TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Europe
Fonds national de l'emploi

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Circulaire DGEFP n° 2008-8 du 13 mai 2008 relative à la gestion du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

NOR : *ECEF0810828C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

Règlement communautaire n° 1927/2006 du Parlement et du Conseil du 20 décembre 2006 ;

Circulaire DGEFP n° 2007-8 du 19 février 2007 relative à la mise en œuvre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation ;

Circulaire DGEFP n° 2007-20 du 17 juillet 2007 relative aux conventions du Fonds national de l'emploi de cellules de reclassement entreprise et interentreprises ;

Circulaire DGEFP n° 2005-45 du 22 décembre 2005 relative aux conventions d'allocations temporaires dégressives du Fonds national de l'emploi.

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Monsieur le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi ; Monsieur le directeur général de l'Association pour la formation professionnelle des adultes.

Le règlement communautaire n° 1927/2006 du 20 décembre 2006, qui institue le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM), est entré en vigueur le 1er janvier 2007. Ce fonds est mis en œuvre pour la période 2007-2013.

Le fonds ne disposera au maximum que de 500 millions d'euros par an pour l'ensemble des pays membres de l'Union européenne. Aucun système de quotas par pays n'est prévu.

Cet instrument vise à aider les salariés touchés par un choc économique lié à la mondialisation et donnant lieu à un grand nombre de licenciements dans une entreprise ou un secteur d'activité. Le FEM s'inscrit ainsi dans la logique de sécurisation des parcours professionnels. Il a vocation à venir renforcer les moyens déjà consacrés par la France au reclassement des salariés licenciés. Il ne saurait donc se substituer aux obligations des employeurs. Les crédits du fonds sont destinés à aider exclusivement les salariés et, à ce titre, ne peuvent financer la restructuration des entreprises.

La présente circulaire complète la circulaire DGEFP n° 2007-8 du 19 février 2007. Elle détaille d'abord les modalités d'éligibilité à une demande d'intervention du FEM. Puis, elle détermine le cadre général de gestion du FEM en France. Enfin, elle définit les conditions de contrôle de ce système de gestion. En effet, celui-ci, bien que comportant des éléments comparables aux systèmes de gestion des fonds structurels européens, s'en distingue toutefois, afin de tenir compte des spécificités du FEM, prévues par le règlement instituant ce fonds.

1. **L'éligibilité au fonds**

1.1. *Les licenciements pris en compte selon les critères du règlement : le lien avec la mondialisation, combiné avec l'un des trois critères alternatifs*

Le lien avec la mondialisation : les licenciements ne sont éligibles que s'ils sont imputables à une variation du commerce mondial. Plusieurs cas sont évoqués : une hausse des importations au sein de l'Union, un rapide reflux des parts de marché de l'UE dans un secteur, une délocalisation en dehors des frontières de l'Union.

Outre le lien avec la mondialisation, chaque dossier doit prendre en compte des licenciements correspondant aux conditions de l'un des trois critères suivants :

– le critère par entreprise se mesure sur toute une filière, à la fois l'amont et l'aval d'une grande entreprise : 1 000 licenciements dans une entreprise, y compris des travailleurs perdant leur emploi chez les fournisseurs ou des producteurs en aval de ladite entreprise mais à l'échelle de tout un pays et sur un délai de 4 mois ;
– le critère sectoriel est également régional : 1 000 licenciements pendant 9 mois, notamment dans les PME dans un secteur d'activité, sur deux régions contiguës (y compris de deux Etats membres distincts) ;
– le critère de lissage des seuils des deux critères précédents. Cette clause de sauvegarde peut intervenir pour deux motifs, sans seuil défini de licenciements : des circonstances exceptionnelles (seuls 15 % des crédits du fonds peuvent être consacrés à ce motif) et sur de petits marchés du travail.

Il convient à cet égard de définir certaines notions présentes dans les critères d'éligibilité du FEM :

– par licenciements, on entend les licenciements pour motif économique notifiés aux intéressés. Sont donc exclus du décompte les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaires non renouvelés ;
– pour le critère par entreprise et sous-traitants, les sous-traitants peuvent s'entendre au sens large. De même, la Commission considère que la notion d'« entreprise » peut renvoyer à celle de groupe en droit français ;
– pour le critère sectoriel et régional, l'appartenance à un secteur est définie à la NACE II, qui correspond en France à la NAF 60.

1.2. *Les salariés décomptés pour la mobilisation du FEM et les salariés aidés, en vertu du principe de non-substitution*

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) identifie le nombre de salariés licenciés pour motif économique dans les conditions de l'article 2 du règlement communautaire. Toutefois, tous ces salariés ne sont pas bénéficiaires potentiels des prestations financées par le FEM. Il ne faut en effet pas qu'ils aient été licenciés par des entreprises dont les obligations en matière de reclassement, prévues par le code du travail, interdisent au FEM d'intervenir, en vertu du principe de non-substitution posé par l'article 6 du règlement communautaire. Dès lors, les salariés éligibles à l'aide du FEM sont ceux qui ont été licenciés par une entreprise soit en redressement judiciaire, soit en liquidation judiciaire.

1.3. *Les actions éligibles*

L'article 3 du règlement communautaire instituant le FEM précise le champ d'application des actions éligibles au remboursement par le FEM. Ces actions ne peuvent être des mesures passives de protection sociale.

Lors de la mise en œuvre de ces actions, il convient, en vertu de l'article 7 du règlement communautaire, de prévenir toute discrimination de quelque sorte que ce soit.

L'article 3 prévoit trois catégories d'actions éligibles :

– des actions d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles, de validation des acquis de l'expérience et de certification, d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise ;
– des aides à la mobilité, des allocations de recherche d'emploi (dès lors qu'elles sont d'une durée limitée), des actions de formation professionnelle et de reconversion ;
– des aides incitatives à se maintenir ou à revenir sur le marché du travail, des mesures à destination des catégories de salariés licenciés en difficulté, et en particulier des seniors.

La liste des actions éligibles est donc variée et peut évoluer, dans le respect du cadre fixé par le règlement. Il convient de noter que les contreparties nationales, qui permettent un financement par le FEM d'une action, peuvent être avancées par d'autres sources de financement que le budget de l'Etat. Le FEM peut ainsi financer les actions menées par d'autres collectivités publiques (exemple : les collectivités territoriales) ou par des organismes de droit privé (exemple : le régime d'assurance chômage ou une entreprise qui irait au-delà de ses obligations fixées par le code du travail, par exemple en aidant les salariés de ses sous-traitants).

Vous serez ainsi sollicités lors de l'élaboration des demandes d'intervention du FEM pour proposer des actions entrant dans le cadre fixé par le règlement communautaire. A titre d'exemple, vous trouverez en annexe II les mesures mobilisées dans les premières demandes d'intervention déposées au FEM par la France.

1.4. *Le fonctionnement du FEM et son taux d'intervention*

Le FEM fonctionne selon un système d'avances de l'Etat, remboursées par la Commission européenne, après décision positive de l'autorité budgétaire européenne. Celle-ci, composée du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne, ne se prononce que plusieurs mois après le dépôt du dossier FEM, une fois celui-ci instruit et présenté par la Commission européenne. Ainsi, les avances versées par l'Etat interviennent selon les processus budgétaires d'engagement et de paiement de droit commun. Seul l'Etat se fait rembourser par la Commission européenne suite à la décision positive de l'autorité budgétaire. Aucun reversement par l'Etat aux bénéficiaires n'est prévu suite à l'attribution des crédits par le FEM, puisque les bénéficiaires ont déjà perçu les sommes qui leur sont dues à titre d'avances.

Le FEM intervient à hauteur de 50 % du montant de chaque action, les 50 % restant constituant la contrepartie nationale.

1.5. *Le principe de complémentarité avec les autres fonds européens, notamment le Fonds social européen*

L'article 6 du règlement communautaire interdit qu'une action financée par le FEM puisse recevoir une aide d'autres instruments financiers européens. Vous veillerez donc à ce que tous les prestataires de services, qui recevront des crédits identifiés FEM pour rendre des services personnalisés aux salariés éligibles au fonds, ne soient pas financés pour ces mêmes actions par la Communauté européenne, notamment par le Fonds social européen.

Le programme opérationnel national du Fonds social européen (FSE) prévoit d'ailleurs, dans son axe d'intervention n° 1 (« contribuer à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques »), que le FSE et le FEM sont complémentaires et ne sauraient intervenir sur la même action.

2. **Le système de gestion des dossiers FEM**

La présente circulaire présente la piste d'audit pour les actions cofinancées par l'Etat. L'annexe I schématise les étapes de cette piste d'audit pour les différents types de conventionnement envisagés.

2.1. *L'autorité en charge de la gestion et du contrôle du fonds*

Dans ce système de gestion, la DGEFP est l'autorité responsable en matière de gestion et de contrôle du FEM en France. A ce titre, elle assure la responsabilité des fonctions fixées par la réglementation communautaire. Elle pourvoit à l'avancement régulier des actions cofinancées par le FEM. Elle s'assure de l'utilisation des crédits du FEM, en conformité avec les dispositions du règlement instituant ce fonds, et les principes de bonne et saine gestion financière définis par la réglementation communautaire. Elle rend compte de mise en œuvre du FEM à la Commission européenne.

Le service de la DGEFP, chargé d'assurer les tâches techniques opérationnelles liées à ces fonctions, est la mission du Fonds national de l'emploi (FNE), de la sous-direction des mutations économiques.

Le service chargé de procéder au paiement des avances donnant lieu à remboursement par le FEM est soit le contrôleur budgétaire et comptable ministériel de la mission budgétaire travail et emploi au niveau national, soit le trésorier-payeur général du département au niveau local.

Pour les crédits relevant du volet départemental, le service gérant le Fonds national de l'emploi de la DDTEFP exerce par délégation le suivi de la gestion des crédits.

Des contrôles d'opérations seront effectués au niveau central par la mission de l'organisation des contrôles de la sous-direction des politiques de formation et du contrôle de la DGEFP et au niveau local par des services régionaux de contrôle des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP).

2.2. *L'élaboration d'une demande d'intervention du FEM*

La demande d'intervention du FEM est élaborée par la mission du Fonds national de l'emploi de la DGEFP puis transmise à la Commission européenne par le secrétariat général aux affaires européennes et la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne.

Pour constituer un dossier, la DGEFP sollicite les DRTEFP et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), pour collecter les données concernant les entreprises et les salariés pris en compte dans le cadre de ce dossier. Pour élaborer un dossier, la DGEFP collabore avec d'autres directions d'administration centrale, notamment la direction générale des entreprises, la direction générale du Trésor et de la politique économique et la délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires.

Une demande d'intervention du FEM contient par ailleurs un plan d'actions cohérent, devant permettre le reclassement des salariés licenciés concernés par ce dossier. La DGEFP s'appuie ainsi sur les DDTEFP et les DRTEFP concernées pour élaborer le plan d'action et le budget prévisionnel correspondant.

2.3. *Engagement/conventionnement*

Dans la phase d'engagement des crédits nationaux, qui ont vocation à être remboursés par les crédits FEM, la DGEFP procède par conventionnement selon diverses modalités.

2.3.1. Les conventions d'ATD et de cellules de reclassement

Les conventions du FNE sont conclues par les DDTEFP, autorités déléguées en charge de la gestion.

