDE.

À cette fin, l'établissement réalise un plan de communication actualisé chaque année sur la base de la stratégie exposée dans l'annexe vi du présent COM. Ce plan, présenté au conseil d'administration, expose la politique de communication de l'EPIDE envers les employeurs et les prescripteurs. Il détaille les outils mobilisés, les moyens matériels et humains mis en œuvre, les événements programmés en termes de participation ou d'organisation ainsi que le coût effectif et prévisionnel de ces différents postes budgétaires.

Dès le début de la période couverte par le présent COM, un effort particulier de communication sera réalisé en direction des acteurs de la politique de la ville.

Section 6

Préparer à l'emploi durable par des parcours structurants, professionnalisants et, le cas échéant, diplômants

L'EPIDE crée les conditions permettant d'aboutir à l'insertion sociale et professionnelle durable des jeunes volontaires sur le marché du travail. Il doit rechercher prioritairement des solutions visant à un emploi durable (contrat à durée déterminée – CDD – de plus de six mois ou contrat à durée indéterminée – CDI – y compris contrat en alternance) et de qualité (temps plein ou temps partiel) des volontaires.

L'articulation entre un parcours EPIDE et un contrat d'autonomie peut permettre de jeter les bases d'un parcours d'accès à l'emploi, notamment lorsque l'EPIDE, par un apprentissage des savoir-être avant le contrat d'autonomie, autorise l'intégration dans une communauté de travail.

Peuvent également constituer des solutions positives :

- les entrées de jeunes volontaires dans des formations qualifiantes ou diplômantes (retour en formation initiale compris) visant à combler les écarts entre les compétences exigées par le métier choisi et les savoir-faire techniques acquis par le volontaire au sortir du parcours ;
- les contrats aidés du secteur marchand et non marchand signés par des jeunes volontaires à la sortie de l'EPIDE, ou le contrat d'autonomie dans certains cas ;
- les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaires d'une durée inférieure à six mois.

Ces données sont récapitulées dans le rapport annuel de performance de l'EPIDE. Le tableau suivant détaille ces différents cas de figure.

SOLUTION EMPLOI DURABLE	AUTRES SOLUTIONS POSITIVES	SORTIES SANS SOLUTION
<ul style="list-style-type: none"> • CDI (dont CIE), temps plein ou temps partiel • CDD ou CTT de six mois et plus, temps plein ou temps partiel • Contrat d'apprentissage • Contrat d'apprentissage fonction publique • Contrat de professionnalisation • Création/reprise d'activités de plus de 6 mois 	<p>Dont sorties vers l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDD de moins de six mois • CTT de moins de six mois • Contrat aidé du secteur marchand et non marchand • Contrat d'autonomie <p>Dont insertion formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès à des formations diplômantes • Accès à des formations qualifiantes • Reprise d'une formation diplômante 	<ul style="list-style-type: none"> • Réorientations • Autres

Le délai d'insertion de chaque volontaire en entreprise est fonction de sa situation personnelle, de la rapidité de progression du jeune dans son parcours à l'EPIDE et de la filière professionnelle choisie (débouchés, cohérence avec les aptitudes et le parcours du jeune...). Un parcours d'une durée moyenne de dix mois est nécessaire avant de pouvoir inscrire un jeune volontaire dans le monde du travail. Une insertion trop rapide n'est donc pas forcément souhaitable, dans la mesure où elle ferait courir le double risque d'un échec en matière d'insertion professionnelle et d'une fragilisation du partenariat construit avec l'employeur. L'EPIDE doit, cependant, mettre à profit toutes les opportunités d'une insertion professionnelle durable sans attendre l'échéance des contrats des jeunes volontaires.

Chaque centre EPIDE comprend une cellule d'insertion, composée de chargés d'insertion, dont certains sont formés aux partenariats avec les employeurs, qui conseillent les volontaires dans leurs choix professionnels. Il peut être fait appel dans ce cadre selon des modalités fixées par les protocoles régionaux de partenariat mentionnés à la sous-section 1.1. du titre I^{er} du présent COM, à l'expertise complémentaire du service public de l'emploi ou des associations liées à la politique de la ville. Ces cellules orientent leur prospection d'offres d'emploi en fonction des projets professionnels préalablement validés avec les jeunes. Enfin, elles responsabilisent les volontaires dans leur recherche d'emploi (ateliers CV, simulations d'entretien...).

Chaque centre veillera à conclure des conventions avec le service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales) afin que les volontaires puissent bénéficier de l'offre de service de ces organismes dans leur recherche d'insertion professionnelle.

Au terme du parcours des jeunes à l'EPIDE, les parties signataires s'accordent sur les objectifs de résultats suivants à atteindre sur la durée du présent COM. Il conviendra de veiller à ce que les objectifs fixés pour l'ensemble des jeunes soient également atteints parmi la population des jeunes habitant des ZUS élargies aux quartiers CUCS.

On notera que les résultats représentent des ratios par rapport au nombre de jeunes présents dans les centres au terme de la période de probation, constituant alors une promotion stabilisée sur laquelle s'applique l'ensemble des indicateurs de résultats. On entend par départs prématurés les situations d'abandon, de démission, de résiliation et d'exclusion de volontaires de l'EPIDE.

**Résultats attendus sur la base d'une promotion stabilisée de 100 volontaires
(décompte effectué à la fin de la période de probation de deux mois)**

Année 2009

EFFECTIFS	DURANT le 1 ^{er} contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 ^e contrat EPIDE (9 ^e au 12 ^e mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 ^e au 24 ^e mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Effectif en début de période	100		Au plus 65		Au plus 5 (2)	
Départs prématurés	I. Au plus 20	Au plus 20	Au plus 15	Au plus 40	0	Au plus 35
Départ en emploi durable	Au moins 15	II. Au moins 15	Au moins 20	Au moins 35	Au moins 2	Au moins 37
Autres solutions positives			Au moins 15 (1)	Au moins 15 (1)	Au moins 2	Au moins 17 (1)
Réorientations, sorties sans solution			Au plus 10	Au plus 10	Au plus 1	Au plus 11
Poursuite de parcours	65	Au plus 65	Au plus 5 (2)	Au plus 5 (2)		
Total de jeunes en fin de période		100		100		100
(1) Dont 60 % en emploi et 40 % en formation. (2) Nombre de volontaires engagés dans un 3 ^e ou un 4 ^e contrat.						

Année 2010

EFFECTIFS	DURANT le 1 ^{er} contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 ^e contrat EPIDE (9 ^e au 12 ^e mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 ^e au 24 ^e mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Effectif en début de période	100		Au plus 65		Au plus 5 (2)	
Départs prématurés	Au plus 20	Au plus 20	Au plus 10	Au plus 30		Au plus 30
Départ en emploi durable	Au moins 15	Au moins 15	Au moins 20	Au moins 35	Au moins 2	Au moins 37
Autres solutions positives			Au moins 21 (1)	Au moins 21 (1)	Au moins 2	Au moins 23 (1)
Réorientations, sorties sans solution			Au plus 9	Au plus 9	Au plus 1	Au plus 10
Poursuite de parcours	65	Au plus 65	Au plus 5 (4)	Au plus 5 (4)		
Total de jeunes en fin de période		100		100		100
(1) Dont 60 % en emploi et 40 % en formation. (2) Nombre de volontaires engagés dans un 3 ^e ou un 4 ^e contrat.						

Année 2011

EFFECTIFS	DURANT le 1 ^{er} contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 ^e contrat EPIDE (9 ^e au 12 ^e mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 ^e au 24 ^e mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Effectif en début de période	100		Au plus 70		Au plus 5 (2)	

EFFECTIFS	DURANT le 1 ^{er} contrat EPIDE (2 + 6 mois)	RÉSULTATS à 8 mois	DURANT le 2 ^e contrat EPIDE (9 ^e au 12 ^e mois)	RÉSULTATS à 12 mois	POURSUITE parcours (12 ^e au 24 ^e mois)	RÉSULTATS à 24 mois
Départ prématurés	Au plus 15	Au plus 15	Au plus 10	Au plus 25		Au plus 25
Départ en emploi durable	Au moins 15	Au moins 15	Au moins 25	Au moins 40	Au moins 2	Au moins 42
Autres solutions positives			Au moins 22 (1)	Au moins 22 (1)	Au moins 2	Au moins 24 (1)
Réorientations, sorties sans solution			Au plus 8	Au plus 8	Au plus 1	Au plus 9
Poursuite de parcours	70	Au plus 70	Au plus 5 (2)	Au plus 5 (2)		
Total de jeunes en fin de période		100		100		100

(1) Dont 60 % en emploi et 40 % en formation.
(2) Nombre de volontaires engagés dans un 3^e ou un 4^e contrat.

Section 7

Poursuivre le développement des partenariats utiles avec les acteurs économiques, associatifs, de la formation et les collectivités territoriales

Les partenariats précités conclus doivent contribuer à l'atteinte des objectifs du présent COM et avec les dispositions des protocoles régionaux de partenariat signés avec les préfets de région.

Le directeur général de l'EPIDE informe régulièrement le conseil d'administration de ces projets de partenariat.

Les partenariats liant l'EPIDE à d'autres acteurs peuvent être déclinés selon la typologie suivante :

- institutionnels : ministères, préfetures, mairies, missions locales et PAIO, conseils régionaux et généraux, Caisse des dépôts et consignations, grandes écoles ;
- privés : entreprises, fondations, organismes de formation... Dans le cas des entreprises, ces partenariats portent sur des secteurs prioritaires correspondant notamment aux besoins des secteurs en tension localement. Ils nécessitent la formalisation d'une stratégie et de méthodes d'entrée en relation de l'EPIDE avec les entreprises (secteurs visés, vecteurs de communication, équipes en charge de ce travail, etc.). Ces partenariats peuvent prendre la forme :
 - de plateaux techniques de formation intégrés aux centres EPIDE, notamment dans le cadre d'accords passés avec l'AFPA ou avec de grandes entreprises, comme indiqué dans la sous-section 4.2 du présent titre ;
 - d'actions d'application évoquées dans la sous-section 4.2 ;
 - d'autres supports juridiques et techniques. L'EPIDE expertisera par exemple, en lien avec la Caisse des dépôts et consignations, un projet de fondation visant à stabiliser les ressources issues des partenariats avec les entreprises. Ce point fera l'objet d'une présentation pour avis au conseil d'administration avant toute prise de décision.
- associatifs : associations liées à la politique de la ville, associations de prévention spécialisées, associations de quartier, « Lyon's club », Rotary...

Ces partenariats concourent à un ou plusieurs des objectifs suivants :

- l'aide au repérage des jeunes en difficulté et leur orientation vers l'EPIDE : cas, en particulier, des partenariats institutionnels ou associatifs ;
- l'appui à la formation du volontaire et à son accès à l'emploi : cas des partenariats institutionnels ou privés (exemples : stages de découverte, d'orientation et de confirmation du projet professionnel ; stages de préformation ; plateaux techniques, convention de formation et de priorités d'embauche...);
- l'accompagnement social du volontaire pendant son parcours à l'EPIDE : hébergement du week-end, transports, aide à la résolution de problèmes administratifs, culturels (bibliothèques, espaces de détente-loisirs, cybercafés), sportifs (mécénat et offre de vélos...). Des partenariats institutionnels, privés ou associatifs entrent dans ce cas de figure ;
- l'accompagnement social (tutorat, logement) du volontaire lors de son accès à l'emploi ou à une formation qualifiante : cas des partenariats institutionnels, privés ou associatifs ;
- la participation aux dépenses d'investissement et d'équipement (voire, quand cela est possible, de fonctionnement) de l'EPIDE : cas de partenariats institutionnels ou privés (sites de Belfort, Langres, Cambrai, Saint-Quentin, notamment).

D'autres partenariats institutionnels ont été développés entre l'EPIDE et certaines administrations centrales. Le partenariat entre le ministère de l'éducation nationale et l'EPIDE s'appuie sur une convention-cadre signée le 9 janvier 2007 pour une durée de trois ans. Ce texte prévoit trois axes de coopération entre les parties signataires : la certification de la formation générale de base, les éléments de gestion des personnels enseignants (recrutements, obligations de service, accès à la formation continue) et l'accompagnement relatif à l'ingénierie pédagogique.

Section 8

Veiller à l'efficacité et à la qualité de la gouvernance interne et externe

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration est le lieu de prise des décisions stratégiques de l'établissement, conformément aux compétences qui lui sont reconnues par le décret relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'EPIDE et aux orientations contenues dans le présent COM. Il est présidé par un représentant du ministre de la défense.

Le directeur général

Le directeur général dirige l'établissement public dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration et conformément au présent contrat d'objectifs et de moyens.

Les nominations aux emplois de direction générale de l'EPIDE respectent la représentation de chacune des tutelles.

Il assure la régulière information du conseil d'administration sur l'activité et les résultats de l'établissement.

Le siège

La déconcentration et la rationalisation des tâches du siège de l'établissement seront poursuivies et les effectifs du siège seront réduits en conséquence, selon un objectif déterminé au plus tard au troisième trimestre 2009.

Les missions du siège sont à ce jour :

- le pilotage national, l'orientation et l'évaluation de l'action des centres de l'EPIDE ;
- la définition et la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines (plan de formation du personnel présenté dans la section 5 du titre II du présent COM, priorité à la gestion prévisionnelle des emplois et de compétences, etc.) ;
- le soutien des centres dans les fonctions relevant du cœur du métier de l'établissement (insertion des volontaires, formation diplômante ou qualifiante...) ainsi que du domaine juridique (conseil, aide à la réalisation de marchés, etc.), technique (informatique...) ou financier (gestion des paies, des achats...);
- l'animation des partenariats institutionnels nationaux ;
- la recherche de ressources externes de financement (taxe d'apprentissage, dons, subventions des collectivités territoriales, partenariats avec les entreprises, etc.) ;
- le pilotage de la communication externe et interne de l'établissement (notamment pour la conception des supports).

Les centres

Chaque centre de l'EPIDE assure le recrutement des volontaires et dispose d'une régie d'avance et d'un budget propre, arrêté au terme d'un dialogue de gestion et lui permettant d'avoir une connaissance et une maîtrise de son coût d'exploitation complet.

Les centres sont dirigés par un directeur, nommé par le directeur général de l'EPIDE. Les missions de ce directeur sont précisées dans le cadre d'instructions du directeur général de l'EPIDE, annexées au présent COM. Le directeur de centre, responsable de son équipe, des résultats de son centre en regard des objectifs fixés annuellement, oriente son action vers les contacts avec des partenaires extérieurs concourant à l'insertion sociale et professionnelle des volontaires.

Un développement accru des relations entre les centres (système d'information partagé, mutualisation des bonnes pratiques, notamment en matière de pédagogie et de gestion, réunions inter-centres, etc.) doit être recherché. Afin de veiller à la bonne application des directives et d'ajuster le fonctionnement de l'EPIDE en fonction des questions et des difficultés rencontrées sur le terrain, des réunions trimestrielles de directeurs de centres sont organisées. Les relations entre le siège et les centres seront optimisées pour permettre aux centres de se concentrer sur leur mission vis-à-vis des volontaires.

Section 9

Optimiser les coûts et les résultats

L'EPIDE s'engage à optimiser ses coûts complets par volontaire pour les stabiliser à 35 000 euros (valeur en euros constants 2008) constatés au plus tard sur la gestion 2011. Pour la gestion 2009, ce même coût constaté ne devra pas dépasser 40 000 euros.

À cette fin, l'EPIDE :

- assurera un taux d'occupation de ses centres au moins égal à 85 % dans chacun de ses centres ;
- recherchera en priorité pour les implantations jugées pertinentes au titre du présent COM, une localisation dans des emprises cédées par l'État, notamment par le ministère de la défense, dans le cadre des restructurations engagées ;

- veillera à optimiser le montant de ses loyers par un dialogue compétitif avec les bailleurs ;
- valorisera les ressources qui peuvent être tirées de ses actifs (locations...);
- fera appel autant que possible à des dispositifs de prestation préfinancés (État, collectivités territoriales), tant en ce qui concerne la formation professionnelle que les actions d'insertion et d'accompagnement ou les aides au transport ;
- mettra en œuvre sur certains sites des plateaux techniques (dans les conditions mentionnées à la sous-section 4.2) permettant de mutualiser avec des partenaires extérieurs les coûts d'investissement et d'entretien nécessaires à des programmes de formation professionnelle ;
- prendra en compte le développement durable dans la gestion quotidienne de l'établissement (équipements de chauffage, isolation des bâtiments, recyclage du papier, etc.) ;
- rationalisera l'organisation des fonctions de soutien de façon à pouvoir dégager des moyens permettant de réduire les dépenses constatées ;
- améliorera la performance de la chaîne des paiements et affinera progressivement sur la durée du COM l'évaluation de ses coûts internes en les décomposant notamment selon les grandes catégories suivantes, en particulier afin d'identifier des bonnes pratiques et de réaliser des économies :
 - enseignement interne, prestations de formation externes ;
 - entreprise et accompagnement des jeunes ;
 - fonctions de soutien : gestion, comptabilité, administration générale, gestion des ressources humaines ;
 - communication ;
 - informatique ;
 - logistique ;
 - restauration ;
 - transport ;
 - frais d'infrastructures (équipements pédagogiques, culturels, sportifs...);
 - frais de fonctionnement courant (voirie, téléphonie, eau, électricité, chauffage, habillement et fournitures diverses) ;
 - coûts d'ouverture et de fermeture de centres.

L'établissement précisera également dans son rapport annuel de performance le détail et la répartition des coûts unitaires rattachés à chaque volontaire (logement, restauration, enseignement, formation, etc.), tout en distinguant les coûts directs des coûts indirects de structure.

Section 10

Créer les conditions d'un plein engagement des personnels

La performance de l'établissement est liée au niveau d'engagement de ses personnels qui doit être valorisé. Quatre axes d'efforts prioritaires sont définis par le présent COM :

- valoriser et fidéliser l'engagement des personnels de qualité ;
- formaliser les parcours professionnels des personnels de l'EPIDE, les compétences attendues et valoriser les compétences acquises (maîtrise relationnelle avec un public particulièrement difficile, réinsertion des volontaires) afin de faciliter l'évolution professionnelle des personnels, notamment recrutés en contrats à durée déterminée ;
- rémunérer les directeurs de centres EPIDE en intégrant une part variable déterminée en fonction de l'atteinte d'objectifs précis fixés annuellement ;
- développer la politique sociale : l'action sociale a pour objet d'apporter une aide aux personnels et à leur famille dans les domaines de la vie familiale et des loisirs. Elle constitue un facteur de fidélisation des salariés et de reconnaissance de leur engagement.

TITRE II

MOYENS MIS À LA DISPOSITION DE L'EPIDE

Section 1

Soutiens des services de l'État

Sous-section 1.1

Réseau territorial

L'EPIDE est un acteur associé au réseau territorial, départemental et régional, du service public de l'emploi et de la politique de la ville qui l'appuie et le conseille dans le cadre de protocoles régionaux de partenariats négociés avec les préfets de région.

Sous-section 1.2

Expertises techniques et juridiques

Les ministères de tutelle apportent à l'EPIDE les capacités d'expertise technique et juridique suivantes afin de faciliter son action :

Le ministère en charge de l'emploi étudiera notamment les possibilités d'appui à l'EPIDE en matière de conception, de mise en place et de développement d'un système d'information performant, permettant de mesurer dans les meilleurs délais les données nécessaires à l'établissement des indicateurs de performance, de qualité de service et d'activité prévus par le présent COM.

Le ministère de la défense examinera dans quelles conditions il pourrait apporter à l'EPIDE les immeubles nécessaires à la réalisation de son programme d'activités, à la faveur des programmes de restructurations militaires en cours. La localisation de ces immeubles devra, en tout état de cause, impérativement respecter les huit critères d'implantation précisés dans le sous-section 1.2 du titre I^{er} du présent COM.

Le ministère du logement et de la ville mettra à la disposition de l'EPIDE, les informations statistiques et géographiques concernant les territoires de la politique de la ville, fournies par l'Observatoire national des zones urbaines sensibles.

Les ministères concernés :

- veilleront en matière immobilière à la publication des décrets d'apports dans des délais compatibles avec la réalisation du COM ;
- pourront fournir à l'EPIDE des aides en nature qui pourraient être nécessaires à la réalisation de son projet pédagogique (stage à l'école interarmées des sports du ministère de la défense, ou accueil de volontaires dans des centres régionaux d'éducation populaire et sportive – CREPS – pour des stages de courte durée).

Sous-section 1.3

Complémentarité des actions publiques

L'État veille à la cohérence des actions du présent COM avec celles conduites dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en voie de marginalisation. Il cherche à optimiser l'effet de levier suscité par leur complémentarité et celle qu'il vise avec les établissements de l'éducation nationale ainsi qu'avec les autres acteurs de l'insertion des jeunes dans la société et sur le marché de l'emploi.

Section 2

Subventions allouées à l'EPIDE

Sous-section 2.1

Origines et montants des subventions annuelles

L'EPIDE bénéficie notamment de concours des ministères chargés de l'emploi et de la ville. Il bénéficie du soutien du Fonds social européen.

Sur la base de ces subventions, des recettes issues de la taxe d'apprentissage ou en provenance de l'Union européenne, et d'autres ressources, l'EPIDE s'engage à construire un budget permettant d'atteindre les objectifs qualitatifs et quantitatifs du présent COM.

Les ministères de tutelle s'engagent à permettre la constitution d'un fonds de roulement représentant environ trente jours de fonctionnement de l'établissement.

Dans l'hypothèse où les objectifs d'insertion et de public cible du présent COM ne seraient pas atteints, l'EPIDE adresse au conseil d'administration des propositions de modification de l'emploi des subventions qui lui semblent de nature à permettre l'atteinte de ces objectifs. Ces suggestions s'appuient sur une présentation du budget par destinations dont la mise en place prévue par l'établissement doit au plus tard être effective en 2010.

Sous-section 2.2

Modalités de versement des subventions

Ces subventions annuelles sont versées à l'EPIDE selon les modalités suivantes.

Les subventions de l'État inscrites en recettes au budget de l'EPIDE lui seront versées :

- 25 % au début du premier trimestre de chaque exercice budgétaire sur transmission des comptes prévisionnels de l'EPIDE tels qu'approuvés par son conseil d'administration ;
- 25 % au début de chacun des trimestres suivants, sur remise des documents mentionnés à la section 7 du titre II du présent COM.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, des ajustements pourront être apportés à l'échéancier détaillé ci-dessus, afin de prendre en considération la situation de trésorerie de l'EPIDE.

Section 3

Autres ressources de l'EPIDE

Sous-section 3.1

Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties s'engagent à rechercher une solution efficace pour intégrer la taxe d'apprentissage dans les sources de financement pérennes de l'établissement.

Sous-section 3.2

Collectivités territoriales

L'action de l'EPIDE implique la mobilisation des dispositifs de la formation professionnelle et de l'action sociale qui sont des compétences respectives des conseils régionaux et des conseils généraux. Ces dispositifs sont complémentaires de ceux de l'EPIDE et conduisent ce dernier à développer des partenariats avec les collectivités locales. Ces engagements sont déterminants sur le plan des opportunités foncières et immobilières, notamment lorsqu'il s'agit de prioriser la proximité urbaine pour tenir compte des objectifs de la politique de la ville, des populations de jeunes potentiellement concernés et des employeurs susceptibles d'être intéressés par le dispositif EPIDE. Ils peuvent aussi prendre la forme :

- de subventions : travaux d'ouverture, de réhabilitation ou de construction de centres, subventions d'investissements lourdes permettant la réalisation de travaux conséquents, subventions d'équipement (notamment sportifs...) ou d'aides indirectes (voiries, utilisation d'équipements sportifs existants) ;
- d'aides aux transports (fourniture de tickets de transports en commun, tarifications préférentielles sur les transports en commun départementaux) ;
- d'accès aux dispositifs de formation ou d'insertion déployés sur les territoires concernés.

Sous-section 3.3

Entreprises et fondation

L'EPIDE peut développer des actions de coopération avec des entreprises par voie de convention. Ces ressources sont pour partie constituées de subventions émanant de personnes morales. L'établissement étudiera les moyens de pérenniser et de stabiliser ces ressources au travers d'un projet de fondation qui doit être soumis à l'avis préalable du conseil d'administration avant toute prise de décision.

Sous-section 3.4

Dons et legs

Les ressources de l'EPIDE sont notamment constituées de dons et legs. Le conseil d'administration est informé des montants reçus à ce titre.

Section 4

Effectifs et dépenses de personnel de l'EPIDE

La politique des ressources humaines doit constituer un appui et un levier pour permettre à l'EPIDE de réussir les changements utiles au cours des années 2009-2011, qui seront marquées par des modernisations, des ouvertures et des fermetures de centres sur l'ensemble du territoire national ainsi que par la généralisation d'une culture de contrôle de gestion et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concernant toutes les catégories de personnel. Les conséquences de ce mouvement doivent être anticipées pour conduire une réflexion quantitative et qualitative sur les emplois de l'établissement.

L'EPIDE accompagne ces changements par des dispositifs collectifs et individuels permettant :

- de diagnostiquer la situation des ressources humaines de l'établissement : départs prévus, pyramide des âges de l'établissement, compétences disponibles et nécessaires, typologie et cartographie des emplois, bilan des situations statutaires des personnels, actions de formation présentées dans la section 5 du titre II du présent COM ;
- d'accompagner, notamment par des actions de formation, la mobilité de ses personnels tant sur les plans fonctionnels, professionnels que géographiques ;
- de mobiliser et motiver le personnel de l'établissement, en particulier en fonction de l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent COM.

Le directeur général de l'EPIDE présente chaque année au conseil d'administration un bilan social annuel abordant ces différents points. Ces derniers sont complétés par un engagement de l'établissement à stabiliser ses ratios d'encadrement à 40 % par rapport au nombre de volontaires effectivement présents par centre EPIDE. Ce taux d'encadrement correspond à un maximum de 96 équivalents temps plein pour un centre de 240 places occupé à 100 %. Plus de 85 % du personnel des centres, issu d'horizons divers, civils et militaires, est dédié à la mission d'éducation, de formation et d'insertion. Les moniteurs des centres EPIDE encadrent 24 heures sur 24 et toute la semaine (week-end compris, à titre exceptionnel, pour les jeunes le nécessitant dans les centres disposant d'une infrastructure et des moyens adéquats) des volontaires répartis en sections regroupées en compagnies.

Section 5

Programme de formation du personnel de l'EPIDE

De 2005 à 2007 une priorité avait été accordée à la recherche et au recrutement de collaborateurs expérimentés pour ouvrir les centres en cours de création dans les meilleures conditions possibles. L'établissement a au fil du temps travaillé sur la définition de référentiels d'emplois, à la formalisation de ses documents pédagogiques, et à la formation de ses cadres au style et à la pédagogie propres au dispositif EPIDE.

Confronté pour une grande partie de ses cadres à un métier nouveau d'accompagnement de jeunes vers l'insertion, l'EPIDE a adopté une stratégie de formation de ses personnels qui se décline sur deux grands axes, visant à professionnaliser ses cadres dans l'ensemble des métiers mis en œuvre au sein de l'établissement :

- la formation à la pédagogie et aux méthodes développées par l'établissement. L'appropriation, par l'ensemble des acteurs de la formation des centres, du mémento pédagogique permet aux cadres de contact d'adopter des règles de comportement communes et de mettre en œuvre des méthodes pédagogiques identiques ;
- la professionnalisation des agents grâce à :
 - la mise en œuvre d'une formation initiale et d'une formation continue ;
 - l'acquisition de compétences spécifiques aux métiers de l'accompagnement et de l'insertion comme à celles de métiers plus « standards » ;
 - un processus de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ces deux axes sont déclinés chaque année au travers d'un plan de formation qui répond à la nécessité de professionnalisation des cadres de l'établissement, plus particulièrement ceux en charge de l'accompagnement et de l'insertion des jeunes.

Durant la période 2009-2011, l'accent sera mis sur l'animation du réseau des directeurs de l'insertion et de la formation des centres, ainsi que des chargés d'insertion et de formation professionnelle, la mise en place, *via* un intranet, d'une bourse des emplois inter-centres, sur la capitalisation et le transfert des bonnes pratiques, des actions et des partenariats efficaces.

Le programme de formation du personnel de l'EPIDE, présenté chaque année au conseil d'administration, précisera le nombre d'heures et les thématiques (permis de conduire, etc.) nécessaires à la formation des agents sur la durée du présent COM. Il indiquera les crédits actuels et prévisionnels consacrés à ce poste budgétaire ainsi que le nombre et les catégories de personnels concernés.

Section 6

Locaux et centres de l'EPIDE

Le marché immobilier présente peu de disponibilités adaptées aux besoins de l'EPIDE. Aussi, au cours de la phase de lancement de l'établissement, certains centres ont-ils été pris à bail de courte durée, bien que ne présentant pas toutes les qualités requises. La phase de stabilisation actuelle du dispositif nécessite d'adapter les sites actuels de l'établissement en les modernisant, voire en les fermant et en ouvrant d'autres correspondant mieux aux attentes des jeunes volontaires et de leurs employeurs potentiels, comme des personnels de l'établissement.

Afin d'accueillir les jeunes volontaires dans les meilleures conditions et de leur offrir des perspectives d'insertion satisfaisantes, l'EPIDE :

- mène une politique de modernisation de ses centres qui le nécessitent (logement, restauration, chauffage, salles d'enseignement, équipements sportifs et socioculturels, etc.), en intégrant un objectif de développement durable (économie d'énergie, isolation, etc.) qui engendrera à terme des économies d'exploitation. En matière de réhabilitation, l'établissement demandera par exemple aux maîtres d'ouvrage d'appliquer la RT 2005 pour les réhabilitations livrées à partir de 2008 et la RT 2010 par anticipation pour les constructions neuves livrées à partir de 2009, comme cela est exigé par l'aménageur pour le site de Meyzieu ;
- harmonise d'ici à la fin du présent COM la taille de ses centres dont le volume maximal est fixé à 240 places ;
- privilégie, pour l'implantation de nouveaux centres des sites accessibles aux jeunes des quartiers de la politique de la ville.

Section 7

Suivi budgétaire et administratif ; préparation des réunions du conseil d'administration

Afin d'optimiser le suivi de l'exécution du présent contrat, l'EPIDE accélère la mise en place d'une comptabilité analytique correspondant aux objectifs stratégiques et à l'établissement des indicateurs mentionnés dans le présent COM.

L'EPIDE fournit chaque trimestre à ses autorités de tutelle, à savoir les ministères chargés de la défense, de l'emploi et de la ville, ainsi qu'au contrôle général économique et financier (CGEFI) :

- une situation des engagements réalisés ;
- un état des mandats effectués ventilés de manière analytique ;
- une situation de sa trésorerie et de son fonds de roulement ;
- une fiche sur la situation de la consommation du plafond d'emplois.

Les autorités de tutelle assurent, en liaison avec la direction du budget et les services du contrôle général, économique et financier, le suivi budgétaire et administratif de l'EPIDE. Elles fixent les orientations à faire connaître et à débattre au conseil d'administration de l'EPIDE qu'elles préparent conjointement en se réunissant en amont des réunions du conseil d'administration de l'EPIDE. Le conseil d'administration détermine la politique générale de l'établissement (budget, grandes orientations, règlement intérieur, choix des implantations de centres EPIDE, etc.). Il bénéficie du soutien du conseil scientifique mentionné dans la section 8 du titre II du présent COM.

Section 8

Conseil scientifique de l'EPIDE

Sous-section 8.1

Missions

Il sera créé un conseil scientifique de l'EPIDE, chargé par le conseil d'administration de :

- compléter et actualiser régulièrement la définition des concepts fondant la spécificité de l'EPIDE (emploi durable, jeunes en voie de marginalisation, etc.) ;
- suivre les études françaises et étrangères portant sur ce sujet ;
- rédiger des rapports et avis consultatifs sur ces thèmes ; ces documents ne sont pas publics et sont adressés au conseil d'administration de l'EPIDE. Ce dernier peut décider de publier ces travaux.

Sous-section 8.2

Modalités de fonctionnement

Le conseil scientifique se réunit au minimum deux fois par an.

Les rapports et études réalisés par le conseil scientifique sont financés sur les fonds propres de l'EPIDE et font l'objet de cofinancements. Ils seront engagés après acceptation d'un devis par le directeur général de l'établissement.

TITRE III

SUIVI ET ÉVALUATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Section 1

Suivi

Sous-section 1.1

Organisation du suivi

Le conseil d'administration de l'EPIDE est chargé du suivi et de l'évaluation du présent COM. Il inscrit à son ordre du jour ce point au moins une fois par semestre.

Les membres du conseil d'administration peuvent faire appel, pour cette mission d'évaluation, d'un commun accord, à toute personne dont la contribution s'avère utile aux travaux de suivi et d'évaluation.

Sous-section 1.2

Objet du suivi

Le suivi du contrat d'objectifs et de moyens consiste à :

- suivre les actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs mentionnés dans le titre I^{er} du présent COM ;
- permettre l'information réciproque des membres du conseil d'administration sur les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces actions ;
- proposer les ajustements éventuels à envisager et en particulier l'actualisation de la liste des indicateurs et les évolutions des objectifs et modalités d'exécution du présent COM ;
- proposer toutes modalités d'évaluation ;
- solliciter autant que de besoin l'avis du conseil scientifique sur des thèmes et données nécessitant une réflexion et une étude approfondies dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en voie de marginalisation.

Section 2

Indicateurs

Les indicateurs ci-après énumérés visent à mesurer l'état de réalisation des objectifs fixés par le présent COM au fur et à mesure de son exécution dans le temps. Ils sont déclinés dans la mesure du possible en prenant en compte les spécificités des jeunes habitant dans des quartiers couverts par des dispositifs relevant de la politique de la ville. L'EPIDE s'engage à accroître le niveau de précision de ces indicateurs de performance, de qualité de service et d'activité au fur et à mesure de la progression du plan de modernisation du système informatique de l'établissement. Le ministère en charge de l'emploi étudiera le transfert à l'EPIDE d'une version adaptée et actualisée du système d'information Parcours 2.

Sous-section 2.1

Indicateurs de performance

Caractéristiques des jeunes entrants dans les centres EPIDE :

- taux, pour chaque session de recrutement, de jeunes habitant dans des ZUS élargies aux quartiers CUCS (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes intégrés à l'EPIDE). Les parties se fixent pour objectif de passer d'une proportion de 30 % en 2008 à une proportion de 50 % en 2011 de ces jeunes par rapport au total des jeunes recrutés à l'EPIDE ;

- taux trimestriel de départs prématurés avant signature du contrat de volontariat, résiliation, démission, réorientation, exclusion, démission et exclusion... et taux de jeunes présents au terme de la période probatoire (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de contrats signés lors de la session d'admission).

Insertion des jeunes :

- taux trimestriel de sorties vers l'emploi durable, telles que définies dans les tableaux de la section 6 du titre I^{er} ;
- taux trimestriel des autres sorties positives, telles que définies dans les tableaux de la section 6 du titre I^{er} ;
- taux trimestriel des sorties en emploi durable des jeunes habitant dans des ZUS élargies aux quartiers CUCS tels que ceux-ci sont définis au 1^{er} janvier 2008.

L'EPIDE fournit au conseil d'administration des statistiques détaillant ces taux de sortie au bout de huit mois, un an et deux mois après la sortie de l'EPIDE pour tenir compte des nombreux cas de jeunes trouvant un emploi durant cette dernière période. Le tableau présentant les sorties en emploi durable doit les corrélérer :

- au diplôme obtenu ou préparé dans le cadre de l'EPIDE ;
- à des formations qualifiantes obtenues ou préparées dans le cadre de l'EPIDE ;
- à la nature des prescripteurs à l'origine des candidatures des volontaires ;
- au sexe, à la nationalité et la domiciliation des jeunes concernés (habitants de ZUS élargies aux quartiers CUCS, de zones rurales, etc.).

L'EPIDE met également ces données en perspective dans un tableau présentant la typologie des emplois durables obtenus au plan national et par centre EPIDE.

Coûts du dispositif EPIDE :

- durée moyenne du parcours des volontaires (nombre de volontaires intégrés dans une promotion par rapport au nombre de départs mensuels au sein d'une même promotion). Cet indicateur, couplé à celui du coût unitaire annuel de la place en centre EPIDE, permet de calculer le coût unitaire par volontaire ;
- coût unitaire complet de la place ;
- coût unitaire complet et séparé des coûts de structure par volontaire ;
- coûts de formation par volontaire ;
- coûts salariaux et de location ;
- taux trimestriel d'occupation des centres EPIDE.

Sous-section 2.2

Indicateurs de qualité de service et d'activité

Pour l'admission des jeunes dans les centres EPIDE :

- données trimestrielles démographiques relatives aux jeunes entrés à l'EPIDE : moyenne et médiane d'âge, répartition sexuée, situation familiale (à décliner en fonction des critères de marginalisation mentionnés dans l'annexe III du présent COM), répartition par nationalité ;
- données trimestrielles sociales relatives au logement (SDF, foyers, etc.) et aux revenus des jeunes entrés à l'EPIDE (à décliner en fonction des critères de marginalisation mentionnés dans l'annexe III du présent COM) ;
- à compter de 2010, niveaux de formation des jeunes entrants et sortants du dispositif au plan national et par centres EPIDE ;
- répartition des jeunes prescrits et des jeunes effectivement accueillis en fonction de la nature des prescripteurs ou des candidatures spontanées exprimées ;
- à compter de 2010, taux pour chaque session de femmes/hommes et d'étrangers (nombre de ces jeunes par rapport à ceux présents à la session d'admission).

Pour la formation civique et comportementale des jeunes :

- taux trimestriel de jeunes présentés à l'examen du permis de conduire (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes titulaires du code de la route).

Pour l'orientation professionnelle des jeunes :

- taux trimestriel de projets professionnels validés au quatrième mois du parcours (nombre de ces projets par rapport au nombre de jeunes présents au quatrième mois du parcours EPIDE) ;
- répartition trimestrielle des choix professionnels des jeunes (filières choisies par rapport au nombre de projets professionnels validés).

Pour la formation professionnelle des jeunes :

- nombre (donnée trimestrielle) et nature des actions qualifiantes ou diplômantes initiées par les centres au profit des volontaires ;
- nombre (donnée trimestrielle) et nature des actions de formation financées sur crédits EPIDE pour l'ensemble de l'établissement.

Pour l'insertion des jeunes :

- taux annuel en 2009 et, à compter de 2010, taux trimestriel de mises en relation sur des offres d'emploi, effectuées par les chargés d'insertion (nombre de ces mises en relation sur des offres d'emploi par rapport au nombre de jeunes intégrés).

L'ensemble des indicateurs détaillés dans la présente section est regroupé par l'EPIDE dans un tableau de synthèse adressé chaque semestre à ses autorités de tutelle.

Section 3

Durée du contrat d'objectifs et de moyens

La durée du présent contrat d'objectifs et de moyens est fixée à trois ans à compter de sa date de signature par les parties intéressées ; il est valable jusqu'au 31 décembre 2011.

Section 4

Modification du contrat d'objectifs et de moyens

Chaque année le conseil d'administration dresse un bilan des adaptations souhaitables du présent COM. Pour être applicables, ces adaptations doivent être approuvées à la majorité des suffrages exprimés au sein du conseil d'administration ; ces changements ne peuvent toutefois pas porter sur des éléments substantiels du contrat d'objectifs et de moyens (durée, objectifs de coûts, de sorties, en particulier).

Aucun document postérieur ni aucune modification du présent COM qu'elle qu'en soit la forme ne produiront effet entre les parties au présent COM sans prendre la forme d'un avenant dûment daté et signé entre elles.

L'EPIDE et ses autorités de tutelle s'engagent à fournir un projet de contrat d'objectifs et de moyens avant le mois de juin de la dernière année d'exécution du présent contrat.

