Programme opérationnel national Fonds social européen – emploi et inclusion 2014/2020

Appel à projets
N° FSE PONEI – Volet déconcentré NORD - PAS-DE-CALAIS

Axe prioritaire 2 – OT 8/Pi5/OS2

« Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes»

2016-2018

Date de lancement de l'appel à projets :

17/10/2016

Date limite de dépôt des candidatures :

16/12/ 2016

La demande de concours est obligatoirement à remplir et à déposer sur le site Ma Démarche FSE (*entrée « programmation 2014-2020*)

https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html

Vos contacts : DIRECCTE HAUTS-DE-FRANCE
Pôle 3E – Service Fonds social européen
Chef de service : Saïd ADJERAD
Adjointes au chef de service section nord : Stéphanie CALON et Sandrine LEVI-VALENSIN
Adjointe au chef de service section sud : Ekaterina LAMBERT

TABLE DES MATIERES

APPEL A PROJETS **1**

1. L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN PRINCIPE D'INTERVENTION DES FONDS STRUCTURELS COMMUNAUTAIRES POUR LA PERIODE 2014-2020 **4**

2. CADRES DE REFERENCE COMMUNAUTAIRE ET FRANÇAIS **4**

3. QUEL DIAGNOSTIC DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ? **8**

4. OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS **9**

REGLES ET OBLIGATIONS LIEES A UN COFINANCEMENT DU FONDS SOCIAL EUROPEEN **13**

1. Textes de référence **13**

2. Architecture du FSE **13**

3. Conditions de recevabilité des demandes **13**

4. Règles communes de sélection des opérations et d'éligibilité des demandes **14**

5. Prise en compte des obligations du FSE **17**

6. Modalités administratives **19**

1. L'égalité entre les femmes et les hommes : un principe d'intervention des fonds structurels communautaires pour la période 2014-2020

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles est fondée l'Union européenne qui est tenue de la promouvoir pour toutes ses actions.
Principe d'intervention des fonds structurels pour la programmation 2014-2020, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la perspective de genre sont obligatoires lors des différentes étapes de la mise en œuvre des projets cofinancés par le FSE.

2. Cadres de référence communautaire et français

L'Union européenne est particulièrement attentive à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de toute action ou politique.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, inscrit dans les Traités sur l'Union Européenne (articles 2 et 3) et sur le fonctionnement de l'Union Européenne (articles 8, 19, 153 et 157). Ce principe est mis en application à travers sept directives européennes actuellement en vigueur.

La **Stratégie Europe 2020** prévoit un objectif de taux d'emploi de 75% à atteindre pour les 20-64 ans en 2020. La France se fixe un objectif complémentaire pour les femmes de 70%. Dans le cadre de la croissance inclusive, « des mesures favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes seront nécessaires pour améliorer la participation au marché du travail et, ainsi, alimenter la croissance et la cohésion sociale.»

En complément, la **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015** vise notamment à une indépendance économique égale et à une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

Dans le cadre de la **nouvelle programmation FSE 2014-2020**, les Etats membres favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes par la prise en compte systématique de cette dimension, selon une approche intégrée, dans tous les projets, dans la mesure où des actions transversales ou spécifiques peuvent être soutenues[1]. Les actions ciblées ont « pour but d'accroître la participation et la progression durables des femmes dans le domaine de l'emploi, de lutter ainsi contre la féminisation de la pauvreté, de réduire la ségrégation fondée sur le sexe, de lutter contre les stéréotypes liés au genre, tant sur le marché du travail que dans l'éducation et la formation, et de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour tous ainsi que le partage équitable des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes ».

La France s'est fixé des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

Le **préambule de la Constitution de 1946** proclame, à l'article 3 : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. »
L'article 1 de la Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 précise que : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

[1] Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil, relatif au Fonds social européen – article 7

L'égalité professionnelle, une mise en œuvre législative par sédimentations successives.