Les conventions du FNE sont ainsi conclues entre l'Etat et une entreprise, qui met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. En effet, une telle entreprise est assujettie par le code du travail, non à une obligation de résultat, mais une obligation de moyen : rechercher toutes les mesures de nature à éviter les licenciements et faciliter le reclassement des salariés licenciés en mobilisant des moyens spécifiques. Ces mesures doivent être mises en place compte tenu des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient. De fait, les entreprises placées en liquidation judiciaire ne sont pas en capacité de mettre en œuvre leur obligation de moyens mais leur responsabilité juridique, qui déclenche cette obligation, perdure.

Ainsi, par le biais de conventions du Fonds national de l'emploi, qu'il s'agisse des cellules de reclassement ou de l'allocation temporaire dégressive, l'Etat ne contractualise pas avec les organismes intermédiaires, qui fournissent les services personnalisés aux salariés licenciés pour motif économique. Mais il cofinance avec l'entreprise, responsable juridiquement de la mise en œuvre des actions de reclassement, la prestation fournie par l'organisme intermédiaire (exemple : cellule de reclassement). Lorsque l'entreprise se trouve en liquidation judiciaire, l'Etat contractualise avec le mandataire judiciaire, qui signe au nom de l'entreprise. Dans ce cadre, l'Etat décide de prendre seul en charge la mise en œuvre des mesures de reclassement, même s'il ne s'agit pas d'une obligation posée par le code du travail. Dans ces conditions, le FEM peut prendre en charge à hauteur de 50 % la contribution de l'Etat.

Lorsque l'entreprise licencie des salariés éligibles au FEM dans différents départements, plusieurs DDTEFP sont impliquées. La mission des interventions sectorielles de la DGEFP désigne une DDTEFP chef de file. Celle-ci est chargée de contractualiser avec l'entreprise, au nom de l'Etat et pour tous les départements concernés, tant pour les conventions de cellules de reclassement que pour les conventions d'allocation temporaire dégressive. La DDTEFP désignée est en outre gestionnaire de la convention dans son ensemble.

Dans certains cas, le montage du dossier FEM intervient à un stade suffisamment précoce pour qu'il soit possible de renforcer les moyens mis en œuvre par le service public de l'emploi dans le cadre d'une cellule de reclassement. Dans cette éventualité, la cellule de reclassement prend le nom de « plate-forme FEM », mais obéit aux mêmes règles de gestion que les cellules de reclassement conventionnées par le FNE.

Vous voudrez bien désormais recourir aux modèles de conventions annexés à cette circulaire pour conclure toute convention FNE d'allocation temporaire dégressive (annexe III) et de cellule de reclassement entreprise (annexe IV) ou interentreprises (annexe V). Ces modèles introduisent les stipulations suivantes :

« – le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation est susceptible, sur décision de l'autorité budgétaire communautaire, d'intervenir en remboursement d'une fraction de la contribution de l'Etat dans le cadre de la présente convention, dans un plafond de 50 %, et ce dans les conditions prévues par le règlement communautaire n° 1927/2006 du Parlement et du Conseil du 20 décembre 2006 ;

– l'employeur cosignataire doit donc conserver, pendant les cinq ans suivant l'arrivée à échéance de la présente convention, toutes les pièces justificatives correspondant à celles qu'il a adressées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au titre de cette convention. Dans la mesure où l'opération prévue par la présente convention est susceptible d'un contrôle par les autorités nationales ou communautaires, il convient de rassembler toutes ces pièces dans un dossier, qui doit être tenu en permanence à la disposition des auditeurs ;
– l'employeur veille à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la perspective de genre dans la mise en œuvre de la présente convention. A la demande de la DDTEFP, il remplit le tableau en annexe, comportant certaines caractéristiques des salariés bénéficiant de la présente convention. »

2.3.2. La convention de subvention entre la DGEFP et l'AFPA

Pour financer des prestations de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation, l'autorité en charge de la gestion peut contractualiser avec des organismes de prestation de services personnalisés.

La DGEFP contractualise avec l'Association professionnelle de formation des adultes (AFPA) sur la base d'une convention spécifique, qui détermine les modalités d'intervention du FEM dans ce cadre. Cette convention précise les prestations de l'AFPA, financées par l'Etat et remboursées par le FEM, qui peuvent être mobilisées pour des bénéficiaires de cellules de reclassement, de plate-forme FEM, de la convention de reclassement personnalisé et du contrat de transition professionnelle.

2.4. *La vérification du service fait*

2.4.1. Pour les conventions du Fonds national de l'emploi

Le service fait des conventions FNE est vérifié par les directions départementales du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP), qui ont conventionné avec les cocontractants.

Pour les conventions de cellules de reclassement, la DDTEFP en charge, notamment la DDTEFP chef de file dans le cadre d'une convention du FNE impactant plusieurs départements, demande au cocontractant de produire, pour chaque versement au titre de la convention de la cellule de reclassement, un bilan détaillé de la cellule de reclassement, accompagné de pièces justificatives. Ce bilan est élaboré à partir du bilan type de l'annexe VI.

Le paiement par l'Etat dans le cadre d'une convention de cellule de reclassement s'effectue en plusieurs fois durant la mise en œuvre de cette convention. Un premier versement peut s'effectuer sur la base du nombre d'adhésions à la cellule de reclassement, auquel cas le contrôle du service fait s'effectue à partir des pièces justifiant les adhésions. Les versements suivants, notamment le solde, sont opérés sur la base des résultats obtenus par la cellule en matière de reclassement. Préalablement à chaque versement de crédits au titre de la cellule de reclassement, et sur la base des bilans produits, la DDTEFP en charge de la convention remplit la fiche de vérification du service fait de l'annexe IX.

Pour les conventions d'allocations temporaires dégressives (ATD), le FEM ne finance que les versements intervenant pour la période de 12 mois après le dépôt du dossier auprès de la Commission européenne. La DDTEFP remplit une fiche de service fait sur le modèle de l'annexe VIII à chaque versement sur production par le bénéficiaire final des pièces justificatives prévues pour le recours de droit commun à l'ATD.

En tant que gestionnaire, il lui appartient de centraliser toutes les pièces permettant de justifier les dépenses au titre du FEM, que doivent lui transmettre les autres DDTEFP concernées par la convention FNE. Ces pièces justificatives doivent être tenues en permanence à disposition des auditeurs nationaux ou communautaires dans la DDTEFP chef de file. Ces pièces justificatives correspondent à celles requises dans la gestion des conventions FNE de droit commun. Elles doivent être soit originales, soit copies conformes : le prestataire transmet donc au cocontractant, quand c'est possible, deux exemplaires originaux de chaque pièce. Le cocontractant en conserve une et transmet l'autre à la DDTEFP. Dans le cadre des conventions d'ATD, la DDTEFP transmet au cocontractant une copie conforme des pièces justificatives, qu'elle a reçues directement du bénéficiaire final de la mesure. La DDTEFP envoie une copie de la fiche de vérification du service fait et du bilan final à la DGEFP.

2.4.2. Pour les prestations assurées par l'AFPA

Pour assurer le suivi de ces actions qu'elle met en œuvre au titre du FEM pour le compte de l'Etat, l'AFPA s'appuie sur une « convention interne » (procédure informatique) nationale, qui est créée dans le système d'information de production de l'AFPA. Toutes les productions locales sont rattachées à cette convention nationale dans le système d'information de production. Le traitement de la comptabilité analytique permettra ainsi de produire le coût complet des prestations, qui seront valorisées sur cette base. Les directeurs régionaux de l'AFPA, en charge des sites sur lesquels sont mises en œuvre les actions concernées, adressent à la direction générale de l'AFPA les éléments récapitulatifs de la production, qu'ils certifient conformes. La direction générale de l'AFPA agrège les éléments. Elle adresse à la DGEFP, dans les trois mois qui suivent la fin de la mise en œuvre des actions cofinancées par le FEM, le bilan final de l'opération, dans le format du bilan type de l'annexe VII à la présente circulaire. Les éléments de preuve du service fait sont conservés et vérifiables au niveau local sur les sites de formation de l'AFPA.

La mission du Fonds national de l'emploi de la DGEFP vérifie *a posteriori* le service fait, sur la base du bilan final de l'AFPA, en remplissant la fiche de l'annexe X. Elle s'assure préalablement de l'effectivité de ce bilan, en demandant aux DDTEFP concernées de vérifier la conformité des pièces justificatives conservées sur les sites de formation de l'AFPA.

2.5. *Le paiement*

Pour les conventions de l'AFPA, le paiement, réalisé à titre d'avance, des différentes subventions est effectué par le contrôleur budgétaire et comptable ministériel tel que prévu par les conventions Etat-AFPA.

Pour les conventions du FNE, le paiement, réalisé à titre d'avance, est effectué par le trésorier-payeur général du département, suite à une délégation de crédits adressée par la mission du financement, du budget et du dialogue de gestion de la DGEFP.

Tous les paiements, au titre des dépenses cofinancées par le FEM, doivent être effectués avant le dépôt du rapport de clôture à la Commission, soit au plus tard 18 mois après le dépôt du dossier. Suite au paiement, dans le cadre d'une convention de cellule, le cocontractant adresse à la DDTEFP une pièce justificative bancaire (avis de virement...) prouvant qu'il a bien reversé le montant prévu au prestataire de la cellule de reclassement.

2.6. *La durée maximale de réalisation des actions financées par le FEM*

En vertu de l'article 13 du règlement communautaire, les actions financées par le FEM doivent être terminées au plus tard 12 mois après le dépôt du dossier auprès de la Commission européenne. Ce délai de 12 mois est donc distinct de l'engagement et du paiement des crédits puisqu'il porte sur la réalisation des actions. En outre, le commencement de cette période, durant laquelle les dépenses sont admissibles au FEM, coïncide avec la date de début de mise en œuvre des services personnalisés, même si celle-ci est antérieure au dépôt du dossier auprès de la Commission européenne.

Cette règle de gestion se distingue de toutes celles en vigueur dans les systèmes de gestion français. Elle oblige à retracer, dans une comptabilité séparée, les crédits engagés lors de la mise en œuvre de service personnalisés pour des salariés licenciés dans le cadre d'un dossier FEM dans la période prévue par le règlement FEM.

A cet égard, on distingue deux cas. Dans le premier cas, l'action se termine avant l'expiration du délai de 12 mois après le dépôt du dossier FEM, auquel cas le FEM prendra en charge 50 % de son coût total. Dans le second cas, si l'action se prolonge après l'expiration de ce délai, le FEM ne prend en charge que 50 % de la fraction du coût de l'action relevant de la période de 12 mois. Au-delà de ce délai, le coût de l'action est financé entièrement par l'Etat, pour ce qui le concerne.

2.7. *Versements et reversements des crédits communautaires*

Dans chaque dossier FEM, le plan d'action transmis à la Commission européenne contient un budget prévisionnel, qui constitue un plafond de dépenses. L'autorité budgétaire communautaire décide d'attribuer les crédits du FEM soit pour l'intégralité du montant prévu dans le budget prévisionnel, soit pour une fraction de celui-ci.

Sur la base de ce budget prévisionnel et du montant réellement versé par la Commission européenne, les crédits non consommés sont restitués par l'Etat en tant que trop-perçu à la Commission européenne.