Section 5

Audits et évaluations

L'exécution des objectifs définis par les parties fait l'objet d'une évaluation externe chaque année. Cette évaluation est sollicitée par le conseil d'administration de l'EPIDE, chargé du suivi et de l'évaluation du présent COM. Elle est fondée sur des audits réalisés par des organismes indépendants et donne lieu à la transmission au conseil d'administration d'un bilan d'exécution et de propositions d'amélioration du présent contrat d'objectifs et de moyens. Sur la durée du COM, une évaluation par expérimentation sociale sera mise en place, en partenariat avec le conseil scientifique de l'EPIDE, pour évaluer l'impact du dispositif sur le devenir des jeunes ayant bénéficié du suivi de l'EPIDE.

ANNEXE I

IMPLANTATION TERRITORIALE DE L'EPIDE

Le présent COM s'inscrit dans une stratégie de consolidation du modèle pédagogique de l'établissement, de renforcement de ses performances dans l'accès à l'emploi des jeunes et de rationalisation des implantations territoriales.

L'enveloppe financière annuelle de 85 M€ (1), fixée pour le présent COM autorise :

1. Le fonctionnement de 20 centres, dimensionnés de la manière suivante au 1^{er} décembre 2008 :

CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12	CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12	CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12	CENTRE	CAPACITÉ d'accueil au 31/12
Alençon	72	Langres	72	Cambrai	48	Saint-Clément	84
Autrans	72	Lanrodec	96	Combrée	72	Saint-Quentin	120
Belfort	60	Marseille	48	Compiègne	180	Strasbourg	72
Bordeaux	84	Monthéry	240	Doullens	192	Val de Reuil	180
Bourges	72	Montry/Haute-Maison	240	Étang-sur-Arroux	60	Burdignin	72

La modification de cette répartition, aura pour objectif d'optimiser l'implantation des centres au regard du vivier de volontaires et de l'accès à l'emploi, selon les priorités suivantes :

- 1) Achever les projets déjà engagés : Marseille (couverture du Sud-Est), Cambrai, Belfort, Strasbourg, Bordeaux ;
- 2) Réorganiser les centres de la région Rhône-Alpes autour d'un seul centre de 240 places ;
- 3) Développer l'offre EPIDE dans le Sud-Ouest en créant un centre à Toulouse ;

(1) Ce montant ne tient pas compte d'un éventuel accroissement des recettes non budgétaires de l'établissement.

4) Adapter l'offre aux besoins de la région parisienne (50 % des jeunes accueillis devant être issus des quartiers de la politique de la ville).

2. L'accueil des volontaires selon la volumétrie suivante :

ANNÉE	ENVELOPPE BUDGÉTAIRE annuelle en M€	NOMBRE de volontaires accueillis	COÛT UNITAIRE par volontaire
2009	85	2 125	40 000
2010	85	2 265	37 500
2011	85	2 430	35 000

ANNEXE II

RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCE DE L'EPIDE

Le rapport annuel de performance comporte les données ci-après énumérées qui sont communiquées par l'EPIDE en début d'année civile à son conseil d'administration.

Recueil et suivi des candidatures :

- un tableau retraçant les candidatures par origines géographiques au niveau national et pour chaque centre ;
- à compter de 2010, un tableau présentant les taux de prescription des candidatures au niveau national et pour chaque centre ;
- un tableau présentant les motifs de refus de candidatures ;
- un tableau suivant les résultats (sorties en emploi durable, issues positives) des jeunes répartis par prescripteur d'origine.

Admission des volontaires :

- un tableau mesurant l'évolution des taux d'abandon, de démission, de résiliation et d'exclusion pour l'EPIDE et pour chaque centre. À compter de 2010, les motifs de ces départs (difficultés de santé, problèmes comportementaux, obtention d'un emploi durable, obtention d'un emploi non durable, d'une formation, etc.) sont également explicités dans ce document ;
- un tableau relatif aux réorientations des jeunes (part des jeunes réorientés, nature des institutions et dispositifs vers lesquels ils ont été dirigés) et aux motifs qui y ont conduit.

Pédagogie :

- un tableau « enseignements » détaillant :
 - le nombre moyen d'heures d'enseignement dispensé (pour la formation comportementale et pour la formation générale) au plan national ;
 - un tableau « diplômes » présentant :
 - le taux de succès de jeunes à l'attestation PSC1 (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes présentés et ayant suivi la formation) ;
 - le taux de jeunes admis aux épreuves théoriques (code de la route) du permis de conduire (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes intégrés dans les centres EPIDE) ;
 - le taux de jeunes présentés aux examens délivrant des diplômes (CFG, DNB, CAP et BEP) homologués par l'éducation nationale (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes intégrés dans les centres EPIDE) et taux de succès (nombre de candidats admis par rapport au nombre de candidats présentés) ;
 - le taux de jeunes ayant obtenu au moins deux modules du PCIE (nombre de ces jeunes par rapport au nombre de jeunes présentés) ;
- un tableau « formations qualifiantes » mesurant :
 - les résultats des chantiers écoles d'application (taux d'insertion vers l'emploi durable, taux de formations qualifiantes délivrées au plan national et par centre), si ce dispositif est créé ;
 - les résultats des plateaux techniques (taux d'insertion vers l'emploi durable, taux de formations qualifiantes délivrées au plan national et par centre), taux de titres, diplômes ou certifications délivrés (nombre de volontaires ayant suivi une formation et nombre de jeunes certifiés, qualifiés ou diplômés par rapport au nombre de bénéficiaires des actions de formation).

Implantations et caractéristiques des centres EPIDE :

- des études d'impact et de faisabilité prenant en compte les huit critères précités dans la sous-section 1.2 du titre I^{er} pour l'implantation des centres EPIDE ;

- un tableau mesurant le taux d'occupation des centres EPIDE, comparativement à l'objectif de 85 % fixé par le présent COM ;
- un tableau présentant les investissements envisagés par centre sur la durée du COM ;
- une fiche sur les cessions de terrain envisagées et possibles ainsi que sur les locations ou sous-locations d'emprises ;
- une fiche signalétique pour chaque centre EPIDE avec sa date de création, d'extension, sa capacité d'accueil, son mode d'occupation (loyer à 2IDE...), son emprise foncière, les équipements en place (sports, activités socioculturelles, etc.), les travaux à y réaliser, les accords de partenariat mis en place localement et, à compter de 2010, les spécificités pédagogiques et les bonnes pratiques du centre, les synergies créées avec d'autres centres EPIDE ;
- les demandes non satisfaites et les listes d'attente de volontaires.

Coûts de l'EPIDE :

- à compter de 2010, un tableau décomposant les coûts de formation par volontaire en plusieurs postes (enseignement interne, achats de formation externes, frais d'examen dont permis de conduire, logement, restauration, transport, coût d'utilisation et d'amortissement des locaux, des matériels pédagogiques, des équipements sportifs et culturels, etc.) ;
- un tableau présentant les coûts unitaires par volontaire en séparant les coûts de structure des autres coûts dans les conditions définies à la section 9 du titre I^{er} du présent COM ;
- un tableau comparant ces coûts, le cas échéant sur la base d'études du conseil scientifique, à ceux de dispositifs similaires en France et/ou à l'étranger (orphelins apprentis d'Auteuil, Canada, Grande-Bretagne, etc.) ;
- un tableau présentant l'évolution des coûts salariaux et de location.

Sorties de l'EPIDE :

- un tableau détaillant les différents modes de sortie des volontaires de l'EPIDE (emploi durable, autres issues positives, insertion formation) en corrélant les sorties en emploi durable :
 - au diplôme obtenu ou préparé dans le cadre de l'EPIDE ;
 - à des formations qualifiantes obtenues ou préparées dans le cadre de l'EPIDE ;
 - à la nature des prescripteurs à l'origine des candidatures des volontaires ;
 - au sexe, à la nationalité et la domiciliation des jeunes concernés (habitants de ZUS élargies aux quartiers CUCS tels que définis au 1^{er} janvier 2008, etc.) ;
- un tableau détaillant le nombre de jeunes ayant trouvé un emploi durable à l'issue de leur passage à l'EPIDE (au bout de huit mois, un an et deux ans) ;
- un tableau présentant la typologie des emplois durables obtenus au plan national et par centre EPIDE.

ANNEXE III

DOSSIER TYPE D'ADMISSION DES VOLONTAIRES

Cette annexe comporte :

- une fiche de suivi des entrées de volontaires par organismes prescripteurs (entrées, déroulement de parcours, sorties) ;
- une fiche de suivi des jeunes ayant candidaté de façon spontanée ;
- un tableau récapitulatif des critères de non-admission dans l'établissement ;
- une fiche sur les éléments de diagnostic des situations de marginalisation de jeunes ;
- d'autres éléments, le cas échéant.

Lors de l'entretien de motivation, les directeurs de centres attachent une importance particulière à accueillir des jeunes en voie de marginalisation dont le profil peut correspondre à tout ou partie du faisceau de critères suivants :

- sociaux (situation et conditions de logement, enfance en danger/maltraitance/situation grave pendant l'enfance – fugue, tentative de suicide, divorce, décès, séparation, maladie, handicap, degré de recours aux éducateurs spécialisés, isolement social/perte de liens sociaux, de pratiques sociales dont l'absence de loisirs, d'activité associative, syndicale, politique, familiale, professionnelle ou relevant d'une communauté, degré de recours aux travailleurs sociaux) ;
- familiaux (caractère déstructuré de la famille/éclatement familial, situation matrimoniale – célibat, vie en couple, charges de famille, famille nombreuse, nombreux enfants en bas âge, absence d'un entourage familial ou relationnel en position d'autorité légitime) ;
- économiques (seuil de pauvreté/situation de difficultés financières, allocataire ou bénéficiaire d'un minimum social, difficulté d'accès à un emploi qualifié, degré – absence ou faiblesse – de perspective de promotion sociale, impossibilité d'aide matérielle de tiers ou d'hébergement par des tiers, degré d'accès au système bancaire, degré – absence ou faiblesse – de préservation des ressources) ;
- scolaires (retard ou difficultés repérées au cours et au terme de la formation initiale, situation de décrochage scolaire, illettrisme, absence de maîtrise des avoirs de base) ;

- judiciaires (délinquance juvénile, condamnation judiciaire) ;
- sanitaires (état de santé physique et/ou psychique dégradé, conduites addictives à risque, degré – absence ou faiblesse – du recours à des soins médicaux, absence d'affiliation à un régime de protection sociale) ;
- psychologiques (degré de confiance envers autrui et envers les institutions, degré de satisfaction à l'égard de l'existence, degré de dévalorisation/sentiment d'inutilité, absence d'estime de soi).

ANNEXE IV

PROJET PÉDAGOGIQUE

Cette annexe comporte une description, selon les centres concernés, à compter de la fin 2009, des contenus des enseignements et de leur mode de délivrance, de la nature des matériels pédagogiques, une présentation des emplois du temps hebdomadaires types, des qualifications des intervenants, des diplômes actuellement ou prochainement préparés, etc.

Les dispositions suivantes sont mises en œuvre pour faciliter l'application du projet pédagogique de l'EPIDE :

- les classes ont environ quinze élèves ce qui permet un suivi individuel des volontaires par les enseignants ;
- le recours aux cours magistraux est limité au maximum. L'enseignant, après avoir exposé dans les premières minutes du cours la technique à maîtriser, doit privilégier un travail par binômes ou trinômes ;
- l'enseignement s'appuie sur une mise en situation concrète. Toute transmission du savoir doit impliquer la démonstration ou l'application pratique de ce savoir ;
- l'enseignement est pluridisciplinaire : il fait appel à des savoirs divers ;
- un travail pédagogique d'équipe, associant enseignants, chargés d'insertion professionnelle et cadres de contact est développé ;
- l'enseignement est complété chaque jour par des activités dirigées permettant de s'assurer de la maîtrise réelle des savoirs ;
- l'évaluation du comportement est continue.

Parallèlement, le volontaire se voit proposer au cours du premier contrat diverses formations diplômantes complémentaires :

- premiers secours civiques de niveau 1 (PSC 1) ;
- attestation de sécurité routière (ASR) ;
- épreuves théoriques et pratiques du permis de conduire B ;
- initiation à l'informatique qui s'appuie sur la préparation du « passeport de compétences informatiques européen » (PCIE).

1. Des éléments de contexte qui nécessitent une redéfinition des objectifs de résultat

Initialement conçu comme une simple transposition du service militaire adapté, le dispositif EPIDE a trouvé aujourd'hui son point d'équilibre et développé sa propre personnalité, tenant compte tant des caractéristiques du public métropolitain que de l'offre d'insertion et de formation disponible par ailleurs. Après pratiquement trois ans de fonctionnement, l'EPIDE a achevé sa phase initiale de déploiement, et affirmé son caractère original en tant que projet éducatif à la fois individualisé et global, visant à une insertion durable au travers d'une offre intégrée de formation.

Lancé dans le cadre du plan de cohésion sociale et placé sous la double tutelle du ministère de la défense et du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le dispositif EPIDE devient aussi un opérateur de premier rang de la nouvelle politique voulue par le Gouvernement en faveur des banlieues, ce qui a conduit à l'inscription du ministère de la ville et du logement parmi les tutelles.

Engagé désormais dans une phase de consolidation des acquis, d'évaluation et d'amélioration de sa performance, l'établissement a souhaité définir avec ses tutelles les objectifs stratégiques qui guideront l'action pour la période 2009-2011, ainsi que les moyens alloués lui permettant d'atteindre ces objectifs (contrat d'objectifs et de moyens).

Il s'agit de redéfinir en conséquence pour la période couverte par le COM et en pleine cohérence avec celui-ci, les objectifs de résultats assignés à l'établissement.

2. L'appréciation de l'effectif de référence

L'effectif de référence est défini par le nombre de jeunes volontaires issus de la même session d'accueil et présents dans les centres au terme de la période de probation, constituant une promotion dite « stabilisée » sur laquelle s'appliquent les objectifs et les indicateurs relatifs aux résultats opérationnels de l'EPIDE.

Le système d'information dont dispose aujourd'hui l'établissement ne permet pas d'envisager la prise en compte de cette donnée de façon individualisée.

La période de probation n'est donc pas liée à la signature individuelle du contrat de volontariat. C'est une période « préfixe » réputée courir du premier jour du mois de la session d'accueil au dernier jour du mois qui suit.

Exemple : trois candidats, intégrés comme volontaires pour l'insertion lors de la session d'accueil d'octobre les 2, 8 et 15/10, entreront dans la promotion stabilisée d'octobre le 1^{er} décembre, s'ils demeurent toutefois présents à cette date aux effectifs du centre.

Il appartient aux directeurs de centre durant cette période d'évaluer les capacités du volontaire à poursuivre le parcours d'insertion proposé par l'EPIDE, en vérifiant notamment sa capacité à s'inscrire dans un cadre de vie collectif, en identifiant les premiers éléments objectivant sa motivation, en mesurant l'adéquation entre les besoins réels du jeune et la réponse proposée, et en procédant, le cas échéant, à sa réorientation sur une structure ou un organisme plus approprié.

Pour en faciliter la réalisation, des objectifs, les directeurs de centre sont autorisés durant la phase d'admission à procéder à un sur-recrutement, plafonné à hauteur de 10 % de l'objectif à atteindre et dans la limite de capacité d'accueil des centres.

Compte tenu du nombre de sessions ouvertes annuellement, ceci conduit à devoir gérer ce léger sureffectif pendant cinq mois avec un dimensionnement des ressources humaines qui reste néanmoins calé sur le document unique d'organisation (DUO) correspondant à l'objectif assigné. D'une façon générale et constante, au-delà des fluctuations d'effectifs liées aux admissions ainsi qu'aux sorties, le taux d'occupation des centres ne devra en aucun cas se situer en deçà de 85 % des derniers objectifs fixés.

Par ailleurs, durant la période probatoire, l'EPIDE perd jusqu'à présent en moyenne 28 % des volontaires intégrés. Ce taux, par trop élevé, devra être progressivement réduit, pour atteindre 18 % en 2011.

Cette marge de progrès durant cette période reste toutefois conditionnée par la capacité, des cadres intervenant sur le champ du comportemental à placer le volontaire sur un rythme élevé, à lui permettre de se confronter journalièrement à la réalité efforts/résultats, et à mettre en place un relationnel interne qui l'encourage, le valorise et conforte sa motivation.

3. Les indicateurs d'activité et de qualité de service

Le programme pédagogique de l'EPIDE comprend un bouquet de formations très dense et diversifié, qui vise à placer le volontaire dans un rythme élevé, à lui permettre de se confronter journalièrement à la réalité efforts/résultats.

Tout autant qu'ils encouragent et valorisent le volontaire au long de son parcours, contribuant à créer ce terreau fondamental – estime de soi, confiance et autonomie – sans lequel nulle réussite n'est possible, les attestations, brevets, examens et diplômes préparés témoignent aussi de la qualité d'ensemble de l'offre de services mise en œuvre par les équipes éducatives.

En la matière, il s'agira d'atteindre les taux de réussite suivants :

- obtention du certificat de formation générale : 85 % ;
- obtention d'autres diplômes homologués par l'éducation nationale (DNB, CAP, BEP) : 70 % ;
- obtention d'au moins 2 modules du PCIE (initiation à l'informatique) : 70 % ;
- brevet de secourisme ou équivalent (PSC1, SST) : 90 % ;
- attestation de sécurité routière (ASR) : 90 % ;
- examen du code de la route : 50 % des jeunes présentés ;
- examen du permis de conduire : 75 % des jeunes présentés ;
- brevet du service civil volontaire : 2009, 60 % des jeunes présents au terme de la période probatoire ; 2010, 65 % des jeunes présents au terme de la période probatoire ; 2011, 70 % des jeunes présents au terme de la période probatoire.

Les documents internes de référence en matière de pédagogie sont les suivants :

- mémento pédagogique ;
- mémento de la formation comportementale ;
 - catalogue des cas concrets ;
 - guide de l'administration au quotidien ;
- mémento de la formation générale ;
- mémento de la formation professionnelle ;
- directive relative aux parcours d'insertion (objectifs, orientation, pilotage et suivi des parcours).

ANNEXE V

ACCORDS DE PARTENARIAT

Cette annexe rassemble :

- les protocoles régionaux de partenariat signés entre l'EPIDE et les préfets de région, la présentation d'un projet de fondation ainsi que les accords passés par l'EPIDE avec le ministère de l'éducation nationale, le ministère de l'intérieur, le CNML, le réseau des missions locales, les écoles de la deuxième chance, l'association pour la formation professionnelle des adultes – AFPA, les collectivités territoriales, la SNCF, etc. ;
- une fiche de présentation des modes de relation avec les entreprises (modalités de contacts, nature des priorités sectorielles, processus de circulation des offres d'emploi et de mutualisation des informations entre centres, informations recueillies en terme de prérequis, de besoins quantitatifs et qualitatifs de recrutement à court et moyen terme, de niveaux de rémunération, de types de contrats, de perspectives de carrière pour les jeunes...).

La politique des partenariats avec les entreprises est menée au plan multirégional ou national et se décline au niveau de chaque centre. La présente annexe comporte de ce fait une liste des accords conclus chaque année avec des entreprises, les principaux axes de collaboration prévus par ces accords ainsi que leur modalité d'exécution locale.

Concernant les grandes entreprises, des conventions ont déjà été signées au niveau national avec le groupe Flunch, la fédération du bâtiment, la fédération nationale des travaux publics, le groupe GTM, Vedior Bis, le groupe Colas, le groupe Vinci, l'AFT-IFTIM, Avenance Entreprises (Groupe Elior), le groupement des professions de services, Eiffage, l'association de la prévention routière, Bouygues Construction, l'association française de la relation client (AFRC) et d'autres accords sont actuellement en cours de finalisation. A titre d'exemple, Colas (travaux publics) a déjà embauché une trentaine de jeunes *via* des contrats de professionnalisation débouchant sur des CDI ; Avenance entreprises (restauration collective) a proposé à près de 20 jeunes des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, pouvant également déboucher sur des CDI.

Ces accords de partenariat portent avant tout sur l'insertion professionnelle des jeunes ; des présentations de métiers dans les centres, des stages de découverte ou d'évaluation en milieu de travail précèdent l'accès à un contrat de travail (contrat en alternance, CDD égal ou supérieur à six mois, CDI). Ces accords de partenariat peuvent également englober la formation ou la préformation professionnelle des jeunes.

Enfin, pour quelques cas, les accords avec certains acteurs économiques portent sur le « sponsoring » ou le mécénat : financement par la Fondation de la fédération française du bâtiment d'espaces culturels (bibliothèques, cyberspace) dans huit centres, projets en cours d'étude avec la fondation Décathlon, Pro BTP et La France mutualiste.

Dans le cadre de ces accords, l'EPIDE prend sept engagements vis-à-vis des employeurs :

- accès à des jeunes motivés du fait de leur volontariat et des acquis comportementaux et scolaires obtenus après plusieurs mois dans un centre ;
- des jeunes prêts à intégrer le monde du travail : les équipes pédagogiques évaluent régulièrement les jeunes et ne proposent aux entreprises que celles et ceux qui satisfont aux exigences du partenaire ;
- un parcours de formation adapté en fonction des besoins de chaque entreprise ;
- un interlocuteur dédié dans chaque centre, facilitateur de l'insertion professionnelle du jeune aux côtés de l'entreprise ;
- un suivi post-embauche de chaque jeune d'une durée de six mois, assuré par ce référent qui réalise pendant cette période les médiations nécessaires auprès de l'employeur. Dans ce cadre l'EPIDE peut proposer, aux volontaires en recherche active d'emploi, en formation professionnelle ou en contrat de travail qui seraient dans l'incapacité de se loger et en fonction de leurs capacités, un hébergement ;
- un soutien et un accompagnement sur les sujets périphériques susceptibles de parasiter l'insertion du futur salarié ;
- un accès aux contrats aidés du secteur non marchand visant à faciliter l'emploi des jeunes.

L'EPIDE noue également des partenariats au niveau national avec la Direction du service national (DSN), le CNML, les ministères de l'éducation nationale, de l'agriculture et de la pêche. Orientés essentiellement sur le recrutement des volontaires (convention signée avec le CNML et avec la DSN) et des enseignants (convention signée avec le ministère de l'éducation nationale), le parcours pédagogique (convention liant l'EPIDE avec le ministère de l'éducation nationale et celle le liant avec le ministère de l'agriculture et de la pêche) et l'insertion des volontaires, ces partenariats sont déclinés à l'échelle locale par chaque centre EPIDE.

Ces accords, signés au niveau national, sont déclinés localement par les centres EPIDE qui développent des partenariats et des actions similaires avec les entreprises, les associations (associations liées à la politique de la ville, maisons de quartiers, centres de planification familiale...) et les institutions (missions locales, mairies, préfectures, conseils régionaux et généraux...), situées à proximité des établissements.

La réflexion conduite aujourd'hui par l'établissement l'amène ainsi à envisager de colocaliser sur certains sites un centre de formation propre à une entreprise, fonctionnant à ses frais, et un centre EPIDE. Cette proximité permettrait la mise en commun des locaux de restauration, d'enseignement, de sports et de loisirs, minorant ainsi les coûts pour les deux parties.

ANNEXE VI

STRATÉGIE DE COMMUNICATION DE L'EPIDE

Objectifs :

- Accroître la notoriété de l'établissement et de son offre de services ;
- Préciser et enrichir son contenu d'image (statut de l'établissement civil versus militaire, contenu du programme pédagogique, réalité concrète de l'offre, résultats, etc.) ;
- Développer son attractivité en particulier auprès des publics prioritaires, en apportant la preuve de sa pertinence.

Publics cibles :

Publics prioritaires ou « cœurs de cible » : il s'agit des « clients » et des partenaires opérationnels de l'EPIDE que sont :

- les jeunes et les réseaux de prescripteurs à leur contact (ML, PAIO, agences locales de Pôle emploi, associations, BSN / CSN...) ;
- les acteurs économiques, dont notamment les entreprises.

Public élargi : outre les publics prioritaires indiqués ci-dessus, il s'agit des publics et partenaires institutionnels ainsi que des relais d'opinion (dont les journalistes) susceptibles de développer une image positive de l'établissement et de faciliter la mise en relation des centres avec leurs partenaires opérationnels.

Positionnement/promesse en termes de communication :

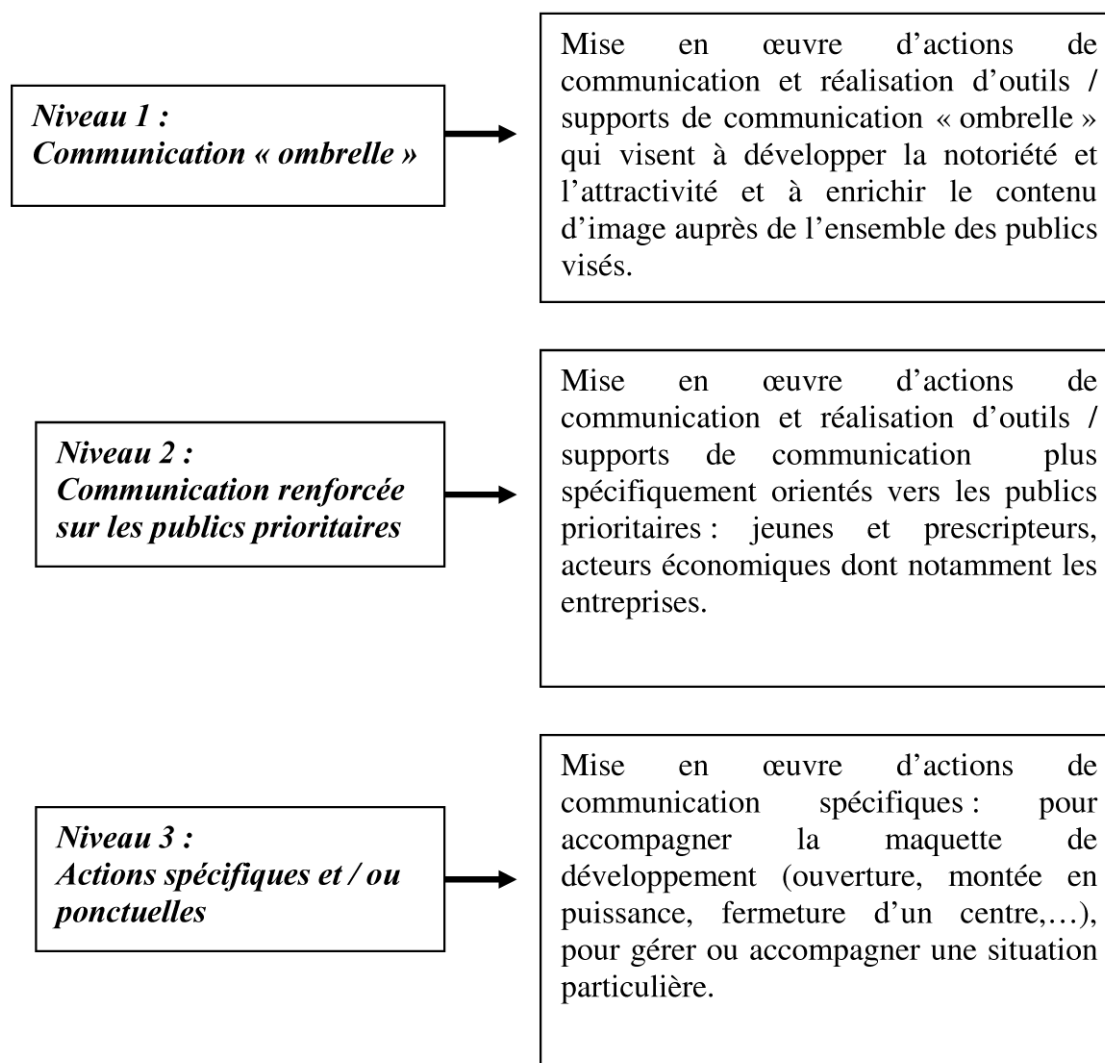
L'EPIDE, une solution originale pour l'insertion professionnelle de jeunes en difficulté et adaptée aux besoins de jeunes sans qualification professionnelle, ni emploi ou en voie de marginalisation comme aux attentes des entreprises.

Justifications de la promesse :

- une offre de services globale qui agit sur les quatre composantes nécessaires à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes accueillis dans les centres (socialisation, orientation, formation et insertion professionnelle) à travers le parcours pédagogique proposé et les trois modules qu'il comprend ;
- une réponse adaptée aux besoins de certains jeunes et aux attentes des employeurs sur des secteurs d'activités en tension ;
- une offre spécifique non concurrente de celles d'autres acteurs agissant sur les mêmes problématiques, compte tenu du public auquel elle s'adresse et du principe de volontariat de la part des jeunes sur lequel elle s'appuie ;
- des engagements vis-à-vis des entreprises qui facilitent la mise en œuvre des partenariats pour l'emploi des jeunes ;
- la caution d'un établissement public administratif, soutenu par trois ministères de tutelle, gage du sérieux de l'offre ;
- des résultats qui témoignent de la pertinence et de la légitimité du dispositif.

Stratégie de communication :

a) Elle comporte trois niveaux :



b) Elle est définie et pilotée par la direction marketing et communication et mise en œuvre conjointement par la direction du marketing et de la communication et les centres.

Le siège :

- définit la stratégie de communication et le plan d'actions ;
- joue un rôle de conseil et de soutien des centres ;
- crée et réalise les supports de communication communs pour l'ensemble des besoins du siège et des centres (cohérence d'image et économies d'échelle pour la fabrication) ;
- gère les relations presse et relations publiques d'envergure nationale (et locales aux côtés des centres lorsqu'il s'agit de média ou d'actions majeures) ;
- prospecte les entreprises d'envergure nationale pour engager des partenariats qui seront déclinés localement par les centres et les responsables régionaux de ces sociétés.

Les centres :

- mettent en œuvre et déclinent localement la stratégie de communication auprès des publics cibles et notamment des publics prioritaires ;
- gèrent les relations presse et relations publiques d'envergure locale ;
- prospectent les partenaires opérationnels locaux.

Plan d'actions :

Le plan d'actions est défini chaque année en fonction des objectifs et des publics visés mais également en fonction des contraintes budgétaires et contextuelles notamment.

Ces contraintes infléchissent alors le plan de communication initial : maintien, réduction ou abandon de certaines des actions initialement prévues.

Niveau 1 : actions/supports de communication « ombrelle »

Une politique de relations presse pro-active afin de mieux faire connaître, mieux faire comprendre et mieux faire apprécier ce qu'est l'établissement et la nature de son offre de services.

La réalisation, l'actualisation régulière et la promotion du site Internet de l'EPIDE qui constitue un vecteur de fréquentation de plus en plus important pour de nombreux publics.

La brochure institutionnelle qui présente l'établissement et son offre de services.

Niveau 2 : communication renforcée vis-à-vis des publics prioritaires

Communication en direction des jeunes et des réseaux de prescripteurs.

ACTIONS	SUPPORTS/OUTILS
Journées « portes ouvertes » dans les centres.	Stands parapluie Kakemonos
Participation des centres à des forums, manifestations, salons.	Affichettes + dépliants jeunes + dépliants centres + DVD jeunes utilisés par les centres et remis également par les centres à leurs réseaux de prescripteurs. Le siège se charge d'approvisionner les prescripteurs non situés sur le territoire géographique des centres.
Rencontres des prescripteurs.	
Information par le siège des prescripteurs situés sur des régions non couvertes par l'EPIDE.	
Communication sur l'actualité de l'EPIDE (développement, offre de services, etc.).	Lettre externe (3 à 4 N ^{os} /an) routée par le siège auprès de l'ensemble des prescripteurs + stocks livrés aux centres.

Communication en direction des acteurs économiques et des entreprises.

ACTIONS	SUPPORTS/OUTILS
Journées « portes ouvertes » dans les centres et invitations lors d'événements tels que les remises de diplômes.	Stands parapluie Kakemonos Brochure institutionnelle + dépliants centres + DVD entreprises utilisés par les centres et remis également par les centres aux acteurs économiques locaux majeurs. Le siège utilise les mêmes outils pour les entreprises d'envergure nationale.
Participation des centres à des forums, manifestations, colloques, salons.	
Organisation de visites de centres.	

ACTIONS	SUPPORTS/OUTILS
Communication sur l'actualité de l'EPIDE (développement, partenariats noués, témoignages d'employeurs et de jeunes, etc.).	Lettre externe (3 à 4 N ^{os} /an) routée par le siège auprès de l'ensemble des prescripteurs + stocks livrés aux centres.

La politique de relations presse pro-active (*cf.* : communication « ombrelle ») constitue un vecteur de communication important pour développer l'attractivité de l'établissement auprès des employeurs.

Niveau 3 : actions de communication spécifiques et/ou ponctuelles

Ces actions se définissent en fonction du besoin : relations presse et participation à des réunions publiques d'information avant l'ouverture d'un centre, par exemple (dossier de presse spécifique, remise de documentation, projection DVD...).

ANNEXE VII

TEXTES FONDAMENTAUX RÉGISSANT LE FONCTIONNEMENT DE L'EPIDE

Code du service national et ses articles L. 130-1 à L. 130-4.

Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

Loi n° 2008-493 du 26 mai 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place, au sein des institutions de la défense, d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion.

Décret n° 2005-886 du 2 août 2005 relatif à la discipline générale s'appliquant aux volontaires pour l'insertion au sein des centres de formation de l'établissement public d'insertion de la défense.

Décret n° 2005-887 du 2 août 2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public d'insertion de la défense.

Décret n° 2005-888 du 2 août 2005 relatif à l'allocation et à la prime versées aux volontaires pour l'insertion.

Arrêtés du ministre de la défense pris en application des précédents décrets.

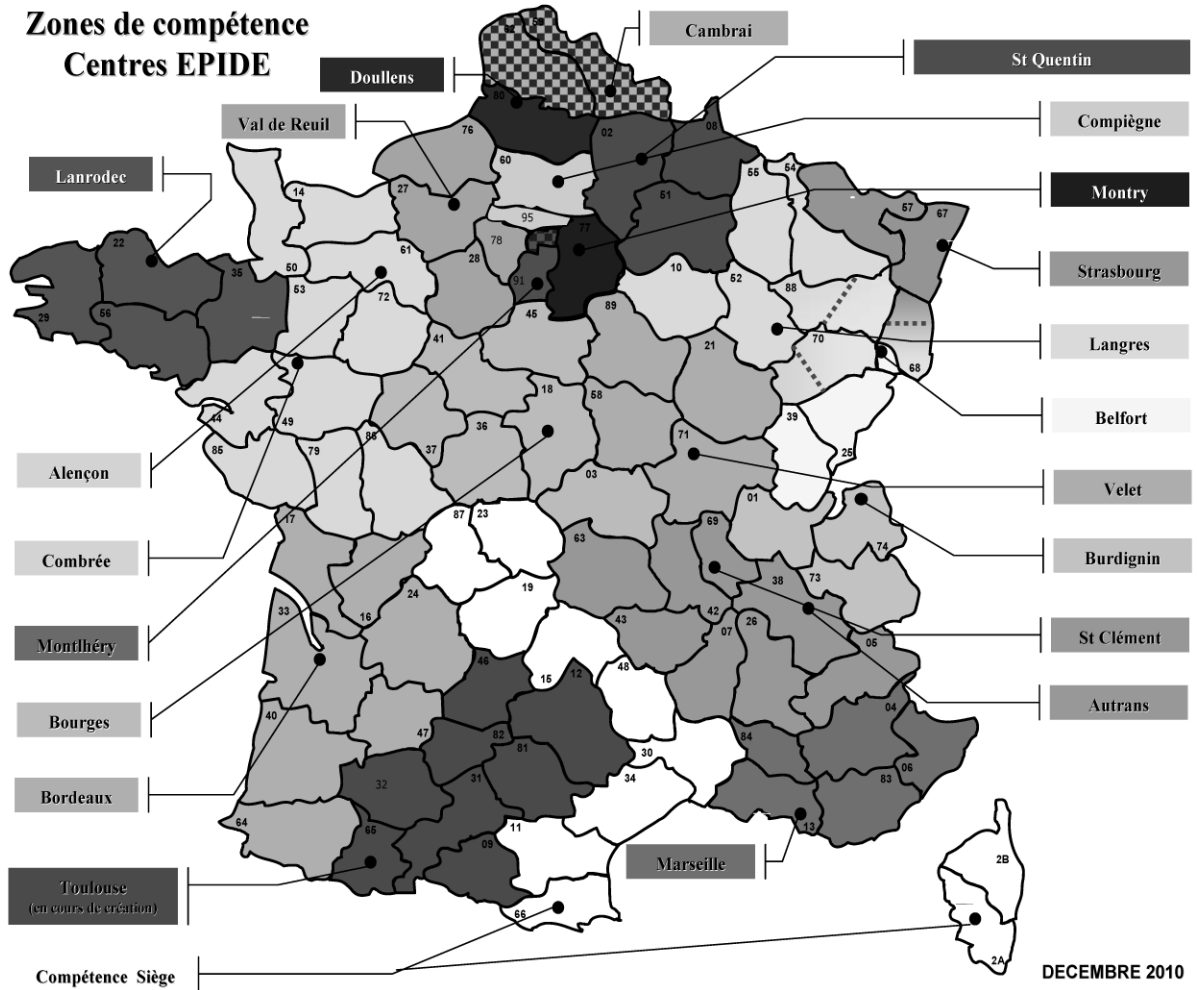
Règlement intérieur de l'EPIDE.

ANNEXE II

ZONES ET CARTE DES COMPÉTENCES EPIDE

CENTRES	DÉPARTEMENTS ATTRIBUÉS	BUREAUX DU SERVICE NATIONAL
Alençon	14, 50, 61, 72	Caen, Rennes
Autrans	05, 07, 26, 38	Varces, Nice, Lyon
Belfort	25, 39, 68 (Altkirch, Illzach, Mulhouse, Saint-Louis, Thann) ; 70 (Héricourt, Lure) ; 88 (Saint-Dié, Remiremont, Epinal) ; 90	Montbéliard, Strasbourg, Nancy
Bordeaux	16, 17, 24, 33, 40, 47, 64	Bordeaux, Pau, Poitiers
Bourges	03, 18, 36, 37, 41, 45	Tours, Clermont
Burdignin	01, 73, 74	Varces, Lyon
Cambrai	59, 62 mutualisés avec Doullens et Saint-Quentin	Valenciennes
Combrée	44, 49, 53, 79, 85, 86	Nantes, Rennes, Poitiers
Compiègne	60, 95	Compiègne, Versailles
Doullens	80, 59, 62 mutualisés avec Cambrai et Laon (Saint-Quentin)	Compiègne, Valenciennes
Langres	10, 52, 54, 55, 70 (Ars-lès-Gray) ; 88 (Neufchâteau) + pour la partie nord du 21 l'antenne de Is-sur-Tille ainsi que les villes de Quétigny, Chevigny, Saint-Apolinaire (le reste du département est attribué au centre de Velet)	Nancy, Chalons, Montbéliard
Lanrodec	22, 29, 35, 56	Brest, Rennes
Marseille	04, 06, 13, 83, 84	Marseille, Nice
Monthéry	91, 92, 94 (Cachan, Fresnes, Maisons-Alfort, Orly, Villeneuve-Saint-Georges, Vitry-sur-Seine) ; 75 (11 ^e et 14 ^e)	Paris, Versailles
Montry	77, 93, 94 (Boissy-Saint-Léger, Créteil, Fontenay-sous-Bois, Le Perreux, Le Plessis-Trévise) ; 75 (13 ^e , 18 ^e et 19 ^e)	Paris, Versailles
Saint-Clément	42, 43, 63, 69	Clermont, Lyon
Saint-Quentin	02, 08, 51, 59, 62 mutualisés avec Doullens et Cambrai	Chalons, Compiègne
Strasbourg	57, 67, 68 (Colmar)	Strasbourg, Nancy
Val-de-Reuil	27, 28, 76, 78	Rouen, Versailles, Tours
Velet	21, 58, 71, 89	Dijon
Toulouse (en cours de création)	06, 12, 32, 46, 65, 81	Toulouse
Siège	11, 15, 19, 2A, 2B, 23, 30, 31, 34, 66, 82, 87	Limoges, Perpignan, Nîmes

CARTE DES ZONES DE COMPÉTENCE



ANNEXE III

LISTE DES PARTENAIRES ÉVENTUELS DES CENTRES EPIDE POUR LA PRISE EN CHARGE DES JEUNES VOLONTAIRES

Acteurs institutionnels

Conseil régional.
Conseils généraux (services sociaux et d'insertion).
Autres collectivités territoriales (mairies, EPCI).
Réseau des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).
Direction régionale de Pôle emploi.
Centres d'information et d'orientation (CIO), centres d'information et de documentation jeunesse (CIDJ).
Bureaux et centres du service national (BSN et CSN).
Mission générale d'insertion des jeunes du ministère de l'éducation nationale.
Maisons de l'emploi.
Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE).
Réseau CAP Emploi.
Centres communaux d'action sociale.