En un quart de siècle, six lois ont fixé successivement le cadre de l'égalité professionnelle en France :
- *loi n°83-635 du 13 juillet 1983*,
- *loi n° 2001-397 du 9 mai 2001,*
- *loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001,*
- *loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*,

- *loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites*
L'article 99 précise, qu'à compter du 1er janvier 2012, une pénalité, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale, pourra être infligée aux entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou à défaut d'accord, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle,

- *loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir*
Cette loi vise à donner priorité à la voie de la négociation collective en précisant que l'entreprise est tenue de négocier avant de pouvoir, le cas échéant, en cas d'échec des négociations, adopter un plan d'action unilatéral. L'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés doivent négocier au préalable avant d'opter pour la voie du plan d'action unilatéral ; cependant les entreprises d'au moins 300 salariés sont tenues à une formalité particulière qui est la production d'un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations,

- *décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
Ce décret augmente le nombre d'objectifs de progression que les entreprises doivent souscrire parmi les huit domaines d'action du rapport de situation comparée. En outre, la réduction des écarts de rémunération doit obligatoirement faire partie des objectifs de progression de l'entreprise.
Les accords collectifs étaient déjà obligatoirement déposés auprès des DIRECCTE. Dorénavant, le décret prévoit que les plans d'action unilatéraux devront l'être également, ce qui permettra d'améliorer les conditions de leur contrôle par l'inspection du travail. Ces dispositions s'appliquent à tous les plans d'action adoptés depuis le 1er janvier 2012.
Enfin le décret précité apporte une précision en ce qui concerne la synthèse du plan d'action négocié ou unilatéral de l'entreprise qui doit être affichée au sein de l'entreprise, insérée sur son site internet et communiquée à toute personne qui la demande. Le décret précise que la synthèse doit présenter des indicateurs par catégories professionnelles.

Malgré ces avancées législatives, une femme doit travailler plus de 3 mois supplémentaires pour gagner le même salaire annuel qu'un homme. Face à ce constat, depuis 2012, le Gouvernement, a assuré la pleine application des textes qui prévoient que les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier sur l'égalité professionnelle. Le dispositif de contrôle s'est avéré particulièrement efficace. Son bilan montre que la perspective de sanctions certes rares mais crédibles est un détonateur pour faire émerger les enjeux de l'égalité dans les entreprises. Au 28 mars 2014, ce ne sont pas moins de 5 000 accords et plans d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui ont été déposés par les entreprises, 10 entreprises ont été sanctionnées, 700 mises en demeure.

Dans le même temps, cette négociation a été simplifiée et les entreprises sont accompagnées dans neuf « Territoires d'excellence » (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes La Réunion). De plus, des conventions modèles ont été signées avec une vingtaine d'entreprises qui s'engagent notamment à sensibiliser les PME à l'égalité ; partout de nouveaux outils sont mis à dispositions pour faciliter les démarches (www.ega-pro.fr).

L'État et le Conseil régional Hauts-de-France ont signé le 12 novembre 2012 une convention cadre "Vers

des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle" en présence de la ministre des droits des femmes. Cette expérimentation se décline en trois volets : parvenir à une égalité réelle au sein de l'entreprise, promouvoir la mixité des filières et des emplois, accompagner vers l'emploi des personnes en congé de libre choix d'activité CLCA.

La mobilisation en faveur de la MIXITE s'inscrit en continuité d'un engagement fort signé dès 2010 dans le territoire du Nord-Pas de Calais par les partenaires signataires de la Charte Mixité et Egalité Professionnelle (État, Conseil régional, Pôle Emploi, Missions Locales, Branches Métallurgie Transports-Logistique et Bâtiment) et renouvelé le 22 janvier 2015 avec de nouvelles branches et des entreprises engagées. Cette mobilisation doit être demain plus ambitieuse et volontaire. Le ministère des Droits des Femmes en a fait sa priorité pour l'année 2014 avec la création d'une plate-forme nationale d'action pour la mixité des métiers avec des objectifs ambitieux : passer de seulement 15 % de secteurs mixtes à ce jour à un tiers en 2025.

La mobilisation en faveur de la MIXITE s'inscrit en continuité d'un engagement fort signé dès 2010 dans le territoire du Nord-Pas de Calais par les partenaires signataires de la Charte Mixité et Egalité Professionnelle (État, Conseil régional, Pôle Emploi, Missions Locales, Branches Métallurgie Transports-Logistique et Bâtiment-Travaux Publics) et renouvelé début décembre 2004 avec de nouvelles branches et des entreprises engagées. Cette mobilisation doit être demain plus ambitieuse et volontaire. Le ministère des Droits des Femmes en a fait sa priorité pour l'année 2014 avec la création d'une plate-forme nationale d'action pour la mixité des métiers avec des objectifs ambitieux : passer de seulement 15 % de secteurs mixtes à ce jour à un tiers en 2025.

La Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a pleinement intégré l'objectif de développement de l'égalité et de la mixité professionnelle tant dans l'entreprise qu'en matière d'apprentissage, ainsi que dans les missions du service public de l'orientation tout au long de la vie et du service public régional de la formation professionnelle.

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose dans son article 1 que l'Etat, les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique d'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. En outre, elle précise que pour soumissionner aux marchés publics les entreprises de 50 salariés et plus devront être en règle avec leurs obligations en matière d'égalité professionnelle à compter du 1er décembre 2014. La loi fusionne les négociations sur l'égalité professionnelle et salariale ; l'entreprise négocie désormais chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre dans le cadre d'une seule et unique négociation. La négociation s'appuie sur un rapport de situation comparée enrichi par la mesure des écarts salariaux et professionnels qui se constituent durant le déroulement de carrière et la sécurité et la santé au travail.

Les engagements des partenaires sociaux en faveur de l'égalité professionnelle

- **L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004**, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, vise la négociation et la mise en place d'actions concrètes en matière d'évolution des mentalités, d'orientation scolaire, de recrutement, de formation professionnelle continue, de promotion et de mobilité, d'articulation des temps de vie ainsi que d'égalité salariale.

- **L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009**, sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, précise dans son article 112, la volonté des parties signataires de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

- **L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013** relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle, insiste sur l'approche systémique de la QVT, rappelant que « la QVT, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des éléments incontournables pour l'égalité professionnelle et la mixité des emplois. L'égalité professionnelle doit être prise en compte de manière transversale mais des mesures spécifiques doivent être mises en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail.

Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole » intègre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Programme opérationnel national a pris pour engagement d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, dans le cadre d'une croissance inclusive, qui vise à assurer d'une part de nouvelles compétences et de nouveaux emplois, et d'autre part, à lutter contre la pauvreté.

Le Programme opérationnel national FSE prévoit une mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes laquelle consiste à prendre effectivement en compte ce principe dans tous les axes et mesures (approche transversale) et à développer des actions spécifiques en faveur des femmes pour résorber les écarts (approche spécifique).

Le Programme opérationnel national compte, en ce sens, un objectif spécifique au sein de l'axe 2 « Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels ».
Cet axe se décline ainsi :

> Objectif thématique 8 « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail»

> Priorité d'investissement 5 « Adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs »

> Objectif spécifique 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle »

L'objectif spécifique 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle» cible les écarts persistants qui touchent les femmes dans le domaine de l'emploi :

- des trajectoires professionnelles moins valorisantes,
- des rémunérations plus faibles,
- des difficultés pour concilier les temps de vie, professionnelle et familiale.

3. Quel diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

La généralisation de l'activité des femmes constitue l'une des évolutions majeures de la société française de ces quarante dernières années. Elles représentent 47,7% de la population active en 2012. Cependant le taux d'emploi des femmes de 20 à 64 ans est inférieur de 9 points à celui des hommes, et en équivalent temps plein (ETP) cet écart atteint 15 points par rapport aux hommes. C'est entre 25 et 49 ans, période où les charges familiales sont les plus lourdes, que le taux d'activité des femmes a le plus augmenté (84% en 2012). Le modèle français conjugue un fort taux d'activité féminine et un taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne. Cette féminisation croissante du marché du travail résulte, notamment, du spectaculaire essor de la réussite scolaire des filles, de la montée du salariat et du développement du secteur tertiaire.

Ce constat doit cependant être nuancé au regard des taux de chômage, de sous emploi et d'inactivité plus élevés chez les femmes, qui sont en corrélation avec la persistance des stéréotypes portant sur les rôles des femmes et des hommes et sur les métiers.
Ces stéréotypes contribuent :
- au maintien d'une répartition inégale des tâches domestiques et familiales, avec pour conséquence, une articulation des temps de vie plus difficile pour les femmes,
- à l'orientation des jeunes dans des filières de formation qui restent fortement sexuées,
- à une moindre reconnaissance et valorisation des emplois, occupés majoritairement par des femmes
- à des freins dans les déroulements de carrières des femmes.