2.8. *La fongibilité des crédits entre actions éligibles*

Dans une logique de bonne gestion, vous veillerez donc à faire en sorte que ce trop-perçu soit le plus limité possible. A cet égard, dans le cadre d'un dossier FEM, les DDTEFP peuvent, si elles s'aperçoivent en cours d'exécution que de nouvelles prestations sont mobilisables, utiliser des crédits FEM non consommés d'une action pour cofinancer une autre action éligible au FEM. Toutefois, cette fongibilité ne joue qu'un sein d'une même catégorie de crédits : la fongibilité ne joue qu'entre les crédits finançant d'une part l'AFPA et d'autre part les conventions du FNE. Les crédits du FNE ne sont donc pas fongibles avec les crédits finançant des prestations de l'AFPA.

La fongibilité des crédits du FEM peut intervenir au cours de la mise en œuvre du plan d'action sous deux conditions :

– ces actions ne doivent pas être déjà cofinancées par le Fonds social européen ou un tout autre fonds européen ;
– vous solliciterez préalablement la DGEFP dans la mesure où la France doit obtenir l'aval de la Commission européenne, par courrier, de cette fongibilité des crédits qui modifierait la répartition des actions au sein du budget prévisionnel.

2.9. *La publicité et la communication*

En vertu de l'article 9 du règlement n° 1927/2006, la France doit communiquer à chaque fois qu'elle met en œuvre le FEM. Cette communication n'intervient toutefois pas au moment du dépôt du dossier à la Commission. Il convient en effet d'attendre que l'autorité budgétaire européenne ait pris sa décision de donner droit à la demande française.

Une fois que l'autorité budgétaire a donné son accord, un plan de communication, défini en lien avec la DGEFP de manière *ad hoc* pour chaque dossier FEM, pour tenir compte des situations locales, sera mis en œuvre dans chaque département concerné par l'intervention du FEM. La DGEFP placera à disposition des DDTEFP chargées de la mise en œuvre de dossiers FEM des supports de communication appropriés.

En termes de communication, suite à des questions adressées directement aux DDTEFP, il importe de rappeler deux éléments. D'une part, le FEM intervient en remboursement de dépenses déjà engagées, il ne s'agit donc pas de dépenses supplémentaires au moment où la communication est mise en œuvre. D'autre part, le FEM ne finance que des services personnalisés aux salariés licenciés pour motif économique et, par là même, pas de prime supralégale ou supraconventionnelle de licenciement. On peut toutefois préciser que ces crédits supplémentaires européens permettent à l'Etat de traiter plus de dossiers qu'il ne le fait habituellement.

2.10. *Le rapport final d'exécution*

En vu de réaliser dans les délais impartis le rapport final d'exécution prévu à l'article 15 du règlement, et pour permettre à la Commission européenne de réaliser la clôture de la contribution financière, la DGEFP collecte, auprès des DDTEFP ayant mis en œuvre le dossier FEM, « des informations sur la nature des actions menées et les principaux résultats obtenus, ainsi qu'un état justifiant les dépenses et indiquant, lorsqu'il y a lieu, en quoi ces actions sont complémentaires de celles financées par le FSE ».

3. **Le contrôle du système de gestion des crédits du FEM**

3.1. *L'archivage des pièces justificatives*

Il convient de rassembler toutes les pièces justificatives des dépenses correspondant aux crédits du FEM dans un dossier, qui doit être tenu en permanence à la disposition des auditeurs français ou communautaires. Ce dossier est conservé au niveau de l'autorité en charge de la gestion (DGEFP) ou de l'autorité déléguée (DDTEFP). Les règles relatives à l'archivage concernent aussi les organismes avec lequel l'Etat contractualise en vue de mettre en œuvre des actions financées par le FEM.

En vertu de l'article 18.4 du règlement n° 1927/2006, ce dossier doit être archivé au moins pour une durée de trois années suivant la clôture de la contribution financière reçue du FEM. En vertu de l'article 15 du règlement n° 1927/2006, cette clôture intervient au plus tard dans les deux ans suivant la date de dépôt du dossier FEM auprès de la Commission européenne (1). L'archivage porte donc sur une période maximale de cinq ans à compter de la date de dépôt du dossier.

3.2. *Contrôle d'opérations menées*

Un contrôle administratif et financier de deuxième niveau sera opéré sur place et sur pièces selon un échantillonnage représentatif, préalablement établi, et proportionné au montant financier du dossier. Les contrôles devront permettre pour la période 2007-2013 d'examiner un échantillon représentatif au plan national des conventions cofinancées par le FEM. Ces contrôles seront mis en œuvre dans les mêmes conditions que pour les contrôles du Fonds social européen, et réalisés, selon le cas, par des agents issus soit des services régionaux de contrôle des DRTEFP, soit de la mission de l'organisation des contrôles de la sous-direction des politiques de formation et du contrôle de la DGEFP.

A l'issue du contrôle, les agents chargés du contrôle remettent à la DGEFP un rapport de contrôle. Sur la base de celui-ci, l'autorité en charge de la gestion met en œuvre les corrections identifiées, y compris les corrections financières.

3.3. *La fonction d'audit*

La fonction d'audit sera exercée par la commission interministérielle de coordination des contrôles des actions cofinancées par les fonds structurels européens (CICC-FS).

3.3.1. La CICC-FS examine la description de système et délivre un avis

Sur la base de la présente circulaire et de ses annexes, la CICC-FS s'assure que le système de gestion et de contrôle mis en place est conforme au règlement communautaire et à une piste d'audit suffisante. La CICC-FS émet un avis.

(1) En vertu de l'article 15 du règlement n° 1927/2006 du Parlement et du Conseil du 20 décembre 2006

3.3.2. La CICC-FS approuve le programme de contrôle d'opérations, en collecte et en examine les résultats

Préalablement au contrôle des opérations menées, la DGEFP transmet à la CICC-FS le programme de contrôle d'opérations pour approbation.

La CICC-FS reçoit les résultats des contrôles et est informée des suites qui leur sont données par les autorités en charge de la gestion afin de s'assurer que toutes les corrections nécessaires ont été apportées (corrections financières et corrections des défauts systémiques).

3.3.3. La CICC-FS établit une déclaration de clôture

Au regard des délais impartis pour réaliser le rapport final d'exécution prévu à l'article 15 du règlement, la DGEFP transmet à la CICC-FS dans un délai suffisant le rapport final d'exécution, l'état des dépenses et, s'il y a lieu, des états récapitulatifs des contrôles d'opérations menées ainsi que des corrections apportées en conséquence.

Sur la base de ces documents et sous l'assurance que les dépenses déclarées à la Commission soient exactes, régulières, réelles et éligibles, la CICC-FS établit une déclaration de clôture, qui est transmise à la Commission à l'appui du rapport final d'exécution. La DGEFP restitue les indus à la Commission européenne.

*
* *

La France a joué un rôle déterminant dans la création de ce fonds. Il est donc essentiel que l'Etat français soit exemplaire dans sa mise en œuvre.

A cet égard, la mise en œuvre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation exige l'instauration d'un système de gestion et de contrôle complexe, qui ne modifie toutefois pas le processus d'engagement et de paiement des crédits, du fait du mécanisme d'avances remboursables. Mes services se tiennent à votre disposition pour toute question relative aux spécificités du système de gestion et de contrôle, résultant de l'intervention du FEM.

Je vous remercie de votre implication personnelle dans la mise en œuvre de ce fonds et vous prie de bien vouloir me signaler les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer dans la mise en œuvre de la présente circulaire.

Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,
J. Gaeremynck

Le contrôleur budgétaire :
Le contrôleur général,
M. Brault

ANNEXE I

SCHÉMAS DE LA PISTE D'AUDIT

Au niveau local

1. Mandataire judiciaire conventionne avec prestataire de cellule de reclassement.
2. Une DDTEFP (éventuellement chef de file si plusieurs départements concernés) conventionne avec un mandataire judiciaire (convention FNE de cellule de reclassement ou d'ATD).
3. Avant tout versement en application de la convention FNE, le mandataire (pour la cellule) ou le bénéficiaire final (pour l'ATD) transmet à la DDTEFP des pièces justificatives (et un bilan détaillé pour les cellules de reclassement), afin que la DDTEFP puisse réaliser la vérification de service fait.
4. Le trésorier-payeur général du département effectue le paiement suite à cette vérification du service fait.
5. L'autorité chargée du contrôle (selon les cas soit les services régionaux de contrôle des DRTEFP, soit la mission de l'organisation des contrôles de la sous-direction des politiques de formation et du contrôle de la DGEFP) établit un plan de contrôle par sondage des actions menées.
6. La CICC valide ce plan de contrôle.
7. Ce plan de contrôle par sondage est mis en œuvre.
8. La DDTEFP apporte les corrections suite aux constats établis lors du plan de contrôle.
9. En vue de la clôture du dossier, la DGEFP transmet à la CICC le rapport final d'exécution, l'état des dépenses et, s'il y a lieu, des états récapitulatifs des contrôles par sondage menés ainsi que des corrections apportées en conséquence.
10. La CICC établit une déclaration de clôture, qui est transmise à la Commission à l'appui du rapport final d'exécution.
11. Après leur constatation et sur la base du montant réellement versé par la Commission européenne, la DGEFP restitue les indus à la Commission européenne.

Au niveau national : convention signée avec l'AFPA

1. La DGEFP conclut avec l'AFPA une convention qui précise les modalités d'intervention du FEM, dans le cadre de conventions de subvention conclues entre l'Etat et l'AFPA.
2. L'Etat verse des subventions pour charges de service public dans le cadre de conventions de gestion conclues entre l'Etat et l'AFPA. Ces subventions sont notamment versées à titre d'avances par l'Etat pour le FEM.
3. Le contrôleur budgétaire et comptable ministériel effectue le paiement de ces subventions à titre d'avances du FEM.
4. L'autorité chargée du contrôle (selon les cas soit les services régionaux de contrôle des DRTEFP, soit la mission de l'organisation des contrôles de la sous-direction des politiques de formation et du contrôle de la DGEFP) établit un plan de contrôle par sondage des actions menées.
5. La CICC valide ce plan de contrôle.
6. Ce plan de contrôle par sondage est mis en œuvre.
7. La DGEFP apporte les corrections suite aux constats établis lors du plan de contrôle.
8. En vue de la clôture du dossier, la DGEFP transmet à la CICC le rapport final d'exécution, l'état des dépenses à partir des bilans transmis par l'AFPA et, s'il y a lieu, des états récapitulatifs des contrôles par sondage menés ainsi que des corrections apportées en conséquence.
9. La CICC établit une déclaration de clôture, qui est transmise à la Commission à l'appui du rapport final d'exécution.
10. Après leur constatation et sur la base du montant réellement versé par la Commission européenne, la DGEFP restitue les indus à la Commission européenne.

ANNEXE II

LES MESURES COFINANCÉES PAR LE FEM LORS DES PREMIÈRES DEMANDES DÉPOSÉES PAR LA FRANCE EN MARS 2007

Cette annexe présente les mesures que l'Etat peut cofinancer avec le FEM.

1. **Les conventions d'ATD et de cellules de reclassement**

Le FEM peut venir en remboursement de crédits de l'Etat engagés dans le cadre de conventions du Fonds national de l'emploi (FNE), soit pour l'allocation temporaire dégressive, soit pour les cellules de reclassement entreprise ou interentreprises. Du fait du système d'avances remboursables, l'intervention du FEM n'a pas d'incidence sur la procédure d'engagement des crédits. Il convient ainsi d'établir les conventions selon les modalités ou la doctrine qui prévalent habituellement pour le Fonds national de l'emploi.