Acteurs privés

Entreprises.
Fondations.
Organismes de formation (AFPA, CFA...).
OPCA.
Organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, CGPME, CAPEB, FFB...).
Entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion.

Acteurs associatifs

Associations d'éducation et de prévention spécialisée financées par les conseils généraux.
Associations liées à la politique de la ville.
Associations, maisons et régies de quartiers.
Réseaux de parrainage (ECTI, EGEE, IMS, réseaux de parrainage portés par les missions locales...).
Associations intermédiaires.
GEIQ.
Écoles de la deuxième chance.

ANNEXE IV

OFFRE D'INSERTION DE L'EPIDE SUR LE TERRITOIRE

Une offre de service globale et originale

L'EPIDE propose aux jeunes bénéficiaires du dispositif un parcours d'évolution personnelle qui les mène à l'emploi.

Il s'agit de les mettre en capacité de dépasser les difficultés psychiques, cognitives et sociales qui ne leur permettent pas d'être aujourd'hui reconnus par les entrepreneurs comme des collaborateurs possibles.

L'offre de service de l'établissement, déployée à cette intention, est originale par la globalité de sa réponse.

Elle fournit un cadre de vie structurant et sécurisant qui développe les compétences de savoir-être nécessaires à la vie en collectivité.

Elle autorise la mise en œuvre d'un parcours fait d'apprentissages multiples et d'un travail d'orientation et d'insertion professionnelle dont l'individualisation et l'accompagnement sont de nature à construire, chez ces jeunes, la confiance en soi suffisante pour les rendre autonomes et donc employables.

Elle se compose :

1) D'un cadre de vie structurant et sécurisant qui libère l'esprit des contraintes matérielles et des pressions culturelles et qui permet l'apprentissage de la vie en collectivité avec :

Un règlement et des coutumes inspirés du modèle militaire qui donnent un sentiment d'appartenance.

La réponse aux besoins fondamentaux (manger, dormir, être en sécurité, être respecté).

Une structure conviviale qui accueille les jeunes en internat du lundi au vendredi.

La présence permanente d'accompagnateurs à l'écoute des difficultés rencontrées par le jeune et capables de lui apporter le soutien dont il a besoin.

2) D'un parcours de formation individualisé et accompagné qui construit les personnes et les valorise avec :

L'instauration d'une relation d'aide faite de bienveillance et de juste distance pour créer autour du jeune un environnement rassurant qui lui permettra de s'engager dans une relation de confiance avec autrui et de sortir de ses enfermements psychiques et d'avoir, à terme, une vision plus positive de lui-même.

Un programme de formation adapté aux besoins du jeune dont il trouvera aisément le sens tout en pouvant suivre ses progrès par des échanges directs avec ses formateurs. Il comprend :

- une pédagogie active, individualisée et adaptée au public en difficulté ;
- une remise à niveau des fondamentaux scolaires corrélée avec le projet professionnel ;
- une formation à l'informatique qualifiante (PCIE) ;
- une large place donnée aux activités physiques et sportives pour retrouver une bonne condition physique ;
- de nombreuses activités d'expression artistiques et culturelles pour donner de l'aisance et faciliter la communication.

Un parcours citoyen qui lui procure une image valorisée de la société et lui montre sa place. Il comprend :

- une formation civique fondée sur les valeurs de la République française ;
- la participation à des actions civiques ou humanitaires ou de solidarité ;
- un séjour de cohésion dont les dominantes sportives et culturelles développent le sens de la solidarité et du vivre ensemble ;
- une formation au secourisme qui débouche sur une qualification SST en lien avec le projet professionnel.

3) D'une orientation professionnelle avec :

Un accompagnement qui positionne le jeune en acteur responsable de son choix professionnel.

Une sécurisation du projet au travers différents outils de validation.

Une implication forte des grandes entreprises partenaires dans la phase de découverte des métiers qui permet d'agir sur les représentations négatives attachées à certaines filières et de dépasser les stéréotypes masculin-féminin.

4) D'une formation professionnelle en s'adossant prioritairement aux dispositifs de droit commun avec :

Des moyens d'intervention dédiés aux équipes insertion-formation pour répondre aux besoins des employeurs, ou mettre en adéquation les compétences des volontaires et les pré-requis exigés par le métier.

Des collaborations techniques et financières recherchées avec les opérateurs de formation publics ou privés, ou les grandes entreprises partenaires (plates-formes pédagogiques).

5) D'une insertion professionnelle ancrée dans les politiques territorialisées de l'emploi et de la ville avec :

Une politique de développement des partenariats avec les grands comptes, mais aussi avec les entreprises locales et les relais sociaux économiques.

Une prospection soutenue des offres d'emploi, orientée en fonction du projet professionnel du jeune.

La mise en place d'ateliers (bourse de l'emploi, TRE, rédaction du CV, simulation d'entretiens d'embauche...) qui responsabilisent le volontaire et optimisent ses chances d'aboutir.

Une mutualisation et une capitalisation des bonnes pratiques afin d'accélérer la professionnalisation des équipes et tendre à une meilleure efficacité d'ensemble.

Un suivi post-embauche qui sécurise la trajectoire professionnelle du jeune et permet d'effectuer, le cas échéant, les médiations nécessaires.

6) D'un accompagnement social avec :

Un soutien et un appui apportés au jeune pour lui permettre de régler les problèmes périphériques qui constituent un frein à sa démarche professionnelle, voire à son maintien dans l'emploi.

Une animation assurée par le siège et une mise en œuvre déconcentrée au niveau des centres du fait de la dimension souvent locale des politiques, des acteurs, des dispositifs et des moyens.

Une action orientée prioritairement sur la santé, la mobilité et le logement, avec notamment une sensibilité forte à la sécurité routière qui se traduit par le passage des tests ASR, une formation au code de la route et un soutien financier à la préparation des épreuves pratiques (conduite) du permis de conduire.

ANNEXE V

EXEMPLE TYPE DE PROTOCOLE RÉGIONAL

Modèle type de protocole régional de partenariat entre l'État, le conseil régional, les acteurs du SPER signataires et l'Établissement public d'insertion de la défense (EPIDE)

Entre

L'État, représenté par le préfet de la région...,

et

Le conseil régional de..., représenté par son président

et

Le(s) partenaire(s)...

et

L'Établissement public d'insertion de la défense, représenté par son directeur général

Ci-après dénommés « Les parties »,

Maquette type

PRÉAMBULE

Le présent protocole définit un cadre de partenariat régional entre l'EPIDE, l'État, le conseil régional (éventuels autres partenaires signataires : collectivités territoriales, écoles deuxième chance, associations de la politique de la ville, association régionale des missions locales...). Ces engagements précisent et déclinent ceux pris dans les contrats d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes conclus en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et dans le contrat d'objectifs et de moyens du 2 février 2009 de l'Établissement public d'insertion de la défense, mis en annexe du présent document.

Article 1^{er}

Objet

Les parties contribuent à la réalisation des objectifs qu'elles se fixent au niveau territorial.

S'accordant sur un diagnostic de l'emploi des jeunes (notamment issus des quartiers sensibles) et du marché du travail régional, établi par le service public de l'emploi et annexé au présent contrat, elles conviennent de conjuguer leurs efforts et d'articuler leurs interventions en faveur d'une insertion professionnelle durable pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, sans qualification ou titres professionnels ou en voie de marginalisation, situés sur leur aire de compétence. Elles conviennent de définir et de contribuer à la mise en œuvre d'un programme pluriannuel d'actions mobilisables dans le cadre du contrat de volontariat pour l'insertion de la défense et de favoriser une issue positive à cet accompagnement (issue dont la mesure est précisée à l'art. 2 du présent protocole).

Article 2

Objectifs

Les parties s'accordent sur les objectifs suivants :

Accompagner annuellement, dans le cadre du contrat de volontariat pour l'insertion de la défense x jeunes de 16 (1) à 25 ans révolus, sans diplômes, ou titres professionnels, ou en voie de marginalisation sociale.

Exemple d'objectifs :

Atteindre en fin de contrat ou dans les deux mois suivants la fin du contrat les résultats suivants concourant à une issue positive :

- un taux d'accès à l'emploi durable (contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de six mois au moins, hors contrats aidés du secteur non marchand) de x % ;
- un taux d'accès à d'autres formes d'emplois douze mois, après l'entrée en contrat de volontariat de x % ;
- un taux d'accès à une formation qualifiante douze mois après l'entrée en contrat de volontariat de x %.

Déterminer conjointement une liste de métiers prioritairement visés comme débouchés professionnels pour les jeunes en contrat de volontariat pour l'insertion.

Liste des métiers (*à compléter localement*).

(1) 16 ans, si l'EPIDE a pu mettre en œuvre un centre adapté au public mineur, sinon 18 ans.

Article 3

Engagements et actions de collaboration

Les parties concourent à l'atteinte des objectifs définis à l'article 2 et s'accordent à examiner les points suivants. Des engagements (notamment quantifiés) seront assignés pour chaque partie, en matière de recrutement, prise en charge, sortie et suivi.

3.1. L'établissement public d'insertion de la défense

Propose aux jeunes un accompagnement adapté, cohérent avec les dispositions de son contrat d'objectifs et de moyens de l'EPIDE. L'offre de service se décline selon plusieurs axes :

- une offre de formation civique et comportementale ;
- une formation visant la maîtrise des savoirs de base ;
- la détermination d'un projet professionnel réaliste ;
- l'accès à des formations préqualifiantes et qualifiantes ;
- un accompagnement individualisé dans la recherche d'emploi ;
- la résolution des problèmes périphériques à la recherche d'emploi (santé, logement) ;
- un suivi des jeunes six mois au-delà de leur parcours dans l'établissement ;

L'offre de service détaillée de l'EPIDE est jointe en annexe I du présent protocole.

3.2. La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et la structure chargée de la politique de la ville ou l'échelon territorial de l'État le plus approprié

En positionnant l'EPIDE comme un acteur régional de la politique de l'emploi et de la ville et en coordonnant les actions de l'EPIDE avec celle des autres acteurs de la politique de l'emploi et de la ville, dans un cadre et selon des modalités compatibles avec les contrats d'objectifs et de moyens pour l'insertion professionnelle des jeunes conclus en application de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et avec les dispositions de contrat d'objectifs et de moyens de l'EPIDE.

3.2.1. Oriente les jeunes vers le programme EPIDE

Cette orientation prend en compte les éléments suivants (liste non exhaustive) :

- les caractéristiques du public-cible, dans le cadre des dispositions du contrat d'objectifs et de moyens de l'EPIDE ;
- les collaborations entre les différents réseaux pour repérer et orienter vers l'EPIDE les jeunes relevant de ce programme ;
- une motivation de l'orientation vers l'EPIDE par les réseaux prescripteurs (éléments de diagnostic qui conduisent à orienter le jeune vers l'EPIDE) ;
- la transmission à l'EPIDE par les organismes prescripteurs des éléments nécessaires à l'accompagnement du jeune (dossier nominatif, historique des actions menées avec le jeune, parcours du jeune...) ;
- l'actualisation des notes internes d'instruction de l'EPIDE adressées aux autres acteurs de l'insertion sociale et professionnelle ;
- les critères et les modalités d'une réorientation des jeunes par l'EPIDE vers d'autres réseaux en amont et en aval de la signature du contrat de volontariat pour l'insertion (CVI) ;
- les modalités de transmission à la DRTEFP et à la structure chargée de la politique de la ville des données statistiques détaillant les motifs des départs prématurés de jeunes de l'EPIDE (démission, abandon, exclusion, sortie vers l'emploi durable ou non durable, etc.).

3.2.2. Facilite la construction des actions d'accompagnement vers l'emploi des jeunes

a) En mobilisant les outils de repérage des aptitudes et des compétences professionnelles des jeunes

Accès aux prestations d'orientation mobilisées dans le cadre de la commande publique de l'État : différentes prestations de Pôle emploi (évaluation en milieu de travail notamment), de l'AFPA, des CIBC...

Mobilisation des bilans de compétence du programme jeunes du conseil régional.

b) En favorisant l'accès des jeunes à la formation et à la qualification

Accès aux prestations de formations préqualifiantes et qualifiantes organisées par le conseil régional, articulations à rechercher avec le contenu des PRDF...

Offre de service AFPA.

Entrée des jeunes en apprentissage, en contrat de professionnalisation.

c) En facilitant leur mise en situation professionnelle

Mobilisation des contrats aidés du secteur marchand et non marchand.

Plates-formes de vocation de Pôle emploi.

Collaboration avec Pôle emploi pour la mise en relation des jeunes sur des offres d'emploi.

d) En mobilisant d'autres dispositifs pour résoudre les problèmes périphériques à l'emploi

Dispositifs de droit commun : fond d'aide aux jeunes (FAJ).

Dispositifs de soutien à la mobilité des jeunes (permis de conduire...).

Dispositifs relevant de la politique de la ville [à compléter]

Autres dispositifs.

3.2.3. Favorise l'intégration durable dans l'entreprise

Afin de répondre aux besoins territoriaux en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties s'engagent à formaliser une stratégie commune, précisant leurs modalités d'intervention et de coopération, en direction de secteurs-cibles conjointement déterminés et offrant sur le territoire de réelles opportunités de développement et d'emploi.

3.3. Les autres partenaires signataires (préciser les engagements)

Article 4

Modalités d'exécution

4.1. Durée du protocole

Le présent protocole est conclu pour une durée de trois ans, à compter du...

4.2. Modalités de pilotage

Une fois par an est organisée une réunion de suivi du présent protocole et au moins une fois par an le bilan de ce protocole est réalisé de la façon suivante (définir les modalités du bilan, qui y participe, qui le présente).

Ce bilan porte notamment sur :

- l'exécution et le respect des engagements pris dans le cadre du présent protocole ;
- la recherche de réduction des écarts entre les objectifs poursuivis et les résultats atteints ;
- les difficultés particulières résultant de l'application du présent protocole ;
- tout autre point, compatible avec le contrat d'objectifs et de moyens liant l'État et l'EPIDE, à traiter localement.

Article 5

Dénonciation du protocole

Le présent protocole peut être dénoncé avant sa date d'anniversaire de façon explicite par l'un de ses signataires au moins trois mois avant sa date d'échéance annuelle.

La nécessité de formaliser un comité de pilotage ou d'intégrer celui-ci à un comité existant est à l'appréciation du pilote.

Fait à _____, le _____

Le préfet de région,

Le président du conseil régional,

Le directeur général de l'EPIDE,

Le partenaire,

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Politique de l'emploi

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction des mutations de l'emploi
et du développement de l'activité

Mission développement de l'emploi
et des compétences

Mission du Fonds national de l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques

NOR : ETSD1109238C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Date d'application : immédiate.

Résumé : le contexte de reprise économique implique réactivité et prise d'initiatives pour continuer à anticiper des difficultés locales d'emploi et créer des synergies avec des secteurs en croissance ou émergents créateurs d'emploi. Dans cette perspective, la démarche d'appui aux mutations économiques (AME) permet à l'État et notamment aux DIRECCTE d'impulser et de mieux coordonner, dans une approche globale, sectorielle ou territoriale, voire directement auprès d'une entreprise, des actions partenariales de soutien et de développement de l'emploi. La démarche AME s'appuie sur les outils conventionnels d'anticipation ou d'accompagnement des mutations et des évolutions existants (engagements de développement de l'emploi et des compétences, aide au conseil en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, FNE-formation) qu'elle intègre dans un cadre unifié et simplifié.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE), des départements et collectivités d'outre-mer ; copie à Monsieur le directeur général de Pôle emploi.

Depuis 2009, seize accords nationaux dénommés Engagement de développement de l'emploi et des compétences ont été signés au niveau national. Cinq (1) d'entre eux donnent lieu à une mise en œuvre territoriale qui s'ajoute aux EDEC territoriaux conclus à votre initiative. L'ensemble bénéficie de moyens financiers significatifs alloués au vu de vos propositions pour 2011.

Par ailleurs, deux circulaires interministérielles vous ont été adressées en juin et octobre 2010 pour souligner la nécessité de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial, notamment dans le secteur de l'automobile, en vous appuyant sur les partenaires territoriaux susceptibles de concrétiser cette démarche.

Enfin, la mise en place effective des DIRECCTE a renforcé le besoin déjà exprimé par l'administration territoriale de l'État de mettre en cohérence les différents outils utilisés pour la promotion et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il s'agit notamment de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques dans leur domaine professionnel, la reconnaissance de leurs qualifications, le transfert et l'acquisition de nouvelles compétences vers d'autres secteurs professionnels porteurs d'emploi.

La mise en cohérence des outils se traduit par la présente circulaire : l'ensemble des outils de l'État susceptibles d'appuyer des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est ainsi regroupé dans un cadre commun, dénommé « appui aux mutations économiques » (AME).

(1) Bâtiment et travaux publics, textile, industries agroalimentaires, spectacle vivant, centres de relation client.

Les référentiels relatifs à ces outils restent inchangés. Il vous revient de choisir l'outil ou la combinaison d'outils la plus pertinente en fonction des projets que vous accompagnez.

Dans cette ingénierie de projets, AME étant une démarche partenariale, vous veillerez à ce que l'ensemble des partenaires intéressés participe de façon structurelle au financement des actions. Dans ce contexte, vous ferez en sorte que les actions menées par les maisons de l'emploi en matière de GPEC territoriale, que vous subventionnez, s'inscrivent dans cette démarche. Vous devrez également associer les partenaires sociaux selon les modalités les plus appropriées aux situations rencontrées.

I. – LA DÉMARCHE « AME » PERMET L'INTÉGRATION DES OUTILS EXISTANTS AU BÉNÉFICE D'UNE APPROCHE GLOBALE

1. Les quatre outils – ADEC, aide au conseil GPEC, CEP, FNE-formation – sont intégrés au sein d'une seule démarche d'appui aux mutations économiques (AME) qui a vocation à encourager et soutenir des projets visant à sécuriser, maintenir, développer l'emploi et les compétences dans des secteurs ou des territoires fragilisés par des mutations économiques, ou au contraire créateurs d'emploi et devant être dynamisés dans l'actuel contexte de reprise.

La démarche AME repose sur deux volets :

1) Un volet ingénierie emploi-formation qui regroupe les CEP, l'aide au conseil GPEC, l'ingénierie des ADEC, l'ingénierie de formation du FNE-formation...

2) Un volet opérationnel qui regroupe les actions emploi et formation des ADEC, les projets de GPEC territoriale et les actions de formation du type FNE-formation.

Afin d'optimiser le caractère partenarial de la démarche et l'approche globale des questions et réponses emploi-formation, notamment dans les projets de GPEC territoriale, des synergies sont recherchées avec d'autres instruments d'intervention de l'État susceptibles de soutenir l'emploi ou la création d'activité.

Il s'agit en particulier :

- de la VAE et des compétences clefs pour conforter les compétences et l'emploi ;
- des DLA, s'il est opportun pour ces projets territoriaux d'intégrer le tissu associatif ;
- des conventions de promotion de l'emploi pour accompagner la création d'activité ou des formes atypiques d'emploi, du contrat d'appui au projet d'entreprise pour favoriser l'accompagnement de créateurs d'entreprises à travers des couveuses ou des services intégrés pour les créateurs d'activités notamment dans le secteur marchand, voire l'économie sociale et solidaire ;
- du dispositif NACRE (1) et de ses partenaires préférentiels (Pôle emploi, collectivités, chambres régionales de l'économie sociale, les banques, les réseaux d'appui aux créateurs d'entreprises, les consulaires...) pour la reprise et la création d'entreprise.

2. Le pilotage et le suivi de la démarche AME s'inscrivent dans un cadre unifié et simplifié :

Compte tenu de ses finalités, la démarche AME s'inscrit nécessairement dans une politique régionale de soutien au développement de l'emploi, des compétences et des qualifications sur les territoires. Elle associe les collectivités territoriales et l'ensemble des partenaires socio-économiques.

Cette politique résulte d'une négociation avec les partenaires professionnels et territoriaux et se concrétise par une contractualisation sur des projets à développer. La programmation traduira une mobilisation cohérente des outils disponibles et prévoira un pilotage effectif s'appuyant systématiquement sur des indicateurs d'objectifs et de résultats, ainsi qu'une évaluation des projets.

Cette cohérence se manifeste en particulier par la possibilité donnée aux services de recourir au choix de l'outil le plus pertinent en fonction de chaque situation. Dans cette perspective, le taux d'intervention de l'État est modulable selon les actions, dans le respect des règlements communautaires en matière d'aide à l'emploi et à la formation professionnelle et avec un objectif général d'effet levier que chaque DIRECCTE se devra globalement de respecter ; ainsi, sur l'ensemble des projets relevant de la démarche AME, pour une base de dépenses éligibles donnée, 1 euro de l'État devra mobiliser au moins 2 euros en provenance des autres partenaires des projets.

Au titre des simplifications, vous noterez en particulier que l'outil AME-entreprise (ex-FNE-formation) est maintenant mobilisable pour contractualiser, autour d'un OPCA, avec des projets concernant plusieurs petites entreprises. Cette souplesse a été expérimentée par certains services territoriaux en 2010. Elle est de nature à faciliter l'accès de TPE et PME à ce dispositif, dont elles restent trop souvent exclues ; la contractualisation assurée par l'OPCA assumera la coordination nécessaire vis-à-vis de l'État.

II. – LE SUIVI DES CONVENTIONNEMENTS ET DES FINANCEMENTS REPOSE SUR DES OUTILS ADAPTÉS

Le pilotage national et régional des moyens alloués aux outils aide au conseil GPEC, EDEC et FNE-formation, regroupés dans la démarche AME, ainsi que la justification des résultats atteints exigent des données de suivi physiques et financières régulières et fiables.

Ces données doivent contribuer à l'élaboration des bilans de BOP territoriaux et des rapports annuels de performance et alimenter les différentes phases du dialogue de gestion entre le responsable de programme et chaque responsable de BOPT.

(1) Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise.

1. Afin d'assurer le suivi des outils AME, un système d'information adapté, SI-AME (1) est en cours de mise en place et sera complètement opérationnel à la fin d'avril 2011. Cette évolution du système d'information actuel relatif aux EDEC (SI-EDEC) intègre une entrée entreprise relative au FNE-formation et à l'appui conseil GPEC.

SI-AME est accessible, selon les modalités actuelles, à tout instructeur de dossier AME, au niveau régional comme dans les UT.

L'attention des services est en conséquence appelée sur l'importance de prendre toutes les mesures nécessaires pour poursuivre la saisie des données de façon régulière et continue dans le système d'information SI-AME.

2. Nomenclature budgétaire : afin de ne pas perdre de qualité de restitution d'information, la nomenclature budgétaire n'est pas fusionnée en 2011. Dans le cadre du programme 103 (accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi), sont distinguées, d'une part, une ligne de financement EDEC-GPEC dans la sous-action 1 (anticipation des mutations et gestion active des ressources humaines), dont la délégation a été faite vers les DIRECCTE ; d'autre part, une ligne dite de dotation globale de restructuration qui intègre les « conventions de formation et d'adaptation du FNE » dans la sous-action 2 (implication des branches et des entreprises dans la prévention du licenciement et le reclassement des salariés), dont la délégation est faite périodiquement au vu des demandes des DIRECCTE. Ceci ne préjuge pas d'évolutions ultérieures.

3. La mobilisation du FSE pour des projets relevant de la démarche AME fait l'objet d'une annexe spécifique à la présente instruction.

*
* *

En conclusion, je vous rappelle qu'il vous revient d'élaborer en lien avec les services de la DIRECCTE une stratégie territoriale réfléchie et coordonnée au niveau régional, pour une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en cohérence avec les orientations du contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). Vous veillerez, dans ce cadre, à présenter les innovations introduites par cette circulaire à l'ensemble des acteurs socio-économiques concernés, dans le cadre du CCREFP.

Ainsi que le mentionne la circulaire interministérielle du 29 juin 2011 relative au développement de la GPEC territoriale, la programmation de vos actions doit prendre la forme d'un plan régional pour la GPECT que vous ne manquerez pas d'adresser à mes services d'ici à la fin du mois d'avril 2011. Cette programmation conditionne, bien entendu, la révision à mi-année des crédits attribués.

Par avance, je vous remercie de bien vouloir me faire connaître, sous le timbre de la sous-direction des mutations économiques et du développement de l'activité, les difficultés que vous seriez susceptibles de rencontrer dans la mise en œuvre de ces orientations, ainsi que des bonnes pratiques initiées à votre initiative.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

ANNEXES

ANNEXE I. – SYNTHÈSE, TEXTES DE RÉFÉRENCE ET TABLEAU SYNOPTIQUE RÉCAPITULATIF.

ANNEXE II. – AIDE AU CONSEIL GPEC.

ANNEXE III. – CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES.

ANNEXE IV. – ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES.

ANNEXE V. – AME - ENTREPRISE (EX-FNE-FORMATION).

ANNEXE VI. – GPEC TERRITORIALE.

ANNEXE VII. – CONTRÔLER LE BON USAGE DES AIDES D'ÉTAT, DÉPLOYER ET CAPITALISER LES DÉMARCHES DE GPEC ET DES EDEC.

ANNEXE VIII. – MODALITÉS D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN.

(1) Système d'information AME.

ANNEXE I

SYNTHÈSE, TEXTES DE RÉFÉRENCE ET TABLEAU SYNOPTIQUE

L'appui aux mutations économiques (AME) répond à un triple objectif :

- accompagner et favoriser l'emploi dans un contexte de reprise économique ;
- favoriser des synergies et des complémentarités avec les différents instruments et programmes de l'État pour soutenir l'emploi ;
- permettre aux DIRECCTE de développer et d'opérationnaliser une stratégie territoriale partenariale anticipant le développement de l'emploi dans les territoires.

La démarche AME consiste en une mise en synergie, simplification et rationalisation de quatre outils – aide au conseil GPEC, contrat d'études prospectives (CEP), actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), FNE-formation – à travers une seule démarche ayant vocation à encourager, soutenir des projets emploi-compétences visant à sécuriser et maintenir, voire développer l'emploi en direction de personnes actives confrontées à des mutations économiques. Il s'agit de substituer une approche projet globale à une approche par dispositif par nature cloisonnée.

La présente circulaire est établie à droit constant.

Les textes fondant les engagements de développement de l'emploi et des compétences, l'aide au conseil GPEC et le FNE-formation (cf. annexes) ne sont pas modifiés.

La démarche AME vise à rationaliser l'utilisation des volets ingénierie ou action de ces outils tant en direction de leurs cibles d'intervention (dans un souci de clarté et sans redondance) que dans les taux moyens d'intervention (une seule référence, souple mais avec un fort effet levier général portant sur l'ensemble des crédits et non ligne par ligne ou projet par projet).

Elle s'inscrit également dans la recherche de synergies avec d'autres outils susceptibles de conforter les compétences (comme la VAE (1), les compétences clefs (2)...) ou d'être porteurs de développement de l'emploi comme les aides au soutien et à la création ou au développement d'activités (DLA (3), CPE (4)...).

Elle présente trois entrées : branches, territoires et entreprises.

L'entrée branches : la DGEFP peut conclure, au niveau national, avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariats avec les branches professionnelles pour conforter l'emploi de salariés fragilisés par les mutations économiques ou au contraire soutenir des possibilités d'emploi dans des branches en développement et peu structurées (emplois verts par exemple) au titre de AME-branches. Il en est de même pour la DIRECCTE au niveau régional ou infrarégional.

L'entrée territoires : la DIRECCTE peut conclure, au niveau régional ou infrarégional, avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariats (avec l'interprofessionnel, des regroupements sectoriels ou intersectoriels d'entreprises, les collectivités territoriales, le service public de l'emploi...) visant le développement de pratiques de GPEC territoriale au titre de AME-territoires.

L'entrée entreprises : en référence au FNE-formation, la DIRECCTE peut soutenir – avec une grande réactivité – un programme d'adaptation des compétences pour sauvegarder l'emploi de salariés de PME – sans exclure des entreprises plus importantes – subitement confrontées à un changement de production et/ou de marché. Il est maintenant possible de conventionner avec des OPCA pour plusieurs PME TPE au titre de AME-entreprise.

La mise en œuvre des préconisations de la circulaire AME sera l'occasion de développer, notamment dans les territoires, des synergies étroites avec les contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP – circulaire DGEFP n° 2010-24), le plan régional de lutte contre l'illettrisme, le plan régional de développement de la GPEC induit par la circulaire interministérielle du 29 juin 2010, l'insertion par l'activité économique. Enfin, c'est dans les bassins d'emploi que des partenariats intégrant les collectivités territoriales et Pôle emploi seront les meilleurs garants de projets de GPECT.

Textes de référence

Le règlement CE n° 800/2008 de la Commission européenne du 6 août 2008 portant sur l'encadrement des aides à la formation et à l'emploi.

Le régime d'aide d'État n° 70/95 – Aide au conseil aux entreprises.

Le régime cadre exempté de notification n° X 64/2008 relatif aux aides à la formation.

Les articles L. 5121-1 et L. 5121-2, D. 5121-1 à D. 5121-3 du code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences.

Les articles L. 5121-3 et L. 5121-4, D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

(1) Validation des acquis de l'expérience.

(2) Compétences clefs, illettrisme.

(3) Dispositif local d'accompagnement.

(4) Conventions promotion de l'emploi.

Les articles L. 5111-1 et R. 5111-1 du code du travail relatifs au FNE-formation.

Le décret n° 88-368 du 15 avril 1988 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle.

La circulaire relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 juin 2010.

La circulaire relative à la mise en place d'un plan d'action en faveur de la filière automobile en date du 25 octobre 2010.

Le décret du 21 janvier 2011 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels pour la période 2007-2013.

Sont abrogées les circulaires DGEFP : n°s 2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires ; 2008-09 du 19 juin 2008 relative aux modalités de gestion des crédits déconcentrés des programmes 102 et 103, spécialement sa partie relative aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sa mise à jour pour la gestion 2009 et l'instruction DGEFP n° 2009-05 du 6 mars et du 13 mars 2009 relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi ; en effet, leurs dispositions sont reprises, en tant que de besoin, dans la présente circulaire.

Tableau synoptique AME

		BRANCHE/ filière professionnelle	TERRITOIRE	ENTREPRISE
Finalité		Maintien de l'emploi et sécurisation des parcours professionnels		
		Accompagner les branches professionnelles dans la définition et la mise en œuvre d'une politique ressources humaines	Accompagner les acteurs territoriaux dans l'élaboration de diagnostic partagé et la mise en œuvre de plans d'actions communs	Accompagner les entreprises, touchées par les évolutions économiques, dans leurs efforts en faveur du maintien dans l'emploi des salariés
Objectifs généraux		Prévenir les effets sur l'emploi des mutations économiques et structurelles touchant le secteur professionnel	Favoriser la mise en place d'une politique partenariale	Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés par l'acquisition de compétences adaptées aux évolutions des entreprises
Temporalité		Plan à trois ans	Durée du projet (un à trois ans)	Immédiate
Outils de référence pour l'intervention de l'État	Appui à la construction de plans d'action concertés	CEP aide au conseil GPEC	CEP, appui technique, aide au conseil GPEC	Ingénierie FNE-formation, aide au conseil GPEC
	Appui à l'action (origine État)	ADEC branche	ADEC territorial, CPE, DLA... VAE, compétences clefs. Animation par des maisons de l'emploi	FNE-formation
Niveau d'instruction		National/SDMDA	DIRECCTE	DIRECCTE
	Acteurs	Branche/filières	Acteurs économiques et sociaux d'un territoire, d'une branche ou d'une filière au niveau local	Entreprise ou son représentant
	Problématiques	Problématiques liées à l'identification de l'évolution des métiers et des compétences Problématiques liées à l'attractivité, au maintien dans l'emploi, au recrutement et l'intégration, à la mobilité interne, aux conditions et d'organisation du travail et à la mobilité externe	Problématiques liées à l'évolution de l'emploi d'un territoire, d'une région, d'un bassin d'emploi, d'une branche dans le territoire Problématiques liées à la reconversion, le maintien dans l'emploi et/ou l'amélioration de l'employabilité des salariés	Problématiques liées à la construction d'une politique RH Problématiques liées aux conditions et organisation du travail Problématiques de mobilités professionnelles Problématique de développement des compétences

ANNEXE II

AIDE AU CONSEIL GPEC

L'aide au conseil en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue avec le contrat d'études prospectives (CEP) et l'appui technique le volet prospectif de la démarche AME. Elle est mise en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'État et les partenaires socio-économiques d'une entreprise et/ou d'un collectif d'entreprises au sein d'un territoire.

1. Objectif et champ d'application

1.1. Objectif

L'objectif de l'aide au conseil GPEC est d'aider les entreprises ayant moins de 300 salariés (TPE et PME) et non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC (1), à sécuriser les trajectoires professionnelles de leurs salariés et conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire.

1.2. Champ d'application

Les bénéficiaires sont les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC et dont le contrat de travail des salariés qu'elles emploient relève du code du travail.

Ainsi, sont exclues les entreprises employant majoritairement du personnel et salariés de l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif. Les chambres consulaires ne sont pas bénéficiaires, pour elles-mêmes, de l'aide au conseil, eu égard à leur statut d'établissement public administratif de l'État.

La nature de l'intervention publique vise uniquement la maîtrise par l'entreprise des enjeux et du mode d'élaboration d'un plan ou d'actions de GPEC. Elle n'a pas vocation à soutenir des actions découlant du plan de GPEC.

Elle cofinance ainsi un diagnostic des ressources humaines de la ou des entreprises bénéficiaires.

Ce diagnostic doit aboutir à un plan de préconisations pouvant se définir comme un ensemble d'actions ressources humaines cohérentes pour faire face aux évolutions.

À titre d'exemple, ce plan peut :

- prévoir des actions pour accompagner l'adaptation de ses emplois et de ses compétences aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels qui lui sont propres ou qui caractérisent son secteur d'activité ou le territoire dans lequel elle évolue ;
- agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social ;
- mettre en place des actions favorisant l'égalité professionnelle, améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, favorisant les démarches relatives à l'intégration de la diversité (égalité des chances (2)), des démarches visant à maintenir dans l'emploi les seniors...

2. Contenu du conventionnement

Afin que l'entreprise parvienne à maîtriser, sur une période limitée, les enjeux de la GPEC, l'aide au conseil GPEC permet à celle-ci de s'adjoindre ou d'avoir à disposition les compétences, notamment externes, nécessaires. À l'issue de cette période, elle doit être en mesure de faire de la GPEC une démarche permanente de la gestion de ses ressources humaines.

Ainsi, si une entreprise a déjà bénéficié d'une aide au conseil GPEC, celle-ci ne peut être reconduite.

Pour favoriser le développement des pratiques de GPEC, l'aide au conseil peut accompagner trois démarches distinctes :

- préparer un collectif d'entreprises aux enjeux de la GPEC (sensibiliser les entreprises aux intérêts de la GPEC) ;
- faciliter, pour une entreprise donnée, la réalisation d'un diagnostic RH et favoriser l'émergence d'un plan d'actions RH anticipant les évolutions ;
- fédérer un collectif d'entreprises d'un même bassin d'emploi pour élaborer des plans individuels de GPEC ou une réponse face à une problématique RH commune.

2.1. La préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC

L'État, *via* des conventions dites de préparation, peut subventionner la préparation à la mise en œuvre d'un plan de GPEC par les entreprises bénéficiaires. Ces conventions sont conclues avec des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant – avec mandat à cet effet – un réseau d'entreprises.

(1) Loi du 5 janvier 2005 instaurant une obligation de négocier sur la GPEC pour les entreprises de plus de 300 salariés.

(2) Actions visant à lutter contre tous les types de discriminations.

Cette préparation peut consister en :

- la conception et la diffusion de supports de communication ou d'outils méthodologiques ;
- la mise en place d'actions collectives d'information, de communication et d'animation de la GPEC ;
- des interventions plus individualisées dans les entreprises en vue de les aider à s'approprier les enjeux et contenus de la démarche de GPEC et à établir le diagnostic de leurs besoins. Éventuellement, la préparation à la GPEC pourra inclure la réalisation d'un prédiagnostic.

Néanmoins, il ne peut s'agir d'appui direct à la mise en œuvre d'actions relevant de plans de GPEC.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de ces conventions de préparation aux enjeux de la GPEC peuvent également consister en :

- la capitalisation (repérage, modélisation, outils de démultiplication...) de bonnes pratiques en matière d'élaboration et/ou de conduite de plans de GPEC ;
- la mise en commun de plans individuels de GPEC et l'ingénierie d'actions collectives résultant de cette mise en commun ;
- l'accompagnement d'un collectif d'entreprises pour la conduite de plans de GPEC.

Certaines de ces actions peuvent être mises en œuvre en amont ou en aval d'actions collectives visant l'élaboration de plans de GPEC. Dans cette hypothèse, une seule convention est mise en œuvre avec, le cas échéant, un taux de participation différencié de l'État suivant la nature des actions (préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC ou aide à une entreprise donnée pour élaborer son plan de GPEC).

2.2. L'aide directe à une entreprise pour élaborer son plan de GPEC

L'État, *via* une convention dite individuelle, peut aider directement une entreprise pour lui permettre de disposer d'une aide externe pour établir un diagnostic de ses ressources humaines et caractériser les évolutions socio-économiques auxquelles elle va être confrontée.

Sur ces bases, il s'agira d'élaborer un plan de GPEC comprenant des actions relatives aux ressources humaines et s'inscrivant dans le projet d'entreprise.

Le plan de GPEC doit être défini en termes d'objectifs, de nature d'actions, de moyens à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de calendrier et d'indicateurs de résultats.

2.3. Les actions collectives d'aide au conseil GPEC

Ces conventions sont signées par des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un collectif d'entreprises, désignés comme porteurs de projets collectifs de développement de la GPEC. Elles ont pour objet de fédérer un ensemble d'entreprises autour d'un projet commun qui permettra à chaque entreprise de maîtriser les enjeux de la GPEC et d'aboutir à des actions mutualisées répondant aux besoins du collectif d'entreprises.

Elles comprennent une phase d'élaboration de plans de GPEC pour chacune des entreprises ayant adhéré au projet et, si opportun, une phase de mise en commun de ces plans pour dégager des actions mutualisées de GPEC.

Dans cette phase de mutualisation des plans, le porteur de projet est invité à intégrer les plans de GPEC d'entreprises de plus de 300 salariés dont il aurait connaissance et qui permettraient d'enrichir les actions collectives. Ces phases sont réalisées avec l'appui d'un consultant externe, au moins pour la phase d'élaboration de plans de GPEC.

Un accompagnement supplémentaire, précisé ci-dessous, peut être nécessaire pour préparer au préalable les entreprises aux enjeux de la GPEC, consolider leur adhésion au projet collectif et pour que chacune des entreprises mette en œuvre de manière effective, à la fois, les actions de GPEC identifiées dans son plan et participe aux actions collectives résultant de la mise en commun des plans individuels de GPEC.

Dans cette hypothèse, pourront être accompagnées :

- des actions de communication, des réalisations d'outils méthodologiques ;
- des réalisations de prédiagnostics devant faciliter l'élaboration des projets individuels de GPEC ou des actions collectives ;
- des actions d'accompagnement individuel ou collectif d'entreprises pour la conduite de leurs actions de GPEC.

Cet accompagnement exclut toute forme de soutien direct à la réalisation d'actions relevant du plan de GPEC.