L'égalité professionnelle et salariale est encore loin d'être réalisée, quelques chiffres l'illustrent :

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois, plus de la moitié des femmes en emploi restent concentrées dans 12 familles professionnelles (aides aux personnes, secrétaires, santé etc.) tandis que la moitié des hommes en emploi se répartit dans plus de 20 familles professionnelles. Aujourd'hui seulement 12 % des métiers sont mixtes (une profession mixte se comptant 40 % à 60 % de chaque sexe).
Majoritairement employées, les femmes sont surreprésentées (60%) parmi les emplois non qualifiés. Deux fois plus souvent au SMIC que les hommes, elles constituent les deux tiers des salariés à bas salaires et 82 % des salariés à temps partiel.

- **Accès à la formation professionnelle ou continue**

Dans les entreprises du secteur privé comptant plus de dix salariés, les hommes affichent une espérance annuelle de formation supérieure à celle des femmes : 20 heures contre 12 heures. L'inégalité est particulièrement forte dans les catégories socioprofessionnelles des professions intermédiaires, des employé-e-s et des ouvrier-ère-s
(*Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010).*

- **Accès aux postes à responsabilité**

En 2011, bien que les femmes représentent 18,1% des dirigeants salariés, plus de 49% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et près de 22,50% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, elles ne sont que 26,8 % à siéger dans les conseils d'administration des sociétés du CAC 40. (*Source : Dares - Analyses n°79, décembre 2013*)

- **Ecarts de rémunération**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes stagnent depuis les années 90.

En 2009, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure de 27% à celles des hommes. L'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire brut
Reflétant pour partie la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi, l'écart salarial est plus élevé parmi les salariés les plus âgés et parmi les plus diplômés. Il est également marqué parmi les cadres et les ouvriers.
Les différences de caractéristiques individuelles (niveau de diplôme, ancienneté dans l'entreprise, temps de travail, type de contrat de travail, secteur d'activité) n'expliquent qu'un peu plus d'un tiers de cet écart.
(*Source : Dares - Analyses n°016, mars 2012*)

- **Conciliation des temps de vie**

Les femmes continuent d'assurer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes au sein de la famille et les charges domestiques. Elles y consacrent en moyenne quotidiennement 3h52 contre 2h24 pour les hommes (*Source : Insee Enquête emploi du temps 2009-2010*).

Cette inégalité dans la répartition des tâches familiales et domestiques a pour conséquence une diminution du taux d'activité des femmes en fonction du nombre d'enfants.
Exemple : pour un couple qui a 2 enfants dont au moins 1 de moins de 3 ans, le taux d'activité est de :

Femme	Homme
66 %	97 %

Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes-Chiffres clés 2014, Ministère des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes

4. objectifs de l'appel à projets

Au regard des priorités communautaires et nationales, ainsi que de celles du Programme opérationnel national et de la législation relative à l'égalité professionnelle, la DIRECCTE Hauts-de-France, en partenariat avec la Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, lance sur le volet déconcentré du programme, le présent appel à projets d'envergure régionale.

Cet appel à projets a pour objet de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en faisant émerger des projets novateurs et emblématiques, notamment en direction des PME, et en mettant l'accent sur la formation et l'accompagnement des négociateurs.

5. priorités de l'appel à projets

Accompagner les acteurs de l'entreprise et les branches dans leurs démarches de sensibilisation, d'information, de promotion et de mise en œuvre d'une égalité professionnelle et salariale effective ainsi que d'une plus large diversité des emplois et d'une meilleure articulation des temps de vie.

Les objectifs se déclinent selon les priorités suivantes :

Priorités soutenues	Types d'opérations susceptibles d'être ciblées par l'appel à projets
✓ **Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle**	✗ **Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective:** - à l'élaboration d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche ou l'entreprise ainsi qu'à l'élaboration d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; - à la négociation d'accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (outils, formation des employeurs et des organisations syndicales, diffusion de pratiques exemplaires…) ; - au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre d'accords Egalité
✓ **Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale**	✗ **Soutien à des démarches d'ingénierie et d'appui-conseil, ayant pour finalité :** - De favoriser l'égalité en matière de recrutement, - De renforcer l'égal accès à la formation tout au long de la vie, à la qualification et à la promotion, - D'adapter l'organisation et les conditions de travail, - De favoriser la mobilité professionnelle et/ou l'accès des femmes à des postes à responsabilité, - De réduire les écarts de rémunération.