Ainsi, pour les cellules de reclassement, conformément à la circulaire DGEFP n° 2007-20 du 17 juillet 2007, la règle suivante perdure : le système de versement au cocontractant de la convention du FNE s'effectue sur la base des résultats du prestataire de la cellule, dans un plafond de 2 000 € par salarié licencié suivi dans le cadre de la cellule de reclassement.

De même, pour l'allocation temporaire dégressive, les salariés aidés par le FEM étant licenciés par des entreprises en liquidation judiciaire, il convient de fixer la contribution de l'Etat dans les limites du plafond maximal de 300 € par salarié et par mois. Mais les règles d'attribution de cette allocation ne dérogent pas au droit commun.

Jusqu'à ce que l'autorité budgétaire se prononce, les crédits engagés sont considérés comme des crédits d'Etat. Suite à une décision positive de l'autorité budgétaire européenne, les crédits communautaires sont rattachés au budget de l'Etat par voie de fonds de concours au niveau du budget opérationnel de programme central du programme 103 « accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques ». Les crédits communautaires sont donc gérés dans le budget de l'Etat, suivant les règles de gestion des crédits de l'Etat.

Les crédits pour de telles conventions sont délégués de la même manière que les crédits du Fonds national de l'emploi sur décision de la DGEFP aux directions départementales de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

2. **Les prestations de l'AFPA**

Les actions de formation sont éligibles au FEM. Dans ce cadre, il convient, lors de la phase d'élaboration du dossier, que les DDTEFP concernées réalisent, de concert avec l'association de formation professionnelle des adultes (AFPA) et sous l'égide des DRTEFP, un diagnostic des besoins de formation des salariés que peut aider le FEM. Cette évaluation des besoins permet à la DGEFP d'établir le budget prévisionnel du plan d'action des dossiers FEM.

A ce titre, les prestations suivantes, toutes financées par le programme budgétaire 103 « accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques », sont mobilisables dans le cadre d'un dossier FEM.

a) Les prestations mobilisées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisée ou du contrat de transition professionnelle :

– la prestation d'appui à la définition d'un projet de formation (S2) ;
– la prestation d'accompagnement du candidat à la validation des acquis de l'expérience (SAVAE) ;
– le module de préparation à la certification ;
– la prestation de retour vers l'emploi ;

b) Les prestations mobilisées dans le cadre d'une cellule de reclassement ou d'une plate-forme FEM :

– la formation qualifiante ;
– l'appui au projet de reconversion dans le cadre des mutations économiques ;
– le service d'appui à la validation des acquis de l'expérience ;
– l'instruction technique de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
– la session de validation pour la validation des acquis de l'expérience.

ANNEXE III

MODÈLE DE CONVENTION TYPE D'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE FINANCÉE PAR LE FNE ET ÉVENTUELLEMENT COFINANCÉE PAR LE FEM

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de ...

CONVENTION D'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI

Convention n° ATD 099 ...

Entre la société ... qui sera désignée dans le texte comme « l'entreprise », d'une part,

L'Etat, représenté par le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'autre part,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 322-4 et R. 322-6 ;

Vu le décret n° 89-653 du 11 septembre 1989 modifiant certaines dispositions du code du travail ;

Vu l'arrêté du 26 mai 2004 relatif aux conventions d'allocations temporaires dégressives, modifié par l'arrêté du ... ;

Vu l'avis émis sur le projet de la présente convention par le comité d'entreprise du ... ;

Vu l'avis émis de la commission permanente du Comité supérieur de l'emploi du ... ;

Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des ... suppressions d'emploi envisagées sur un effectif total de ... salariés,

il est convenu ce qui suit :

Article 1er

Durée d'application de la convention et nombre maximum de bénéficiaires

La présente convention concerne les salariés dont le licenciement est notifié ou qui adhèrent à une convention de reclassement personnalisé entre le ... et le ... Le nombre de salariés concernés est au maximum de ...

L'entreprise s'engage à fournir à l'ensemble des bénéficiaires potentiels de la convention copie de celle-ci, ainsi que des notices d'information que lui aura fournies l'Etat à cet effet.

Article 2

Bénéficiaires

Le bénéfice de la présente convention est ouvert aux salariés qui remplissent les conditions suivantes :

– avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, ou d'une rupture du contrat de travail du fait d'un commun accord des parties en raison de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé ;
– accepter un emploi de reclassement dans une entreprise extérieure n'appartenant pas au groupe dont dépend l'entreprise signataire le cas échéant, et comportant une rémunération inférieure à leur salaire antérieur ;
– s'être reclassés sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée de six mois ou plus ou d'un contrat de travail temporaire d'une durée de six mois ou plus.

En cas de reclassement dans un emploi salarié à l'étranger, le bénéficiaire potentiel pour pouvoir bénéficier de la convention doit résider en France.

Article 3

Délais de reclassement et d'adhésion à la convention

Pour bénéficier des avantages liés à la présente convention, les intéressés doivent se reclasser dans un délai d'un an à compter de la notification de leur licenciement ou de leur adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

Ils doivent par ailleurs avoir demandé à adhérer à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.

Article 4

Prise en charge de l'allocation

L'allocation temporaire dégressive est versée aux bénéficiaires, sous réserve des dispositions de l'article 6 de la présente convention, pendant deux ans (si durée inférieure, le préciser).

La participation de l'Etat ne pourra en aucun cas être supérieure à 300 € euros par personne et par mois pour la durée de prise en charge prévue à l'alinéa précédent.

Le coût prévisionnel de la participation de l'Etat est au minimum de ...€ (TTC) et la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention, ne pourra pas excéder ... € (TTC).

La participation financière de l'Etat sera imputée sur le budget du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur le programme 103, action 1, sous-action 2, article d'exécution n° 24, compte PCE 651233 6F de la LOLF.

Article 5

Modalités d'exécution

Pour bénéficier de la convention d'allocation temporaire dégressive, les salariés visés à l'article 1er doivent adhérer individuellement à la convention trois mois au plus tard après la date effective de leur reclassement en remplissant un formulaire d'adhésion qu'ils doivent transmettre à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle chargée de la gestion de la convention.

La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente s'assure que les salariés concernés respectent les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la présente convention et leur notifie une décision d'adhésion ou de refus d'adhésion à la présente convention. En cas d'acceptation, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente demande au salarié concerné de lui fournir pour l'instruction de chaque versement une copie de ses bulletins de salaire.

Les salariés visés à l'article 1er de la présente convention ne peuvent bénéficier qu'une seule fois de l'ATD, au titre de la même convention.

Article 6

Procédures de versement

L'allocation est versée aux salariés par l'Etat en trois fractions.

La première fraction est versée six mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant sur ces six premiers mois la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive avant que ce premier versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement.

La deuxième fraction est versée douze mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le sixième et de douzième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le premier et le deuxième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le premier et le deuxième versement.

La troisième fraction est versée vingt-quatre mois après le reclassement du salarié. Elle est déterminée en comparant la différence entre la rémunération mensuelle nette de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement entre le douzième et le vingt-quatrième mois de l'emploi de reclassement. Si le bénéficiaire a quitté son emploi au titre duquel il demandait à bénéficier de l'allocation temporaire dégressive entre le deuxième et le troisième versement, celui-ci est calculé à partir de la durée réellement passée par le salarié dans l'emploi de reclassement entre le deuxième et le troisième versement.

La comparaison entre le salaire antérieur et le salaire de reclassement s'effectue sur la base de l'horaire hebdomadaire habituellement pratiqué dans chacune des entreprises, dans la limite de la durée légale du travail.

Si lors de l'instruction du premier versement de l'allocation temporaire dégressive l'écart constaté entre la rémunération nette antérieure et la rémunération de l'emploi de reclassement est inférieur à 20 € sur les six premiers mois, l'allocation temporaire dégressive n'est pas versée.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps partiel :

– soit l'emploi antérieur était également un emploi à temps partiel, comportant la même durée de travail : dans ce cas, la comparaison entre les deux salaires s'effectue dans les mêmes conditions que pour un emploi à temps plein ;
– soit l'emploi antérieur était un emploi à temps plein ou un emploi antérieur comportant une durée de travail supérieure : dans ce cas, il convient de reconstituer fictivement l'ancien salaire sur la base du nouvel horaire de travail.

Lorsque le reclassement se fait dans un emploi à temps plein ou dans un emploi à temps partiel comportant une durée de travail supérieure à la durée de travail de l'emploi antérieur, la comparaison entre la rémunération de l'emploi antérieur et celle de l'emploi de reclassement s'effectue sans procéder à une régularisation du salaire de reclassement sur la même base horaire de travail que l'emploi antérieur.

Article 7

Remboursement de la contribution financière de l'entreprise à la convention

En application de l'article 4 de la présente convention, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concerné émet des titres de recouvrement à l'encontre de l'entreprise signataire de la convention.

Un premier titre de recouvrement est émis dès le premier versement de l'allocation à l'ensemble des bénéficiaires de la convention. Un deuxième titre de recouvrement intervient après le deuxième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit. Un troisième titre de recouvrement intervient après le troisième versement de l'allocation à tous les bénéficiaires de la convention y ayant droit. Ce titre de perception est émis pour solde de la contribution due par l'entreprise.

Les titres de recouvrement sont établis sur la base des dépenses réellement engagées par l'Etat pour le versement de l'allocation temporaire dégressive aux bénéficiaires de la convention en application des dispositions de l'article 6 de la présente convention.

Article 8

Financement par le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation est susceptible, sur décision de l'autorité budgétaire communautaire, d'intervenir en remboursement d'une fraction de la contribution de l'Etat dans le cadre de la présente convention, dans un plafond de 50 %, et ce dans les conditions prévues par le règlement communautaire n° 1927/2006 du Parlement et du Conseil du 20 décembre 2006.

L'employeur cosignataire doit donc conserver, pendant les cinq ans suivant l'arrivée à échéance de la présente convention, toutes les pièces justificatives correspondant à celles qu'il a adressées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au titre de cette convention. Dans la mesure où l'opération prévue par la présente convention est susceptible d'un contrôle par les autorités nationales ou communautaires, il convient de rassembler toutes ces pièces dans un dossier, qui doit être tenu en permanence à la disposition des auditeurs.

L'employeur veille à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la perspective de genre dans la mise en œuvre de la présente convention. A la demande de la DDTEFP, il remplit le tableau en annexe, comportant certaines caractéristiques des salariés bénéficiant de la présente convention.

Article 9

Dans le cas où sa situation juridique subirait une modification entraînant l'application des dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, l'employeur cosignataire de la convention s'engage à faire assumer, par contrat, à son successeur les obligations découlant de la convention ou à verser lui-même, par avance, le reliquat des sommes dont il reste redevable.

En cas de cessation définitive d'activité, par suite de dissolution ou de toute autre cause, l'employeur ayant encore des charges à assumer en application de la convention s'engage à verser les sommes correspondant à ces charges.

Fait le ..., en dix exemplaires originaux.