Ces actions sont citées à titre indicatif et ne s'inscrivent pas nécessairement dans une suite chronologique. Le contenu de ces conventions variera donc en fonction des projets.

Certaines de ces actions peuvent être conduites par le porteur de projet collectif à l'exception de la phase d'élaboration des plans de GPEC de chaque entreprise qui doit, nécessairement, être accompagnée par un consultant extérieur.

Ces conventions doivent permettre dans la mesure du possible d'aboutir à des préconisations de coopération ou d'actions mutualisées répondant aux besoins du collectif d'entreprises. À titre d'exemple, il peut s'agir :

- de préconisations de coopération en matière de formation ;
- d'actions solutionnant des difficultés de recrutement ;
- de la mise en œuvre du volet ressources humaines d'un groupement local d'employeurs (ou de tout autre système d'emploi partagé) ;

- d'actions d'anticipation des évolutions des compétences et des emplois à l'échelle d'un même bassin d'emploi, d'un pôle de compétitivité, d'un système productif local... ;
- d'actions collectives permettant de favoriser l'articulation de la vie professionnelle et familiale des salariés.

Le déroulement du projet collectif fait l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux à organiser localement. En outre, un comité de pilotage, composé de l'autorité compétente et des entreprises bénéficiaires, assure un suivi régulier du projet.

2.4. Remarques

- 2.4.1. La phase de préparation aux enjeux de la GPEC n'a de sens que dans le cadre d'un projet débouchant effectivement sur une action collective de GPEC telle que décrite en point 2.3.
- 2.4.2. En raison de l'impact et des dynamiques qu'elles induisent sur les bassins d'emploi et les territoires, les actions collectives seront privilégiées en veillant à une coordination étroite entre approches sectorielles et approches par bassin d'emploi. Dans cette perspective, il conviendra de favoriser des opérations collectives du type « mise à disposition d'un conseil externe pour les PME d'un même territoire ». Cette aide au conseil permettra aux PME de ce territoire d'avoir recours, si elles le souhaitent, à un conseil externe, pour élaborer un programme d'actions en ressources humaines personnalisé comprenant des actions communes et/ou propres à chaque entreprise. Ce conseil externe pourra aussi être mobilisé en amont de conventions FNE-formation.

3. Les dépenses éligibles, le montant de l'aide de l'État et le conventionnement de cette aide

3.1. Dans le cadre de conventions de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice d'un organisme professionnel ou interprofessionnel ou tout organisme représentant ou animant – avec mandat à cet effet – un réseau d'entreprises. Cet organisme est dit porteur de projet de préparation GPEC.

Une convention est signée entre l'État et cet organisme. Celle-ci précise :

- l'objet général du projet ;
- les objectifs et les actions retenues ;
- le rôle de l'organisme porteur ;
- le montant total de l'aide attribuée et les modalités de versement de l'aide ;
- les obligations de l'organisme porteur en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition ;
- le mode de liquidation de l'aide.

Cette convention aura une durée maximale d'un an et demi.

En référence aux actions entrant dans le champ de l'aide au conseil GPEC et décrites en paragraphe 2.1, les dépenses éligibles sont principalement les dépenses occasionnées par :

- la mobilisation de compétences externes aux entreprises et à l'organisme porteur de projet ;
- la mobilisation des compétences internes aux entreprises à l'exception des dirigeants d'entreprises ou des responsables ressources humaines ;
- les dépenses occasionnées par le surcroît de mobilisation de compétences internes à l'organisme porteur de projet ;
- les dépenses de logistique spécifiques et indispensables à la bonne réalisation des projets de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC.

L'aide de l'État peut prendre en charge jusqu'à 70 % des dépenses éligibles réalisées.

Le paiement de l'aide de l'État s'effectue, en général, en deux versements :

- le premier pourra intervenir à la signature de la convention. Il s'agit d'une avance d'au maximum 40 % du montant prévisionnel de l'aide totale ;
- le solde est payé après réalisation du projet, présentation et validation par l'État d'un compte rendu final quantitatif, qualitatif et financier.

Un acompte peut être versé s'il y a une réalisation intermédiaire du projet supérieure à 40 % des dépenses totales prévisionnelles et après validation par l'État d'un bilan qualitatif, quantitatif et financier partiel de réalisation. Le montant de l'avance éventuelle et de l'acompte ne dépassera pas 80 % du coût total des dépenses prévisionnelles.

3.2. L'aide directe à une entreprise pour élaborer son plan de GPEC

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice de l'entreprise éligible ayant sollicité l'aide de l'État.

Une convention est signée entre l'État et l'entreprise en question. Celle-ci précise :

- l'objet général du projet ;
- les thématiques ressources humaines à traiter dans la démarche de GPEC ;

- le montant total de l'aide attribuée et les modalités de versement de l'aide ;
- les obligations de l'entreprise en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition ;
- le mode de liquidation de l'aide.

La convention comprend en annexe un descriptif des compétences externes que l'entreprise compte s'adjoindre pour élaborer son plan de GPEC.

Elle mentionne, en particulier, l'obligation pour l'entreprise de faire état du niveau de mise en œuvre des actions prévues dans son plan de GPEC, six mois après l'élaboration du plan.

Cette convention aura une durée maximale de un an et demi.

En référence aux actions entrant dans le champ de l'aide au conseil GPEC et décrites en paragraphe 2.2, les dépenses éligibles sont les dépenses (ressources humaines internes et concours externe) directement supportées par l'entreprise pour élaborer son plan de GPEC à l'exception de celles induites par le dirigeant de l'entreprise ou le responsable des ressources humaines.

L'aide de l'État peut prendre en charge jusqu'à 50 % des dépenses éligibles réalisées. Cette aide est limitée à 15 000 euros. Dans tous les cas de figure, cette participation ne pourra dépasser 80 % du coût des ressources externes à l'entreprise.

Le paiement de l'aide de l'État donne lieu en général à deux versements :

- le premier pourra intervenir à la signature de la convention. Il s'agit d'une avance de 40 % maximum du montant prévisionnel de l'aide totale ;
- le solde sera payé après réalisation du projet après présentation et acceptation par l'État d'un compte rendu final quantitatif, qualitatif et financier.

3.3. Les actions collectives d'aide au conseil

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice d'un organisme professionnel ou inter-professionnel ou tout organisme représentant ou animant – avec mandat à cet effet – un réseau d'entreprises. Cet organisme est dit porteur de projet collectif d'aide au conseil GPEC.

Une convention est signée entre l'État et cet organisme. Celle-ci précise :

- l'objet général du projet ;
- les objectifs et les actions retenues ;
- le rôle de l'organisme porteur ;
- le montant total de l'aide attribuée et les modalités de versement de l'aide ;
- les obligations de l'organisme porteur en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition ;
- le mode de liquidation de l'aide.

Cette convention a une durée maximale de trois ans.

Elle pourra donner lieu à des avenants annuels qui permettront d'ajuster le projet collectif en fonction de son niveau d'avancement et des aménagements à apporter pour le rendre optimal.

En référence aux actions entrant dans le champ de l'aide au conseil GPEC et décrites en paragraphe 2.3, les dépenses éligibles sont principalement les dépenses occasionnées par :

- la mobilisation de compétences externes aux entreprises et à l'organisme porteur de projet ;
- la mobilisation des compétences internes aux entreprises à l'exception des dirigeants d'entreprises ou des responsables ressources humaines ;
- les dépenses occasionnées par le surcroît de mobilisation de compétences internes à l'organisme porteur de projet ;
- les dépenses de logistique spécifiques et indispensables à la bonne réalisation des projets de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC (conception et diffusion de supports de communication ou d'outils méthodologiques, mise en place d'actions collectives d'information, de communication et d'animation, d'interventions plus individualisées dans les entreprises en vue de les aider à s'approprier les enjeux et les contenus de la démarche GPEC et à établir le diagnostic de ses besoins, enfin, mise en place d'actions d'accompagnement individuel et collectif d'entreprises pour la conduite de leurs actions de GPEC).

L'aide de l'État peut prendre en charge 60 % au maximum des dépenses éligibles réalisées avec un plafond de 12 500 euros par entreprise ayant élaboré, avec l'appui d'un concours externe, un plan de GPEC dans le cadre du projet collectif. Ce taux plafond est ramené à 50 % s'il n'y a pas une phase de mobilisation et de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC. Dans tous les cas de figure, hors phase de mobilisation et de préparation des entreprises aux enjeux de la GPEC, pour chaque entreprise participant à l'opération collective, la contribution de l'État ne pourra dépasser 80 % du coût du conseil externe mobilisé pour aider cette entreprise à élaborer et conduire son plan de GPEC.

Le paiement de l'aide de l'État donne lieu en général à trois versements :

- le premier pourra intervenir à la signature de la convention. Il s'agit d'une avance de 40 % maximum du montant prévisionnel de l'aide totale ;
- un acompte pourra être versé après réalisation intermédiaire supérieure à 40 % des dépenses totales prévisionnelles et acceptation par l'État d'un bilan qualitatif et quantitatif partiel de réalisation. Le montant de l'éventuelle avance et de l'acompte ne devra pas dépasser 80 % du coût total des dépenses prévisionnelles ;
- le solde sera payé après réalisation du projet après présentation et acceptation par l'État d'un compte rendu final quantitatif, qualitatif et financier.

4. Pilotage et participation des partenaires sociaux

L'efficacité de l'aide au conseil GPEC résulte pour une part importante de la qualité de l'implication des partenaires et notamment des partenaires sociaux associés au pilotage de l'opération d'aide au conseil et à la définition du plan de GPEC qui en résulte. À défaut d'existence d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, il convient d'informer et d'associer les salariés sur la mise en œuvre d'une telle démarche.

5. Éléments budgétaires et comptables

Les conventions s'analysent, au regard des règles de budgétisation en autorisation d'engagement (AE) et crédit de paiement (CP), comme des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO). Le montant pluriannuel est un montant prévisionnel. C'est à hauteur de ce montant pluriannuel que sont engagées toutes les AE nécessaires au financement État du projet (1).

Les CP sont budgétés en année n en fonction de l'exécution de la dépense prévue et au vu des bilans d'exécution annuels.

En conséquence pour l'année 2011, les nouveaux projets pluri-annuels d'aide au conseil GPEC font l'objet d'une dotation budgétaire en AE supérieure à celle en CP.

Imputation budgétaire :

- programme 103 – action 1 – sous-action : 1 ;
- activité 010300000 104 ;
- compte PCE 65 228 00000 – groupe de marchandises 09 – 02 – 01.

Ce compte PCE (autres transferts directs aux entreprises) correspond au cadre le plus fréquemment rencontré pour ce type de conventionnement. Néanmoins, selon la spécificité des dossiers (forme juridique de l'entreprise), il est possible que vous soyez amenés à utiliser d'autres comptes et leurs groupes de marchandises associés à la demande de votre comptable public et de votre contrôleur financier local.

Le conventionnement de l'aide de l'État en tant que subvention doit prévoir précisément le mode de liquidation de l'aide. D'éventuels paiements intermédiaires devront être justifiés et/ou référencés à des productions intermédiaires matérialisées. Le versement du solde final ne devra intervenir qu'après production et validation d'un rapport final.

Un contrôle de l'État intervient sur l'activité déployée par l'organisme relais mandaté par le signataire de l'accord-cadre pour gérer le projet. Il a pour finalité de constater que toutes les dépenses sont justifiées conformément aux engagements souscrits par l'organisme en la matière.

6. Encadrement des aides

Le niveau d'encadrement des aides relève du régime d'aide notifié ACE n° 70/95 (aide au conseil en entreprise). La notification précise que « la subvention de l'État ne peut être inférieure à 20 % ni supérieure à 50 % de l'assiette globale (assiette composée du coût du conseil extérieur et du surcoût interne) défini ainsi : salaire et charges sociales des personnels liés à la conduite du projet ». En outre, cette participation ne pourra dépasser 80 % du coût du conseil externe.

(1) Cette mention concerne plus particulièrement tous les nouveaux projets ou accords conçus et signés en 2011.

ANNEXE III

CONTRAT D'ÉTUDES PROSPECTIVES (CEP)

1. Objectifs et champ d'application*1.1. Objectifs*

Le contrat d'études prospectives (CEP) et l'appui technique constituent le volet prospectif de la démarche AME. Ils sont mis en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'État et les partenaires socio-économiques d'une branche professionnelle, d'un secteur d'activité ou d'un territoire.

L'objectif général est d'anticiper les changements et d'éclairer les stratégies d'action des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en matière de politique de ressources humaines au service du développement de l'emploi et des compétences.

Le volet prospectif (CEP ou appui technique) constitue un outil de diagnostic orienté vers l'action. Les enjeux qui nécessitent le recours aux études prospectives doivent être partagés, faire l'objet d'un consensus au sein d'un partenariat organisé autour de l'État et des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans un ou plusieurs secteurs d'activité ou sur un territoire. Ce partenariat peut être élargi à d'autres partenaires tels que les collectivités territoriales par exemple.

Les CEP ou les appuis techniques sont déployés au niveau national, ou au niveau régional, voire infrarégional, et dans ce cas, ce sont les DIRECCTE qui pilotent directement les projets.

Au plan régional ou infrarégional, les CEP peuvent concerner des approches sectorielles régionales pour des branches, des études sectorielles, intersectorielles concernant un ou plusieurs bassins d'emploi.

À partir d'un état des lieux, l'étude prospective dresse un panorama de l'ensemble des évolutions de la branche professionnelle, du secteur ou du territoire : mutations économiques, technologiques, démographiques et sociales, mais également des questions liées à l'attractivité des métiers, structuration des politiques de branche... et leurs conséquences sur l'emploi et les compétences à court, moyen, voire plus long terme. Ces travaux concluent, de façon partagée, sur un ensemble de préconisations et d'actions destinées à accompagner les évolutions.

*1.2. Champ d'application**1.2.1. Le contrat d'études prospectives peut être conclu au niveau national ou territorial*

Le CEP conclu au plan national porte sur un diagnostic partagé de la typologie des métiers et de leurs caractéristiques socio-économiques entrant dans le champ de la branche considérée. Les préconisations retenues par les partenaires sociaux qui en découlent ont une ambition nationale.

Le CEP conclu au plan régional sous l'égide de la DIRECCTE avec les partenaires sociaux peut s'appliquer à des niveaux territoriaux divers et plus particulièrement aux bassins d'emploi. Les CEP territoriaux concernent dans ce cas essentiellement la situation des emplois (voire les emplois d'une branche donnée) dans le territoire – objet du CEP et leurs évolutions au sein du tissu socio-économique local.

1.2.2. Le champ du contrat d'études prospectives

Le champ du contrat d'études prospectives se réfère à :

- une définition conventionnelle ou économique des branches professionnelles. Au sens conventionnel, la branche s'entend comme le champ d'application de la convention collective. La référence économique a valeur de regroupement d'activités concourant à la production d'un même produit ou service ;
- un territoire ou un bassin d'emploi.

1.2.3. Le champ de l'appui technique de cadrage ou de diagnostic

Le champ de l'appui technique de cadrage ou de diagnostic est de moindre envergure que celui du CEP.

Il est recommandé pour les études prospectives dont le périmètre ne justifie pas l'engagement de la démarche, plus lourde, du CEP.

L'appui technique peut aussi être utilisé pour aider à définir les enjeux qui justifient le recours à des travaux prospectifs, les axes d'étude à conduire et le cahier des charges d'un possible CEP...

2. Contenu du conventionnement

Autour de l'État et des partenaires sociaux, le CEP est conduit par un comité de pilotage multipartite ou COPIL (État, partenaires sociaux, collectivités territoriales et autres organismes ayant compétence ou nécessaires à la bonne fin du CEP...) qui a recours à l'expertise d'un prestataire extérieur.

Le choix du prestataire est opéré sur la base d'un appel à projet et à partir d'un cahier des charges conçu à cet effet, validé par les partenaires sociaux et par l'État. Le cahier des charges doit comporter des informations sur le champ à couvrir par l'étude, une présentation des évolutions techniques, économiques ou sociales déjà identifiées

sur le champ d'analyse en question, un premier repérage statistique en matière d'emploi et formation, les objectifs du CEP, des méthodes d'investigation possibles, les productions intermédiaires et finales attendues ainsi qu'un calendrier de réalisation.

Le projet de réalisation d'un contrat d'études prospectives peut faire l'objet d'un accord-cadre signé par l'État – ministre(s) ou préfet de région selon que le contexte géographique de l'étude est national ou régional – et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés (ou leurs représentants à la CPNE, à la CPTE ou à la COPIRE) peuvent être signataires de cet accord-cadre.

Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi...

Dans toute la mesure du possible, la mise en œuvre des CEP recherchera la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le conseil régional, qui pourront alors être signataires de l'accord-cadre.

Le COPIL doit mandater un partenaire ou un organisme relais pour assurer la gestion de l'opération, c'est-à-dire désigner cet organisme, définir ses missions – en particulier, lancer l'appel à projets, conventionner avec le(s) prestataire(s) retenu(s) pour les travaux d'études – et ses obligations, ses rapports avec le comité de pilotage... Cet organisme relais est signataire de l'accord-cadre comme l'ensemble du partenariat de l'accord-cadre évoqué ci-dessus.

S'il n'y a pas d'accord-cadre, le lancement d'un CEP fait l'objet d'une consultation préalable dans un cadre paritaire adapté (COPIRE, CCREFP, CPNE...).

Les dépenses éligibles pour le CEP comme pour l'appui technique de cadrage sont principalement constituées par les coûts de prestation(s) occasionnés par la réalisation de l'étude prospective. Elles peuvent, exceptionnellement, inclure les frais de représentation syndicale (déplacement, hébergement) pour les secteurs en émergence ou peu structurés.

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéficiaire du représentant mandaté (dit aussi organisme relais) par le partenariat signataire de l'accord-cadre objet du CEP. Dans un souci d'opérationnalité et d'efficacité, accord-cadre et convention financière faisant état du soutien de l'État peuvent être rassemblés en un seul document.

La convention financière support de l'intervention de l'État est établie pour toute la durée de l'action. Elle est conclue entre l'État et le mandataire évoqué précédemment selon les conditions prévues par l'accord-cadre. Cette convention est également signée par les représentants des organisations professionnelles participant au financement du CEP et, s'il y a lieu, par les autres cofinanceurs de l'opération.

Outre son objet, cette convention comprend : un descriptif des actions, les rôles du mandataire et du comité de pilotage, les modalités d'exécution de la convention, les dispositions financières et les modalités de règlement des litiges.

3. Partenariat, pilotage, évaluation

L'efficacité des études prospectives résulte pour une part importante de la qualité de l'implication des partenaires associés à son montage et à son pilotage.

Un comité de pilotage du projet est mis en place pour valider le cahier des charges de l'étude, pour participer au choix du prestataire, pour mener le projet et pour valider les productions intermédiaires et finales du CEP.

4. Éléments budgétaires et comptables

Les conventions relatives aux CEP et appuis techniques s'analysent au regard des règles de budgétisation en AE et CP, selon leur durée et leur calendrier par rapport à l'année civile, soit comme des conventions annuelles portant sur un seul exercice, soit comme des conventions s'échelonnant sur deux exercices.

Dans le cas d'une convention portant sur un seul exercice, avec engagement et paiement sur celui-ci, sont budgétés un montant d'AE et un montant de CP équivalents correspondant à l'aide de l'État prévue. Ainsi, dans le budget 2011, sont alors inscrits un montant d'AE et un montant de CP équivalents qui seront consommés en 2011.

Dans le cas d'une convention s'échelonnant sur deux exercices, un engagement juridique doit être conclu pour un montant et une durée fermes.

Dans ce cas, toutes les autorisations d'engagement (AE) sont budgétées en année n (exercice budgétaire de notification de l'engagement juridique) à hauteur du montant ferme total de l'engagement de l'État et sont consommées intégralement en année n . Les crédits de paiement (CP) sont répartis sur l'année n et l'année $n + 1$, selon l'échéancier prévu des paiements.

Le conventionnement de l'aide de l'État en tant que subvention devra prévoir précisément le mode de liquidation de cette aide. D'éventuels paiements intermédiaires devront être justifiés et/ou référencés à des productions intermédiaires matérialisées. Le solde final ne devra intervenir qu'après production et validation par le comité de pilotage du CEP du rapport final.

Un contrôle de l'État intervient sur l'activité déployée et les actions menées par l'organisme mandaté par le signataire de l'accord-cadre pour mener à bien le projet de CEP. Il a pour finalité de constater que toutes les dépenses sont justifiées conformément aux engagements souscrits par l'organisme en la matière.

5. Les taux d'intervention

L'aide de l'État, apportée par les différents ministères concernés par le projet, intervient en tant que subvention attribuée au mandataire désigné par le partenariat signataire de l'accord-cadre pour gérer le projet de CEP.

Son montant financier est calculé sur la base du coût de réalisation des études par les opérateurs extérieurs au partenariat signataire de l'accord de mise en œuvre du CEP, voire des coûts annexes destinés à favoriser le dialogue social, notamment dans les branches ou les territoires peu structurés.

Pour le CEP, le taux d'intervention de l'aide de l'État est plafonné à 50 % des coûts prévisionnels.

Toutefois, à titre exceptionnel dans le cas d'un CEP ou d'un appui technique de branches peu ou pas structurées, l'aide de l'État peut être portée jusqu'à 80 % des coûts du projet sans dépasser 90 000 euros.

Imputation budgétaire :

- programme 103 - action 1 - sous-action : 1 ;
- activité 010300000 104 ;
- compte PCE 65 228 00000 - groupe de marchandises 09 - 02 - 01.

Ce compte PCE (autres transferts directs aux entreprises) correspond au cadre le plus fréquemment rencontré pour ce type de conventionnement. Néanmoins, selon la spécificité des dossiers (forme juridique de l'entreprise), il est possible que vous soyez amenés à utiliser d'autres comptes et leurs groupes de marchandises associés à la demande de votre comptable public et de votre contrôleur financier local.

ANNEXE IV

ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

L'entrée branches ou territoires de la démarche AME : synthèse

1. En référence aux EDEC de branche, il s'agit de conclure au niveau national (DGEFP), ou au niveau régional avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariat avec les branches professionnelles (ou l'interprofessionnel) :

- pour encourager et soutenir des démarches – emploi-formation – de branches professionnelles confrontées à des mutations économiques et dont les salariés sont fragilisés dans leur emploi ;
- pour optimiser les possibilités d'emploi de branches professionnelles en développement.

2. Un accord-cadre signé entre l'État, les partenaires sociaux, les organisations professionnelles et tout organisme nécessaire à la bonne fin du projet, définit les objectifs de ce dernier, ses contenus, le ou les opérateurs chargés de sa mise en œuvre (ces opérateurs ou organismes relais seront en général des OPCA), le mode de pilotage et d'évaluation retenu.

En référence à l'accord-cadre, une convention financière signée avec l'organisme relais (chacun des organismes relais s'il y en a plusieurs) définit et fixe l'intervention des moyens financiers de l'État dans le cadre du projet en question. Cet accord étant d'amplitude nationale, la convention financière évoquée ici sera conclue et gérée au niveau DGEFP. Concernant les accords régionaux, la convention financière est conclue et gérée au niveau de la DIRECCTE.

3. L'État pourra appuyer les branches professionnelles (l'interprofessionnel) pour faire l'ingénierie de ces programmes emploi-compétences de branche et éventuellement préparer ces accords opérationnels à travers :

- des travaux d'études prospectives emploi-compétences conduits en partenariat avec les CPNE de branches et débouchant sur des diagnostics et préconisations pour des programmes d'actions emploi-compétences concertés (accord-cadre État-branche, accord de GPEC de branche, accord thématique de branche, projet territorial emploi-compétences...);
- l'utilisation de l'aide au conseil GPEC auprès de panels représentatifs des entreprises de la branche ;
- une ingénierie classique du type emploi-formation.

4. Les actions emploi-formation que pourra comprendre l'accord-cadre évoqué en 2 sont des actions de formation ou des actions favorisant les situations d'emploi, dont la création ou le développement d'activités si cela s'avère opportun. Le taux d'intervention de l'État sera fixé en opportunité et compris dans une fourchette (25 % – 80 %) en respectant les règles d'encadrement des aides publiques aux entreprises en matière d'emploi et de la formation professionnelle définies par le règlement n° 800/2008 du 6 août 2008 (règlement général d'exemption par catégories).

Dans tous les cas, le taux général moyen d'intervention recherché sera de 33 %. À partir des crédits octroyés dans ce cadre, il s'agira de rechercher un effet levier de deux pour un afin d'optimiser l'investissement et de soutenir les programmes les plus exemplaires dans une perspective de démultiplication et de réappropriation des bonnes pratiques par d'autres branches professionnelles (territoires).

5. Selon les cas, l'intervention financière de l'État prévue ci-dessus pourra être complétée par un abondement de l'OPCA par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) constituent le volet actions de la démarche AME. Elles permettent une approche globale des questions de compétences et d'emploi sur un secteur ou dans un territoire.

1. Objectifs et champ d'application

Mis en œuvre avec les partenaires sociaux, les projets ADEC ont pour objet d'anticiper en matière d'emploi et de compétences les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques, en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés, en particulier ceux des petites et moyennes entreprises, de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture préjudiciable à leurs trajectoires professionnelles.

Au-delà d'un caractère défensif, les projets ADEC peuvent aussi avoir une valeur offensive et accompagner le développement de l'emploi et des compétences de façon conjoncturelle (accompagnement sectoriel ou territorial de la reprise économique) ou structurelle (accroissement et soutien de l'emploi dans un secteur, une filière ou un territoire, notamment pour les territoires ou secteurs peu structurés...).

Ainsi, les actions s'inscrivent dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et permettent à leurs bénéficiaires de développer leurs compétences et leur capacité à occuper effectivement un emploi, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur concerné, en mobilisant les moyens les plus adaptés. Elles privilégient les approches collectives, laissent une large part à des formes innovantes d'intervention et incluent des actions concernant des tuteurs ou des chefs d'entreprise. Elles peuvent également prendre en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La réussite des ADEC passe par la mobilisation de l'ensemble des leviers d'intervention disponibles en recherchant les synergies et les contributions les plus adaptées aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires.

À partir d'un partage des enjeux et des objectifs, le plan d'actions du projet de développement de l'emploi et des compétences doit faire l'objet :

- d'un consensus partenarial autour de ses contenus ;
- d'une mise en œuvre par des partenaires responsabilisés et impliqués ;
- d'un pilotage et d'un suivi organisés, outillés et effectifs tout au long de la durée du projet.

La contractualisation de l'ensemble de ces éléments sera le garant du caractère concerté et partagé du projet, de l'implication collective et individuelle de ses acteurs.

Les ADEC peuvent être mobilisés au niveau national sur des problématiques emploi-formation concernant les branches ou bien au niveau régional dans le cadre de projets de GPECT (voir fiche n° 6) ou d'ADEC territoriaux (interprofessionnels, sectoriels ou intersectoriels). L'identification des besoins en compétences dans les territoires et leur traitement dans le cadre d'ADEC doivent être coordonnés avec les outils AME susceptibles d'être mobilisés, voire déjà mis en place sur le territoire. En effet, cette coordination permet la mise en cohérence et la recherche de synergies entre différents outils d'intervention mobilisables : CEP, aide au conseil GPEC, ingénierie pour la définition de plan d'actions et les outils supports d'actions tels ADEC, VAE, FNE-formation, CPE, DLA, actions collectives du programme 134.

2. Actions éligibles

Compte tenu des publics et des entreprises prioritairement visés, les ADEC englobent l'ensemble des actions possibles pour le développement des compétences, l'accès à une qualification reconnue et transférable, la prévention des risques d'obsolescence des compétences, le développement de pratiques de GPEC, l'accompagnement de mobilités et de perspectives d'évolution professionnelle.

À ce titre sont donc éligibles :

- les activités d'ingénierie liées à l'amont des actions du projet ou constituant à elles seules des actions réalisées dans le cadre du projet : ingénierie préalable, construction de référentiels emploi ou formation, construction d'outils pédagogiques, de dispositifs d'évaluation des compétences, de certifications des qualifications, d'études devant aboutir à des passerelles entre branches ou territoires, ingénierie de nouvelles formes d'emploi ;
- les actions, de préférence collectives, concernant et bénéficiant directement à des publics cibles du projet : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, tutorat, formation, certification, acquisition des compétences nécessaires à un projet de mobilité, à la création d'activité, à la transmission et à la reprise de petites entreprises, conception et diffusion d'outils de GPEC, optimisation de l'emploi, accompagnement de l'émergence et de la structuration de formes d'emploi adaptées à un territoire ou de nouvelles formes d'emploi... ;
- les actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet d'ADEC : information et appui aux entreprises, information des bénéficiaires, pilotage de l'accord, des projets, suivi de l'accord, évaluation de l'accord et des actions contenues dans l'accord.

De tels projets ont aussi vocation à accompagner les évolutions des compétences et des qualifications sur des bassins d'emploi intégrant des pôles de compétitivité, des systèmes productifs locaux (SPL), des grappes d'entreprises ou des groupements d'employeurs. Dans ces cas, les interventions devront avoir une approche globale des ressources humaines de ces territoires et prendre également en compte les priorités des entreprises, notamment celles des PME, et celles des publics les plus fragiles.

3. Contenu du conventionnement

La réalisation d'un projet d'actions de développement de l'emploi et des compétences doit faire au préalable l'objet d'un accord-cadre signé par l'État – ministre ou préfet de région selon que le contexte géographique des actions est national ou régional – et les organisations professionnelles. Les organisations syndicales de salariés (ou leurs représentants à la commission paritaire nationale de l'emploi – CPNE – à la commission paritaire territoriale de l'emploi – CPTE – ou à la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi – COPIRE) peuvent être signataires de cet accord-cadre.

Un accord-cadre peut, dans un souci d'opérationnalité et d'impact territorial, être signé par des structures porteuses d'un projet collectif d'entreprises, des structures de gouvernance de pôle de compétitivité, des chambres consulaires, des comités de bassin d'emploi.

Dans la mesure du possible, la mise en œuvre des ADEC recherchera la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le conseil régional. Celles-ci pourront alors être signataires de l'accord-cadre.

L'accord-cadre doit :

- préciser les objectifs généraux et spécifiques du projet ADEC, le champ d'application, les publics et actions prioritaires, les actions éligibles, les modalités nationales et régionales de mise en œuvre, les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre du projet, les dispositions financières prises par chaque partenaire, les modalités de suivi et de pilotage de l'opération, la durée de validité et les possibilités de modifications éventuelles du contenu de l'accord ;

- prévoir un comité de pilotage de l'opération, en définir la composition et le rôle. En général, le comité de pilotage de l'opération est composé de représentants : des membres du partenariat signataire de l'accord-cadre, des organisations professionnelles et syndicales de salariés concernées par l'opération. L'organisme relais est membre à part entière de ce comité de pilotage de l'opération qui peut s'adjoindre ponctuellement ou de manière plus permanente – sous réserve de l'accord de l'ensemble des membres signataires de l'accord – tout autre partenaire particulièrement qualifié par rapport à la bonne fin de l'opération ;
- mandater un partenaire ou un organisme relais (voire plusieurs) pour assurer la gestion de l'opération, c'est-à-dire désigner cet organisme, définir ses missions, cadrer les spécificités de son rôle de gestionnaire intermédiaire, fixer ses obligations, ses rapports avec le comité de pilotage... Cet organisme relais est signataire de l'accord-cadre comme l'ensemble du partenariat évoqué ci-dessus.

Un accord-cadre peut être conclu :

- au niveau national et géré au niveau national. En 2009 et 2010, dix accords ont été signés avec des branches présentant une importante concentration de salariés fragilisés dans leur emploi : chimie, presse, intérim, papier-carton, informatique, services de l'automobile, commerce interentreprises, professions libérales, recyclage, vente directe ;
- au niveau national et géré au niveau régional. En 2009 et 2010, six accords nationaux ont été déclinés au niveau régional : textile, BTP, industries agroalimentaires, centres de relation client, spectacle vivant, vente à distance (1) ;
- au niveau régional en fonction des besoins et spécificités locales de telle ou telle branche professionnelle, de l'intersectoriel, de l'interprofessionnel ou du territoire.

Un accord-cadre doit faire l'objet d'une concertation (au moins d'une consultation préalable) dans un cadre paritaire adapté. Cette concertation peut s'exercer notamment dans le cadre des CPNE, des CPTE ou des COPIRE, dans le cas d'une démarche interprofessionnelle locale et à défaut de commission paritaire territoriale de branche.

3.1. *Publics cibles*

Les ADEC concernent prioritairement les publics les plus fragilisés (premiers niveaux de qualification, c'est-à-dire les ouvriers non qualifiés, les ouvriers qualifiés et employés, salariés expérimentés de quarante-cinq ans et plus), les salariés des TPE et PME, sans exclure aucun public (du type actif occupé) pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi...

Afin de favoriser l'emploi, notamment dans des périodes de reprise de cycles économiques, les ADEC pourront aussi concerner l'accompagnement emploi-compétences de salariés (prioritairement les premiers niveaux de qualification, mais sans exclusive) de secteurs émergents, de territoires revitalisés...

3.2. *Financement et modalités du conventionnement de l'aide de l'État*

Le financement de l'État est mis en place par subvention au bénéfice d'un organisme relais (voire plusieurs) mandaté par le partenariat signataire de l'accord-cadre objet du projet ADEC. Afin de faciliter la mise en œuvre des ADEC dans les branches ou les territoires peu structurés, une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, voire toute autre structure dûment mandatée par le partenariat du projet, pourra avoir un rôle d'organisme relais.

Selon la durée des accords et des programmes d'actions en résultant, une convention cadre (convention financière) annuelle ou pluriannuelle est conclue entre l'État et l'organisme relais. Elle peut être aussi signée par les organisations professionnelles participant au financement du projet et autres cofinanceurs. La convention décrit les actions, le rôle de l'organisme relais et du comité de pilotage, les modalités d'exécution de la convention, les dispositions financières et les modalités de règlement des litiges. Elle pourra faire, en cas de besoin, l'objet d'avenants.

Remarques

a) La gestion des conventions par un (voire plusieurs) organisme relais mandaté par les signataires de l'accord est la règle. Le mandat donné à l'organisme relais est inscrit dans l'accord-cadre. La convention cadre financière ou l'accord-cadre auquel elle se réfère précisent les missions de l'organisme relais, les modalités de gestion des moyens mis à disposition, les actions à conduire, si besoin le type de contractualisation mis en place entre cet organisme relais et les salariés et les entreprises bénéficiaires des actions ainsi que leurs obligations, le coût de l'intervention de cet organisme relais et les cofinancements apportés en regard, les relations de cet organisme relais avec le comité de pilotage de l'accord, les obligations de cet organisme relais en matière de bilans et de compte rendu des moyens mis à sa disposition.

- b) Dans tous les cas de figure, concernant l'organisme relais, il importe que soient contractuellement précisés :
- son rôle – et la façon d'en rendre compte – par rapport aux actions qu'il va conduire et s'il y a lieu le mode d'instruction et de sélection des projets d'entreprises susceptibles de bénéficier de l'accord-cadre : responsabilité totale ou partagée avec l'État ou d'autres partenaires ;
 - les modalités de vérification de la bonne utilisation des moyens financiers mis à sa disposition.

(1) Exceptionnellement, compte tenu de la structuration de la branche, l'accord-cadre national sur la vente à distance est géré par la région Nord - Pas-de-Calais.

Selon les cas, pour favoriser la mise en œuvre de l'ADEC, une autre convention cadre pluriannuelle peut, pour des dépenses d'accompagnement (dont évaluation) et d'ingénierie, être conclue avec les organisations professionnelles ou les structures porteuses du projet collectif d'entreprises, les structures de gouvernance de pôle de compétitivité, les chambres consulaires, les comités de bassin d'emploi, signataires de l'accord-cadre.

4. Dépenses éligibles et montant de l'aide de l'État

Les dépenses éligibles relèvent de trois catégories d'actions : l'ingénierie, la réalisation d'actions pour les bénéficiaires et les mesures d'accompagnement.

Pour les demandes d'aide présentées durant le premier semestre de l'année en cours, l'administration peut, à titre exceptionnel, appliquer aux actions prises en compte une rétroactivité pouvant aller jusqu'au 1^{er} janvier de cette année.

Les dépenses d'ingénierie portent sur la construction de démarches, d'actions ou d'outils visant le développement de l'emploi et des compétences. Ces dépenses correspondent généralement à des prestations externes. Des dépenses internes aux partenaires professionnels ou aux organismes pourront être prises en compte dans la mesure où elles sont clairement identifiées et ne peuvent être assimilées aux actions courantes de ces structures en matière de gestion des ressources humaines et de formation.

Les dépenses de réalisation concernent des actions entrant dans le périmètre du projet ADEC et bénéficiant directement aux publics cibles. Ces actions diversifiées relèvent aussi de l'amont et de l'aval de la formation et d'une façon générale des actions visant au développement et au soutien de l'emploi et des compétences des salariés ou actifs occupés. Il importe de veiller à ce que l'aide de l'État ne se substitue pas aux obligations légales et réglementaires des entreprises.

Les dépenses d'accompagnement visent les actions conduites par les partenaires professionnels et les organismes relais désignés par eux afin de faciliter la mise en œuvre des projets (coûts d'intervention de l'organisme relais, information, communication, appui aux entreprises ou aux bénéficiaires potentiels des actions conventionnées, fonctionnement des instances de pilotage de l'accord, évaluation des réalisations...).

Les dépenses liées à la rémunération des salariés peuvent, sous certaines conditions (publics fragiles, seniors ou personnes handicapées, formations certifiantes, accès à la certification par la VAE...), être prises en compte dans l'assiette relative au calcul de la participation de l'État pour les actions au bénéfice des salariés et plus particulièrement les actions de formation mises en œuvre pour favoriser leur maintien dans un emploi.

Cette prise en charge, par l'État, d'une partie de la rémunération des salariés durant leur formation est conditionnée par le respect général de l'effet levier de deux pour un et par celui de l'encadrement des aides communautaires. Elle concernera prioritairement les PME de moins de 250 salariés et les publics fragiles.

L'émergence de structures *ad hoc* capables d'accompagner les salariés concernés tout au long de leur processus d'évolution doit être favorisée afin de faciliter les transitions professionnelles sur les bassins d'emploi. Les dépenses éligibles aux ADEC pourront prendre en compte les dépenses liées à la constitution et au fonctionnement immatériel (sur une durée déterminée d'amorçage) de ces structures.

De telles structures peuvent prendre les formes suivantes :

- antennes emplois interentreprises (ou plate-forme emploi) en charge non seulement de favoriser la mobilité des salariés mais également d'être en capacité d'identifier les besoins en compétences exprimés ou latents des entreprises du bassin d'emploi, créant ainsi au niveau de ce bassin une bourse dynamique de l'emploi ;
- cellules d'appui à la mobilité capables de faciliter les démarches de tout salarié amené à changer de lieu de travail, voire de cadre de vie ;
- groupements d'employeurs pour sécuriser le multi-salariat... Toute structure porteuse de passerelles entre entreprises en tension et entreprises en sureffectif.

En cohérence avec les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels pour la période 2007-2013, les impôts, les taxes, les charges sociales sur les salaires et traitements sont éligibles à condition qu'ils soient réellement supportés par le bénéficiaire et liés à l'opération.

L'aide de l'État est négociée au cas par cas avec les partenaires compte tenu principalement :

- de l'intérêt des actions visées au regard de l'anticipation des inadaptations à l'emploi, du développement de l'emploi et des compétences ;
- de la fragilité du public visé au regard de l'emploi, du fait notamment de l'emploi tenu, du niveau de qualification, de l'âge, du sexe ;
- de la taille des entreprises dont relèvent les publics visés, du caractère collectif, innovant et expérimental des actions ;
- de l'intervention, acquise ou potentielle, d'autres cofinancements ;
- de l'importance de l'effet levier recherché par l'État qui est globalement de deux pour un.

5. Partenariat, pilotage, évaluation

La composition, le rôle du comité de pilotage du projet ADEC doivent être précisés dans l'accord-cadre conclu entre les partenaires du projet. De même, les outils et les indicateurs sur lesquels s'appuiera ce comité seront précisés dans l'accord-cadre ou la convention financière.