L'entreprise (préciser nom, qualité du signataire et cachet de l'entreprise)	L'Etat

ANNEXE

CARACTÉRISTIQUES DES ADHÉRENTS À LA CONVENTION

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE de femmes
Nombre d'adhérents à la convention			
Groupes défavorisés sur le marché de l'emploi	Nombre de salariés handicapés		
	Nombre de salariés en longue maladie		
Nationalité	Nationalité française		
	Citoyens d'un autre pays hors de l'UE		
	Citoyens d'un autre pays hors de l'UE		
Age	15-24		
	25-54		
	55-64		
	+ 65		
Catégories socio-professionnelles liées au niveau de formation initiale	Ouvriers ou employés non qualifiés		
	Ouvriers ou employés qualifiés		
	Techniciens-agents de maîtrise		
	Ingénieurs-cadres		
Situation sur le marché du travail	CDI		
	CDD ou CTT de plus de 6 mois		

ANNEXE IV

MODÈLE DE CONVENTION TYPE POUR LES CELLULES DE RECLASSEMENT ENTREPRISE FINANCÉES PAR LE FNE ET ÉVENTUELLEMENT COFINANCÉE PAR LE FEM

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Direction départementale du travail de l'emploi
et de la formation professionnelle de ...

CR n° ...

CONVENTION DE CELLULE DE RECLASSEMENT

Entre l'Etat, représenté par .....
Et la société .....,
SIRET : .....,
Pour les entreprises en RJLJ.
Représentée par Me .....
Mandataire judiciaire.
Rue : ....., code postal : ....., ville : .....
LJ/RJ du .....
Désignée ci-après comme l'entreprise,

Vu l'article R. 322-1 (7°) du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 avril 2007 pris pour l'application de l'article R. 322-1 (7°) du code du travail ;
Vu le projet de licenciement économique et le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise le ... ;
Vu l'avis émis par le comité d'entreprise le ... ;
Vu l'avis du commission départementale de l'emploi et de l'insertion du ...,
Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des ... suppressions d'emploi envisagées sur un effectif total de ... salariés.
Il est convenu ce qui suit :

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1
Objet de la convention

L'entreprise s'engage à mettre en place et à animer, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi susvisé, une cellule de reclassement au profit des salariés dont le licenciement économique est envisagé ; en contrepartie l'Etat lui apporte son soutien financier.

Article 1.2
Public visé. – Proposition au salarié

La présente convention s'adresse aux salariés dont le licenciement économique et le reclassement externe sont envisagés et ayant manifesté le souhait de bénéficier du dispositif tel que décrit aux articles suivants.

Le dispositif sera proposé à ces salariés lors de la séance d'information collective à l'issue de la procédure Livre III du plan de sauvegarde de l'emploi, quelles que soient les autres mesures de ce plan qu'ils aient ou qu'ils auront à choisir par ailleurs.

Article 1.3
Potentiel

Le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier des actions de la cellule de reclassement est de ... salariés, dont :
Manœuvre-OS : .....
OP : .....
Employés : .....
T et AM : .....
Cadres : .....

Article 1.4

Durée de fonctionnement de la cellule de reclassement

La cellule sera mise en place à compter du ... pour une durée de ... mois, soit au maximum jusqu'au ... Cette durée maximale doit être établie en tenant compte des flux de licenciements envisagés dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Article 1.5

Missions de la cellule de reclassement et durée d'accompagnement des bénéficiaires

La cellule de reclassement a pour mission d'aider les salariés ayant adhéré à retrouver un emploi ; en conséquence elle engagera des actions d'accompagnement en s'attachant à respecter les dispositions inscrites dans le cahier des charges joint en annexe.

La durée d'accompagnement des bénéficiaires de la cellule ne peut pas excéder 12 mois. Cette durée peut être modulée selon les publics (seniors, handicapés...) dans la limite de 12 mois.

Toutefois, elle peut être prolongée exceptionnellement au maximum de 6 mois lorsque le comité de suivi constate, au terme initial de la cellule, qu'un nombre important de salariés ayant adhéré présente de réelles difficultés de reclassement. Dans ce cas, il est possible de prolonger la durée du suivi de ces personnes et de tenir compte des résultats obtenus au terme de cette prolongation qui ne peut concerner que les personnes prévues initialement dans l'effectif inscrit dans la convention.

La durée d'accompagnement est à distinguer de la durée de fonctionnement de la cellule qui correspond à la durée de vie de la cellule. Une telle prolongation n'affecte pas le budget prévisionnel initial

Article 1.6

Composition de la cellule de reclassement. – Lieux de fonctionnement. – Moyens mis a disposition

L'entreprise ... fait appel dans le cadre d'une mission d'accompagnement vers l'emploi au prestataire ... dont le siège social se situe ...

La cellule se tiendra dans les locaux de ... : .....

La cellule de reclassement est composée de ... membres, dont :

.....

NOM	FONCTIONS	DISPONIBILITÉ (temps plein ou partiel)

L'entreprise s'engage, dès le 1er jour de la mission d'accompagnement, à mettre à disposition de la cellule et des salariés les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la mission.

Article 1.7

Relations avec l'ANPE

L'activité de la cellule vient en appui des actions dont est responsable l'ANPE. En conséquence, les parties devront se rapprocher afin d'établir les modalités de collaboration possible dans le cadre d'une convention de coopération.

Celles-ci pourront porter sur les prestations offertes aux intéressés dans le cadre de la présente convention, leurs articulations avec celles menées par le service public de l'emploi, le calendrier de leur mise en œuvre, leurs implications financières et pratiques et leur pertinence par rapport au marché du travail.

Article 1.8

Modalités de suivi de la convention

L'entreprise s'engage à mettre en place une commission de suivi de la cellule de reclassement animée par le cabinet ..., qui en assure le secrétariat, et à laquelle seront conviés les représentants du service public de l'emploi (DDTEFP, ANPE, AFPA, Assedic) ainsi que les représentants de l'employeur et les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

La commission détermine la fréquence de ses réunions et en fixe le calendrier. Afin d'assurer la mission qui lui est assignée, la commission de suivi se réunira régulièrement, et au moins :

– au démarrage de ses travaux ;
– à mi-parcours ;
– au moment du bilan final.

La commission a pour mission de suivre l'avancement des projets validés et des actions de formation. Elle pourra valider des réponses spécifiques à certaines attentes individuelles. Si cela paraît nécessaire, elle pourra se saisir de cas ou de difficultés individuelles afin de s'assurer qu'une réponse appropriée pourra être apportée à chacun.

La commission de suivi a également pour mission de valider les résultats de reclassement qui conditionnent le montant de prise en charge de l'Etat.

L'entreprise s'engage à informer l'autorité administrative compétente de tout changement susceptible d'intervenir en cours de convention et touchant à la composition et au fonctionnement de la cellule envisagés au départ.

En fin de convention, l'entreprise s'engage à transmettre à la Direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) concernée le bilan qualitatif de l'opération établi par le prestataire, sur la base d'un bilan type fourni par la DDTEFP concernée. Ce bilan devra préciser notamment le devenir de chaque bénéficiaire (reclassement, nature du reclassement...), les autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi utilisées par les salariés, l'activité menée par la cellule pendant la convention et le budget définitif affecté au fonctionnement de la cellule.

Article 1.9

Suivi de la convention par les représentants du personnel

Ceux-ci seront informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi conformément à l'article L. 321-4 du code du travail et dans ce cadre de l'exécution de la présente convention. Le procès-verbal de la réunion leur sera transmis ainsi que le bilan qualitatif prévu à l'article précédent.

Article 1.10

Révision de la convention

En cas de non-respect des engagements prévus dans le cadre de la présente convention, celle-ci pourra être révisée ou interrompue.

1.11

Financement par le fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Le fonds européen d'ajustement à la mondialisation est susceptible, sur décision de l'autorité budgétaire communautaire, d'intervenir en remboursement d'une fraction de la contribution de l'Etat dans le cadre de la présente convention, dans un plafond de 50 %, et ce dans les conditions prévues par le règlement communautaire n° 1927/2006 du parlement et du conseil du 20 décembre 2006.

L'employeur cosignataire doit donc conserver, pendant les cinq ans suivant l'arrivée à échéance de la présente convention, toutes les pièces justificatives correspondant à celles qu'il a adressées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au titre de cette convention. Dans la mesure où l'opération prévue par la présente convention est susceptible d'un contrôle par les autorités nationales ou communautaires, il convient de rassembler toutes ces pièces dans un dossier, qui doit être tenu en permanence à la disposition des auditeurs.

L'employeur veille à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la perspective de genre dans la mise en œuvre de la présente convention. A la demande de la DDTEFP, il remplit le tableau en annexe, comportant certaines caractéristiques des salariés bénéficiant de la présente convention.

II. – DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 2.1

Coût prévisionnel

Le coût prévisionnel de la participation de l'Etat est au minimum de ... € (TTC) et la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention ne pourra pas excéder ... € (TTC).

Article 2.2

Montant de la participation de l'Etat

L'Etat participera au financement à hauteur de :

... € dans le cas d'un accompagnement réel, mais n'ayant pas permis de formuler un projet de reclassement précis ;

... € dans le cas d'un accompagnement réel d'un bénéficiaire avec des difficultés sociales et/ou psychologiques particulièrement graves qui nécessitent un suivi spécifique en lien avec les services sociaux compétents ;

... € dans le cas d'un projet aboutissant à un CDD et d'un CTT de moins de 6 mois ;

... € dans le cas d'un projet validé non encore abouti de reprise ou de création d'activité, sur productions de justificatifs (contrats de bail...) ;

... € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée déterminée ou en CTT d'une durée de 6 mois ou plus ;

... € dans le cas d'un projet aboutissant sur une formation professionnelle qualifiante ou diplômante, supérieure ou égale à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE ;

... € dans le cas d'un projet validé et non encore abouti de reprise ou création d'activité, sur production de justificatifs (contrats de bail...) ;

... € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée indéterminée ou d'une reprise ou création d'activité ayant fait l'objet d'une immatriculation (registre du commerce et des sociétés, chambre des métiers...), sur productions de justificatifs (extrait K*bis,* statuts...).

Ces sommes seront versées à la fin de la mission du prestataire sur présentation :

– du bilan prévu à l'article 1.8 établi par le prestataire ;
– du contrat commercial signé, conclu entre l'employeur et le cabinet de reclassement ;
– de la demande de versement du solde (annexe II *bis*) ;
– des fiches individuelles « bilan au terme de la cellule de reclassement » de chaque adhérent (annexe IV) ;
– du Cerfa d'adhésion signée par le bénéficiaire (annexe IX) ;
– de la copie du contrat de travail de chaque salarié reclassé.

Et après vérification que les reclassements, formations et accompagnements ont bien été réalisés grâce à la seule intervention de la cellule de reclassement (un contrôle pourra être effectué, *a posteriori,* la DDTEFP avec, le cas échéant, l'appui de l'ANPE).

Article 2.3

Exonération de la participation financière de l'entreprise

Compte tenu de sa situation financière, l'entreprise ... est exonérée de sa participation employeur.

III. – EXÉCUTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE DE LA CONVENTION

Article 3.1

Durée d'application de la convention

La durée d'application de la présente convention couvre la période de fonctionnement de la cellule soit du ... au ...

Article 3.2

Dispositions comptables

Pour chaque cellule, l'ordonnateur est le préfet du département dont ressort l'établissement correspondant ou par délégation le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable du Trésor est le trésorier-payeur général assignataire.

La participation financière de l'Etat sera imputée sur le budget du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur la ligne budgétaire 0103.02.27.

BOP 0103 : accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques.

L'Etat se libèrera des sommes dues en application de la présente convention, par mandat de paiement :

au compte n° ... ouvert à ... imputé sur la ligne budgétaire 0103.02.27 PCE 65 228 5 J.

Article 3.3

Modalités de versement de la participation de l'Etat

Le paiement sera effectué comme suit :

– un premier versement sera effectué à l'entreprise dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule, multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée soit un montant de ... (TTC) après la tenue de la 1re commission de suivi. Ce premier versement est conditionné par la remise par l'entreprise des fiches d'adhésion signées par les salariés ayant adhéré à la cellule ;
– le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées après la tenue de la 1re commission de suivi est versé à l'entreprise au terme de l'exécution de la prestation et au vu du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de ...

Lorsque la durée de fonctionnement de la cellule dépasse 12 mois, il est possible de prévoir le deuxième versement au terme de ces 12 mois et un troisième versement au titre du solde.

Le paiement sera alors effectué comme suit :

– un premier versement sera effectué à l'entreprise dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée soit un montant de ... (TTC) après la tenue de la 1re commission de suivi ;
– un deuxième versement sera effectué à l'entreprise au vu du nombre de reclassements réels validés lors de la commission de suivi du (date) en tenant compte de la grille financière de reclassement précisée à l'article 2.3 ;
– le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées au vu des résultats de reclassement intermédiaires est versé à l'entreprise au terme de l'exécution de la prestation et au vu du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis sous forme de bilan à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de... tel que prévu à l'article 1.8 et 2.3 de la convention.

Article 3.4

Récuperations des trop perçus

La récupération des trop perçus s'effectuera selon la procédure des rétablissements de crédits sur le budget du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi.

Les titres de perception correspondants seront émis par l'ordonnateur sur le comptable du trésor assignataire.

IV. – RÈGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige, le tribunal compétent est le Tribunal Administratif de (préciser l'adresse).

Pour l'entreprise (1) Visa du contrôleur budgétaire
(en cinq exemplaires originaux)
(si budget > 100 000 €)

Cadre réservé à l'administration

Fait à ..., le .....

Le préfet de .....

Visa du contrôleur budgétaire
(si budget 100 000 €)

(1) Préciser le nom et la qualité du signataire. Apposer le cachet de l'entreprise ou du signataire et signer à l'encre bleue.

CARACTÉRISTIQUES DES ADHÉRENTS DE LA CELLULE

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
Nombre d'adhérents à la cellule de reclassement			
Groupes défavorisés sur le marché de l'emploi	Nombre de salariés handicapés		
	Nombre de salariés En longue maladie		
Nationalité	Nationalité française		
	Citoyens d'un autre pays de l'UE		
	Citoyens d'un autre pays hors UE		
Age	15-24		
	25-54		
	55-64		
	+ 65		
Catégories socio-professionnelles liées au niveau de formation initiale	Ouvriers ou employés non qualifiés		
	Ouvriers ou employés qualifiés		
	Techniciens-agents de maîtrise		
	Ingénieurs-cadres		
Situation sur le marché du travail	CDI		
	Créations ou reprises d'entreprise		
	CDD ou CTT de plus de 6 mois		
	CDD ou CTT de moins de 6 mois		
	Nombre de formations professionnelles qualifiantes ou diplômantes, supérieures ou égales à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE		

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
	Nombre de projets validés non encore aboutis de reprise ou de création d'activité		
	Nombre d'accompagnements réels de bénéficiaires avec des difficultés sociales et/ou psychologiques particulièrement graves (suivi spécifique en lien avec les services sociaux compétents)		
	Nombre d'accompagnements réels sans projets de reclassement précis		
	Nombre de reclassements durables en valeur absolue (CDI, création/reprise d'entreprise, CDD ou CTT de plus de 6 mois)		
	Pourcentage de reclassements durables (CDI, création/reprise d'entreprise, CDD ou CTT de plus de 6 mois) par rapport au nombre d'adhérents de la cellule		

ANNEXE V

MODÈLE DE CONVENTION TYPE POUR LES CELLULES DE RECLASSEMENT INTERENTREPRISES FINANCÉES PAR LE FNE ET ÉVENTUELLEMENT COFINANCÉES PAR LE FEM

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de ...

CR n° ...

CONVENTION DE CELLULE DE RECLASSEMENT INTERENTREPRISES

Entre l'Etat, représenté par .....,
Et (nom du porteur) .....,
SIRET : .....,
Vu l'article R. 322-1 (7°) du code du travail ;
Vu le décret n° 2007-604 du 25 avril 2007 fixant les conditions de participation des maisons de l'emploi aux actions de reclassement du Fonds national de l'emploi ;
Vu l'arrêté du 25 avril 2007 pris pour l'application de l'article R. 322-1 (7°) du code du travail ;
Vu les éléments de contexte qui justifient la mise en œuvre d'une cellule de reclassement interentreprises par exemple aux vues des difficultés économiques d'un secteur, du bassin d'emploi concerné, des nombreux règlements et liquidation judiciaires ... ;
Vu l'avis émis par les comités d'entreprise le ... ;
Vu l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion du ... ;
Vu l'avis de la DGEFP en date du ... ;
Considérant l'intérêt d'apporter une réponse collective et homogène pour l'accompagnement des suppressions d'emploi,
il est convenu ce qui suit :

I. – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1
Objet de la convention

Le *(nom du porteur)* s'engage à porter une cellule de reclassement au profit des salariés dont le licenciement économique est envisagé ; en contrepartie, l'Etat lui apporte son soutien financier. Cette cellule sera confiée à (nom du prestataire).

Le *(nom du porteur)* s'engage à conclure une convention de prestations avec (nom du prestataire).

Article 1.2
Public visé. – Proposition au salarié

La présente convention s'adresse aux salariés de la branche, d'un territoire défini ou des entreprises visées dont le licenciement économique et le reclassement externe sont envisagés et ayant manifesté le souhait de bénéficier du dispositif tel que décrit aux articles suivants.

Le dispositif sera proposé à ces salariés le plus tôt possible quelles que soient les autres mesures du plan social qu'ils aient ou qu'ils auront choisi par ailleurs. Pour bénéficier des prestations de la cellule, celui-ci doit adhérer au dispositif et s'engager à s'impliquer dans les différentes prestations de reclassement

Article 1.3
Bénéficiaires potentiels

Le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier des actions de la cellule de reclassement est de ... salariés.

Article 1.4
Missions de la cellule de reclassement et durée d'accompagnement des bénéficiaires

La cellule de reclassement a pour mission d'aider les salariés ayant adhéré à retrouver un emploi ; en conséquence, elle engagera des actions d'accompagnement en s'attachant à respecter les dispositions inscrites dans le cahier des charges joint en annexe.

La période d'adhésion à la cellule est de *(maximum 12 mois, elle est calculée en tenant compte des différentes vagues de licenciement identifiées)*.

La durée maximale d'accompagnement des bénéficiaires est fixée à ... *(maximum 12 mois)*.

Toutefois, elle pourra être prolongée exceptionnellement au maximum de 6 mois lorsque le comité de suivi constate, au terme initial de la cellule, qu'un nombre important de salariés ayant adhéré présente de réelles difficultés de reclassement. Dans ce cas, il sera possible de prolonger la durée du suivi de ces personnes et de tenir compte des résultats obtenus au terme de cette prolongation qui ne peut concerner que les personnes prévues initialement dans l'effectif inscrit dans la convention. Cette prolongation s'effectue par le biais d'un avenant. Elle n'a pas pour effet de modifier le budget prévisionnel.

Article 1.5

Durée de fonctionnement de la cellule de reclassement

La cellule sera mise en place à compter du ... pour une durée de ... mois, soit au maximum jusqu'au ... Cette durée maximum doit être établie en tenant compte des flux de licenciements envisagés pour les différentes entreprises concernées.

Article 1.6

Composition de la cellule de reclassement ; lieux de fonctionnement ; moyens mis à disposition

Le *(nom du porteur)* ... fait appel dans le cadre d'une mission d'accompagnement vers l'emploi au *(nom du prestataire)* ... dont le siège social se situe ...

La cellule se tiendra dans les locaux de ... : ...

La cellule de reclassement est composée de.... membres, dont :

NOM	FONCTIONS	DISPONIBILITÉ (temps plein ou partiel)

Article 1.7

Relations avec l'ANPE

L'activité de la cellule vient en appui des actions dont est responsable l'ANPE. En conséquence, les parties devront se rapprocher afin d'établir les modalités d'une collaboration possible dans le cadre d'une convention de coopération.

Celles-ci pourront porter sur les prestations offertes aux intéressés dans le cadre de la présente convention, leurs articulations avec celles menées par le service public de l'emploi, le calendrier de leur mise en œuvre, leurs implications financières et pratiques et leur pertinence par rapport au marché du travail.

Article 1.8

Modalités de suivi de la convention

Le porteur s'engage à mettre en place une commission de suivi de la cellule de reclassement animée par le prestataire ..., qui en assure le secrétariat, et à laquelle seront conviés les représentants du service public de l'emploi (DDTEFP, ANPE, AFPA, Assedic) ainsi que les représentants de l'employeur et les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

La commission détermine la fréquence de ses réunions et en fixe le calendrier. Afin d'assurer la mission qui lui est assignée, la commission de suivi se réunira régulièrement et au moins :

– au démarrage de ses travaux ;
– à mi-parcours ;
– au moment du bilan final.

La commission a pour mission de suivre l'avancement des projets validés et des actions de formation. Elle pourra valider des réponses spécifiques à certaines attentes individuelles. Si cela paraît nécessaire, elle pourra se saisir de cas ou de difficultés individuelles afin de s'assurer qu'une réponse appropriée pourra être apportée à chacun.

La commission de suivi a également pour mission de valider les résultats de reclassement qui conditionnent le montant de prise en charge de l'Etat.

Le porteur s'engage à informer l'autorité administrative compétente de tout changement susceptible d'intervenir en cours de convention et touchant à la composition et au fonctionnement de la cellule envisagés au départ.

En fin de convention, le porteur s'engage à transmettre à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle concernée le bilan qualitatif de l'opération établi par le prestataire. Celui-ci devra préciser notamment le devenir de chaque bénéficiaire (reclassement, nature du reclassement...), les autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi utilisées par les salariés, l'activité menée par la cellule pendant la convention et le budget définitif affecté au fonctionnement de la cellule.

Article 1.9

Suivi de la convention par les représentants du personnel

Ceux-ci seront informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi conformément à l'article L. 321-4 du code du travail et dans ce cadre de l'exécution de la présente convention. Le procès-verbal de la réunion leur sera transmis ainsi que le bilan qualitatif prévu à l'article précédent.

Article 1.10

Révision de la convention

En cas de non-respect des engagements prévus dans le cadre de la présente convention, celle-ci pourra être révisée ou interrompue.

Article 1.11

Financement par le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation est susceptible, sur décision de l'autorité budgétaire communautaire, d'intervenir en remboursement d'une fraction de la contribution de l'Etat dans le cadre de la présente convention, dans un plafond de 50 %, et ce dans les conditions prévues par le règlement communautaire n° 1927/2006 du Parlement et du Conseil du 20 décembre 2006.