Les indicateurs de résultats sont issus des données relatives aux personnes concernées par les actions (niveau de qualification, CSP, âge, sexe...), informations relatives aux entreprises (secteur, taille...), informations relatives aux actions (nature, durée, coûts...).

Enfin dans le cadre des mesures d'accompagnement, chaque accord peut, sous l'égide du comité de pilotage, faire l'objet d'une évaluation. En règle générale, ce dernier définit les finalités et le cahier des charges de cette évaluation. Il participe à la désignation de l'évaluateur qui contractualisera sa prestation auprès de l'organisme intermédiaire.

Bien entendu les partenaires sociaux employeurs et salariés doivent être associés à la définition, à la signature et à la gestion des ADEC conclus territorialement.

Pour ces derniers, la signature par une organisation nationale entraîne *ipso facto* la participation des représentants syndicaux désignés par l'échelon territorial compétent à la gestion de l'EDEC ainsi que la possibilité de prendre en charge les frais de déplacement y afférents. *A contrario*, la volonté d'une organisation, non signataire nationalement, de participer à la conclusion d'un accord territorial ne lui permet pas pour autant de participer à la gestion régionale des EDEC déclinant l'accord national dont elle n'est pas signataire.

6. Éléments budgétaires et comptables

À partir de 2011, les conventions de nouveaux projets ADEC s'analysent, au regard des règles de budgétisation en autorisation d'engagement (AE) et crédit de paiement (CP), comme des conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO). Le montant pluriannuel est un montant prévisionnel ; c'est à hauteur de ce montant pluriannuel que sont engagées toutes les AE nécessaires au financement État du projet (1).

Les CP sont budgétés en année *n* en fonction de l'exécution de la dépense prévue et au vu des bilans d'exécution annuels.

En conséquence pour l'année 2011, les nouveaux projets ADEC font l'objet d'une dotation budgétaire en AE supérieure à celle en CP.

Imputation budgétaire :

- programme 103 – action 1 – sous-action 01 ;
- activité 0103 00000104 ;
- compte PCE 65 228 00000 – groupe de marchandises 09 – 02 – 01.

Ce compte PCE (autres transferts directs aux entreprises) correspond au cadre le plus fréquemment rencontré pour ce type de conventionnement. Néanmoins selon la spécificité des dossiers (forme juridique de l'entreprise), il est possible que vous soyez amenés à utiliser d'autres comptes et leurs groupes de marchandises associés à la demande de votre comptable public et de votre contrôleur financier local.

La convention pluriannuelle décrivant les conditions d'attribution et de gestion de la subvention de l'État doit prévoir précisément le mode de liquidation de cette aide. Dans tous les cas de figure, la règle de base est le pro-rata des réalisations effectives et justifiées.

L'organisme relais rend compte de la mise en œuvre de cette règle au comité de pilotage auquel il appartient de se prononcer, en tant que de besoin tout au long du déroulement de la convention, sur les conditions d'application de cette règle dans le souci d'assurer une réalisation optimale du projet (part relative des différentes actions, possibilités de déroger aux coûts unitaires prévisionnels...).

Le contrôle de l'État s'effectue auprès de l'organisme relais. Il a pour finalité de constater que les engagements souscrits par cet organisme relais, notamment en matière de gestion et de vérification de la bonne utilisation de l'aide de l'État, sont respectés. L'administration doit se réserver la possibilité d'émettre à l'encontre de l'organisme relais un titre de recettes en cas de trop-perçu. Cette possibilité doit être mentionnée dans la convention cadre évoquée ci-dessus. Cette opération de vérification peut être sous-traitée par l'administration.

L'administration peut à tout moment faire les vérifications sur pièces et sur place, notamment dans les entreprises concernées, des réalisations donnant lieu à l'aide de l'État.

Ces dispositions figurent dans les conventions cosignées par les organismes relais pour acceptation du mandat qui leur est confié.

7. Encadrement des aides

Les obligations communautaires en matière d'aides publiques s'appliquent aux projets financés dans le cadre des ADEC en conformité avec le règlement général d'exemption par catégorie n° 800/2008 de la commission du 6 août 2008.

Le régime cadre exempté des aides à la formation permet aux pouvoirs publics de mettre en œuvre des aides à la formation sur l'ensemble du territoire national. Le taux d'intensité des aides varie de 25 % à 80 % selon trois critères :

- le type de formation : spécifique ou général ;
- la taille de l'entreprise : petite, moyenne ou grande ;
- le public concerné : majoration pour les travailleurs défavorisés ou handicapés.

(1) Cette disposition concerne plus particulièrement tous les nouveaux projets conçus et signés en 2011. Note MFBGD du 30 juillet sur le dialogue de gestion 2011 des pôles 3^e des DIRECCTE.

ANNEXE V

AME-ENTREPRISE
(EX-FNE-FORMATION)

L'entrée entreprises de la démarche AME : synthèse

1. Dans la lignée du FNE-formation, l'État soutient – avec une grande réactivité – un programme d'adaptation des compétences pour sauvegarder l'emploi de salariés prioritairement dans les PME confrontées à un changement de production et/ou de marché.
2. Une convention financière définit les conditions et modalités de soutien de l'État au plan d'adaptation des compétences des salariés de l'entreprise. Cette convention peut être signée par la DIRECCTE :
 - avec l'entreprise qui a présenté la demande au bénéfice de ses salariés (c'est le cas actuellement) ;
 - avec un OPCA chargé d'assurer un relais auprès de ses entreprises adhérentes afin de leur apporter un soutien complémentaire dans le financement d'un projet de formation ciblé (ce qui est nouveau).

Contractualiser directement avec un OPCA devrait permettre de réaliser des opérations collectives de formation au profit des TPE qui jusqu'à présent sont exclues du dispositif du FNE-formation compte tenu des difficultés d'appréhension des questions d'ingénierie en ressources humaines et des règles communautaires complexes.

La convention préciserait ainsi les contenus, les conditions de mise en œuvre et éventuellement le mode de rétribution de cette mission.

3. Pour élaborer son programme d'adaptation des compétences, la PME peut :
 - avoir recours à l'aide au conseil GPEC qui lui permettra de mobiliser une expertise externe : les actions collectives d'aide au conseil GPEC pourront être mises à profit par les OPCA chargés sur un territoire donné de diffuser la mesure ;
 - intégrer ses dépenses d'ingénierie formation dans les coûts de son plan d'adaptation des compétences.
4. Les actions d'adaptation des compétences ici visées sont essentiellement des actions de formation. Comme pour les entrées branches et entreprises, le taux d'intervention de l'État est fixé en opportunité dans le respect de l'encadrement communautaire des aides. L'effet levier recherché est de deux pour un.
5. Dans le cas d'une convention conclue avec un OPCA, l'intervention financière de l'État prévue ci-dessus peut être complétée par un cofinancement FPSPP.

Le FNE-formation constitue l'entrée entreprises de la démarche AME. Cet outil peut être mobilisé dans le cadre d'une opération individuelle ou d'une opération collective. Dans ce dernier cas, il se distingue d'un ADEC par deux aspects :

- il vise uniquement le financement d'actions de formation et le cas échéant, d'actions d'ingénierie pédagogique ;
- il peut, *a minima*, être construit autour de deux seuls acteurs, l'État et l'entreprise.

1. Champ d'application et objectifs poursuivis

En application des articles L. 5111-1 et R. 5111-1 et suivants du code du travail, AME-entreprise a pour objet, par voie de conventions, de faciliter la mise en œuvre des mesures de formation professionnelle afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de production.

La vocation première de cet outil est le maintien dans l'emploi au sein des entreprises ou groupements d'employeurs et la prévention des licenciements pour motif économique. L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi peut néanmoins s'articuler avec des plans de sauvegarde de l'emploi, sous certaines conditions, afin de faciliter les reclassements externes des salariés.

Le recours à AME-entreprise pour cofinancer des opérations de formation (rémunération et coûts pédagogiques) est obligatoirement alternatif aux périodes d'activité partielle.

Le financement de ce type d'opération s'inscrit dans un projet identifié de sécurisation des parcours professionnels.

1.1. Développement des compétences des salariés et prévention des licenciements pour motif économique

Les entreprises ou groupements d'employeurs rencontrant d'importantes difficultés du fait de la conjoncture économique ou de tout autre motif mentionné par l'article R. 5122-1 peuvent être contraints de réduire ou de suspendre leur activité et de demander l'autorisation de mettre leurs salariés en activité partielle afin de prévenir des licenciements. Le recours à la formation permet de maintenir ou de développer le niveau de qualification des salariés et de répondre aux besoins futurs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

Toutes les formations organisées pendant le temps de travail (actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien des compétences) sont considérées comme un temps de travail effectif. Les formations soutenues par AME-entreprise dans ce cadre permettent de garantir au salarié le maintien intégral de sa rémunération pendant ces périodes de formation.

Dans certains cas, des périodes d'activité partielle peuvent être alternées avec des périodes de formation qui interviennent en lieu et place de l'activité partielle.

Nota : pendant l'activité partielle, des formations hors temps de travail peuvent être mises en place notamment dans le cadre du DIF, du plan de formation ou de la période de professionnalisation. Il n'y a pas lieu de mobiliser le dispositif AME-entreprise dans ce cadre.

1.2. *Articulation AME-entreprise et licenciement pour motif économique*

L'entreprise ou le groupement d'employeurs en difficulté peut être amené à procéder à des licenciements pour motif économique. L'accompagnement des salariés licenciés peut se traduire, dans le cadre d'opérations de reclassement fortement structurées et définies le plus en amont possible par l'entreprise ou le groupement d'employeurs, par la mise en place d'actions de formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés en vue de leur reclassement externe. Ce type de formation peut être cofinancé par AME-entreprise.

2. **Ingénierie du projet de formation**

Le financement de l'ingénierie du projet peut être prévu à deux niveaux :

– l'aide au conseil GPEC peut être mobilisée en amont d'une convention AME-entreprise pour les entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC. Ce recours à une compétence externe permettra à l'entreprise d'élaborer un projet ressources humaines en rapport avec ses caractéristiques socio-économiques et susceptible de déboucher sur une convention.

Elle permet, pour une PME, de disposer de l'ingénierie nécessaire à la préparation d'un projet de formation visant le maintien dans l'emploi ;

– la convention AME-entreprise peut comprendre des actions d'ingénierie et de conception du projet de formation. Dans le cas d'une opération collective (*cf.* point 3.4.2. ci-dessous), les dépenses d'ingénierie du projet de formation ne sont pas prises en compte dans la mesure où elles peuvent bénéficier d'un financement par l'OPCA.

3. **Contenu et modalités du conventionnement AME-entreprise**

3.1. *Taille de l'entreprise ou du groupement d'employeurs*

AME-entreprise est mobilisé en priorité au sein des entreprises ou groupements d'employeurs de moins de 250 salariés au sens communautaire.

Pour les entreprises ou groupements d'employeurs de plus de 250 salariés, vous apprécierez l'opportunité de mobiliser AME-entreprise en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et de l'entreprise ou groupement d'employeurs concerné.

3.2. *Publics cibles*

Ces actions sont destinées prioritairement aux :

- salariés les plus exposés à la perte de leur emploi ;
- salariés de faible niveau de qualification par rapport aux besoins du marché du travail sur leur bassin d'emploi ;
- salariés (quel que soit leur niveau de qualification) en CDD ou en CDI en lieu et place du dispositif d'activité partielle.

Nota : les cadres peuvent également bénéficier de ce dispositif.

Il appartient de préciser les caractéristiques de chacune de ces catégories éligibles à une convention en fonction des difficultés particulières du bassin d'emploi, de la branche d'activité et des entreprises ou groupements d'employeurs concernés.

3.3. *Formations éligibles*

Les formations éligibles sont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle.

AME-entreprise peut également être mobilisé pour des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Ces actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience sont mises en œuvre dans le cadre de l'individualisation des parcours professionnels.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le plan de formation, le DIF mis en œuvre durant le temps de travail selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la période de professionnalisation.

3.4. Acteurs et modalités du conventionnement

Selon qu'il s'agit d'une opération individuelle ou collective, AME-entreprise est mobilisé dans le cadre d'une convention conclue entre le préfet de région, le cas échéant par délégation le DIRECCTE (et subdélégation l'UT), et une entreprise ou un groupement d'employeurs ou bien un OPCA. Le préfet de région (ou par délégation le DIRECCTE) compétent pour signer la convention est celui du siège social de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

3.4.1. Opération individuelle

Une opération individuelle concerne une seule entreprise. La convention AME-entreprise est conclue entre le préfet de région ou, par délégation, le DIRECCTE et l'entreprise.

3.4.2. Opération collective

Une opération collective porte sur des actions de formation pour des salariés issus de différentes entreprises. Sont concernées par priorité les petites entreprises et, en tout état de cause, celles comptant moins de 250 salariés au sens communautaire. La convention AME-entreprise est conclue entre le préfet de région ou par délégation, le DIRECCTE et l'OPCA. Le conventionnement avec un autre organisme que l'OPCA, situation qui doit être exceptionnelle, doit faire l'objet d'un avis préalable de la DGEFP (mission FNE).

Les opérations collectives sont mises en œuvre par les organismes collecteurs, selon les orientations fixées par les partenaires sociaux ; elles concourent à un objectif commun (développement de l'employabilité d'un groupe de salariés appartenant à des entreprises différentes, formations conduisant à un certificat de qualification...) dans le respect des objectifs assignés à la démarche AME-entreprise en matière de prévention des licenciements économiques et de développement des compétences des salariés appartenant à des entreprises susceptibles d'être aidées.

Sont concernées tout ou partie des entreprises adhérentes aux organismes collecteurs.

Pour les opérations collectives, les organismes collecteurs fixent de manière uniforme les conditions d'admission des participants aux dispositifs et assurent, sur ces bases, l'ensemble des inscriptions individuelles.

Les dépenses éligibles sont acquittées et supportées par l'organisme collecteur.

La prise en compte des dépenses liées aux participants et leur remboursement par l'organisme paritaire doit faire l'objet au préalable d'un engagement juridique entre l'organisme collecteur et l'entreprise. Ce lien est matérialisé par la demande de prise en charge de l'entreprise à l'OPCA et l'accord de prise en charge émanant de ce dernier.

3.5. Engagement des entreprises ou groupements d'employeurs

3.5.1. Opérations individuelles

Les entreprises ou groupements d'employeurs bénéficiaires d'une convention AME-entreprise s'engagent à maintenir dans l'emploi les salariés formés dans ce cadre pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de six mois à l'exception des formations réalisées en vue du reclassement externe des salariés telles que définies au point 1.2.

Doivent être exclus du périmètre de la convention AME-entreprise les salariés dont le contrat est rompu ou va être rompu pour :

- l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (licenciement pour motif économique, rupture négociée pour motif économique, plans de départs volontaires...);
- la rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-11 du même code ;
- un départ à la retraite prévu par les articles L. 1237-4 et L. 1237-9 du même code, dès lors qu'il s'insère dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- une mise à la retraite prévue par les articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du même code.

Le maintien dans l'emploi des salariés couverts par la convention est un engagement impératif de la part de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

C'est pourquoi, lors de la liquidation de la convention, ne seront pris en compte que les coûts afférents aux salariés présents dans l'entreprise ou dans le groupement d'employeurs au terme de l'engagement de la convention AME-entreprise, quelles que soient les modalités de leur départ précisées ci-dessus.

3.5.2. Opérations collectives

Les mêmes conditions de maintien dans l'emploi qu'au point 3.5.1. doivent être vérifiées. La convention passée entre l'État et l'OPCA doit explicitement prévoir qu'il appartient à l'OPCA de s'assurer que pour chaque action

prise en charge, les salariés formés sont toujours en emploi dans l'entreprise. Cette clause de maintien dans l'emploi doit figurer dans l'acte liant l'entreprise et l'OPCA. À des fins de vérification, l'OPCA doit conduire une enquête auprès des entreprises bénéficiaires et demander l'envoi d'un justificatif pour chaque salarié. À défaut, l'OPCA demande la restitution des financements indus par l'entreprise.

Lors de la liquidation de la convention AME-entreprise passée entre l'État et l'OPCA, ne seront pris en compte que les coûts afférents aux salariés présents dans l'entreprise au terme de l'engagement de la convention, quelles que soient les modalités de leur départ précisées au point 3.5.1.

4. Phase d'instruction

4.1. Dossier de demande de subvention

Un dossier type AME-entreprise est mis à la disposition des services.

4.2. Responsabilité de l'instruction

L'instruction des demandes de recours à AME-entreprise et le conventionnement sont réalisés sous le contrôle du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

4.3. Durée des conventions

Les conventions sont conclues pour une durée pouvant aller jusqu'à douze mois. Toutefois, si les éléments contextuels et la situation de l'entreprise le justifient, cette durée peut être étendue à dix-huit mois.

4.4. Consultations et avis

En application de l'article R. 5111-3 du code du travail, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur les projets de convention AME-entreprise. Lorsque ces conventions font partie de mesures prévues à l'occasion d'un projet de licenciement pour motif économique, elles sont soumises à l'une ou l'autre des réunions du comité d'entreprise prévues aux articles L. 1233-8 et L. 1233-28 du code du travail.

En application de l'article R. 5111-5 du code du travail, les conventions AME-entreprise sont soumises, avant leur conclusion, pour avis au comité ou à la commission territorialement compétent.

4.5. Analyse technique préalable

L'unité territoriale de la DIRECCTE procède à l'instruction du dossier de demande de financement. Elle peut s'appuyer sur l'analyse technique réalisée par l'OPCA.

Il appartient au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au responsable de l'unité territoriale de définir les modalités de sa collaboration avec l'OPCA dans ce cadre.

Un appui aux DIRECCTE (siège) et aux UT, par voie de prestations externes, pour l'instruction des dossiers peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

4.6. Contrôle de service fait

Un contrôle de service fait de la convention AME-entreprise est réalisé à l'issue de l'opération pour le solde de la convention afin de vérifier la réalisation effective de l'opération et la réalité de la dépense effectuée.

L'UT procède au contrôle de service fait. La DIRECCTE coordonne et arbitre le contrôle de service fait.

Un appui aux DIRECCTE (siège) et aux UT par voie de prestations externes pour le contrôle de service fait peut être envisagé dans le respect du code des marchés publics.

5. Financement

Pour mobiliser AME-entreprise, des cofinancements de l'OPCA ou de l'entreprise (ou du groupement d'employeurs) sont obligatoirement requis à l'exception d'opérations relevant du plan de formation où seul le cofinancement de l'OPCA est obligatoirement requis.

Il conviendra de rechercher par ailleurs la participation du conseil régional ainsi que tout autre financeur public ou privé.

5.1. Assiette éligible

Les dépenses éligibles peuvent être constituées de :

- dépenses directes de personnel de l'entreprise ou du groupement d'employeurs (ingénierie et conception, diagnostic préalable, étude des besoins, objectifs et définition du projet, information, sensibilisation et communication sur l'opération, suivi...);
- prestations externes. L'entreprise ou le groupement d'employeurs peut recourir pour les besoins de réalisation de l'opération à la mobilisation de prestataires en capacité de répondre aux problématiques de l'opération (organismes de formation, organisme paritaire, cabinet conseil, prestataire en communication...). L'entreprise ou le groupement d'employeurs est tenu d'effectuer une mise en concurrence des prestataires potentiels et de retenir l'offre qui présente le meilleur rapport coût/avantage ;

- dépenses directes liées aux participants à l'opération. Il s'agit ici de la prise en charge des rémunérations et/ou des frais de transport, restauration et hébergement des salariés sur facture et justificatifs de l'entreprise ou du groupement d'employeurs ;
- dépenses directes de fonctionnement de l'entreprise ou du groupement d'employeurs.

En cohérence avec les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels pour la période 2007-2013, les impôts, les taxes, les charges sociales sur les salaires et traitements sont éligibles à condition qu'ils soient réellement supportés par le bénéficiaire et liés à l'opération.

Nota : les crédits AME-entreprise peuvent être mobilisés par l'État (administration centrale ou services déconcentrés) pour des prestations externes assurant un appui à l'instruction et au contrôle de service fait des dossiers AME-entreprise dans le respect du code des marchés publics.

5.2. Seuil d'intensité des aides publiques et taux de prise en charge : respect de la réglementation européenne

Les obligations communautaires en matière d'aides publiques s'appliquent à des projets financés sur la base d'AME-entreprise en conformité avec le règlement général d'exemption par catégorie n° 800/2008 du 6 août 2008.

Tout projet de formation au bénéfice d'une entreprise ou d'un groupement d'employeurs pour lequel un montant d'aides publiques supérieur à deux millions d'euros est envisagé, que ces aides proviennent de sources locales, régionales, nationales ou communautaires, est soumis à l'obligation de notification préalable à la Commission européenne. Le régime cadre exempté des aides à la formation permet aux pouvoirs publics de mettre en œuvre des aides à la formation sur l'ensemble du territoire national.

Le taux d'intensité des aides varie de 25 à 80 % selon trois critères :

- le type de formation : spécifique ou général ;
- la taille de l'entreprise : petite, moyenne ou grande ;
- le public concerné : majoration pour les travailleurs défavorisés (1) ou handicapés.

Formations spécifiques

(En pourcentage.)

	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum de droit commun	MAJORATION travailleurs défavorisés ou handicapés	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum majoré
Petite entreprise (- 50 salariés)	45	+ 10	55
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	35	+ 10	45
Grande entreprise (+ 250 salariés)	25	+ 10	35

Formations générales

(En pourcentage.)

	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum de droit commun	MAJORATION travailleurs défavorisés ou handicapés	TAUX D'INTENSITÉ d'aide maximum majoré
Petite entreprise (- 50 salariés)	80		80 (*)
Moyenne entreprise (50 à 250 salariés)	70	+ 10	80
Grande entreprise (+ 250 salariés)	60	+ 10	70

(*) Pas de majoration pour travailleurs défavorisés ou handicapés afin de respecter le taux d'intensité d'aide maximum fixé à 80 %.

En application des dispositions visées à l'article 39-4 du règlement R. 800/2008, le total des coûts de rémunération des participants à la formation sont admis à concurrence du total des autres coûts admissibles.

Ces coûts « admissibles » au sens de la présente circulaire sont constitués des dépenses directement liées à l'opération suivantes :

- dépenses de personnel ;
- dépenses de fonctionnement ;

(1) Est défini au sens communautaire du terme « travailleur défavorisé » : toute personne appartenant à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

- Toute personne n'ayant pas exercé d'activité rémunérée au cours des six derniers mois ;
- Toute personne n'ayant pas atteint le niveau du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou obtenu des qualifications professionnelles (CITE 3) ;
- Toute personne de plus de cinquante ans ;
- Toute personne vivant seule et ayant à sa charge une ou plusieurs personnes ;
- Toute personne travaillant dans un secteur ou une profession se caractérisant par un déséquilibre entre les deux sexes dépassant de 25 % le déséquilibre national moyen ;
- Tout membre d'une minorité ethnique d'un État membre, qui a besoin de renforcer sa formation linguistique, sa formation professionnelle ou son expérience professionnelle pour augmenter ses chances d'obtenir un emploi stable ;
- Toute personne en situation d'exclusion sociale certifiée par les services sociaux publics.

- prestations externes ;
- rémunération des formateurs ;
- frais de déplacement des formateurs et des participants à la formation, y compris les frais d'hébergement, les autres dépenses courantes directement liées au projet ;
- amortissement des instruments et équipements au prorata de leur utilisation exclusive pour le projet de formation en cause, les coûts de services de conseil concernant le projet de formation.

Pour les coûts de personnel des participants à la formation, seules peuvent être prises en considération les heures durant lesquelles les travailleurs ont effectivement participé à la formation, déduction faite des heures productives.

Les dépenses de rémunération des participants à la formation ne peuvent excéder le total des coûts directement liés à l'opération définis ci-dessus.

6. Formation spécifique et formation générale

6.1. Formation spécifique

Une formation spécifique est une formation comprenant un enseignement directement et principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise et procurant des qualifications qui ne sont pas transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail ou ne le sont que dans une mesure limitée.

6.2. Formation générale

Il s'agit d'une formation comprenant un enseignement qui n'est pas uniquement ou principalement applicable au poste de travail actuel ou prochain du salarié dans l'entreprise, mais qui procure des qualifications largement transférables à d'autres entreprises ou d'autres domaines de travail.

À titre d'exemple, la formation est considérée comme générale si elle est organisée par plusieurs entreprises indépendantes ou est ouverte aux salariés de différentes entreprises (formation interentreprises, action de formation collective...), si elle est reconnue, certifiée ou validée par des autorités ou organismes publics (ou autres organismes auxquels l'État membre ou la Commission aura conféré des compétences en la matière).

Nota : dans le cas où le projet comprend à la fois des formations spécifiques et des formations générales, soit il est possible de les différencier et d'appliquer des taux différenciés, soit il n'est pas possible de les distinguer (ou délicat en termes de suivi et de gestion) et le taux d'intensité d'aide défini pour les formations spécifiques est appliqué.

Le taux de financement d'AME-entreprise sera mobilisé selon un taux variable en fonction de la taille de l'entreprise :

- moins de 250 salariés au sens communautaire : taux d'aide publique au titre de AME-entreprise qui est au maximum égal aux taux d'intensité d'aide maximum prévus par le règlement général d'exemption par catégorie n° 800/2008 du 6 août 2008 ;
- 250 salariés et plus au sens communautaire : taux d'aide publique maximal au titre de AME-entreprise de 33 % de l'assiette éligible dans le respect des taux d'intensité d'aide maximum autorisés par le règlement n° 800/2008.

6.3. Cofinancement privé

L'entreprise ou le groupement d'employeurs ou l'OPCA contribue obligatoirement au financement de l'opération de formation dans les conditions prévues au point 3.

7. Outil de gestion

Est mis à la disposition des services un outil d'aide à l'instruction, à la gestion et au contrôle des conventions AME-entreprise (OGEE : outil d'aide à la gestion – entrée entreprises). Il permet la transmission des données entre l'entreprise et les services de l'État et constitue un outil de simplification de la gestion tout au long de la mise en œuvre d'une convention, y compris pour ce qui concerne la phase de contrôle de service fait. Cet outil sera intégré dans le SI-AME en cours d'élaboration.

8. Éléments budgétaires et comptables

L'intervention de l'État est subsidiaire par rapport à celle de l'entreprise ou du groupement d'employeurs. L'État abonde l'effort supplémentaire sans se substituer à l'obligation légale en matière de formation professionnelle continue.

La DGEFP/SDMEDA/mission FNE est saisie en vue de son accord préalable aux fins de délégation des crédits pour les dossiers relatifs aux entreprises appartenant à un groupe ayant plus de 5 000 salariés en France ou d'entreprises ayant plus de 5 000 salariés en France pour lesquelles l'aide publique demandée au titre de AME-entreprise est supérieure à 500 000 euros et dépasse un montant moyen par salarié supérieur à 2 000 €.

Dans ce cas, une synthèse financière est adressée à la DGEFP. Elle précise le montage financier envisagé en dépenses et en ressources et la nature des coûts et les cofinanceurs mobilisés à l'aide de l'outil OGEE simplifié. Les services peuvent se reporter à la circulaire relative aux modalités de gestion des dispositifs déconcentrés des programmes 102 et 103 pour toute précision complémentaire.

ANNEXE VI

LA GPEC TERRITORIALE

L'entrée territoires de la démarche AME : synthèse

1. En référence aux EDEC territoriaux ou à des projets de GPEC territoriale (1), il s'agit de conclure au niveau régional ou infrarégional, avec un soutien financier de l'État, des accords de partenariat avec l'interprofessionnel ou des regroupements d'entreprises, les collectivités territoriales, les acteurs du secteur associatif, les consulaires, Pôle emploi... :
 - pour encourager et soutenir, dans des bassins d'emploi confrontés à des mutations économiques, des démarches globales ou thématiques – emploi-formation – visant la sécurisation de parcours professionnels d'actifs occupés ou non ;
 - pour optimiser les possibilités d'emploi de bassins en développement.

Ces projets ont pour objectif le déploiement de démarches de GPEC territoriale.

La GPEC territoriale s'entend comme une démarche globale incluant de l'ingénierie et/ou un programme d'actions emploi-compétences (souvent dénommé projet de GPECT) menées sur un territoire donné par un partenariat contractuel, organisé autour du dialogue social territorial et partageant un diagnostic (état des lieux et aspects prospectifs) commun en préalable à l'action.

- D'une façon générale, les projets de GPECT comportent tout ou partie des trois volets d'actions suivants :
- des actions pour développer les compétences et maintenir dans l'emploi les salariés en activité ;
 - des actions pour développer et créer de l'emploi ;
 - des actions pour favoriser une insertion socioprofessionnelle durable (dans le secteur marchand) de publics en difficulté sur le marché du travail.

À titre d'exemple, un projet de GPEC territoriale se fonde sur un état des lieux et un diagnostic prospectif partagés, et peut comprendre :

- des formations dont VAE et bilans de compétences pour des salariés ;
- des accompagnements de mobilité ;
- du soutien à des formes d'emploi conventionnelles ou atypiques ;
- de l'appui à la création d'activités, de l'insertion de demandeurs d'emploi vers l'emploi durable...

2. Un accord-cadre signé entre l'État, les partenaires sociaux, les représentants des entreprises, les collectivités territoriales, Pôle emploi..., d'une façon générale, tout organisme ou instance nécessaire à la bonne fin du projet, définit les objectifs de ce dernier, ses contenus, le ou les opérateurs chargés de sa mise en œuvre (ces opérateurs ou organismes relais seront en général des OPCA), le mode de pilotage et d'évaluation retenu.

En référence à l'accord-cadre, une (ou des) convention financière signée avec le ou les organismes relais définit et fixe l'intervention des moyens financiers de l'État dans le cadre du projet en question. Cet accord étant d'amplitude régionale ou infra, la convention financière évoquée ici sera conclue et gérée au niveau de la DIRECCTE (de l'unité territoriale par subdélégation).

3. Comme pour l'entrée branche, l'État pourra soutenir l'ingénierie de ces programmes emploi-compétences de territoire et éventuellement préparer ces accords opérationnels au niveau du bassin d'emploi à travers des travaux d'études prospectives emploi-compétences conduits en partenariat, l'utilisation de l'aide au conseil GPEC, une ingénierie classique du type emploi-formation.
4. Les actions emploi-formation que pourra comprendre l'accord-cadre sont des actions de formation ou des actions favorisant les situations d'emploi définies selon les mêmes critères que pour l'entrée branches. Au-delà des actions de formation, le projet de GPECT pourra intégrer des actions de soutien et de création d'activités. C'est au niveau de ces projets de territoires que seront recherchées les synergies entre les instruments d'intervention de l'État susceptibles de soutenir les compétences, l'emploi ou la création d'activité (VAE, compétences clefs, DLA, CPE...). Le taux d'intervention de l'État est fixé en opportunité dans le respect de l'encadrement communautaire des aides. Le taux général moyen d'intervention recherché est de 33 %. Ce taux est un taux moyen global, c'est-à-dire qu'il peut éventuellement être différencié au sein d'un même projet en fonction de la nature des actions conduites (une action pouvant par exemple être prise en charge par l'État à hauteur de 60 % et une autre à 10 %), ou bien modulé selon les projets, à la condition que, globalement, l'aide de l'État génère un effet levier de deux pour un.
5. Comme pour l'entrée branche, selon les cas, l'intervention financière de l'État prévue ci-dessus peut être combinée avec un cofinancement FPSPP.

1. Objectif, champ d'application et caractéristiques des démarches et projet de GPECT

La GPEC territoriale se définit comme une démarche territoriale infrarégionale, réunissant les entreprises, les partenaires sociaux et les acteurs locaux de l'emploi et de la formation, en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'action (souvent appelé projet de GPECT) adapté à la problématique du territoire et anticipant les évolutions.

(1) Circulaire relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 juin 2010.

Une démarche de GPECT comprend en général la constitution d'un partenariat autour d'un ensemble de problématiques inductrices de la démarche, une phase de partage de diagnostic, d'élaboration et de contractualisation de plan concerté d'action (aussi appelé projet de GPECT), la mise en œuvre et le pilotage du plan d'action ainsi que son évaluation qui peut être intégrée ou finale.

Par rapport à un territoire donné, un projet de GPECT repose sur un diagnostic partagé portant sur les ressources humaines du territoire et sur les évolutions et incidences RH des mutations économiques sur le territoire en question. Il comprend des objectifs mesurables, un plan d'action emploi-compétences permettant de répondre aux besoins, problématiques et/ou opportunités mis en évidence par le diagnostic ainsi que les modalités d'une évaluation des actions conduites.

Il fait l'objet d'un partenariat formalisé et constitué des instances et organismes nécessaires à la bonne fin du projet et en mesure de copiloter ce dernier. Autour des partenaires sociaux, ce partenariat pourra comprendre une représentation des entreprises du territoire de projet, des pouvoirs publics dont les collectivités territoriales et tout autre organisme compétent par rapport à l'objet et aux contenus du projet.

Il appartient au partenariat de mandater un ou plusieurs de ses membres pour jouer un rôle d'ensemblier et/ou d'organisme relais pour la mise en œuvre des actions du projet de GPEC territoriale. Sous mandat du comité de pilotage du projet, le rôle d'ensemblier consiste à organiser, animer et réaliser et/ou faire réaliser les actions du projet.

D'une façon générale, il n'y a pas de territoire prédéfini en amont de la démarche de GPECT dont la logique correspond plus souvent à une dynamique de territoire de projet que de projet de territoire.

Outre une approche partenariale, globale, territorialisée et à valeur anticipatrice des questions emploi-compétences, la plus-value de la GPECT réside dans :

- la mise en œuvre d'actions en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des actifs ;
- la prise en compte possible au sein d'un même projet de publics en activité et de publics demandeurs d'emploi ou fort éloignés du marché du travail ;
- le rapprochement entre des secteurs professionnels en fragilité voire en déclin et des secteurs en expansion ;
- la dimension locale qui est la plus appréciée à la mise en œuvre de mobilités professionnelles.

2. Les contenus d'un projet de GPECT

Ciblant un ou plusieurs secteurs d'activités sur un territoire, trois axes peuvent regrouper les actions d'un projet de GPECT :

2.1. Le maintien en emploi des actifs occupés et/ou l'accompagnement des entreprises dans la gestion des ressources humaines

Les actions relevant de cet axe anticiperont les besoins en compétences et en potentiel d'emplois pour mieux sécuriser l'emploi des salariés et indépendants. Il s'agira d'actions de formation et de développement des compétences, de reconnaissance des acquis professionnels, d'accompagnement de mobilités internes ou externes aux entreprises, de mise en place de passerelles ou de plates-formes de mobilité entre secteurs en sureffectifs potentiels et secteurs offrant des possibilités d'emplois...

Cet axe d'un projet de GPECT peut aussi comprendre un accompagnement des entreprises dans la gestion des ressources humaines : actions en faveur des seniors, de l'égalité hommes-femmes, de la diversité, des salariés handicapés, du développement du tutorat et de l'alternance...

2.2. La création, le développement d'activités et d'emplois

Les actions consisteront en des formes de soutien de création d'emplois de façon individuelle ou dans des secteurs en émergence ou en développement.

Elles pourront aussi consister en un accompagnement compétences de la reprise et transmission d'entreprise et des formes de soutien et sécurisation de l'emploi tels le multisalariat, les groupements d'employeurs, la saisonnalité alternée...

2.3. L'insertion/retour vers l'emploi

En fonction des besoins d'emploi actuels et futurs du territoire du projet, il s'agira de conduire des actions favorisant une insertion durable des jeunes et des demandeurs d'emploi. Dans cette perspective, des liens seront recherchés avec le secteur de l'insertion par l'activité économique, Pôle emploi, les collectivités territoriales...

3. Contractualisation et pilotage des projets de GPECT

Faisant intervenir de multiples partenaires sur la base du diagnostic partagé, l'effectivité et l'efficacité du projet de GPECT reposent sur une contractualisation des rapports et actions des partenaires participant au projet.

Un accord-cadre est signé entre l'État, les partenaires sociaux, les représentants des entreprises, les collectivités territoriales, Pôle emploi... et l'ensemble des partenaires contribuant au financement du projet ou de la démarche de GPECT. La signature de cet accord peut être étendue à des organismes nécessaires à la bonne fin du projet.

Sur la base du diagnostic partagé, cet accord-cadre désigne et définit :

- les partenaires qui vont participer au projet, le rôle et les responsabilités de chacun de ces partenaires ;
- les objectifs et la nature des actions qui vont être mises en œuvre dans le projet de GPECT ;
- le mode de financement des actions comprises dans le projet ;
- le mode de réalisation des actions en question ;
- le mode de pilotage et de suivi du projet ;
- la nature et le mode d'évaluation des actions et du projet de GPECT dans son ensemble.

La mise en œuvre du projet de GPECT pourra être confiée à un ou plusieurs opérateurs ou organismes relais. Le rôle dédié ainsi que la définition des missions, les spécificités des fonctions de gestionnaires, le mode de compte-rendu et les rapports avec le comité de pilotage seront définis dans l'accord-cadre évoqué ci-dessus. Ce ou ces organisme(s) relais est/seront signataires de l'accord-cadre évoqué ci-dessus.

En référence à la circulaire relative aux modalités de financement des maisons de l'emploi par l'État du 24 février 2010, les maisons de l'emploi ont vocation à avoir un rôle d'ensemblier ou d'organisme relais pour la mise en œuvre de projets de GPEC territoriale. Sous mandat du comité de pilotage, le rôle d'ensemblier des MDE consiste à organiser, animer et faire réaliser les actions du projet. À l'exclusion de la réalisation des actions elles-mêmes, les MDE ont vocation à jouer ce rôle d'ensemblier ou d'organisme relais. L'aide de l'État qu'elles perçoivent doit contribuer à leur permettre de jouer ce rôle d'ensemblier et couvrir tout ou partie des dépenses afférentes : animation, coordination, communication sur le projet de GPECT, gestion des actions dont le paiement des opérateurs réalisant les actions de ce projet de GPECT.

Pour couvrir cette fonction d'ensemblier, les crédits nécessaires sont, conformément à la circulaire précitée, inclus dans les budgets opérationnels du programme 102 (BOPT 102).

4. Financement des démarches de GPEC territoriales

Les démarches de GPEC territoriales mettent territorialement en cohérence les politiques en faveur de l'emploi et de la formation. Elles associent les dispositifs dédiés des partenaires associés (État, partenaires sociaux, Pôle emploi, collectivités locales...). De ce fait, les démarches de GPECT ont vocation à mobiliser de façon structurée et complémentaire l'ensemble des outils de la politique en faveur de l'emploi, dont ceux de l'État (CEP, ADEC, aide au conseil GPEC, CPE, DLA, FNE formation, VAE...), ceux des collectivités territoriales, de Pôle emploi..., des OPCA et des entreprises dont les conventions de revitalisation. Les projets de GPECT ont vocation à répondre aux appels à projets du FPSPP (volet projets territoriaux).

5. Coordination régionale et synergies avec les autres instances ou instruments de coordination et développement des politiques territoriales emploi-formation

Conformément à la circulaire relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 29 juin 2010 :

- le référent GPEC territoriale nommé au sein de la DIRECCTE contribuera à définir une stratégie régionale. Il assurera la cohérence régionale de la démarche en lien avec les échelons départementaux et locaux.
- un dispositif de coordination régionale sous l'égide du préfet de région et en lien avec la COPIRE et la CCREFP fédérera les projets et favorisera le développement de pratiques de GPEC territoriales en s'appuyant sur des comités départementaux ou locaux.

Un plan d'action annuel transmis à la DGEFP/sous-direction des mutations de l'emploi et du développement de l'activité permettra de donner une lisibilité des démarches territoriales mises en œuvre et de la stratégie régionale en faveur de la GPEC territoriale.