L'employeur cosignataire doit donc conserver, pendant les cinq ans suivant l'arrivée à échéance de la présente convention, toutes les pièces justificatives correspondant à celles qu'il a adressées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au titre de cette convention. Dans la mesure où l'opération prévue par la présente convention est susceptible d'un contrôle par les autorités nationales ou communautaires, il convient de rassembler toutes ces pièces dans un dossier, qui doit être tenu en permanence à la disposition des auditeurs.

L'employeur veille à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la perspective de genre dans la mise en œuvre de la présente convention. A la demande de la DDTEFP, il remplit le tableau en annexe, comportant certaines caractéristiques des salariés bénéficiant de la présente convention.

II. – DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 2.1

Coût prévisionnel

Le coût prévisionnel de la participation de l'Etat est de ... € (TTC) pour la première année et en tout état de cause la participation maximale de l'Etat, au titre de la présente convention, ne pourra pas excéder ...€ (TTC).

Article 2.2

Montant de la participation de l'Etat

L'Etat participera au financement à hauteur de :

... € dans le cas d'un accompagnement réel mais n'ayant pas permis de formuler un projet de reclassement précis ;

... € dans le cas d'un accompagnement réel d'un bénéficiaire avec des difficultés sociales et/ou psychologiques particulièrement graves qui nécessitent un suivi spécifique en lien avec les services sociaux compétents ;

... € dans le cas d'un projet aboutissant à un CDD et d'un CTT de moins de 6 mois ;

... € dans le cas d'un projet validé non encore abouti de reprise ou de création d'activité, sur productions de justificatifs (contrats de bail...) ;

... € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée déterminée ou en CTT d'une durée de 6 mois ou plus ;

... € dans le cas d'un projet aboutissant sur une formation professionnelle qualifiante ou diplômante, supérieure ou égale à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE ;

... € dans le cas d'un projet validé et non encore abouti de reprise ou création d'activité, sur production de justificatifs (contrats de bail...) ;

... € dans le cas d'un salarié ayant bénéficié d'un reclassement sous contrat à durée indéterminée ou d'une reprise ou création d'activité ayant fait l'objet d'une immatriculation (registre du commerce et des sociétés, chambre des métiers...), sur productions de justificatifs (extrait K *bis,* statuts...).

Ces sommes seront versées à la fin de la mission du prestataire sur présentation :
– du bilan prévu à l'article 1.8 établi par le prestataire ;
– du contrat commercial signé, conclu entre l'employeur et le cabinet de reclassement ;
– de la demande de versement du solde (annexe II *bis*) ;
– des fiches individuelles « bilan au terme de la cellule de reclassement » de chaque adhérent à la cellule (annexe IV) ;
– du Cerfa d'adhésion signée par le bénéficiaire (annexe IX) ;
– de la copie du contrat de travail de chaque salarié reclassé,

et après vérification que les reclassements, formations et accompagnements ont bien été réalisés grâce à la seule intervention de la cellule de reclassement (un contrôle pourra être effectué, *a posteriori,* par la DDTEFP avec, le cas échéant, l'appui de l'ANPE).

Article 2.3

Exoneration de la participation financière de l'entreprise

Compte tenu de sa situation financière, l'entreprise ... est exonérée de sa participation employeur.

III. – EXÉCUTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE DE LA CONVENTION

Article 3.1

Durée d'application de la convention

La durée d'application de la présente convention couvre la période de fonctionnement de la cellule, soit du ... au ...

Article 3.2

Dispositions comptables

Pour chaque cellule, l'ordonnateur est le préfet du département dont ressort l'établissement correspondant ou par délégation le directeur départemental du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle. Le comptable du Trésor est le trésorier-payeur général assignataire.

La participation financière de l'Etat sera imputée sur le budget du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement sur la ligne budgétaire 0103.02.27.

BOP 0103 : accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques.

L'Etat se libérera des sommes dues en application de la présente convention, par mandat de paiement :

au compte n° ... ouvert à ... imputé sur la ligne budgétaire 0103.02.27 PCE 65 228 5 J.

Article 3.3

Modalités de versement de la participation de l'Etat

Le paiement sera effectué comme suit :
– un premier versement sera effectué au porteur dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée soit un montant de ... (TTC) après la tenue de la 1ère commission de suivi. Ce premier versement est conditionné par la remise par le porteur des fiches d'adhésion signées par les salariés ayant adhéré à la cellule ;
– le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées après la tenue de la 1re commission de suivi est versé au porteur au terme de l'exécution de la prestation et au vu de l'état du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de ...

Lorsque la durée de fonctionnement de la cellule dépasse 12 mois, il est possible de prévoir le deuxième versement au terme de ces 12 mois et un troisième versement au titre du solde.

Le paiement sera alors effectué comme suit :
– un premier versement sera effectué au porteur dont le montant correspond au nombre de bénéficiaires suivis par la cellule multiplié par le montant fixé pour un suivi réel sans solution identifiée, soit un montant de ... (TTC) après la tenue de la 1re commission de suivi ;
– un deuxième versement sera effectué au porteur au vu du nombre de reclassements réels validés lors de la commission de suivi du (date) en tenant compte de la grille financière de reclassement précisée à l'article 2.3 ;
– le solde calculé dans la limite du plafond rappelé à l'article 2 et déduction faite des sommes déjà versées au vu des résultats de reclassement intermédiaires est versé au porteur au terme de l'exécution de la prestation et au vu de l'état du nombre définitif de salariés ayant bénéficié du dispositif et des résultats de reclassement effectifs transmis sous forme de bilan à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de ... tel que prévu aux articles 1.8 et 2.3 de la convention.

Article 3.4

Récupérations des trop-perçus

La récupération des trop-perçus s'effectuera selon la procédure des rétablissements de crédits sur le budget du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi.

Les titres de perception correspondants seront émis par l'ordonnateur sur le comptable du trésor assignataire.

IV. – RÈGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige, le tribunal compétent est le tribunal administratif de ... (préciser l'adresse).

Pour le porteur (1)
(en cinq exemplaires originaux)

Cadre réservé à l'administration

Fait à ..., le .....

Le préfet de .....

Visa du contrôleur budgétaire
(si budget 100 000 €)

(1) Préciser le nom et la qualité du signataire. Apposer le cachet de l'entreprise ou du signataire et signer à l'encre bleue.

CARACTÉRISTIQUES DES ADHÉRENTS DE LA CELLULE

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
Nombre d'adhérents à la cellule de reclassement			
Groupes défavorisés sur le marché de l'emploi	Nombre de salariés handicapés		
	Nombre de salariés en longue maladie		
Nationalité	Nationalité française		
	Citoyens d'un autre pays de l'UE		
	Citoyens d'un autre pays hors UE		
Age	15-24		
	25-54		
	55-64		
	+ 65		
Catégories socio-professionnelles liées au niveau de formation initiale	Ouvriers ou employés non qualifiés		
	Ouvriers ou employés qualifiés		
	Techniciens-agents de maîtrise		
	Ingénieurs-cadres		
Situation sur le marché du travail	CDI		
	Créations ou reprises d'entreprise		
	CDD ou CTT de plus de 6 mois		
	CDD ou CTT de moins de 6 mois		
	Nombre de formations professionnelles qualifiantes ou diplômantes, supérieures ou égales à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE		
	Nombre de projets validés non encore aboutis de reprise ou de création d'activité		

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
	Nombre d'accompagnements réels de bénéficiaires avec des difficultés sociales et/ou psychologiques particulièrement graves (suivi spécifique en lien avec les services sociaux compétents)		
	Nombre d'accompagnements réels sans projets de reclassement précis		
	Nombre de reclassements durables en valeur absolue (CDI, création/reprise d'entreprise, CDD ou CTT de plus de 6 mois)		
	Pourcentage de reclassements durables (CDI, création/reprise d'entreprise, CDD ou CTT de plus de 6 mois) par rapport au nombre d'adhérents de la cellule		

ANNEXE VI

MODÈLE TYPE DE BILAN DE LA CELLULE DE RECLASSEMENT, ENTREPRISE OU INTERENTREPRISES, COFINANCÉE PAR LE FEM

Bilan de la cellule de reclassement cofinancée par le FEM

1. **Tableau de financement (résultats de la mission de reclassement donnant lieu au remboursement de l'Etat et du FEM)**

N° de la convention : ... signée le ...
Nom de l'entreprise *ou du* porteur de projet signataire de la convention : ...
Nom du cabinet de reclassement : .....

a) En cas de premier versement, sur la base des adhésions à la cellule de reclassement

S'il s'agit d'un premier versement, et dans la mesure où la cellule n'a pas encore produit de résultats, ce bilan concerne les adhésions à la cellule ou à la plate forme.

NOM PRÉNOM	DATE D'ADHÉSION

Exemplaire vierge à copier autant de fois que nécessaire.

2. **En cas de versement sur la base des résultats de la mission de reclassement**

NOM PRÉNOM	DATE D'ADHÉSION	TYPE de reclassement	MONTANT pris en charge par l'Etat

NOM PRÉNOM	DATE D'ADHÉSION	TYPE de reclassement	MONTANT pris en charge par l'Etat
Total (TTC)			

Exemplaire vierge à copier autant de fois que nécessaire.

2. **Caractéristiques des adhérents de la cellule de reclassement (à remplir uniquement à l'issue de la cellule)**

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
Nombre d'adhérents à la cellule de reclassement			
Groupes défavorisés sur le marché de l'emploi	Nombre de salariés handicapés		
	Nombre de salariés en longue maladie		
Nationalité	Nationalité française		
	Citoyens d'un autre pays de l'UE		

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
	Citoyens d'un autre pays hors UE		
Age	15-24		
	25-54		
	55-64		
	+ 65		
Catégories socio-professionnelles liées au niveau de formation initiale	Ouvriers ou employés non qualifiés		
	Ouvriers ou employés qualifiés		
	Techniciens-agents de maîtrise		
	Ingénieurs-cadres		
Situation sur le marché du travail	CDI		
	Créations ou reprises d'entreprise		
	CDD ou CTT de plus de 6 mois		
	CDD ou CTT de moins de 6 mois		
	Nombre de formations professionnelles qualifiantes ou diplômantes, supérieures ou égales à trois mois ou le cas de l'aboutissement d'une action de VAE		
	Nombre de projets validés non encore aboutis de reprise ou de création d'activité		
	Nombre d'accompagnements réels de bénéficiaires avec des difficultés sociales et/ou psychologiques particulièrement graves (suivi spécifique en lien avec les services sociaux compétents)		
	Nombre d'accompagnements réels sans projets de reclassement précis		
	Nombre de reclassements durables en valeur absolue (CDI, création/reprise d'entreprise, CDD ou CTT de plus de 6 mois)		

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
	Pourcentage de reclassements durables (CDI, création/reprise d'entreprise, CDD ou CTT de plus de 6 mois) par rapport au nombre d'adhérents de la cellule		