Enfin, la mise en œuvre des démarches de GPECT sera l'occasion de développer des synergies étroites avec les contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP-circulaire DGEFP n° 2010-24), le plan régional de lutte contre l'illettrisme et l'insertion par l'activité économique en région. Elle s'inscrira naturellement dans le plan régional de développement de la GPEC prévu par la circulaire interministérielle du 29 juin 2010.

ANNEXE VII

CONTRÔLER LE BON USAGE DES AIDES D'ÉTAT, DÉPLOYER ET CAPITALISER LES DÉMARCHES DE GPEC ET DES EDEC

1. La promotion et la qualification des démarches d'anticipation et d'adaptation des compétences dans les entreprises, les branches et les territoires sont complexes. Elles nécessitent le repérage et la modélisation de bonnes pratiques à des fins de transferts et de dissémination.

À titre d'exemple, il est peut-être pertinent de promouvoir des expériences réussies autour de plates-formes de mobilité, des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité... Il importe aujourd'hui de porter à la connaissance des branches et des acteurs emploi-formation professionnelle des exemples d'intégration performantes de ces problématiques et la valeur ajoutée de cette intégration dans des projets structurants.

Par ailleurs, dans une perspective de démultiplication, les projets soutenus par l'État se doivent d'avoir un caractère exemplaire quant à la bonne utilisation des aides consenties. Ce caractère exemplaire suppose un contrôle de service fait certes effectif mais aussi en mesure de qualifier les dispositifs ayant motivé l'aide de l'État et la façon dont cette dernière a été contractualisée.

2. Ainsi, ces aspects de contrôle et surtout de démultiplication peuvent nécessiter une prestation externe, notamment, pour les fonctions suivantes :
 - l'expertise technique avant conventionnement des projets EDEC ou d'aide au conseil GPEC et pour le suivi de ceux-ci ;
 - le contrôle de service fait au préalable du paiement d'acomptes ou de soldes de l'aide de l'État ;
 - le repérage, la capitalisation et la diffusion d'opérations transférables ;
 - l'élaboration de bilans et d'évaluations s'agissant de la mise en œuvre de la mesure.

Ces prestations sont mobilisées à l'échelon régional ou national. Elles font l'objet de conventions conclues avec un ou plusieurs opérateurs par les DIRECCTE ou la DGEFP pour le niveau national. Leur financement s'impute sur les crédits consacrés à la sous-action 1 de l'action 1 sans excéder 5 % de ces crédits.

Le ou les opérateurs sont sélectionnés par la DIRECCTE, selon le code des marchés publics, en fonction de leur expertise technique et méthodologique. Il peut s'agir des structures régionales de l'ANACT ou de l'AFPA, mais aussi de tout autre organisme prestataire, public ou privé.

La mobilisation de cette prestation externe a vocation à être discutée au sein du pôle 3 E, notamment pour les sujets de capitalisation. Elle obéit aux deux principes suivants :

- un recours facultatif, fonction de l'appréciation par les services de leurs besoins d'appui externe et de leur capacité à assumer en interne les différents aspects de la mise en œuvre du dispositif ;
- une liberté de choix des services parmi plusieurs opérateurs selon leurs champs d'expertise.

ANNEXE VIII

MODALITÉS D'INTERVENTION DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Des crédits du Fonds social européen issus du programme national de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi » ou des programmes régionaux de l'objectif « Convergence » peuvent être apportés au titre de la mise en œuvre de projets intégrés visant à favoriser le maintien ou la création d'emplois.

Ces ressources s'ajoutent aux crédits mobilisés dans le cadre des outils afférents à la démarche d'appui aux mutations économiques ou relevant de toute autre participation publique ou privée.

Conformément au principe communautaire d'additionnalité, elles ne se substituent pas aux moyens nationaux disponibles et ne sont requises qu'à stricte hauteur d'éventuels besoins de financement non couverts.

Une participation communautaire peut ainsi être allouée en complément des dispositifs ADEC, aide au conseil GPEC, FNE-formation.

Toutefois, aucun montant FSE n'est mobilisable au titre de la mise en œuvre de contrat d'études prospectives (CEP), dans la mesure où le financement de ces dispositifs est seulement assuré en appui des ressources de l'État, dans le cadre fixé à cet effet.

Les projets sur lesquels porte l'intervention du FSE peuvent être mis en œuvre par des entreprises, des OPCA ou tout organisme mandaté dans le cadre d'un accord de partenariat, selon les dispositifs concernés (voir le tableau en pièce jointe).

Ces différentes structures ont la qualité d'organismes bénéficiaires, au sens de l'article 2-4 du règlement (CE) n° 1083/2006 du 11 juillet 2006 portant dispositions générales sur la mise en œuvre des fonds structurels.

À ce titre, elles peuvent obtenir remboursement des dépenses éligibles nécessaires à la réalisation des actions (1), à hauteur du taux d'intervention conventionné, déduction faite des versements effectués par les organismes participant concurremment au financement de l'opération.

En retour, elles sont notamment tenues aux obligations suivantes :

- assurer la publicité du financement communautaire auprès de l'ensemble des participants, conformément aux dispositions de l'article 8 du règlement (CE) n° 1828/2006 du 8 décembre 2006 établissant les modalités d'exécution du règlement (CE) n° 1083/2006 ;
- renseigner les indicateurs de réalisation et de résultats associés aux opérations cofinancées ;
- tenir à disposition des instances de contrôle et d'audit nationales et communautaires habilitées l'ensemble des pièces justificatives probantes afférentes aux dépenses déclarées et aux paiements effectués, jusqu'au terme fixé par l'article 90 du règlement (CE) n° 1083/2006 ;
- le cas échéant, participer aux travaux d'évaluation conduits dans le cadre des programmes.

Ces exigences s'inscrivent dans le cadre d'intervention général fixé par la DGEFP, en qualité de service gestionnaire des crédits du Fonds social européen et autorité de gestion du programme opérationnel national de l'objectif « Compétitivité régionale et emploi ».

Les opérations portées par les OPCA sont en outre soumises à certaines dispositions spécifiques, issues de l'instruction DGEFP n° 2011-05 du 9 février 2011.

Ces opérations sont entendues comme suit :

- tout projet conduit de la propre initiative de l'OPCA, à l'échelle d'un ensemble d'entreprises, dans une approche territoriale, sectorielle ou interbranches ;
- tout projet individuel conduit à la demande d'une entreprise adhérente intégrant une quelconque participation financière de l'OPCA.

Dans tous les cas, les services gestionnaires veilleront avec un soin tout particulier aux deux points suivants.

D'une part, aucun organisme bénéficiaire n'est habilité à redistribuer à des organismes tiers tout ou partie de la subvention communautaire obtenue, à moins qu'il n'ait obtenu la qualité d'organisme intermédiaire.

Cependant, un opérateur individuel a la possibilité de valoriser dans le plan de financement du projet toute contribution d'opérateurs tiers, en tant que ressource publique ou privée (2).

D'autre part, le budget prévisionnel de l'opération ne doit en aucun cas comprendre des financements :

- ayant été précédemment ou étant actuellement mobilisés au titre de projets recevant une aide de l'Union européenne ;
- intégrant une participation communautaire.

Ces points doivent être notamment vérifiés pour les ressources issues du FPSPP ou des conseils régionaux, dans la mesure où ces structures reçoivent des crédits FSE en qualité d'organismes intermédiaires.

S'agissant plus précisément des dossiers AME-entreprise (FNE-formation), les questions pouvant se présenter le plus fréquemment sont les suivantes :

Question 1 : un projet faisant l'objet d'une convention bilatérale au titre d'AME-entreprise, entre l'État et une entreprise, peut-il être cofinancé par du FSE ?

(1) Telles que prévues par le décret n° 2007-1303 du 3 septembre 2007 modifié par le décret n° 2011-92 du 21 janvier 2011.

(2) Dans les conditions fixées par l'article 18 du décret n° 2007-1303 du 3 septembre 2007 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes cofinancés par les fonds structurels modifié par le décret n° 2011-92 du 21 janvier 2011.

Réponse 1 : un projet de formation faisant l'objet d'une telle convention peut être cofinancé par du FSE dans la mesure où ce projet ne mobilise aucune ressource OPCA.

Question 2 : un projet faisant l'objet d'une convention au titre de AME-entreprise entre l'État et un OPCA ou tout autre organisme compétent pour réaliser une opération collective de formation peut-il être cofinancé par du FSE ?

Réponse 2 : un projet de formation faisant l'objet d'une telle convention peut être cofinancé par du FSE avec le concours de la DIRECCTE en qualité d'autorité de gestion déléguée.

Toutefois, aucune ressource issue des collectivités territoriales ou des OPCA ne peut être mobilisée au titre de ces projets si elle intègre une participation communautaire.

Cadre d'intervention du FSE en appui des dispositifs relevant de la démarche d'appui aux mutations économiques (AME)

DISPOSITIF CONCERNÉ			TYPES de bénéficiaires	RESSOURCES additionnelles à la participation communautaire	CONVENTIONNEMENT FSE
Aide au conseil GPEC	Aide directe	Annexe II, point 2.2	Entreprises répondant aux conditions fixées au point 1.2 de l'annexe II	Aide de l'État limitée à 15 000 €, dans les conditions fixées au point 3.2 de l'annexe II Autres ressources externes (collectivités territoriales) Autofinancement de l'entreprise	Régional
	Action collective	Annexe II, point 2.3	Organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un collectif d'entreprises	Aide de l'État limitée à 12 500 € par entreprise ayant participé au projet collectif dans les conditions fixées au point 3.3 de l'annexe II Autres ressources externes (collectivités territoriales) Autofinancement de l'organisme en charge de l'opération	National ou régional, selon l'envergure du projet
Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)	Activités d'ingénierie	Annexe IV, point 2	OPCA, organisme professionnel ou tout organisme mandaté par les signataires de l'accord-cadre (par exemple, comité de bassin d'emploi)	Financement EDEC Participation OPCA Participation des entreprises Autres ressources publiques (collectivités territoriales) Ressources éventuelles du FPSPP si l'opération est portée par un OPCA et s'inscrit dans un appel à projets national	Régional ou national, selon l'envergure du projet
	Actions de formation individuelles ou collectives, incluant différentes prestations connexes (*)				
	Actions d'accompagnement de la mise en œuvre du projet ADEC				
Entrée entreprises (FNE-formation)	Opération individuelle de formation	Annexe V, point 3.4.1	Entreprise	Financement FNE Toutes ressources hors OPCA	Régional
Entrée entreprises (FNE-formation)	Opérations collectives de formation	Annexe V, point 3.4.2	OPCA ou tout autre organisme habilité à conduire ce type d'action, après avis de la DGEFP	Financement FNE Participation OPCA Participation des entreprises Autres ressources publiques (collectivités territoriales) Ressources éventuelles du FPSPP si l'opération est portée par un OPCA et s'inscrit dans un appel à projets national	Régional

DISPOSITIF CONCERNÉ			TYPES de bénéficiaires	RESSOURCES additionnelles à la participation communautaire	CONVENTIONNEMENT FSE
GPEC territoriale	Coordination, animation, ingénierie	Annexe VI, point 1	Organismes relais désigné dans l'accord de partenariat établi à l'échelon régional ou infrarégional, plus particulièrement les maisons de l'emploi	Toute ressource État ou issue d'une collectivité territoriale Autofinancement éventuel de l'organisme relais	Régional
(*) Bilans de compétences, VAE, tutorat, aide à la reprise ou création d'activités...					

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Agrément Titre professionnel

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sous-direction des politiques
de formation et du contrôle

Mission des politiques
de formation et de qualification

Circulaire DGEFP n° 2011-13 du 5 avril 2011 relative aux modalités d'agrément des organismes préparant aux titres professionnels délivrés par le ministère chargé de l'emploi

NOR : ETSD1109544C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

Arrêté du 8 décembre 2008 portant règlement général des sessions de validation pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;

Arrêté du 19 janvier 2010 relatif aux modalités d'agrément des organismes visés à l'article R. 338-8 du code de l'éducation ;

Circulaire n° 2010-07 du 18 février 2010 relative à l'agrément des organismes préparant au titre professionnel délivré par le ministre de l'emploi.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Depuis le 18 janvier 2010, seuls les organismes ayant fait l'objet d'un agrément par le préfet de région sont autorisés à organiser les sessions de validation conduisant à un titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

La présente circulaire a pour objet de répondre à certaines interrogations et de faciliter la mise en œuvre de la réforme concernant l'agrément, le contrôle de conformité et les sessions de validation. Elle précise sur ces points la circulaire DGEFP n° 2010-07 du 18 février 2010.

1. La délivrance de l'agrément doit favoriser le déploiement territorial des titres professionnels

Face au caractère récurrent des demandes tendant à l'organisation ponctuelle de sessions de validation sur des plateaux techniques n'ayant pas fait l'objet d'un agrément, il est rappelé qu'en l'état actuel de la réglementation, les sessions de validation ne peuvent être juridiquement admises que si elles sont organisées dans des lieux mentionnés dans la décision d'agrément.

Lorsque la localisation de la session de validation se trouve dans un lieu différent de celui mentionné dans la décision d'agrément, l'organisme devra demander un nouvel agrément. À défaut, les résultats de sessions de validation ayant eu lieu sur de tels sites seront entachés d'illégalité, et donc annulés par le juge en cas de contentieux.

Pour autant, cette proposition visant à permettre la délocalisation des sessions de validation répond à un réel besoin des usagers du service public de l'emploi.

Aussi, vous veillerez à répondre positivement à de telles demandes et dans des délais resserrés, dès lors que toutes les garanties relatives aux locaux et aux plateaux techniques vous sont apportées.

Un groupe de travail sera réuni par la DGEFP afin d'aboutir à des propositions d'assouplissement du cadre juridique actuel pour faciliter la délivrance des titres.

S'agissant de la durée de validité de l'agrément, l'article 3 de l'arrêté du 19 janvier 2010 prévoit que « la durée de validité de la décision tient compte de la durée du titre professionnel ».

Dans un souci de simplification et d'harmonisation des durées de l'agrément et du titre, il convient toutefois que la date d'échéance de l'agrément coïncide avec la date d'échéance du titre. Ainsi, les durées d'agrément de 6 mois ne doivent être réservées qu'aux seuls titres dont la durée de validité restante est effectivement de 6 mois.

2. Le contrôle de conformité doit permettre de s'assurer du respect des engagements pris par l'organisme

Des confusions se font parfois jour entre le rôle du contrôleur et celui du représentant de l'unité territoriale lors des sessions de validation.

Afin de les dissiper, je vous rappelle que :

– le contrôleur est mandaté par le DIRECCTE et peut être compétent pour un ou plusieurs titres du ministère chargé de l'emploi.

Il a en charge les contrôles commandités par le DIRECCTE, qui détermine ses champs d'investigation. Son contrôle porte sur le respect des engagements ayant conduit à la décision d'agrément.

Les agents de contrôle peuvent être amenés à formuler des constats de non-conformité pouvant conduire au retrait de l'agrément ;

– contrairement au contrôleur, le représentant de l'unité territoriale intervient lors de la session de validation afin de s'assurer du bon déroulement de celle-ci, conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 décembre 2008 portant règlement général des sessions de validation, qui dispose que le responsable de l'unité territoriale procède à l'ouverture des plis (*cf.* annexe, point 2.1).

En ce qui concerne la fréquence des contrôles, cette dernière peut varier sur la base des critères suivants :

- organismes agréés non contrôlés depuis plus de deux ans ;
- signalements de dysfonctionnements graves au cours d'une session ;
- application d'un plan de contrôle validé régionalement.

La DGEFP mettra en place très prochainement une procédure de signalement des constats observés afin d'intégrer une veille réglementaire et un pilotage de la politique du contrôle.

Je vous rappelle que si le contrôle a vocation à être permanent, il est toutefois recommandé d'observer un délai de prévenance de 48 heures à l'égard des organismes contrôlés.

3. L'ouverture des sessions de validation ne doit donner lieu à aucun contrôle supplémentaire

Il apparaît que certaines unités territoriales ont coutume de demander des pièces justificatives complémentaires avant l'ouverture de la session.

Cette pratique ne correspond pas à la réglementation.

En effet, je vous rappelle qu'aux termes de la section « programmation et préparation des sessions » de l'annexe de l'arrêté du 8 décembre 2008 susmentionné, les centres organisateurs ne sont tenus de vous communiquer que les seules informations relatives au lieu du déroulement de la session, à sa date prévisionnelle et au nombre de candidats concernés.

Par ailleurs, l'AFPA est toujours chargée, au titre de sa mission de service public, de délivrer les épreuves (dossier technique d'évaluation).

Le dossier technique d'évaluation peut, par conséquent, être directement demandé par les organismes agréés à l'AFPA.

4. Le rapprochement des systèmes d'information OSIA/VALCE permettra de disposer d'un outil de suivi fiable

Le ministère chargé de l'emploi a doté ses services d'un système d'information dénommé VALCE (validation, certification, emploi) afin de disposer d'un suivi qualitatif et quantitatif de l'offre et de l'activité de certification de ses titres.

Comme vous le savez, l'AFPA assure une partie substantielle de l'offre et de l'activité de certification et dispose de son propre système d'information (OSIA).

Afin d'éviter une double saisie pour l'AFPA (OSIA et VALCE), un système d'échange d'informations a été mis en place en 2010 entre ces deux applications.

Or, nous constatons à ce jour un grand nombre de dysfonctionnements (absence de candidats non répertoriés, sessions de validation non mentionnées, liste incomplète des sites AFPA, etc.).

Afin de remédier à ces difficultés, sept groupes de travail (dédiés à des difficultés thématiques bien identifiées) ont été constitués avec l'AFPA pour déterminer l'origine de ces difficultés et mettre en œuvre les dispositions qui s'imposent.

Nous vous tiendrons régulièrement informés des conclusions de ces groupes de travail.

Enfin, d'une manière générale, consciente des questions que soulève la mise en œuvre de la réforme des modalités de délivrance d'agrément, la DGEFP va très prochainement mettre en place un groupe de travail afin de répondre à toutes les difficultés que vous pourriez rencontrer.

Dans cette perspective, vous voudrez bien saisir la DGEFP, sous le timbre de la mission des politiques de formation et de qualification (correspondant : Christophe Landour) des questions complémentaires qui pourraient apparaître ainsi que des bonnes pratiques concourant au déploiement territorial de la politique du titre.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Contrat aidé
Politique de l'emploi
Préfet
Région

DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La conseillère spéciale
auprès du délégué général

Service des politiques de l'emploi
et de la formation professionnelle

Département de l'action territoriale

**Instruction DGEFP n° 2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi
au niveau infradépartemental – implication attendue des sous-préfets : objectifs et suivi**

NOR : ETS1106229C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Pièces jointes :

ANNEXE I. – LES INDICATEURS DE SUIVI DES RÉSULTATS.

ANNEXE II. – LES MEMBRES D'UN SPEL.

ANNEXE III. – LA CHRONOLOGIE-TYPE DES ÉCHANGES DE DONNÉES POUR VOS ACTIONS.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les sous-préfets d'arrondissement (pour communication) ; Monsieur le secrétaire général du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration (copie) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi (copie) ; Monsieur le directeur général de l'agence de services et de paiement (ASP) (copie) ; Mesdames et messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) (copie) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et collectivités d'outre-mer (copie).

Le Président de la République a annoncé le 10 février dernier l'attribution de 500 millions d'euros supplémentaires en faveur des politiques de l'emploi. Outre l'emploi des jeunes, qui constitue toujours une priorité, la lutte contre le chômage de longue durée doit être intensifiée, notamment grâce à la mobilisation de 250 millions d'euros supplémentaires pour les contrats aidés, celle de Pôle emploi à travers son réseau et ses prestations, ainsi que celle des missions locales. L'objectif doit être de faire de 2011 l'année de la baisse du chômage.

Dans ce but, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a réuni les préfets de région et de département le 17 février, puis l'ensemble des sous-préfets le 23 février, pour préciser ses attentes en matière de relais des politiques de l'emploi dans vos territoires. La mobilisation souhaitée repose principalement sur l'action du service public de l'emploi local, qu'il convient de dynamiser sur l'ensemble du territoire national. Vous trouverez ci-dessous le rappel des principaux axes d'intervention, ainsi que des modalités d'action et des indicateurs de résultats retenus.

1. Le périmètre de votre action

Le territoire pertinent pour renforcer l'implication de proximité des acteurs est le bassin d'emploi. Traditionnellement, on désigne par bassin d'emploi l'aire d'influence d'un pôle économique particulier et la population active qui y est associée. Le bassin d'emploi, tel que considéré ici, doit refléter un territoire d'action pertinent, pour l'organisation et l'action du service public de l'emploi local (SPEL) piloté par le sous-préfet. Ce territoire peut souvent coïncider avec le contour de l'arrondissement.

Dans tous les cas, ce périmètre devra être infradépartemental et compatible avec le suivi des indicateurs de résultats qui sera effectué. Pour cela, il est nécessaire de s'assurer que les périmètres des bassins d'emploi retenus correspondent au découpage des aires d'activité de Pôle emploi. Ils seront arrêtés *in fine*, par le préfet de région, pilote du service public de l'emploi.

Aussi, je souhaite qu'en collaboration avec les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et les directeurs régionaux de Pôle emploi, chaque préfet de région m'informe du découpage retenu ainsi que de la date de la première réunion arrêtée pour chaque SPEL d'ici le 11 mars prochain par courriel à dptdat.dgefp@emploi.gouv.fr.

Chaque fois que les bassins d'emploi retenus ne correspondent pas aux frontières de l'arrondissement, il conviendra d'indiquer le détail des communes concernées par le territoire arrêté. Cette information est importante notamment pour faciliter des traitements statistiques nationaux, réalisés par Pôle emploi et transmis ensuite à ses directions régionales et aux sous-préfets à l'occasion des SPEL.

2. L'organisation de votre action

Le ministre vous a demandé de tenir les premières réunions des SPEL avant le 15 mars 2011. Ces SPEL devront se réunir impérativement tous les mois. Ils doivent obligatoirement comporter les acteurs suivants :

- un responsable de la DIRECCTE ;
- un responsable de Pôle emploi ;
- les responsables des missions locales du bassin d'emploi concerné.

Il appartient à chaque sous-préfet d'élargir le SPEL à tous les partenaires utiles (*cf.* annexe II) et ceci conformément aux caractéristiques propres de chaque territoire, en veillant à ce que l'ensemble des partenaires s'engage sur des actions concrètes et bien articulées dans le cadre du plan destiné à fédérer les interventions de chacun. Vous veillerez à articuler les actions et propositions des SPEL avec les échelons départementaux et régionaux afin d'accompagner la réussite des initiatives locales.

Pour appuyer cette démarche, le DIRECCTE devra obligatoirement désigner un ou plusieurs de ses collaborateurs qui seront les correspondants de l'État pour chaque SPEL. Il en est de même pour Pôle emploi.

L'action des sous-préfets devra s'inscrire dans une démarche de valeur ajoutée par rapport aux actions existantes. En particulier, l'intervention des sous-préfets doit permettre d'amplifier les contacts avec les organisations professionnelles, les employeurs, les élus, en utilisant les compétences d'ensemblier, de médiateur et de facilitateur qui sont les leurs. À ce titre, pour garantir la cohérence et l'efficacité des services de l'État, il importe que les sous-préfets s'appuient très fortement sur les compétences de la DIRECCTE et de l'opérateur de placement de référence qu'est Pôle emploi. Les sous-préfets veilleront également à situer leurs démarches d'impulsion et de coordination dans le cadre des orientations régionales et des objectifs de résultat définis par le préfet de région et pilotés par la DIRECCTE.

3. Les objectifs et les indicateurs associés

Trois objectifs ont été explicitement fixés aux sous-préfets :

- faciliter l'accès et le retour à l'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée. L'indicateur de suivi utilisé sera l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, dont les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et les chômeurs inscrits depuis un an et plus ;
- améliorer la fluidité du marché du travail local et identifier précisément les raisons pour lesquelles certains métiers sont en tension, et notamment, ceux qui ne parviennent pas à attirer les demandeurs d'emploi présents sur le bassin. L'indicateur de suivi retenu est le délai moyen de satisfaction des offres d'emploi ;
- développer la sécurisation des parcours professionnels, par l'accès à la formation des demandeurs d'emploi. L'indicateur sélectionné est le nombre d'entrées en formation achetées par Pôle emploi.

Ces objectifs ministériels ne sont pas exclusifs et ne sauraient se substituer à la poursuite des actions locales pertinentes, notamment en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de soutien à l'activité économique.

Afin de garantir une mobilisation homogène d'un territoire à un autre, trois catégories d'indicateurs (formant cinq indicateurs au total) ont été arrêtées (*cf.* annexe I).

Dans le cadre du SPEL, à partir du diagnostic existant de votre territoire, vous devrez fixer des cibles à atteindre trimestriellement et annuellement et les décliner mensuellement, notamment en matière d'entrées en contrats aidés, de délai de satisfaction des offres d'emploi et d'entrées en formation, en cohérence avec les crédits budgétaires qui vous sont notifiés ainsi qu'à Pôle emploi. Ces cibles peuvent être définies en valeur absolue et/ou en pourcentage.

D'ici le 25 mars, les sous-préfets devront transmettre à leur préfet de département et de région les objectifs quantifiés arrêtés par le SPEL. Bien entendu, dans le cas d'un bassin d'emploi connaissant une forte restructuration (convention de revitalisation en cours), une stabilité des résultats ou un retour à la situation du mois comparable de l'année précédente pourra être visé.

Pour alimenter les SPEL, chaque direction régionale de Pôle emploi transmettra au préfet de région et à ses services (DIRECCTE), tous les 20 du mois, les éléments quantitatifs sur les trois catégories d'indicateurs nécessaires. Il appartiendra alors aux directions régionales de Pôle emploi et aux services du préfet de région de diffuser l'information pertinente à chaque sous-préfet.

Les autres participants au SPEL transmettront au préfet de région les informations susceptibles d'aider les sous-préfets à animer l'action des SPEL.

4. Les modalités et le rythme de remontée des données

Le suivi des indicateurs ministériels du SPEL sera mensuel. Il fera l'objet d'une remontée des sous-préfets aux préfets de région, par la voie hiérarchique, tous les 25 du mois. La DIRECCTE devra nécessairement être destinataire des remontées des sous-préfets, pour chaque bassin d'emploi défini.

L'évolution de ces indicateurs et celle vers les cibles fixées sera analysée chaque mois par le préfet de région. Celui-ci est chargé d'effectuer une synthèse régionale qu'il adressera à la DGEFP, à l'issue de la première semaine de chaque mois. Une note de transmission pourra utilement faire part à la DGEFP de l'analyse et des éléments qualitatifs sur les actions entreprises et les difficultés rencontrées dans certains bassins d'emploi.

Les résultats les meilleurs, à travers dix bassins d'emploi, et ceux les moins performants, à travers dix autres, à l'échelon national seront communiqués chaque mois aux préfets de région par le ministre. L'identification des performances les moins satisfaisantes ne vise pas en l'espèce à stigmatiser l'action des services de l'État sur un territoire, mais à identifier des difficultés rencontrées, et à en tirer les conséquences et les correctifs qui s'imposent, au niveau national si besoin.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

ANNEXE I

LES INDICATEURS DE SUIVI DES RÉSULTATS

a) *Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A par rapport au mois précédent*

Cet indicateur est apprécié chaque fin de mois au regard du résultat du mois précédent et du même mois de l'année précédente.

Il se décompose en deux sous-indicateurs :

- a) DEFM (1) longue durée (inscrits depuis un an et plus) ;
- b) DEFM jeunes (moins de 25 ans).

Pour la première réunion du SPEL suivant cette instruction, les directions régionales de Pôle emploi feront parvenir ces statistiques, en amont des SPEL, aux DIRECCTE, pour transmission aux sous-préfets, dans un premier temps, commune par commune, pour chaque département. Une fois que les préfets de région auront arrêté les contours des bassins d'emploi (correspondant à des regroupements de communes) choisis pour chaque SPEL (cf. remontée à la DGEFP pour le 11 mars), Pôle emploi transmet ensuite chaque mois via ses directions régionales et les DIRECCTE ces statistiques par bassin d'emploi (correspondant à des regroupements de communes) et par département.

b) *Délai moyen de satisfaction des offres d'emploi*

Pour la première réunion du SPEL suivant cette instruction, puis tous les mois, les directions régionales de Pôle emploi feront parvenir cet indicateur aux DIRECCTE par agence et par département. Une fois que les préfets de région auront arrêté les contours des bassins d'emploi choisis pour chaque SPEL, les données seront également regroupées par bassin d'emploi (correspondant à des regroupements d'agences). Ce regroupement sera réalisé par Pôle emploi.

Cet indicateur étant nationalement à un niveau assez satisfaisant au regard de son historique, un deuxième indicateur, plus fin, sera transmis par Pôle emploi à sa direction régionale et à la DIRECCTE : la part des offres de plus de 60 jours dans le stock d'offres en cours, agence par agence, et département par département.

Ces données permettront d'identifier l'existence de métiers en tension et leur nature afin d'organiser des actions locales. Elles devront conduire à un diagnostic sur les causes de ces tensions (défaut d'attractivité de certains métiers, refus d'offres d'emploi de la part de demandeurs d'emploi, inadéquation de l'offre de formation, etc.) et à la fixation d'un plan d'action pour y remédier, y compris au niveau national, s'agissant plus particulièrement de l'amélioration des conditions de travail ou de rémunération proposées par les secteurs concernés.

c) *Entrées en formation des demandeurs d'emploi*

Les directions régionales de Pôle emploi feront parvenir tous les mois aux DIRECCTE le nombre d'entrées en formation achetées par Pôle emploi par département. Sont ici visées les formations conventionnées, les actions de formation préalables au recrutement, les préparations opérationnelles à l'emploi et les aides individuelles à la formation.

Les données concernant les entrées en formation peuvent mettre jusqu'à trois mois à parvenir dans les bases de données (entre la prescription et le renvoi du formulaire par l'organisme de formation). Aussi, cet indicateur sera complété de son évolution sur un an par les services de Pôle emploi.

(1) DEFM : demande d'emploi en fin de mois.

ANNEXE II

LES MEMBRES D'UN SPEL

Le service public de l'emploi local (SPEL) a pour mission de déterminer la politique locale de l'État en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Sur un bassin d'emploi, le SPEL, animé par le sous-préfet, doit obligatoirement comprendre :

- un représentant de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- un représentant de Pôle emploi (direction territoriale ou agence) ;
- un représentant des missions locales.

À ces membres permanents, peuvent en outre être associés :

- les maisons de l'emploi ;
- le Cap emploi (pour l'accompagnement des travailleurs handicapés) ;
- l'AFPA (dans son rôle d'appui au service public de l'emploi) ;
- des élus locaux ;
- des entreprises, y compris du secteur de l'intérim ;
- le réseau consulaire ;
- les partenaires sociaux locaux ;
- des représentants de l'offre de formation ;
- les organismes paritaires collecteurs agréés des contributions en matière de formation professionnelle (OPCA) ;
- le réseau des experts-comptables...

ANNEXE III

LA CHRONOLOGIE-TYPE DES ÉCHANGES DE DONNÉES POUR VOS ACTIONS

Chronologie	POUR LE MOIS DE MARS			ORDRE DES ÉTAPES APRES LANCEMENT DE LA DEMARCHE EN MARS		
	11 d'ici le 15	20	25	Mois n-1	20	25 d'ici le 8
Acteur concerné						
Préfet de région	transmission à la DGEFP : - du périmètre territorial de l'action des sous-préfets (SPEL) - de la date de la première réunion de chaque SPEL					transmission à la DGEFP de la synthèse régionale du mois précédent
Sous-préfet	tenue de la première réunion de SPEL transmission au préfet de région des objectifs quantifiés arrêtés en SPEL					transmission au préfet de région et au DIRECCTE des objectifs mensuels ajustés
DIRECCTE	désignation des collaborateurs du sous-préfet					veille de la bonne transmission de l'information aux sous-préfets et de leur analyse
Pôle emploi	désignation des collaborateurs du sous-préfet					transmission par la DG aux DR Pôle emploi et aux DIRECCTE des résultats des 3 indicateurs pour le mois précédent pour l'ensemble des bassins d'emploi

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 23 mars 2011

LOI n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques (1)

NOR : SASX1020953L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I^{er}

Dispositions relatives à la santé

Art. 1^{er}. – I. – Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1° L'article L. 3331-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après le mot : « doivent », sont insérés les mots : « , pour vendre des boissons alcooliques, » ;

b) Au 1°, les mots : « des deux premiers groupes » sont remplacés par les mots : « du deuxième groupe » ;

2° L'article L. 3331-3 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « emporter », la fin du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « doivent, pour vendre des boissons alcooliques, être pourvus de l'une des deux catégories de licences ci-après : » ;

b) Au 1°, les mots : « des deux premiers groupes » sont remplacés par les mots : « du deuxième groupe » ;

3° Le dernier alinéa de l'article L. 3332-3 est supprimé ;

4° A la fin du dernier alinéa de l'article L. 3332-4, les mots : « deux mois à l'avance » sont remplacés par les mots : « quinze jours au moins à l'avance, dans les mêmes conditions » ;

5° Après le même article L. 3332-4, il est inséré un article L. 3332-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3332-4-1.* – Une personne qui veut ouvrir un débit de boissons mentionné aux articles L. 3331-2 ou L. 3331-3 est tenue de faire, dans les conditions prévues aux premier à septième alinéas de l'article L. 3332-3, une déclaration qui est transmise au procureur de la République ainsi qu'au représentant de l'Etat dans le département conformément au dernier alinéa du même article. Les services de la préfecture de police ou de la mairie lui en délivrent immédiatement un récépissé qui justifie de la possession de la licence de la catégorie sollicitée.

« Le permis d'exploitation mentionné au 5° de l'article L. 3332-3 n'est pas exigé lorsque la déclaration est faite par une personne qui veut ouvrir un débit de boissons mentionné à l'article L. 3331-3 sans vendre des boissons alcooliques entre 22 heures et 8 heures au sens de l'article L. 3331-4.

« Une mutation dans la personne du propriétaire ou du gérant ou une modification de la situation du débit de boissons doit faire l'objet d'une déclaration identique, qui est reçue et transmise dans les mêmes conditions. Toutefois, en cas de mutation par décès, la déclaration est valablement souscrite dans le délai d'un mois à compter du décès. » ;

6° Au premier alinéa de l'article L. 3332-5, la référence : « et L. 3332-4 » est remplacée par la référence : « à L. 3332-4-1 » ;

7° A l'article L. 3332-6, la référence : « l'article L. 3332-3 » est remplacée par les références : « les articles L. 3332-3 ou L. 3332-4-1 » ;

8° Après l'article L. 3352-4, il est inséré un article L. 3352-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 3352-4-1.* – Est punie de 3 750 € d'amende :

« 1° L'ouverture d'un débit de boissons mentionné aux articles L. 3331-2 ou L. 3331-3 sans faire quinze jours au moins à l'avance et par écrit la déclaration prévue au premier alinéa de l'article L. 3332-4-1 ;

« 2° La mutation dans la personne du propriétaire ou du gérant ou la modification de la situation du débit de boissons mentionné aux articles L. 3331-2 ou L. 3331-3 sans faire dans le délai prévu et par écrit la déclaration prévue au dernier alinéa de l'article L. 3332-4-1. » ;

9° L'article L. 3331-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, le mot : « quatre » est remplacé par le mot : « trois » ;

- b) Le 1^o est abrogé ;
10^o Les articles L. 3331-1-1 et L. 3331-5 sont abrogés ;
11^o Au premier alinéa de l'article L. 3331-6, les mots : « de 1^{re} ou » sont supprimés ;
12^o Au premier alinéa de l'article L. 3332-3, après les mots : « sur place », sont insérés les mots : « et y vendre de l'alcool » ;
13^o A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 3332-4, après le mot : « vendant », sont insérés les mots : « de l'alcool » ;
14^o A l'article L. 3332-6, après la deuxième occurrence du mot : « boissons », est inséré le mot : « alcooliques » ;
15^o L'article L. 3335-10 est abrogé ;
16^o Le premier alinéa de l'article L. 3352-3 est complété par les mots : « , vendant de l'alcool » ;
17^o L'article L. 3352-4 est ainsi modifié :
a) Au 1^o, après les mots : « sur place », sont insérés les mots : « , mentionné à l'article L. 3332-1, » ;
b) Au 2^o, les mots : « deux mois à l'avance » sont remplacés par les mots : « quinze jours au moins à l'avance, dans les mêmes conditions qu'au 1^o, ».

II. – Au premier alinéa de l'article L. 313-1 du code du tourisme, les références : « L. 3331-1, L. 3331-1-1, » sont supprimées.

III. – Le présent article entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit la promulgation de la présente loi. Les débits de boissons mentionnés aux articles L. 3331-2 ou L. 3331-3 du code de la santé publique qui, à cette date, avaient fait la déclaration mentionnée à l'article 502 du code général des impôts sont réputés avoir accompli la formalité mentionnée à l'article L. 3332-4-1 du code de la santé publique.

Toute personne ayant ouvert, entre la promulgation de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 et le premier jour du troisième mois suivant la promulgation de la présente loi, un débit de boissons mentionné aux articles L. 3331-2 ou L. 3331-3 du code de la santé publique est tenue, dans un délai de deux mois, d'effectuer une déclaration conformément à l'article L. 3332-4-1 du même code.

IV. – Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance les mesures relevant du domaine de la loi nécessaires pour adapter les dispositions du présent article à Mayotte.

L'ordonnance doit être prise dans un délai de six mois suivant la promulgation de la présente loi. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de cette ordonnance.

Art. 2. – I. – Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1^o Le deuxième alinéa de l'article L. 5211-3 est ainsi rédigé :

« La certification de conformité est établie, selon la classe dont relève le dispositif, soit par le fabricant lui-même, soit par un organisme désigné à cet effet par l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé ou par l'autorité compétente d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen. » ;

2^o Le troisième alinéa de l'article L. 5212-1 est ainsi rédigé :

« La personne physique ou morale responsable de la revente d'un dispositif médical d'occasion figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de la santé, pris sur proposition du directeur général de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, établit, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, une attestation justifiant de la maintenance régulière et du maintien des performances du dispositif médical concerné. » ;

3^o A l'article L. 5221-2, après les mots : « Union européenne », sont insérés les mots : « ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ».

II. – Le présent article est applicable à Wallis-et-Futuna.

Art. 3. – I. – Le chapitre I^{er} du titre II du livre III de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales est complété par un article L. 2321-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 2321-5. – Les communes dont les habitants représentent, au titre d'une année, plus de 10 % des parturientes ou plus de 10 % des personnes décédées dans un établissement public de santé comportant une maternité et situé sur le territoire d'une autre commune comptant moins de 3 500 habitants contribuent financièrement aux dépenses exposées par cette autre commune pour la tenue de l'état civil et l'exercice des actes de police des funérailles si le rapport entre le nombre des naissances constatées dans cet établissement et la population de la commune d'implantation dépasse 40 %.

« La contribution de chaque commune est fixée en appliquant aux dépenses visées au premier alinéa la proportion qui est due aux habitants qui ont leur domicile sur son territoire dans le nombre total d'actes d'état civil ou, selon le cas, de police des funérailles constaté dans la commune d'implantation.

« La contribution est due chaque année au titre des dépenses constatées l'année précédente.

« A défaut d'accord entre les communes concernées, la contribution de chaque commune est fixée par le représentant de l'Etat dans le département du siège de l'établissement public de santé. »

II. – La contribution visée à l'article L. 2321-5 du code général des collectivités territoriales est due pour la première fois en 2011 au titre des charges exposées en 2010.

Art. 4. – Après la première occurrence des mots : « produits de santé », la fin de l'article L. 5222-2 du code de la santé publique est ainsi rédigée : « établit, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, une attestation justifiant de la maintenance régulière et du maintien des performances du dispositif médical de diagnostic *in vitro* concerné. »

Art. 5. – I. – L'article L. 312-8 du code de l'action sociale et des familles est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les organismes et les personnes légalement établis dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour y exercer une activité d'évaluation de même nature que celle mentionnée au troisième alinéa peuvent l'exercer de façon temporaire et occasionnelle sur le territoire national, sous réserve du respect du cahier des charges mentionné au troisième alinéa et de la déclaration préalable de leur activité à l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Cette déclaration entraîne l'inscription sur la liste établie par l'agence. Un décret précise les conditions d'application du présent alinéa. »

II. – Le présent article est applicable à Mayotte.

Art. 6. – L'article L. 2223-23 du code général des collectivités territoriales est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le contrôle de la conformité aux prescriptions mentionnées aux 3° et 5° est assuré par des organismes accrédités dans des conditions fixées par décret. »

Art. 7. – Le II de l'article 2 de l'ordonnance n° 2007-613 du 26 avril 2007 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine du médicament est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par les mots et une phrase ainsi rédigée : « , conformément au calendrier établi par le directeur général de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé et au plus tard le 30 avril 2011. A défaut, leur commercialisation cesse à cette même date. » ;

2° Au second alinéa, les mots : « ces produits » sont remplacés par les mots : « les produits pour lesquels une demande d'enregistrement a été déposée » et les mots : « et au plus tard jusqu'au 30 avril 2011 » sont remplacés par les mots : « dans la limite de la durée de validité de leur autorisation de mise sur le marché ».

Art. 8. – I. – Le code de la santé publique est ainsi modifié :

1° A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1125-1, les mots : « les spécialités pharmaceutiques ou tout autre médicament fabriqués industriellement de thérapie cellulaire, de thérapie génique ou de thérapie cellulaire xénogénique » sont remplacés par les mots : « les médicaments de thérapie innovante tels que définis au 17° de l'article L. 5121-1 et les médicaments de thérapie innovante tels que définis à l'article 2 du règlement (CE) n° 1394/2007 du Parlement européen et du Conseil, du 13 novembre 2007, concernant les médicaments de thérapie innovante et modifiant la directive 2001/83/CE ainsi que le règlement (CE) n° 726/2004 » ;

2° Le 6° de l'article L. 1222-1 est ainsi rédigé :

« 6° En liaison avec les organismes de recherche et d'évaluation, d'encourager, d'entreprendre des recherches ou d'y participer dans les domaines portant sur la transfusion sanguine, les activités qui lui sont liées ou les activités exercées à titre accessoire et de promouvoir dans ces domaines la diffusion des connaissances scientifiques et techniques ; »

3° A l'avant-dernière phrase du second alinéa de l'article L. 1223-1, la référence : « à l'article L. 1243-2 » est remplacée par les références : « aux articles L. 1243-2 et L. 5124-9-1 » ;

4° Après l'article L. 4211-9, il est inséré un article L. 4211-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 4211-9-1. – Par dérogation aux 1° et 4° de l'article L. 4211-1, peuvent assurer la préparation, la conservation, la distribution et la cession des médicaments de thérapie innovante mentionnés au 17° de l'article L. 5121-1 les établissements ou organismes autorisés par l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé après avis de l'Agence de la biomédecine.

« Cette autorisation est délivrée pour une durée de cinq ans. Elle est renouvelable et peut être modifiée, suspendue ou retirée.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les catégories d'établissements pouvant être autorisés ainsi que les conditions de délivrance, de modification, de renouvellement, de suspension et de retrait de cette autorisation.

« Peuvent également exercer ces activités les établissements pharmaceutiques visés aux articles L. 5124-1 et L. 5124-9-1. » ;

5° L'article L. 4211-10 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, la référence : « et L. 4211-9 » est remplacée par les références : « , L. 4211-9 et L. 4211-9-1 » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « et sur les préparations de thérapie cellulaire xénogénique » sont remplacés par les mots : « , sur les préparations de thérapie cellulaire xénogénique et sur les médicaments de thérapie innovante » ;

6° L'article L. 5121-1 est complété par un 17° ainsi rédigé :

« 17° Médicament de thérapie innovante préparé ponctuellement, tout médicament tel que défini dans le règlement (CE) n° 1394/2007 du Parlement européen et du Conseil, du 13 novembre 2007, concernant les médicaments de thérapie innovante et modifiant la directive 2001/83/CE ainsi que le règlement (CE)

n° 726/2004, fabriqué en France selon des normes de qualité spécifiques et utilisé dans un hôpital en France, sous la responsabilité d'un médecin, pour exécuter une prescription médicale déterminée pour un produit spécialement conçu à l'intention d'un malade déterminé. Ces médicaments font l'objet d'une autorisation de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé. Cette autorisation peut être assortie de conditions particulières ou de restrictions d'utilisation. Elle peut être modifiée, suspendue ou retirée. L'Agence de la biomédecine est informée des décisions prises en application du présent 17°.» ;

7° Après le deuxième alinéa de l'article L. 5121-5, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« La préparation, la conservation, la distribution et la cession des médicaments de thérapie innovante mentionnés au 17° de l'article L. 5121-1 doivent être réalisées en conformité avec les bonnes pratiques mentionnées au premier alinéa du présent article ou avec des bonnes pratiques dont les principes sont définis par décision de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, après avis du directeur général de l'Agence de la biomédecine, lorsque ces bonnes pratiques concernent des médicaments de thérapie cellulaire somatique, des produits issus de l'ingénierie tissulaire ou des médicaments combinés de thérapie innovante.» ;

8° L'article L. 5121-20 est complété par un 18° ainsi rédigé :

« 18° Les conditions dans lesquelles l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé délivre, modifie, suspend ou retire les autorisations relatives aux médicaments de thérapie innovante mentionnées au 17° de l'article L. 5121-1.» ;

9° L'article L. 5124-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La préparation, la conservation, la distribution et la cession des médicaments de thérapie innovante mentionnés au 17° de l'article L. 5121-1 peuvent également être réalisées dans des établissements autorisés au titre de l'article L. 4211-9-1.» ;

10° Après l'article L. 5124-9, il est inséré un article L. 5124-9-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 5124-9-1.* – Les activités mentionnées à l'article L. 5124-1 peuvent être réalisées par des établissements pharmaceutiques créés au sein d'organismes à but non lucratif ou d'établissements publics autres que les établissements de santé :

« 1° Lorsque ces activités portent sur des médicaments radiopharmaceutiques ;

« 2° Lorsque ces activités portent sur des médicaments de thérapie innovante tels que définis au 17° de l'article L. 5121-1 et sur les médicaments de thérapie innovante définis à l'article 2 du règlement (CE) n° 1394/2007 du Parlement européen et du Conseil, du 13 novembre 2007, concernant les médicaments de thérapie innovante et modifiant la directive 2001/83/CE ainsi que le règlement (CE) n° 726/2004.

« Ces établissements sont soumis aux articles L. 5124-2, à l'exception du premier alinéa, L. 5124-3, L. 5124-4, à l'exception du dernier alinéa, L. 5124-5, L. 5124-6, L. 5124-11 et L. 5124-18.» ;

11° L'article L. 5124-18 est complété par un 14° ainsi rédigé :

« 14° Les conditions dans lesquelles les organismes à but non lucratif et les établissements publics autres que les établissements de santé peuvent bénéficier de l'autorisation visée à l'article L. 5124-3.»

II. – Les dispositions du présent article relatives aux médicaments de thérapie innovante tels que définis au 17° de l'article L. 5121-1 du code de la santé publique entrent en vigueur six mois à compter de la date de publication du décret mentionné au 18° de l'article L. 5121-20 du même code.

Art. 9. – Après le mot : « baignade », la fin du sixième alinéa de l'article L. 1332-3 du même code est ainsi rédigée : « , de prévenir l'exposition des baigneurs à la pollution, de réduire le risque de pollution et d'améliorer le classement de l'eau de baignade ; ».

Art. 10. – L'article L. 3511-1 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les fabricants et importateurs de produits du tabac doivent soumettre au ministère chargé de la santé une liste de tous les ingrédients et de leurs quantités utilisés dans la fabrication des produits du tabac, par marque et type, dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé de la santé.»

Art. 11. – I. – Dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de dix mois à compter de la publication de la présente loi, les mesures d'adaptation de la législation liée à l'application du règlement (CE) n° 1223/2009 du Parlement européen et du Conseil du 30 novembre 2009 relatif aux produits cosmétiques, y compris celles nécessaires à leur extension et à leur adaptation à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux Terres australes et antarctiques françaises, aux îles Wallis et Futuna et, en tant qu'elles relèvent des compétences de l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie et à la Polynésie française.

II. – Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de cette ordonnance.

CHAPITRE II

Dispositions diverses relatives à d'autres professions et activités réglementées

Art. 12. – Le chapitre II du titre II du livre 1^{er} de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 7122-3, les mots : « L'exercice de l'activité » sont remplacés par les mots : « Toute personne établie sur le territoire national qui exerce l'activité », les mots : « est soumis à la délivrance d'une » sont remplacés par les mots : « doit détenir une » et sont ajoutés les mots : « , sous réserve des dispositions de l'article L. 7122-10 » ;

2° Au début de l'article L. 7122-9, les mots : « Lorsque l'entrepreneur de spectacles vivants est établi en France, » sont supprimés ;

3° A l'article L. 7122-10, les mots : « la Communauté » sont remplacés par les mots : « l'Union » et les mots : « exercer, sans licence, » sont remplacés par les mots : « s'établir, sans licence, pour exercer » ;

4° L'article L. 7122-11 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 7122-11.* – Les entrepreneurs de spectacles vivants autres que ceux mentionnés aux articles L. 7122-3 et L. 7122-10 peuvent exercer cette activité de façon temporaire et occasionnelle, sous réserve :

« 1° S'ils sont légalement établis dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, d'avoir préalablement déclaré leur activité dans des conditions fixées par voie réglementaire ;

« 2° S'ils ne sont pas établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, d'avoir obtenu une licence pour la durée des représentations publiques envisagées ou d'avoir préalablement déclaré ces représentations et conclu un contrat avec un entrepreneur de spectacles vivants détenteur d'une licence mentionnée à l'article L. 7122-3, dans des conditions fixées par voie réglementaire. » ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 7122-16, après la référence : « à l'article L. 7122-3 », sont insérés les mots : « ou au 2° de l'article L. 7122-11 ou d'un titre d'effet équivalent conformément à l'article L. 7122-10 ou sans avoir procédé à la déclaration prévue aux 1° ou 2° de l'article L. 7122-11 ».

Art. 13. – La loi n° 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture est ainsi modifiée :

1° Au premier alinéa des articles 10 et 10-1, les mots : « la Communauté » sont remplacés par les mots : « l'Union » ;

2° A la première phrase du premier alinéa de l'article 12, après le mot : « architectes », sont insérés les mots : « et les personnes physiques établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et exerçant légalement la profession d'architecte dans les conditions définies aux 1° à 4° de l'article 10 ou à l'article 10-1 » ;

3° L'article 13 est ainsi modifié :

a) A la première phrase du 2°, après le mot : « physiques », sont insérés les mots : « ou une ou plusieurs personnes physiques établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen et exerçant légalement la profession d'architecte dans les conditions définies aux 1° à 4° de l'article 10 ou à l'article 10-1 » ;

b) A la seconde phrase du même 2°, les mots : « un architecte personne physique » sont remplacés par les mots : « une des personnes physiques mentionnées à la phrase précédente » ;

c) A la fin du 5°, le mot : « architectes » est remplacé par les mots : « des personnes mentionnées à la première phrase du 2° ».

Art. 14. – Le chapitre III du titre II du livre I^{er} de la septième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 7123-4, il est inséré un article L. 7123-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 7123-4-1.* – La présomption de salariat prévue aux articles L. 7123-3 et L. 7123-4 ne s'applique pas aux mannequins reconnus comme prestataires de services établis dans un Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant. » ;

2° L'article L. 7123-11 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 7123-11.* – Le placement des mannequins peut être réalisé à titre onéreux.

« Toute personne établie sur le territoire national qui exerce l'activité définie au premier alinéa doit être titulaire d'une licence d'agence de mannequins.

« Les agences de mannequins légalement établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen peuvent exercer cette activité de façon temporaire et occasionnelle sur le territoire national, sous réserve d'avoir préalablement déclaré leur activité. » ;

3° Après le mot : « personne », la fin de l'article L. 7123-13 est ainsi rédigée : « exerçant l'activité d'agence de mannequins dans les conditions prévues par l'article L. 7123-11. » ;

4° L'article L. 7123-14 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 7123-14.* – La délivrance de la licence d'agence de mannequins par l'autorité administrative est subordonnée à des conditions déterminées par voie réglementaire. Lorsqu'une agence est légalement établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, il est tenu compte des exigences équivalentes auxquelles elle est déjà soumise.

« La licence devient caduque si son titulaire ne produit pas, à des échéances déterminées, les pièces établissant qu'il continue de remplir les conditions de sa délivrance et que sa situation est régulière au regard du présent code. » ;

5° L'article L. 7123-15 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 7123-15.* – Les agences de mannequins prennent toutes mesures nécessaires pour garantir la défense des intérêts des mannequins qu'elles emploient et éviter les situations de conflit d'intérêts.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles elles rendent publiques les autres activités professionnelles exercées par leurs dirigeants, dirigeants sociaux, associés et salariés, ainsi que les mesures prises pour se conformer au premier alinéa. Il fixe également les sanctions en cas de méconnaissance de ces dispositions. » ;

6° L'article L. 7123-16 est abrogé ;

7° A l'article L. 7123-26, après les mots : « licence d'agence de mannequins », sont insérés les mots : « ou sans avoir déclaré préalablement son activité » ;

8° L'article L. 7123-27 est abrogé ;

9° A la fin du second alinéa de l'article L. 7123-28, la référence : « L. 7123-11 » est remplacée par la référence : « L. 7123-17 » ;

10° A l'article L. 7124-4, les mots : « titulaire de la licence d'agence de mannequins » sont remplacés par les mots : « exerçant son activité dans les conditions prévues par l'article L. 7123-11 ».

Art. 15. – I. – Au sixième alinéa de l'article L. 362-1 du code de l'éducation, les mots : « la Communauté » sont remplacés par les mots : « l'Union ».

II. – L'article L. 362-1-1 du même code est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa des I et II, les mots : « la Communauté » sont remplacés par les mots : « l'Union » ;

b) Le 3° du I est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette justification n'est pas requise lorsque la formation conduisant à cette profession est réglementée dans l'Etat membre ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans lequel elle a été validée. »

Art. 16. – I. – L'article L. 411-1 du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « la Communauté européenne » sont remplacés par les mots : « l'Union européenne ou » ;

2° Le 2° est complété par les mots : « ; cette justification n'est pas requise lorsque la formation conduisant à cette profession est réglementée dans l'Etat membre ou partie dans lequel elle a été validée ».

II. – Au premier alinéa de l'article L. 411-1-1 du même code, les mots : « la Communauté » sont remplacés par les mots : « l'Union ».

CHAPITRE III

Dispositions relatives aux communications électroniques

Art. 17. – I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi :

1° Les dispositions de nature législative nécessaires pour transposer la directive 2009/140/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 modifiant les directives 2002/21/CE relative à un cadre réglementaire commun pour les réseaux et services de communications électroniques, 2002/19/CE relative à l'accès aux réseaux de communications électroniques et aux ressources associées, ainsi qu'à leur interconnexion, et 2002/20/CE relative à l'autorisation des réseaux et services de communications électroniques ;

2° Les dispositions de nature législative nécessaires pour transposer la directive 2009/136/CE du Parlement et du Conseil du 25 novembre 2009 modifiant la directive 2002/22/CE concernant le service universel et les droits des utilisateurs au regard des réseaux et services de communications électroniques, la directive 2002/58/CE concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques et le règlement (CE) n° 2006/2004 relatif à la coopération entre les autorités nationales chargées de veiller à l'application de la législation en matière de protection des consommateurs ;

3° Toutes dispositions modifiant la partie législative du code des postes et des communications électroniques, autres que celles mentionnées aux 1° et 2°, afin d'accroître l'efficacité de la gestion des fréquences radio-électriques, notamment en encourageant le développement du marché secondaire des fréquences et en renforçant le dispositif de contrôle des brouillages et de lutte contre les brouillages préjudiciables ;

4° Toutes dispositions de nature législative, autres que celles mentionnées aux 1° et 2°, de nature à :

– renforcer la lutte contre les faits susceptibles de porter atteinte à la vie privée et au secret des correspondances dans le domaine des communications électroniques, en adaptant et complétant les infractions et les peines prévues par l'article 226-3 du code pénal et les dispositions selon lesquelles sont recherchées et constatées ces infractions ;

– soumettre l'établissement et l'exploitation des réseaux ouverts au public et la fourniture au public de services de communications électroniques au respect des règles portant sur les prescriptions nécessaires pour répondre aux menaces et prévenir et réparer les atteintes graves à la sécurité des systèmes d'information des autorités publiques ainsi que des opérateurs mentionnés aux articles L. 1332-1 et L. 1332-2 du code de la défense, en adaptant et complétant l'article L. 33-1 du code des postes et des communications électroniques et en modifiant toute autre disposition à des fins de mise en cohérence ;

5° Toutes dispositions modifiant la partie législative du code des postes et des communications électroniques, afin de remédier aux éventuelles erreurs et en clarifier les dispositions.

II. – Les dispositions de l'ordonnance peuvent être étendues ou adaptées à la Nouvelle-Calédonie et aux collectivités d'outre-mer.

III. – Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant la publication de l'ordonnance.

Art. 18. – Après le 4° du II de l'article L. 32-1 du code des postes et des communications électroniques, il est inséré un 4° *bis* ainsi rédigé :

« 4° *bis* A l'absence de discrimination, dans des circonstances analogues, dans les relations entre opérateurs et fournisseurs de services de communications au public en ligne pour l'acheminement du trafic et l'accès à ces services ; ».

Art. 19. – I. – Le même code est ainsi modifié :

1° Au début de la section 1 du chapitre III du titre II du livre II, l'article L. 45-1 devient l'article L. 45-9, et au premier alinéa de l'article L. 33-6, aux premier et troisième alinéas de l'article L. 47-1 et au premier alinéa et à l'avant-dernière phrase du sixième alinéa de l'article L. 48, la référence : « L. 45-1 » est remplacée par la référence : « L. 45-9 » ;

2° L'article L. 45 est ainsi rédigé :

« Art. L. 45. – L'attribution et la gestion des noms de domaine rattachés à chaque domaine de premier niveau du système d'adressage par domaines de l'internet correspondant aux codes pays du territoire national ou d'une partie de celui-ci sont centralisées par un organisme unique dénommé "office d'enregistrement".

« Le ministre chargé des communications électroniques désigne, par arrêté, l'office d'enregistrement de chaque domaine, après consultation publique, pour une durée fixée par voie réglementaire.

« Chaque office d'enregistrement établit chaque année un rapport d'activité qu'il transmet au ministre chargé des communications électroniques.

« Le ministre chargé des communications électroniques veille au respect par les offices d'enregistrement des principes énoncés aux articles L. 45-1 à L. 45-6. En cas de méconnaissance par un office de ces dispositions ou d'incapacité financière ou technique à mener à bien ses missions, le ministre peut procéder au retrait de la désignation de cet office, après l'avoir mis à même de présenter ses observations. » ;

3° Le chapitre II du titre II du livre II est complété par des articles L. 45-1 à L. 45-8 ainsi rédigés :

« Art. L. 45-1. – Les noms de domaine sont attribués et gérés dans l'intérêt général selon des règles non discriminatoires et transparentes, garantissant le respect de la liberté de communication, de la liberté d'entreprendre et des droits de propriété intellectuelle.

« Les noms de domaines sont attribués pour une durée limitée et renouvelable.

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 45-2, le nom de domaine est attribué au demandeur éligible ayant le premier fait régulièrement parvenir sa demande. Un nom de domaine attribué et en cours de validité ne peut faire l'objet d'une nouvelle demande d'enregistrement.

« L'enregistrement des noms de domaine s'effectue sur la base des déclarations faites par le demandeur et sous sa responsabilité.

« Art. L. 45-2. – Dans le respect des principes rappelés à l'article L. 45-1, l'enregistrement ou le renouvellement des noms de domaine peut être refusé ou le nom de domaine supprimé lorsque le nom de domaine est :

« 1° Susceptible de porter atteinte à l'ordre public ou aux bonnes mœurs ou à des droits garantis par la Constitution ou par la loi ;

« 2° Susceptible de porter atteinte à des droits de propriété intellectuelle ou de la personnalité, sauf si le demandeur justifie d'un intérêt légitime et agit de bonne foi ;

« 3° Identique ou apparenté à celui de la République française, d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales ou d'une institution ou service public national ou local, sauf si le demandeur justifie d'un intérêt légitime et agit de bonne foi.

« Le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article L. 45-7 et les règles d'attribution de chaque office d'enregistrement définissent les éléments permettant d'établir un usage de mauvaise foi et l'absence d'intérêt légitime.

« Le refus d'enregistrement ou de renouvellement ou la suppression du nom de domaine ne peuvent intervenir, pour l'un des motifs prévus au présent article, qu'après que l'office d'enregistrement a mis le demandeur en mesure de présenter ses observations et, le cas échéant, de régulariser sa situation.

« Art. L. 45-3. – Peuvent demander l'enregistrement d'un nom de domaine, dans chacun des domaines de premier niveau :

« – les personnes physiques résidant sur le territoire de l'Union européenne ;

« – les personnes morales ayant leur siège social ou leur établissement principal sur le territoire de l'un des Etats membres de l'Union européenne.

« Art. L. 45-4. – L'attribution des noms de domaine est assurée par les offices d'enregistrement, par l'intermédiaire des bureaux d'enregistrement. L'exercice de leur mission ne confère ni aux offices, ni aux bureaux d'enregistrement de droits de propriété intellectuelle sur les noms de domaine.

« Les bureaux d'enregistrement sont accrédités, selon des règles non discriminatoires et transparentes, par chacun des offices d'enregistrement, pour chaque domaine de premier niveau concerné.

« Les bureaux d'enregistrement exercent leur activité sous le contrôle de l'office d'enregistrement qui les a accrédités. Le non-respect des règles fixées aux articles L. 45-1 à L. 45-3 et L. 45-5 peut entraîner la suppression de l'accréditation.

« Art. L. 45-5. – Les offices d'enregistrement et les bureaux d'enregistrement rendent publics les prix de leurs prestations d'attribution et de gestion des noms de domaine. Les offices d'enregistrement publient quotidiennement les noms de domaine qu'ils ont enregistrés.

« Ils collectent les données nécessaires à l'identification des personnes physiques ou morales titulaires de noms et sont responsables du traitement de ces données au regard de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

« L'Etat est titulaire de l'ensemble des droits sur la base de données ainsi constituée. Pour remplir leur mission et pendant la durée de celle-ci, les offices d'enregistrement disposent du droit d'usage de cette base de données.

« La fourniture de données inexactes par le titulaire peut emporter la suppression de l'enregistrement du nom de domaine correspondant. Celle-ci ne peut intervenir qu'après que l'office d'enregistrement a mis le titulaire en mesure de régulariser la situation.

« Art. L. 45-6. – Toute personne démontrant un intérêt à agir peut demander à l'office d'enregistrement compétent la suppression ou le transfert à son profit d'un nom de domaine lorsque le nom de domaine entre dans les cas prévus à l'article L. 45-2.

« L'office statue sur cette demande dans un délai de deux mois suivant sa réception, selon une procédure contradictoire fixée par son règlement intérieur qui peut prévoir l'intervention d'un tiers choisi dans des conditions transparentes, non discriminatoires et rendues publiques. Le règlement intérieur fixe notamment les règles déontologiques applicables aux tiers et garantit le caractère impartial et contradictoire de leur intervention.

« Le règlement intérieur de l'office est approuvé par arrêté du ministre chargé des communications électroniques.

« Les décisions prises par l'office sont susceptibles de recours devant le juge judiciaire.

« Art. L. 45-7. – Les modalités d'application des articles L. 45 à L. 45-6 sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Art. L. 45-8. – Les articles L. 45 à L. 45-7 sont applicables à Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises. »

II. – Le présent article entre en vigueur le 30 juin 2011, à l'exception de l'article L. 45-3 du code des postes et des communications électroniques qui entre en vigueur le 31 décembre 2011.

Les mandats des offices d'enregistrement désignés avant cette date restent valables jusqu'à la date de la première désignation opérée, après consultation publique, sur le fondement des nouvelles dispositions de l'article L. 45 du même code et, au plus tard, jusqu'au 30 juin 2012.

Dans l'attente de la désignation prévue au même article L. 45, les articles L. 45 à L. 45-8 du même code sont opposables à compter du 31 décembre 2011 aux organismes qui assument les fonctions d'office ou de bureau d'enregistrement pour les domaines de premier niveau visés article L. 45.

Art. 20. – La seconde phrase de l'article L. 33-7 du même code est complétée par les mots : « , des modalités de communication de ces informations à des tiers concourant à l'aménagement du territoire avec lesquels les collectivités et leurs groupements sont en relation contractuelle, ainsi que du format et de la structure de données selon lesquelles ces informations doivent être transmises ».

Art. 21. – L'Autorité de régulation des communications électroniques et des postes remet au Gouvernement et au Parlement, au plus tard un an suivant la date de la promulgation de la présente loi, un rapport portant sur :

- les instruments et les procédures de suivi de la qualité de service de l'accès à l'internet ;
- la situation des marchés de l'interconnexion de données et leurs perspectives d'évolution ;
- les pratiques de gestion de trafic mises en œuvre par les opérateurs de communications électroniques.

CHAPITRE IV

Dispositions diverses

Art. 22. – I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de huit mois à compter de la publication de la présente loi, les dispositions législatives nécessaires à la transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, ainsi que les mesures d'adaptation de la législation liées à cette transposition.

II. – Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de cette ordonnance.

Art. 23. – L'article L. 312-15 du code de l'éducation est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cadre de l'enseignement d'éducation civique, les élèves sont formés afin de développer une attitude critique et réfléchie vis-à-vis de l'information disponible et d'acquiescer un comportement responsable dans l'utilisation des outils interactifs lors de leur usage des services de communication au public en ligne. Ils sont

informés des moyens de maîtriser leur image publique, des dangers de l'exposition de soi et d'autrui, des droits d'opposition, de suppression, d'accès et de rectification prévus par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ainsi que des missions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait le 22 mars 2011.

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
FRANÇOIS FILLON

NICOLAS SARKOZY

*Le ministre de l'intérieur,
de l'outre-mer, des collectivités territoriales
et de l'immigration,*
CLAUDE GUÉANT

*La ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*
XAVIER BERTRAND

*Le ministre de l'éducation nationale,
de la jeunesse et de la vie associative,*
LUC CHATEL

*Le ministre de la culture
et de la communication,*
FRÉDÉRIC MITTERRAND

*La ministre des solidarités
et de la cohésion sociale,*
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

(1) Loi n° 2011-302.

– *Directives communautaires :*

Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur ;

Directive 2009/136/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 modifiant la directive 2002/22/CE concernant le service universel et les droits des utilisateurs au regard des réseaux et services de communications électroniques, la directive 2002/58/CE concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques et le règlement (CE) n° 2006/2004 relatif à la coopération entre les autorités nationales chargées de veiller à l'application de la législation en matière de protection des consommateurs ;

Directive 2009/140/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 modifiant les directives 2002/21/CE relative à un cadre réglementaire commun pour les réseaux et services de communications électroniques, 2002/19/CE relative à l'accès aux réseaux de communications électroniques et aux ressources associées, ainsi qu'à leur interconnexion, et 2002/20/CE relative à l'autorisation des réseaux et services de communications électroniques ;

Directive 2002/24/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant, en ce qui concerne les médicaments traditionnels à base de plantes, la directive 2001/83/CE instituant un code communautaire relatif aux médicaments à usage humain ;

Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles ;

Directive 2006/7/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 février 2006 concernant la gestion de la qualité des eaux de baignade ;

Directive 2001/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juin 2001 relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres en matière de fabrication, de présentation et de vente des produits du tabac ;

Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension communautaire.

– *Travaux préparatoires :*

Assemblée nationale :

Projet de loi (n° 2789).

Rapport de Mme Cécile Dumoulin, au nom de la commission des affaires sociales, n° 3036.
Avis de Mme Laure de La Raudière, au nom de la commission des affaires économiques (n° 2989).
Discussion et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 13 janvier 2011 (TA n° 594).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 225 (2010-2011).
Rapport de Mme Colette Guidicelli, au nom de la commission des affaires sociales, n° 256 (2010-2011).
Avis de M. Bruno Retailleau, au nom de la commission de l'économie, n° 252 (2010-2011).
Avis de Mme Catherine Morin-Desailly, au nom de la commission de la culture, n° 275 (2010-2011).
Texte de la commission n° 257 (2010-2011).
Discussion et adoption le 10 février 2011 (TA n° 62, 2010-2011).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 3162.
Rapport de Mme Cécile Dumoulin, au nom de la commission mixte paritaire, n° 3183.
Discussion et adoption le 8 mars 2011 (TA n° 613).

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 avril 2011

Décret n° 2011-385 du 11 avril 2011 tirant les conséquences, au niveau réglementaire, de l'inter-vention de l'ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010 portant création d'une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

NOR : ETSP1027706D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code de la consommation ;

Vu le code de l'environnement ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code rural et de la pêche maritime ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu le code du travail ;

Vu l'ordonnance n° 2010-18 du 7 janvier 2010 portant création d'une agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ;

Vu le décret du 15 avril 1912 pris pour l'application de la loi du 1^{er} août 1905 sur la répression des fraudes dans la vente des marchandises et des falsifications de denrées alimentaires en ce qui concerne les denrées alimentaires et spécialement les viandes, produits de la charcuterie, fruits, légumes, poissons et conserves ;

Vu le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels de l'Etat relevant du régime général des retraites ;

Vu le décret n° 53-1227 du 10 décembre 1953 relatif à la réglementation comptable applicable aux établissements publics nationaux à caractère administratif ;

Vu le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique ;

Vu le décret n° 71-644 du 30 juillet 1971 portant application de la loi modifiée du 1^{er} août 1905 sur la répression des fraudes dans la vente des marchandises et des falsifications des denrées alimentaires et des produits agricoles, en ce qui concerne les produits utilisés en agriculture ou en élevage, pouvant être tolérés dans les denrées alimentaires et les boissons ;

Vu le décret n° 73-138 du 12 février 1973 portant application de la loi du 1^{er} août 1905 sur la répression des fraudes en ce qui concerne les produits chimiques dans l'alimentation humaine et les matériaux et objets au contact des denrées, produits et boissons destinés à l'alimentation de l'homme et des animaux ainsi que les procédés et les produits utilisés pour le nettoyage de ces matériaux et objets ;

Vu le décret n° 73-1101 du 28 novembre 1973 portant application de la loi du 1^{er} août 1905 sur la répression des fraudes dans la vente des marchandises et des falsifications des denrées alimentaires, en ce qui concerne les additifs destinés à l'alimentation des animaux ;

Vu le décret n° 85-872 du 14 août 1985 portant application de la loi du 1^{er} août 1905 sur les fraudes et falsifications en matière de produits ou de services en ce qui concerne les confitures, gelées et marmelades de fruits ou autres produits similaires ;

Vu le décret n° 86-1037 du 15 septembre 1986 portant application de la loi du 1^{er} août 1905 sur les fraudes et falsifications en matière de produits ou de services en ce qui concerne les produits et substances destinés à l'alimentation animale ;

Vu le décret n° 89-674 du 18 septembre 1989 relatif aux additifs pouvant être employés dans les denrées destinées à l'alimentation humaine ;

Vu le décret n° 91-366 du 11 avril 1991 relatif aux arômes destinés à être employés dans les denrées alimentaires ;

Vu le décret n° 91-827 du 29 août 1991 relatif aux aliments destinés à une alimentation particulière ;

Vu le décret n° 95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche ;

Vu le décret n° 98-695 du 30 juillet 1998, modifié par le décret n° 99-242 du 26 mars 1999 relatif au statut particulier des corps des chercheurs de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments ;

Vu le décret n° 99-575 du 8 juillet 1999 relatif aux modalités d'approbation de certaines décisions financières des établissements de l'Etat ;

Vu le décret n° 2000-679 du 18 juillet 2000 relatif aux conditions de la mise sur le marché des médicaments homéopathiques vétérinaires et modifiant le code de la santé publique (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-725 du 31 juillet 2001 relatif aux auxiliaires technologiques pouvant être employés dans la fabrication des denrées destinées à l'alimentation humaine ;

Vu le décret n° 2001-810 du 3 septembre 2001 portant création d'une indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif à l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments ;

Vu le décret n° 2001-1038 du 8 novembre 2001 portant statut particulier du corps de l'inspection générale de l'agriculture ;

Vu le décret n° 2001-1097 du 16 novembre 2001 relatif au traitement par ionisation des denrées destinées à l'alimentation humaine ou animale ;

Vu le décret n° 2003-224 du 7 mars 2003 modifié fixant les règles applicables aux personnels contractuels de droit public recrutés par certains établissements publics intervenant dans le domaine de la santé publique et de la sécurité sanitaire ;

Vu le décret n° 2003-838 du 1^{er} septembre 2003 pris pour l'application de l'article L. 214-1 du code de la consommation en ce qui concerne les jus de fruits et certains produits similaires destinés à l'alimentation humaine ;

Vu le décret n° 2004-524 du 10 juin 2004 portant attributions et organisation de l'Observatoire de la santé des vétérans ;

Vu le décret n° 2005-99 du 8 février 2005 portant création du Conseil national de sécurité civile ;

Vu le décret n° 2005-374 du 20 avril 2005 relatif aux autovaccins à usage vétérinaire et modifiant le code de la santé publique (partie réglementaire) ;

Vu le décret n° 2005-757 du 4 juillet 2005 relatif au contrôle financier au sein des établissements publics administratifs de l'Etat ;

Vu le décret n° 2006-352 du 20 mars 2006 relatif aux compléments alimentaires ;

Vu le décret n° 2006-416 du 6 avril 2006 relatif aux additifs et traitements autorisés pour les appellations d'origine contrôlées laitières ;

Vu le décret n° 2006-649 du 2 juin 2006 relatif aux travaux miniers, aux travaux de stockage souterrain et à la police des mines et des stockages souterrains ;

Vu le décret n° 2006-676 du 8 juin 2006 relatif à l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail et modifiant le code de la santé publique (dispositions réglementaires) ;

Vu le décret n° 2006-1264 du 16 octobre 2006 relatif aux vitamines, substances minérales et autres substances employées dans la fabrication des denrées alimentaires ;

Vu le décret n° 2006-1675 du 22 décembre 2006 relatif à la répartition des missions d'expertise du Conseil supérieur d'hygiène publique de France entre le Haut Conseil de la santé publique et les agences de sécurité sanitaire ;

Vu le décret n° 2006-1677 du 22 décembre 2006 relatif à la répartition des missions d'expertise du Conseil supérieur d'hygiène publique de France entre le Haut Conseil de la santé publique et les agences de sécurité sanitaire et modifiant le code général des collectivités territoriales, le code de la consommation et le code de la santé publique (partie réglementaire) ;

Vu le décret n° 2007-358 du 19 mars 2007 relatif à la dissémination volontaire à toute autre fin que la mise sur le marché de produits composés en tout ou en partie d'organismes génétiquement modifiés ;

Vu le décret n° 2007-359 du 19 mars 2007 relatif à la procédure d'autorisation de mise sur le marché de produits non destinés à l'alimentation composés en tout ou partie d'organismes génétiquement modifiés ;

Vu le décret n° 2007-558 du 13 avril 2007 portant création du comité de pilotage du programme national nutrition santé 2006-2010 ;

Vu le décret n° 2007-588 du 24 avril 2007 relatif aux sels destinés à l'alimentation humaine ;

Vu le décret n° 2007-628 du 27 avril 2007 relatif aux fromages et spécialités fromagères ;

Vu le décret n° 2007-766 du 10 mai 2007 portant application du code de la consommation en ce qui concerne les matériaux et les objets destinés à entrer en contact avec les denrées alimentaires ;

Vu le décret n° 2008-101 du 31 janvier 2008 créant un groupe de travail « amiante et fibre » ;

Vu le décret n° 2008-636 du 30 juin 2008 fixant l'organisation de l'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche ;

Vu le décret n° 2008-680 du 9 juillet 2008 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire ;

Vu le décret n° 2009-1121 du 16 septembre 2009 portant application de l'article L. 214-1 du code de la consommation en ce qui concerne l'hygiène des produits et des denrées alimentaires autres que les produits d'origine animale et des denrées alimentaires en contenant ;

Vu le décret n° 2009-1352 du 2 novembre 2009 relatif à la composition du comité consultatif de gouvernance mentionné à l'article L. 213-1 du code de l'environnement ;

Vu le décret n° 2009-1690 du 30 décembre 2009 relatif à la couverture des dépenses relatives aux autorisations transitoires de mise sur le marché de certains produits biocides ;

TITRE II

**DISPOSITIONS MODIFIANT
LE CODE DE LA CONSOMMATION**

Art. 6. – A l'article D. 541-3 du code de la consommation, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire des aliments » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

TITRE III

**DISPOSITIONS MODIFIANT
LE CODE DE L'ENVIRONNEMENT**

Art. 7. – Aux articles R. 211-53 et R. 211-65 du code de l'environnement, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire des aliments » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

Art. 8. – Aux articles R. 131-52, R. 211-22, R. 211-23, D. 521-2-11, R. 522-4, R. 522-5, R. 522-6, R. 522-7, R. 522-12, R. 522-14, R. 522-16, R. 522-17, R. 522-21, R. 522-30 et R. 522-46 du même code, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

Art. 9. – I. – A l'article R. 131-52 du même code, les mots : « chapitre VI du titre III » sont remplacés par les mots : « chapitre III du titre I^{er} ».

II. – Le 4^o du I de l'article R. 523-5 est ainsi modifié :

1^o Les mots : « Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail » ;

2^o Le *c* est abrogé ;

3^o Les *d* et *e* deviennent les *c* et *d*.

TITRE IV

**DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE GÉNÉRAL
DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**

Art. 10. – Aux articles R. 2213-3, R. 2213-15, R. 2213-25, R. 2213-27 et D. 2223-105 du code général des collectivités territoriales, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

TITRE V

**DISPOSITIONS MODIFIANT
LE CODE RURAL ET DE LA PÊCHE MARITIME**

Art. 11. – Aux articles R. 223-100, R. 224-61, R. 231-40, R. 231-41, R. 231-51, R. 231-54, R. 234-4, R. 242-88 à R. 242-90, R. 242-93, R. 242-108, R. 242-109, R. 242-114, R. 253-1, R. 253-2, R. 253-3, R. 253-6, R. 253-7, R. 253-12, R. 253-13, R. 253-15-1, R. 253-16, R. 253-18, R. 253-21, R. 253-22, R. 253-24, R. 253-38 à R. 253-41, R. 253-45, R. 253-46, R. 253-49, R. 253-57 à R. 253-59, R. 253-87, R. 253-90 à R. 253-92, R. 255-1, R. 255-1-1, R. 255-3, R. 255-8, R. 255-24, R. 255-25 et R. 621-7 du code rural et de la pêche maritime, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire des aliments » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

Art. 12. – A l'article R. 253-14 du même code, les mots : « Agence de sécurité sanitaire des aliments » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

Art. 13. – Le titre VI du livre II de la partie réglementaire du même code est abrogé.

TITRE VI

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

Art. 14. – Le 3^o de l'article D. 4641-5 du code du travail est ainsi modifié :

1^o Au *a*, les mots : « L'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail » sont remplacés par les mots : « L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail » ;

2^o Le *i* est abrogé.