ANNEXE VII

BILAN FINAL DES PRESTATIONS MISES EN ŒUVRE PAR L'AFPA ET COFINANCÉES PAR LE FEM

I. – TABLEAU DE FINANCEMENT

1. **Dans le cadre d'une cellule de reclassement cofinancée par le FEM**

PRESTATIONS AFPA MOBILISABLES	VOLUME (en personnes)	COÛT UNITAIRE en euros	COÛT TOTAL
Orientation : - appui au projet de reconversion ; - appui au projet de formation.			
Formation : - formation qualifiante.			
Certification : - appui à la VAE ; - module de préparation à la certification ; - instruction technique de la VAE ; - session de validation.			
Accompagnement Accompagnement vers l'emploi.			
Total			

2. **Dans le cadre du CTP**

PRESTATIONS AFPA MOBILISABLES	VOLUME (en personnes)	COÛT UNITAIRE en euros	COÛT TOTAL
Orientation : - appui au projet de reconversion ; - appui au projet de formation.			
Formation : - formation qualifiante.			
Certification : - appui à la VAE ; - module de préparation à la certification ; - instruction technique de la VAE ; - session de validation.			
Accompagnement Accompagnement vers l'emploi.			
Total			

3. **Bilan quantitatif total sur le dossier FEM**

PRESTATIONS AFPA	COÛT TOTAL
Total des prestations réellement réalisées par l'AFPA dans le cadre de cette demande	

4. **Caractéristiques des bénéficiaires des prestations de l'AFPA cofinancées par le FEM**

	CARACTÉRISTIQUES	TOTAL	NOMBRE DE FEMMES
Nombre de personnes ayant bénéficié d'au moins une prestation de l'AFPA financée par le FEM			
Groupes défavorisés sur le marché de l'emploi	Nombre de salariés handicapés		
	Nombre de salariés en longue maladie		
Nationalité	Nationalité française		
	Citoyens d'un autre pays de l'UE		
	Citoyens d'un autre pays hors UE		
Age	15-24		
	25-54		
	55-64		
	+ 65		
Catégories socio-professionnelles liées au niveau de formation initiale	Ouvriers ou employés non qualifiés		
	Ouvriers ou employés qualifiés		
	Techniciens-agents de maîtrise		
	Ingénieurs-cadres		

ANNEXE VIII

MODÈLE DE FICHE DE VÉRIFICATION DU SERVICE FAIT POUR CHAQUE VERSEMENT D'ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE AU TITRE DU FEM

Fiche de vérification du service fait pour chaque versement d'allocation temporaire dégressive au titre du FEM

N° de la convention : .....

Nom du contractant : .....

Mesure : .....

Nature du versement mis en paiement : .....

I. – ANALYSE DES ACTIONS

1. Y a-t-il un écart entre les modalités d'exécution (calendrier, bénéficiaires, etc.) prévues pour ces actions et celles mises en œuvre ?

☐ Oui ☐ Non

2. Avez-vous demandé des explications ou pièces complémentaires ?
(conserver le double des courriers ou fax échangés)

☐ Oui ☐ Non

3. La publicité sur le FEM a-t-elle été assurée (courrier envoyé aux bénéficiaires) ?

☐ Oui ☐ Non

II. – ANALYSE DES DÉPENSES

4. Au vu des documents produits, pouvez-vous déterminer si les dépenses exposées sont admissibles au FEM ?

☐ Oui ☐ Non

Si non, la dépense a-t-elle été exclue ? .....

5. Avez-vous vérifié que les actions cofinancées par le FEM ne l'ont pas été aussi par le Fonds social européen ?

☐ Oui ☐ Non

6. Disposez-vous des pièces justifiant les dépenses déclarées (contrat de travail et bulletins de salaires) ?

☐ Oui ☐ Non

III. – PROPOSITION DE PAIEMENT

MONTANT	MONTANT
Dépenses prévisionnelles de l'Etat mentionnées par la convention	
Dépenses maximales de l'Etat prévues dans la convention	
Dépenses écartées (préciser ci-dessous pour quelles raisons)	
Dépenses retenues et admissibles au FEM	

7. Si vous écartez des dépenses, précisez pourquoi .....

Identification du service instructeur : .....

Nom de l'agent qui a vérifié : .....

Date : .....

Signature

ANNEXE IX

MODÈLE DE FICHE DE VÉRIFICATION DU SERVICE FAIT POUR UNE CELLULE DE RECLASSEMENT, ENTREPRISE OU INTERENTREPRISES, COFINANCÉE PAR LE FEM

Fiche de vérification du service fait pour une plate-forme FEM ou une cellule de reclassement cofinancée par le FEM

N° de la convention : .....

Nom du contractant : .....

Mesure : .....

Nature du versement mis en paiement : .....

I. – ANALYSE DES ACTIONS

1. **Y-a-t-il un écart entre les actions prévues, dans l'objet de la convention et ses annexes financières, et celles réalisées ?**

☐ Oui ☐ Non

Y-a-t-il un écart entre les modalités d'exécution (calendrier, bénéficiaires etc.) prévues pour ces actions et celles mises en œuvre ?

☐ Oui ☐ Non

2. **Avez-vous demandé des explications ou pièces complémentaires ?**

(conserver le double des courriers ou fax échangés)

☐ Oui ☐ Non

3. **La publicité sur le FEM a-t-elle été assurée par la mise en œuvre d'affiches sur le FEM dans la cellule de reclassement ?**

☐ Oui ☐ Non

4. **Rejetez-vous des actions ?**

☐ Oui ☐ Non

Si oui, pour quel motif : .....

II. – ANALYSE DES DÉPENSES

Il est rappelé que seuls les bilans financiers des conventions présentés sous la même forme que ceux prévus en annexe de la circulaire de gestion du FEM sont recevables.

5. **Au vu des documents produits, pouvez-vous déterminer si les dépenses exposées sont éligibles au FEM en termes de respect des délais prescrits par le règlement communautaire ?**

☐ Oui ☐ Non

Si non, quelle mesure avez-vous prise ?

6. **Avez-vous vérifié que les actions cofinancées par le FEM ne l'ont pas été aussi par le fonds social européen ?**

☐ Oui ☐ Non

7. **Disposez-vous des pièces justifiant les dépenses déclarées (contrats de travail, attestation de formation ou de VAE, justificatif de création ou reprise d'entreprise...) ?**

☐ Oui ☐ Non

III. – PROPOSITION DE PAIEMENT

MONTANT	MONTANT
Dépenses prévisionnelles de l'Etat mentionnées par la convention	
Dépenses maximales de l'Etat prévues dans la convention	
Dépenses présentées par le cocontractant	
Dépenses écartées (préciser ci-dessous pour quelles raisons)	
Dépenses retenues et admissibles au FEM	

8. **Si vous écartez des dépenses, précisez pourquoi**

9. **Identification du service instructeur**

Nom de l'agent qui a vérifié : .....

Date : .....

Signature :

ANNEXE X

FICHE DE VÉRIFICATION DU SERVICE FAIT DES PRESTATIONS
MISES EN ŒUVRE PAR L'AFPA ET COFINANCÉES PAR LE FEM

N° de la ou des conventions : .....

Nom du contractant : .....

Mesure : .....

I. – ANALYSE DES ACTIONS

1. Y a-t-il un écart entre les actions prévues, dans l'objet de la convention et ses annexes financières, et celles réalisées ?

☐ Oui ☐ Non

Y a-t-il un écart entre les modalités d'exécution (calendrier, bénéficiaires, etc.) prévues pour ces actions et celles mises en œuvre ?

☐ Oui ☐ Non

2. Des actions ont-elles été substituées à d'autres sans passation d'avenant ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, préciser lesquelles : .....

.....

3. Avez-vous demandé des explications ou pièces complémentaires ?
(conserver le double des courriers ou fax échangés)

☐ Oui ☐ Non

4. La publicité sur le FEM a-t-elle été assurée par la mise en œuvre d'affiches sur le FEM dans le centre de formation AFPA ?

☐ Oui ☐ Non

5. Rejetez-vous des actions ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, pour quel motif : .....

II. – ANALYSE DES DÉPENSES

Il est rappelé que seuls les bilans des conventions présentés sous la même forme que celui annexé à la circulaire de gestion du FEM sont recevables.

6. Si des actions n'ont pas été réalisées (*cf.* point 2 précédent), les dépenses effectives déclarées correspondent-elles aux actions réalisées ?

☐ Oui ☐ Non

7. Au vu des documents produits (émargements ou attestations de formation ou de bénéfice d'une prestation de l'AFPA), pouvez-vous déterminer si les dépenses exposées sont éligibles au FEM ?

☐ Oui ☐ Non

Si non, quelle mesure avez-vous prise ? .....

8. Avez-vous vérifié que les actions cofinancées par le FEM ne l'ont pas été aussi par le Fonds social européen ?

☐ Oui ☐ Non

III. – PROPOSITION DE PAIEMENT

MONTANT	MONTANT
Dépenses maximales de l'Etat prévues dans la convention	
Dépenses présentées par le cocontractant	
Dépenses écartées (préciser ci-dessous pour quelles raisons)	
Dépenses retenues et admissibles au FEM	

9. Si vous écartez des dépenses, précisez pourquoi : .....

.....

Identification du service instructeur : .....

Nom de l'agent qui a vérifié : .....

Date : .....

Signature

ANNEXE XI

MÉTHODOLOGIE DES CONTRÔLES D'OPÉRATION

L'article 18 du règlement instituant le FEM du 20 décembre 2006 prévoit que l'Etat doit « prévenir, détecter et corriger les irrégularités ». Pour ce faire, des contrôles d'opération sont prévus dans les conditions définies au paragraphe 3.2 de la présente circulaire.

Il appartiendra à l'autorité en charge de la gestion de s'assurer de la conformité de la vérification du service fait et des pièces justificatives correspondantes. Pour apporter une véritable plus-value, des contrôles approfondis, mis en œuvre par les services chargés du contrôle de la formation professionnelle, interviendront après le dépôt des rapports de clôture des actions de manière à disposer du recul suffisant.

Le système de contrôle du FEM n'est pas exactement identique à celui du Fonds social européen, du fait des spécificités de chaque fonds. Le FEM devrait en effet concerner une moyenne de deux ou trois demandes par an, ce qui ne peut se comparer au nombre important de dossiers traités dans le cadre du FSE, dont les volumes financiers sont sans commune mesure.

A cet égard, le système de contrôle ne repose pas sur une logique d'échantillon représentatif, qui serait peu pertinente au regard des spécificités du FEM. En effet, une extrapolation aurait peu de sens au vu du nombre de dossiers, du montant des actions, mais aussi de leur grande variété (exemple : des dossiers FEM Renault et PSA qui sont très divers).

Dans ces conditions, le système de contrôle repose sur une logique de risque visant à identifier les actions comportant un risque important d'irrégularité. Ce système peut donc conduire à des contrôles d'une ou plusieurs opérations d'un même dossier, pour chacun des dispositifs concernés par le cofinancement du FEM. La représentativité des contrôles doit témoigner d'un niveau de contrôle équivalant à celui du Fonds social européen.

Le niveau pertinent de l'équipe en charge du contrôle sera ainsi déterminé au niveau du plan de contrôle des opérations, à savoir, selon le cas, par des agents issus des services régionaux de contrôle des DRTEFP ou issus de la mission de l'organisation des contrôles de la sous-direction des politiques de formation et du contrôle de la DGEFP.

La DGEFP s'assure des suites données aux constats d'irrégularités. Elle transmet à la CICC-FS les résultats des contrôles et informe celle-ci des suites qui leur sont données.