TITRE VII

**DISPOSITIONS RELATIVES
AUX TEXTES RÉGLEMENTAIRES NON CODIFIÉS**

Art. 15. – Dans les décrets du 15 avril 1912, du 30 juillet 1971, du 12 février 1973, du 14 août 1985, du 15 septembre 1986, du 11 avril 1991, du 6 avril 1995, du 30 juillet 1998, du 18 juillet 2000, du 31 juillet 2001, du 8 novembre 2001, du 16 novembre 2001, du 1^{er} septembre 2003, du 20 avril 2005, du 20 mars 2006, du

2 juin 2006, du 16 octobre 2006, n° 2007-358 du 19 mars 2007, n° 2007-359 du 19 mars 2007, du 24 avril 2007, du 27 avril 2007, du 10 mai 2007 et du 16 septembre 2009 susvisés, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire des aliments » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

Art. 16. – Dans les décrets du 10 juillet 1948, du 28 novembre 1973, du 18 septembre 1989, du 29 août 1991, du 3 septembre 2001, du 6 avril 2006, du 13 avril 2007, du 30 juin 2008 et du 2 novembre 2009 susvisés, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire des aliments » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

Art. 17. – L'article 1^{er} du décret du 7 mars 2003 susvisé est ainsi modifié :

1° Le 2° est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ; » ;

2° Le 3° est abrogé ;

3° Les 4° à 10° deviennent les 3° à 9°.

Art. 18. – Dans les décrets du 10 juin 2004, du 8 février 2005, du 22 décembre 2006, n° 2009-1685 du 30 décembre 2009 et n° 2009-1690 du 30 décembre 2009 susvisés, les mots : « Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail » sont remplacés par les mots : « Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail ».

TITRE VIII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 19. – Les dispositions des décrets du 10 juillet 1948, du 28 novembre 1973, du 18 septembre 1989, du 29 août 1991, du 3 septembre 2001, du 10 juin 2004, du 8 février 2005, du 6 avril 2006, du 22 décembre 2006, du 13 avril 2007, du 31 janvier 2008, du 30 juin 2008, du 2 novembre 2009 et du 30 décembre 2009 susvisés, dans leur rédaction issue des articles 16 et 18 du présent décret, peuvent être modifiées par décret.

Art. 20. – La ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, la ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire et la secrétaire d'État auprès du ministre du travail de l'emploi et de la santé, chargée de la santé, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 11 avril 2011.

FRANÇOIS FILLON

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*La ministre de l'écologie,
du développement durable,
des transports et du logement,*
NATHALIE KOSCIUSKO-MORIZET

*La ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*

CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement du territoire,*

BRUNO LE MAIRE

*La secrétaire d'État
auprès du ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
chargée de la santé,*

NORA BERRA

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

**Décret du 30 mars 2011 portant nomination du président du conseil d'administration
du Fonds de solidarité - M. Azerad (Charles)**

NOR : [ETSD1101505D](#)

Par décret du Président de la République en date du 30 mars 2011, M. Azerad (Charles), conseiller maître à la Cour des comptes, est nommé président du conseil d'administration du Fonds de solidarité.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 8 avril 2011

**Décret du 6 avril 2011 portant réintégration et acceptation de démission
(inspection générale des affaires sociales) - M. Joubert (Alain)**

NOR : ETSJ1105409D

Par décret du Président de la République en date du 6 avril 2011, M. Joubert (Alain), inspecteur des affaires sociales de 1^{re} classe, en disponibilité, est réintégré dans le corps de l'inspection générale des affaires sociales à compter du 1^{er} mars 2010.

La démission présentée par M. Joubert (Alain), inspecteur des affaires sociales de 1^{re} classe, est acceptée à compter du 1^{er} mars 2010.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 9 avril 2011

**Arrêté du 22 novembre 2010 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : [ETSO1109398A](#)

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 22 novembre 2010, M. Olivier ASSAILLY, inspecteur du travail, en fonction à l'unité territoriale de la Loire-Atlantique, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 15 décembre 2010.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 avril 2011

Arrêté du 25 février 2011 relatif à l'agrément de l'accord du 21 juillet 2010 relatif au financement de l'accompagnement à titre expérimental des titulaires de contrat de travail à durée déterminée ou temporaire

NOR : ETS1105491A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu l'article 204 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;

Vu l'accord relatif au financement de l'accompagnement à titre expérimental des titulaires de contrat de travail à durée déterminée ou temporaire signé le 21 juillet 2010 ;

Vu la demande d'agrément signée le 24 novembre 2010 par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), l'Union professionnelle artisanale (UPA), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

Vu l'avis paru au *Journal officiel* du 10 février 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi consulté le 15 mars 2011,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'accord du 21 juillet 2010 relatif au financement de l'accompagnement à titre expérimental des titulaires de contrat de travail à durée déterminée ou temporaire.

Art. 2. – L'agrément des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1^{er} est donné pour toute la durée de l'accord du 21 juillet 2010 relatif au financement de l'accompagnement à titre expérimental des titulaires de contrat de travail à durée déterminée ou temporaire.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 février 2011.

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

ACCORD DU 21 JUILLET 2010 RELATIF AU FINANCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT À TITRE
EXPÉRIMENTAL DE TITULAIRES DE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE OU TEMPORAIRE

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF),

La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

L'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

D'une part ;

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

La Confédération française de l'encadrement CGC (CFE-CGC) ;

La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;

La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part,

Vu la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et le règlement général annexé ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi ;

Vu l'article L. 5422-20 du code du travail,
Conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime d'assurance chômage participe, à titre expérimental, au cofinancement de l'accompagnement renforcé prévu pour les bénéficiaires du CTP, au profit de titulaires de contrat de travail à durée déterminée ou temporaire dans les conditions définies par convention entre l'Etat, Pôle emploi et l'Unedic.

Article 2

L'intervention du régime d'assurance chômage contribue au cofinancement, à compter du 1^{er} juin 2010, du dispositif visé à l'article 1^{er} ci-dessus, pour la durée de l'expérimentation.

Article 3

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail de Paris.

Fait à Paris, le 21 juillet 2010.

MEDEF
CGPME
UPA

CFDT
CFE-CGC
CFTC
CGT-FO

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mars 2011

**Arrêté du 2 mars 2011 portant nomination et titularisation
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1107627A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, M. Jean-Louis BOURDON, contrôleur du travail de classe exceptionnelle, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nord - Pas-de-Calais, unité territoriale de Nord-Lille, est nommé et titularisé en qualité d'inspecteur du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mars 2011

**Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1107721A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, Mme Maryline ROBERT, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre, unité territoriale de Loir-et-Cher, est nommée et titularisée en qualité d'inspectrice du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mars 2011

Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion (inspection du travail)

NOR : ETSO1107724A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, Mme Nadine TOULOUSE, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées, unité territoriale du Lot, est nommée et titularisée en qualité d'inspectrice du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mars 2011

**Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1107733A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, Mme Josiane BENET, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de l'Auvergne, unité territoriale du Cantal, est nommée et titularisée en qualité d'inspectrice du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mars 2011

**Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1107641A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, Mme Véronique BESSE, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Poitou-Charentes, unité territoriale de la Charente-Maritime, est nommée et titularisée en qualité d'inspectrice du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 24 mars 2011

**Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1107738A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, Mme Léone KRZYZANIAK, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle, en fonction à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services, est nommée et titularisée en qualité d'inspectrice du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 24 mars 2011

**Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1107757A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, Mme Brigitte CAYUELA, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle, en fonction à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Rhône-Alpes, est nommée et titularisée en qualité d'inspectrice du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 24 mars 2011

**Arrêté du 2 mars 2011 portant promotion
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1107761A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 2 mars 2011, M. Thierry JOURNET, contrôleur du travail de classe exceptionnelle, en fonction à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de l'Ile-de-France, unité territoriale de Seine-Saint-Denis, est nommé et titularisé en qualité d'inspecteur du travail à compter du 1^{er} janvier 2011.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 17 mars 2011

Arrêté du 7 mars 2011 modifiant l'arrêté du 16 mai 1994 portant création d'une régie d'avances auprès de l'administration centrale du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

NOR : ETSO1106798A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, porte-parole du Gouvernement, et le ministre de la ville,

Vu le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 modifié portant règlement général sur la comptabilité publique, notamment l'article 18 ;

Vu le décret n° 92-681 du 20 juillet 1992 modifié relatif aux régies de recettes et aux régies d'avances des organismes publics ;

Vu le décret n° 2008-227 du 5 mars 2008 abrogeant et remplaçant le décret n° 66-850 du 15 novembre 1966 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs ;

Vu l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents, modifié par l'arrêté du 3 septembre 2001 ;

Vu l'arrêté du 16 mai 1994 modifié portant création d'une régie d'avances auprès de l'administration centrale du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2001 relatif au seuil de dispense de cautionnement des régisseurs d'avances et des régisseurs de recettes ;

Vu l'arrêté du 28 janvier 2002 relatif au montant par opération des dépenses de matériel et de fonctionnement payables par l'intermédiaire d'un régisseur d'avances ;

Vu la circulaire DAGEMO du 5 août 2008 relative à l'évolution de certaines prestations d'action sociale,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Il est ajouté dans l'article 1^{er} de l'arrêté du 16 mai 1994 susvisé un dernier alinéa ainsi rédigé :
« La régie peut prendre en charge des dépenses du cabinet du ministre chargé de la ville. Les modalités de remboursement de ces dépenses seront réglées par convention entre le ministre chargé du travail et le ministre chargé de la ville. »

Art. 2. – Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services, le directeur des affaires financières, juridiques et des services et le directeur général des finances publiques sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française

Fait le 7 mars 2011.

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services,
L. ALLAIRE*

*Le ministre du budget, des comptes publics,
de la fonction publique et de la réforme de l'État,
porte-parole du Gouvernement,
Pour le ministre et par délégation :
Le chef de service,
D. LITVAN*

*Le ministre de la ville,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des affaires financières,
juridiques et des services,
F. CARAYON*

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 16 mars 2011

**Arrêté du 15 mars 2011 portant nomination du secrétaire
général du Conseil national des missions locales**

NOR : [ETSD1103680A](#)

Par arrêté du Premier ministre en date du 15 mars 2011, M. Vincent Delpy, administrateur civil hors classe, est nommé secrétaire général du Conseil national des missions locales.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 17 mars 2011

**Arrêté du 16 mars 2011 portant nomination
du directeur général de l'Agence nationale des services à la personne**

NOR : [ETSD1103681A](#)

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 16 mars 2011, M. Olivier Wickers, administrateur civil hors classe, est nommé directeur général de l'Agence nationale des services à la personne.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 23 mars 2011

Arrêté du 21 mars 2011 portant nomination au Conseil d'orientation pour l'emploi

NOR : PRMX1106181A

Par arrêté du Premier ministre en date du 21 mars 2011 :

Sont nommés membres du Conseil d'orientation pour l'emploi en raison de leur compétence et de leur expérience :

M. Gilles Bélier ;
Mme Elisabeth Bergé-Suet ;
M. Christian de Boissieu ;
Mme Marie-Claire Carrère-Gée ;
M. Dominique-Jean Chertier ;
M. Pierre Ferracci ;
M. Jean-Baptiste de Foucauld ;
M. Jean Grosset ;
M. Francis Kramarz ;
M. Xavier Lacoste ;
Mme Bernadette Malgorn ;
M. John Martin ;
M. Eric Maurin ;
Mme Béatrice Taupin ;
M. Jean-Luc Vergne.

Mme Marie-Claire Carrère-Gée est nommée présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi.

M. Gilles Bélier est nommé vice-président du Conseil d'orientation pour l'emploi.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 29 mars 2011

Arrêté du 21 mars 2011 portant titularisation (inspection du travail)

NOR : ETSO1108140A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 21 mars 2011, les inspecteurs-élèves du travail figurant au tableau ci-dessous, en formation à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 31 août 2009 au 28 février 2011, sont titularisés en qualité d'inspecteur du travail à compter du 1^{er} mars 2011 :

ABDOU (Amandine).
ABRASSART (Loïc).
AFFRE (Thierry).
ANTZENBERGER (Martial).
BALBI (Igor).
BANASIAK (Sophie).
BARBET (Boris).
BAUDOUIN (Charlotte).
BORDEZ (Robert).
BOUDANT (Jean-François).
BRANDT (Kathia).
BRANQUET (Gérard).
CADY (Simon).
CAMBY (Antoine).
CARLIER (Alexandre).
CHASSAING (Didier).
CHEVALIER (Fabien).
CHOTARD (Virginie).
DECLAIR (Caroline).
DELAROCHE (Catherine).
DUFUMIER (Fanny).
EL QADI (Nadia).
EUZEBY (Patrick).
FACON (Emmanuel).
FOCA (Marguerite).
GALLET (Marie).
GARCIA LEITE (Hélène).
GAUTIER (Christophe).
GEDEON (José).
GODBIN (Yaële).
GOMES (Lionel).
GRANIER (Karine).
GRIGNON (Charlie).
HALLER (Vincent).
KHELIFA (Elisabeth).
LALLEMAND (Caroline).
LAURENT (Charles).
LE CAIGNARD (Hélène).
LEBRETON (Isabelle).
LECLERE (Jérôme).
LEGRAND (Fanette).

LEHOUX (Aurélie).
LIGAN (Harold).
LOUVIOT (Audrey).
LYDIÉ (Natacha).
MADZAR (Angèle).
MARCADIER (Julie).
MONNERET (Nicolas).
NOUGUE (Lauriane).
ONCE (Samuel).
PAGES (Isabelle).
PICOU (Simon).
POUMAREDE (Nathalie).
POUZET (Antoine).
ROBINOT (Yohan).
RUANT (Cathy).
SIEGL (Martine).
SOULIER (Roland).
TOUPIN (Bénédicte).
VISSAULT (Pierre).
WISCART (Jean-Philippe).

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 3 avril 2011

Arrêté du 23 mars 2011 portant nomination (directeurs régionaux adjoints des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

NOR : [ETSO1109039A](#)

Par arrêté de la ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 23 mars 2011, M. Patrick VET est nommé directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne, responsable de l'unité territoriale du Finistère, à compter du 1^{er} avril 2011, pour une durée de cinq ans.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 avril 2011

Arrêté du 29 mars 2011 portant nomination au Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés

NOR : *ETSD1108964A*

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 29 mars 2011, sont nommés, pour une durée de trois ans, membres du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés :

En qualité de représentant du ministre du travail, de l'emploi et de la santé : M. MARTINOT (Bertrand).

En qualité de représentant du ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire : Mme TESSIER (Nathalie).

En qualité de représentant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative : Mme ANDRIAMAHENINA (Catherine).

En qualité de représentant du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie : M. PLATTIER (Jean-Paul).

En qualité de représentants de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale : M. CHOSSY (Jean-François) et Mme OGET (Marie-Renée).

En qualité de représentant du Conseil économique, social et environnemental, sur proposition de son président : Mme PRADO (Christel).

En qualité de représentants des organisations d'employeurs :

Mme BAUBY (Elisabeth), Mouvement des entreprises de France ;

M. DUFOUR (Mathieu), Mouvement des entreprises de France ;

Mme MENNETEAU (Odile), Mouvement des entreprises de France ;

Mme CAILLAT (Muriel), Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles.

En qualité de représentants des organisations syndicales de salariés :

M. SPENCER (Jean-Pierre), Confédération générale du travail-Force ouvrière ;

M. GAYOT (Thierry), Confédération française des travailleurs chrétiens ;

Mme FASOLI (Solange), Confédération générale du travail ;

M. SALENGRO (Bernard), Confédération française de l'encadrement ;

Mme COLOM-THOMAS (France), Confédération française démocratique du travail.

En qualité de représentants des associations de handicapés à caractère national, sur proposition de chacune des associations intéressées :

Mme BERTHOLON (Julie), Fédération des aveugles et handicapés visuels de France ;

M. HERGAS (Jean-Manuel), Association des paralysés de France ;

M. MONTES (Francis), Association pour l'insertion et la réinsertion professionnelle et humaine des handicapés ;

M. LEGRIS (Jean-Pierre), Fédération des malades et des handicapés ;

Mme BEYDON-CRABETTE (Sophie), Fédération nationale des accidents du travail et des handicapés ;

M. TESSE (Benoît), Union nationale des associations des parents et amis de personnes handicapées mentales ;

M. MAGNY (René), Association nationale de défense des malades, invalides et handicapés ;

M. LORANT (Cédric), Union nationale pour l'insertion sociale du déficient auditif ;

En qualité de représentants des institutions gestionnaires des centres de réadaptation et de rééducation professionnelle, des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail :

M. RAVAUT (Jacques), Fédération des associations gestionnaires et des établissements de réadaptation pour handicapés ;

M. IOOS (Xavier), Groupe national des établissements publics sociaux et médico-sociaux (GEPSO) ;

M. MARTIN (Jean-Denis), Union nationale des entreprises adaptées ;

En qualité de membre du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, sur proposition de ce conseil : Dr LARCHE-MOCHEL (Monique) ;

En qualité de représentants des organisations syndicales ou associations de médecin du travail, médecins de rééducation et de réadaptation fonctionnelle, praticiens hospitaliers de psychiatrie et médecins de main-d'œuvre :

M. DOMERGUE (Jean-Michel), Syndicat national des professionnels de la santé au travail ;

M. GALLIOT (Gérald), Confédération des syndicats médicaux français.

En qualité de spécialiste des problèmes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, désigné par le ministre chargé de l'emploi : Mme CHEVALIER (Christiane).

En qualité de représentant de l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées : M. FAURE (Jean-Marie).

En qualité de représentant de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail : Mme HANET (Nathalie).

En qualité de représentant de l'Association pour la formation professionnelle des adultes : Mme BAY (Florence).

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 9 avril 2011

**Arrêté du 30 mars 2011 portant nomination
au conseil d'administration du Centre d'études de l'emploi**

NOR : ETSW1108989A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 30 mars 2011, Mme SEDILLOT (Béatrice) est nommée membre suppléant du conseil d'administration du Centre d'études de l'emploi en qualité de représentant de l'État.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 14 avril 2011

Arrêté du 31 mars 2011 portant nomination (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

NOR : ETSO1108981A

Par arrêté de la ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 31 mars 2011, M. Pascal Dorleac est nommé, à compter du 1^{er} avril 2011, pour une durée de cinq ans, en qualité de responsable de l'unité territoriale de l'Ardèche au sein de la de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Rhône-Alpes.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 2 avril 2011

Arrêté du 1^{er} avril 2011 relatif à l'agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011

NOR : ETSD1108886A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-24 et R. 5422-16 à R. 5422-17 ;

Vu la convention signée le 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé, modifiée par avenant du 11 septembre 2009 ;

Vu la convention signée le 20 février 2010 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé ;

Vu l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011 ;

Vu la demande d'agrément signée le 3 mars 2011 par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), l'Union professionnelle artisanale (UPA), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et la Confédération générale du travail-Force ouvrière ;

Vu l'avis paru au *Journal officiel* du 16 mars 2011 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi consulté le 15 mars 2011,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011.

Art. 2. – L'agrément des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1^{er} est donné pour toute la durée de l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1^{er} avril 2011.

Pour le ministre et par délégation :
*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DE SÉCURISATION DE LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ DU 3 MARS 2011

Les parties signataires du présent accord conviennent de proroger la durée de validité de la convention du 20 février 2010 relative aux conventions de reclassement personnalisé jusqu'à la date d'entrée en vigueur et au plus tard jusqu'au 31 mai 2011 des textes destinés à remplacer ce dispositif.

Fait à Paris, le 3 mars 2011.

MEDEF
CGPME
UPA

CFDT
CFE-CGC
CFTC
CGT
CGT-FO

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 2 avril 2011

Arrêté du 1^{er} avril 2011 portant agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011

NOR : ETS1108845A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-23, R. 5422-16 et R. 5422-17 ;
Vu la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général annexé, les annexes au règlement général annexé et les accords d'application ;
Vu l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011 ;
Vu la demande d'agrément présentée par les parties signataires le 3 mars 2011 ;
Vu l'avis du Conseil national de l'emploi du 15 mars 2011 ;
Vu l'avis paru au *Journal officiel* du 16 mars 2011,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011.

Art. 2. – L'agrément des effets et des sanctions de l'accord visé à l'article 1^{er} est donné pour la durée de validité dudit accord.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1^{er} avril 2011.

Pour le ministre et par délégation :
*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
B. MARTINOT

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DE SÉCURISATION DU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 3 MARS 2011

Les parties signataires du présent accord conviennent de proroger la durée de validité de la convention du 19 février 2009 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, de ses accords d'application ainsi que de ses annexes, jusqu'à la date d'entrée en vigueur, et au plus tard jusqu'au 31 mai 2011, de l'ensemble des textes applicables en matière d'indemnisation du chômage pour la période 2011 – 2013.

Fait à Paris, le 3 mars 2011.

Pour le MEDEF
Pour la CGPME
Pour l'UPA

Pour la CFDT
Pour la CFE-CGC
Pour la CFTC
Pour la CGT
Pour la CGT-FO

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 avril 2011

**Arrêté du 1^{er} avril 2011
portant nomination au cabinet du ministre**

NOR : ETSC1108799A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le décret du 14 novembre 2010 portant nomination du Premier ministre ;
Vu le décret du 14 novembre 2010 relatif à la composition du Gouvernement,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Est nommée au cabinet du ministre :

Conseillère technique - protection sociale

Mme Déborah Lévy.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1^{er} avril 2011.

XAVIER BERTRAND

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 6 avril 2011

**Arrêté du 4 avril 2011 relatif aux conditions de publication
des comptes des organismes mentionnés à l'article D. 2135-7 du code du travail**

NOR : PRMX1108999A

Le Premier ministre,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2135-1 et suivants et D. 2135-7 et suivants,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Les informations publiées en application de l'article D. 2135-7 du code du travail sont déposées, dans un format exclusivement PDF, via un formulaire d'enregistrement en ligne disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr.

Art. 2. – Le directeur de l'information légale et administrative est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 4 avril 2011.

Pour le Premier ministre et par délégation :
Le secrétaire général du Gouvernement,
SERGE LASVIGNES

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 12 avril 2011

Arrêté du 4 avril 2011 modifiant l'arrêté du 10 août 2010 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail

NOR : ETSO1106459A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, porte-parole du Gouvernement,

Vu l'arrêté du 10 août 2010 fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail,

Arrêtent :

- Art. 1^{er}. – A l'article 6 de l'arrêté du 10 août 2010 susvisé, il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :
« – un stage en juridiction ».
- Art. 2. – Au dernier alinéa de l'article 7, après les mots : « institution européenne » sont ajoutés les mots : « ainsi que du stage en juridiction ».
- Art. 3. – L'article 8 est modifié comme suit :
- I. – le treizième alinéa est modifié comme suit :
« – au stage pratique ; la note du stage pratique est arrêtée par le directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en prenant en compte la grille d'appréciation établie par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région dans laquelle l'inspecteur-élève du travail a effectué ce stage, le rapport de stage de l'inspecteur-élève du travail, les informations recueillies lors des visites de stage réalisées par le représentant de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et l'entretien de l'inspecteur-élève du travail avec un comité d'évaluation (coefficient 4) ; ».
- II. – Au quatorzième alinéa, les mots : « par chaque inspecteur élève » sont remplacés par les mots : « par le directeur régional ».
- III. – L'avant-dernier alinéa est modifié comme suit :
« Le jury établit la liste des inspecteurs-élèves du travail qui ont satisfait aux conditions de formation, compte tenu du total de points obtenus après affectation du coefficient. »
- Art. 4. – L'article 10 est modifié comme suit :
Au deuxième alinéa, les mots : « inspecteur-élève » sont supprimés.
- Art. 5. – L'article 12 est modifié comme suit :
- I. – Le premier alinéa est modifié comme suit :
« – la liste des correcteurs des épreuves et la composition du comité d'évaluation prévues à l'article 8 ci-dessus sont arrêtées par le directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. »
- II. – Le deuxième alinéa est supprimé.
- Art. 6. – Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.
- Fait le 4 avril 2011.

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services,
L. ALLAIRE*

*Le ministre du budget, des comptes publics,
de la fonction publique et de la réforme de l'État,
porte-parole du Gouvernement,*

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur général
de l'administration et de la fonction publique :

*La chef de service,
M.-A. LÉVÊQUE*

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 avril 2011

Arrêté du 7 avril 2011 modifiant l'annexe de l'arrêté du 19 décembre 2007 pris pour application des articles L. 1271-12 à L. 1271-14 du code du travail et fixant les caractéristiques et la valeur faciale maximale du chèque emploi-service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement

NOR : *EF11107613A*

La ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, porte-parole du Gouvernement, et le secrétaire d'État auprès de la ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services, des professions libérales et de la consommation,

Vu le code monétaire et financier ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1271-9 à L. 1271-14, R. 7234-1, D. 1271-1, D. 1271-6 et D. 1271-7 ;

Vu le décret n° 2007-1701 du 30 novembre 2007 relatif à l'habilitation des émetteurs du chèque emploi-service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement et modifiant le code du travail ;

Vu l'arrêté du 19 décembre 2007 pris pour application des articles L. 1271-12 à L. 1271-14 du code du travail et fixant les caractéristiques et la valeur faciale maximale du chèque emploi-service universel ayant la nature d'un titre spécial de paiement ;

Vu l'avis du comité consultatif de la législation et de la réglementation financières en date du 26 janvier 2011 ;

Vu l'avis de la commission consultative et d'évaluation des normes en date du 3 février 2011,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Après le 6^o du 2.4 de l'annexe de l'arrêté du 19 décembre 2007 susvisé, il est ajouté un 7^o rédigé comme suit :

« 7^o Dans les cas où le CESU constitue le moyen de paiement d'une prestation sociale légale ou facultative, le recto du CESU est personnalisé avec la mention "CESU prestation sociale" ».

Art. 2. – Le directeur général du Trésor et le directeur général de la compétitivité, de l'industrie et des services sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 avril 2011.

*La ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
CHRISTINE LAGARDE

*Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,*

XAVIER BERTRAND

*Le ministre du budget, des comptes publics,
de la fonction publique et de la réforme de l'État,
porte-parole du Gouvernement,*
FRANÇOIS BAROIN

*Le secrétaire d'État
auprès de la ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,
chargé du commerce, de l'artisanat,
des petites et moyennes entreprises,
du tourisme, des services,
des professions libérales et de la consommation,*
FRÉDÉRIC LEFEBVRE

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 13 avril 2011

**Arrêté du 11 avril 2011 portant nomination
(administration centrale)**

NOR : [ETSD1106778A](#)

Par arrêté du Premier ministre et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé en date du 11 avril 2011, M. Biard (Jérôme), administrateur civil hors classe, est nommé sous-directeur du service public de l'emploi à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, à l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 16 mars 2011

Avis relatif à l'agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011

NOR : ETSD1107566V

En application des articles L. 5422-20, L. 5422-21 et L. 5422-22 et R. 5422-16 du code du travail, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé envisage de prendre un arrêté d'agrément tendant à rendre obligatoires pour tous les employeurs mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail ainsi que pour tous les salariés, les dispositions de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011.

Cet accord a été signé le 3 mars 2011 par :

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;

La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;

L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part, et

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;

La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

La Confédération générale du travail (CGT) ;

La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO),

D'autre part.

Cet accord permet le maintien des dispositions de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage ainsi que des textes d'application qui lui sont rattachés jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage et au plus tard jusqu'au 31 mai 2011.

Cet accord a été déposé le 14 mars 2011 à la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Le texte de cet accord pourra être consulté en direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi.

Pendant un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées, conformément à l'article D. 2261-3 du code du travail, de faire connaître leurs observations et avis au sujet de l'agrément envisagé.

Leurs communications devront être adressées à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, mission indemnisation du chômage, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 16 mars 2011

Avis relatif à l'agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011

NOR : *ETSD1107568V*

En application des articles L. 5422-20, L. 5422-21 à L. 5422-24, R. 5422-16 et R. 5422-17 du code du travail, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé envisage de prendre un arrêté portant agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011.

Cette convention a été signée le 3 mars 2011 entre :

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
L'Union professionnelle artisanale (UPA),

D'une part, et

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
La Confédération générale du travail (CGT),

D'autre part.

L'accord a été déposé sous le numéro 2893-3 à la direction générale du travail. Le texte de cet accord pourra être consulté en direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'agrément de cet accord par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé aurait pour effet de rendre ses dispositions obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail.

Pendant un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées, conformément aux dispositions de l'article D. 2261-3 du code du travail, de faire connaître leurs observations et avis en vue de la généralisation envisagée.

Leurs communications devront être adressées à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, sous-direction des mutations de l'emploi et du développement de l'activité, mission du Fonds national pour l'emploi, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 22 mars 2011

Avis de vacance d'emplois de directeurs régionaux adjoints de direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

NOR : ETSO1105950V

Les emplois de directeurs régionaux adjoints suivants sont susceptibles d'être vacants dans la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Rhône-Alpes :

- responsable de l'unité territoriale du Rhône,
- responsable de l'unité territoriale de la Loire.

Placés sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les directeurs régionaux adjoints conduisent, chacun dans son domaine respectif, les missions qui leur sont confiées conformément au décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État, les candidatures doivent être adressées, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, aux adresses suivantes :

- délégation générale au pilotage des DIRECCTE, 20, avenue de Ségur, 75007 Paris, dgp.rh@direccte.gouv.fr ;
- direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO) du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, bureau RH3, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, francoise.feve@dagemo.travail.gouv.fr.

Cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif à l'attribution d'une licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1108510V

Un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France, en date du 11 janvier 2011 pris par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, modifie l'arrêté n° 75.10.015 du 18 août 2010 et porte l'attribution de la licence d'agence de mannequins à M. Pascal BEAUVOIT, président de l'agence GAME, sise 16, place Vendôme, 75001 Paris.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15,
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1108520V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France, en date du 11 janvier 2011, pris par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, le renouvellement de la licence d'agence de mannequins est accordé, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail, à Mme Béatrice COSTANTINI, gérante de l'agence DI, sise, 17, rue des Petits-Champs, 75001 Paris.

Cette licence est renouvelée pour une durée de trois ans à compter du 15 mars 2011.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1108560V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France en date du 11 février 2011, pris par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, le renouvellement de la licence d'agence de mannequins est accordé, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail, à M. Cyril BRULE, gérant de l'agence VIVA MODEL, sise, 15, rue Duphot, 75001 Paris.

Cette licence est renouvelée pour une durée de trois ans à compter du 16 janvier 2011.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1108602V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France, en date du 14 février 2011 pris par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, le renouvellement de la licence d'agence de mannequins est accordé, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail, à M. Henri CHEVALIER, président de l'agence SUCCESS, sise, 11, rue des Arquebusiers-Champs, 75003 Paris.

Cette licence est renouvelée pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} avril 2011.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1108516V

Par un arrêté du Responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France, en date du 8 mars 2011 pris par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, le renouvellement de la licence d'agence de mannequins est accordé, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail, à Mme Nathalie PINEAU, gérante de l'agence STUDIO KLRP, sise, 79, rue du Temple 75003 Paris.

Cette licence est renouvelée pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} mars 2011.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1108559V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Paris de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France en date du 15 février 2011, pris par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris, le renouvellement de la licence d'agence de mannequins est accordé, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail, à Mme Patricia CADIOU-DIEHL, gérante de l'agence BANANAS MAMBO, sise, 9, rue Duphot, 75001 Paris.

Cette licence est renouvelée pour une durée de trois ans à compter du 2 avril 2011.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1108526V

Par un arrêté du préfet de la région Alsace, préfet du Bas-Rhin en date du 1^{er} mars 2011, et en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins est accordé à l'agence ZENITH MODELS, sise 20, rue Sainte-Madeleine, 67000 Strasbourg.

Cet agrément est accordé pour une durée d'un an à compter du 26 février 2011.

Dans le cadre de cet agrément, l'embauche des enfants est soumise, après examen médical, à l'avis favorable d'un médecin pédiatre ou d'un médecin généraliste. Cet examen doit être renouvelé tous les trois mois pour les enfants de moins de trois ans, tous les six mois pour ceux de trois à six ans et tous les ans pour ceux âgés de plus de six ans.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est fixée comme suit :

- enfants de moins de 12 ans : 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant,
- enfant de plus de 12 ans : 80 %, 20 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

Le présent agrément pourra être retiré à tout moment par le préfet. En cas d'urgence, il peut être suspendu pour une durée limitée.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Strasbourg, 31, avenue de la Paix, BP 51038 Strasbourg Cedex.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement de licence d'agence de mannequins

NOR : ETST1108593V

Par un arrêté du responsable de l'unité territoriale de Gironde de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Aquitaine, en date du 21 février 2011 pris par délégation du préfet de la région Aquitaine, préfet de Gironde, le renouvellement de la licence d'agence de mannequins est accordé, dans les conditions prévues par les articles R. 7123-11 et suivants du code du travail, à Mme Corine Pecout, gérante de la société SINDY BOP, sise 44, rue des Gants, 33000 Bordeaux.

Cette licence est renouvelée pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} mars 2011.

Voie de recours

- La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :
- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
 - recours contentieux auprès du tribunal administratif de Bordeaux 9, rue Tastet, 33000 Bordeaux.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1108551V

Par une décision du responsable de l'unité territoriale de Paris de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France, en date du 7 mars 2011 par délégation du préfet de la région Ile-de-France, préfet de Paris et en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins est accordé à l'agence REGARD'CUTE MODELS, sise 28, rue Cardinet, 75017 Paris.

Cet agrément est accordé pour une durée d'un an à compter du 19 février 2011.

Dans le cadre de cet agrément, l'embauche des enfants concerne les enfants âgés d'au moins 3 mois.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la part de rémunération (salaires et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est de 90 %, 10 % étant versés au représentant légal de l'enfant.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André- Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 1^{er} avril 2011

Avis relatif au renouvellement d'agrément d'une agence de mannequins pour l'engagement d'enfants mannequins

NOR : ETST1108597V

Par une décision du responsable de l'unité territoriale de la Gironde, en date du 8 mars 2011 prise par délégation du préfet de la région Aquitaine, préfet de la Gironde et en application de l'article R. 7124-23 du code du travail, l'agrément pour l'emploi d'enfants mannequins est accordé à l'agence SINDY BOP, sise, 44, rue des Gants, 33000 Bordeaux.

Cet agrément est accordé pour une durée d'un an à compter du 1^{er} avril 2011.

Dans le cadre de cet agrément, l'embauche des enfants concerne les enfants âgés de plus de trois mois.

En vertu de l'article R. 7124-33 du code du travail, la rémunération (salaire et droits annexes) versée à la Caisse des dépôts et consignations, sur un compte ouvert au nom de l'enfant, est fixée comme suit :

- 100 % pour chaque enfant âgé de trois à six mois ;
- 90 % pour chaque enfant âgé de six mois révolus à onze ans (veille de leur onzième anniversaire) ;
- 70 % pour chaque enfant âgé de onze ans à seize ans.

La part versée au représentant légal sera respectivement de zéro, dix et trente pour cent de la rémunération perçue par l'enfant.

Une copie de l'avis de la commission est remise à l'agence de mannequins.

Voie de recours

La présente décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de sa notification par voie de :

- recours hiérarchique auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- recours contentieux auprès du tribunal administratif de Bordeaux, 9, rue Tastet, 33000 Bordeaux.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 7 avril 2011

Avis aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés (en application de l'article L. 4211-2 du code du travail)

NOR : DEVT1109036V

Un projet de décret pris pour l'application du troisièmement de l'article L. 4111-6 du code du travail et relatif à la protection des travailleurs intervenant ou contribuant à l'exploitation des systèmes et des réseaux de transport ferroviaire ou guidé et des chemins de fer à crémaillère a été élaboré par le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement.

L'article L. 4111-6 du code du travail prévoit que des décrets en Conseil d'Etat déterminent les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques.

Conformément aux principes généraux de prévention du code du travail en matière de santé et sécurité au travail, ce projet de décret fixe les mesures de prévention des risques ferroviaires adaptées aux particularités techniques des réseaux et systèmes susmentionnés, quel que soit leur statut juridique, en définissant les obligations des maîtres d'ouvrage, des employeurs et des travailleurs.

Sans préjudice de la consultation du conseil d'orientation des conditions de travail, prévue par l'article R. 4641-2 du code du travail, ce projet est également soumis, conformément à l'article L. 4211-2 du code du travail, à l'avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressés, en tant que certaines de ses dispositions concernent les obligations des maîtres d'ouvrage pour la conception des lieux de travail.

A cette fin, il peut être consulté, pendant une période d'un mois à compter de la publication du présent avis au *Journal officiel*, au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement (direction générale des infrastructures, des transports et de la mer, direction des services de transport, sous-direction du travail et des affaires sociales, téléphone : 01-40-81-17-76, Arche-Sud, 92055 La Défense Cedex).

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 7 avril 2011

Avis relatif à l'extension de l'avenant n° 4 à l'accord national pêche artisanale rémunération minimale garantie - RTT - frais communs du 28 mars 2001

NOR : DEVT1108143V

La ministre de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement envisage de prendre, en application des articles L. 2261-15, L. 2261-16, L. 2261-24, L. 2261-25 et R. 742.2 du code du travail (ancien), un arrêté tendant à rendre obligatoire pour tous employeurs et tous salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de l'accord national pêche artisanale - rémunération minimale garantie - RT - frais communs en date du 28 mars 2001, l'avenant n° 4, conclu à Paris le 15 février 2011 entre :

Pour les employeurs :

Le Syndicat national des artisans patrons pêcheurs (SNAPP) ;

La Fédération française des syndicats professionnels maritimes patrons-propriétaires (FFSPM) ;

Le Syndicat national des chefs d'entreprises à la pêche artisanale (SNCEP).

Pour les salariés :

La Fédération nationale des syndicats maritimes des marins CGT ;

L'Union nationale des syndicats des marins pêcheurs CFTC ;

La Fédération française des syndicats professionnels des marins FFSPM Matelots ;

Cet avenant a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 5544-39 du code des transports, de fixer les modalités assurant une rémunération minimale garantie aux marins rémunérés à la part.

Le texte de cet avenant a été déposé le 25 mars 2011 au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, direction générale des infrastructures, des transports et de la mer, direction des affaires maritimes, sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime, bureau du travail maritime (GM3), La Grande Arche, Arche Sud, 92055 La Défense Cedex.

Les organisations et personnes intéressées sont priées, conformément aux dispositions de l'article D. 2261-3 du code du travail de faire connaître dans un délai de quinze jours, leurs observations au sujet de l'extension envisagée. Celles-ci sont à adresser au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement à l'adresse indiquée ci-dessus.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 8 avril 2011

Avis de vacance d'un emploi de conseiller technique régional

NOR : ETSN1109071V

Est vacant ou susceptible de l'être, en vue d'être pourvu par voie de mise à disposition, en application des dispositions de l'article 7 du décret n° 2002-550 du 19 avril 2002 portant statut particulier du corps de directeur de soins de la fonction publique hospitalière, un emploi de conseiller technique régional à l'agence régionale de santé des Pays de la Loire.

Peuvent faire acte de candidature les candidats directeurs des soins de 1^{re} classe de la fonction publique hospitalière.

Les candidats doivent adresser pour chaque emploi, et dans un délai de trois semaines à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* (le cachet de la Poste faisant foi) sous pli recommandé, avec accusé de réception, un dossier de candidature qui se compose des éléments suivants :

- une lettre de motivation ;
- les trois dernières fiches de notation ;
- une fiche de candidature (la fiche est à télécharger sur le site du CNG <http://www.cng.sante.fr/> ;

Les dossiers de candidature sont à transmettre conjointement au directeur général de l'agence régionale de santé des pays de la Loire : agence régionale de santé des pays de la Loire, CS 56233, 44262 Nantes Cedex 2 ;

et au centre national de gestion à l'adresse suivante : centre national de gestion, département de gestion des directeurs, unité de gestion des directeurs des soins, immeuble le Ponant, 21 B rue Leblanc, 75015 Paris.

FICHE DE CANDIDATURE

POSTE DEMANDE : Etablissement
Fonctions

A. – INFORMATIONS PERSONNELLES

Nom :
Prénom(s) :
Date de naissance :
Situation familiale :
Adresse personnelle complète :
Téléphone personnel (facultatif) : Portable (facultatif)
Courriel :
Diplômes :
Actions de formation continue suivies (au cours des cinq dernières années) :
.....
.....

B – SITUATION PROFESSIONNELLE

Etablissement ou administration d'affectation :
Grade :
Poste et fonctions occupés actuellement :
Déroulement de carrière depuis 2002 (préciser les postes et les fonctions précédemment occupés) :
.....