✓ **Favoriser la mixité professionnelle**	**× Soutien à des démarches d'ingénierie et d'accompagnement visant l'ouverture pour les femmes et les hommes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers, porteurs d'emploi, identifiés par la plateforme d'actions pour la mixité des métiers:** - métiers de l'accueil de la petite enfance et du grand âge, - services à la personne, - sécurité civile, - énergie, transports, - développement durable, - métiers de l'innovation technologique **× Actions d'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes afin de supprimer les obstacles à la mixité (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie, articulation des temps de vie …)** **× Actions de communication et de sensibilisation des salariés, de l'encadrement intermédiaire, des chefs d'entreprise au développement de la mixité professionnelle.** **× Analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes.** **× Actions de promotion de la mixité dans les process de recrutement, de formation, d'évolution de carrière.** **× Identification, évaluation et valorisation des bonnes pratiques en vue de leur diffusion**
✓ **Favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/privée)**	- Développement de projets transférables ou ayant vocation à apporter des réponses concrètes, - Capitalisation de bonnes pratiques et essaimage.

6. Types d'organismes bénéficiaires possibles : acteurs de la négociation sur l'égalité professionnelle et pour le développement de la mixité professionnelle

- Branches et fédérations professionnelles, syndicats de salariés, institutions représentatives du personnel
- Entreprises, fédérations et syndicats patronaux
- Chambres consulaires, OPCA
- Têtes de réseau nationales / Associations.

7. Types de projets

- **Projets d'appui aux structures**

Seuls des projets d'appui aux structures seront financés dans le cadre de l'appel à projet. Il s'agit d'opérations ne comportant pas de participants dénombrables directement ex-ante ou ex-post mais **relevant d'une ingénierie de projet**. En effet, le FSE ne viendra pas financer des actions de formation induisant la prise en charge de coûts pédagogiques de stagiaires.

Les actions sélectionnées pourront être **principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation et de formation**. Seront en priorités sélectionnés les **projets novateurs, aux pratiques exemplaires et transférables**, **intégrant une phase de capitalisation et d'essaimage.**

Les opérations sélectionnées devront contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets. Lors de l'instruction, une attention particulière sera portée, à la qualité du diagnostic et du descriptif de l'opération qui doivent être précis et détaillés dans la demande de concours, tant sur les objectifs à atteindre que sur les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.

Une attention particulière sera portée à la bonne articulation du présent appel à projets avec celui développé au niveau national, dans le cadre de l'objectif spécifique n°2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle » du Programme opérationnel national.

Projets non éligibles au regard de l'appel à projets

- projets d'appui aux personnes ;
- projets d'accompagnement de personnes bénéficiaires d'un congé parental ou d'un CLCA (axe 1 du PON);
- projets orientés vers la lutte contre les discriminations ;
- projets favorisant la diversification des choix et l'accès à la formation initiale des jeunes filles ;

REGLES ET OBLIGATIONS LIEES A UN COFINANCEMENT DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

1. Textes de référence

- Règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion, au FEADER et au FEAMP, portant dispositions générales applicables au FEDER, au FSE, au Fonds de cohésion et au FEAMP, et abrogeant le règlement (CE) n° 1083/2006 du Conseil et son rectificatif publié au JOUE le 26 juillet 2016
- Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n° 1081/2006 du Conseil
- Programme Opérationnel National
- Décret n°2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes soutenus par les fonds européens structurels et d'investissement pour la période 2014-2020
- Arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n°2016-279 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020
- Arrêté du 1er avril 2016 relatif à la forfaitisation des dépenses indirectes

2. Architecture du FSE

La mise en œuvre du présent appel à projets respecte la répartition des compétences entre le programme opérationnel national FSE Emploi-Inclusion et le programme opérationnel régional FEDER/FSE ainsi que l'accord régional sur les lignes de partage entre le programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Emploi Inclusion » et le programme opérationnel régional FEDER-FSE 2014-2020.
Les critères de sélection spécifiques présentés dans la présente annexe visent les crédits du volet déconcentré du programme opérationnel national «Emploi-inclusion» dont l'autorité de gestion déléguée a la responsabilité sur le périmètre du Nord-Pas-de-Calais, sans possibilité de délégation.
Ces critères de sélection s'inscrivent dans le cadre du diagnostic national et le Programme national de réforme. Ils sont cohérents également avec le diagnostic territorial et la stratégie régionale. Les critères de sélection respectent les critères nationaux et les éléments de concentration du programme, les lignes directrices fixés dans le contrat de suivi et de gestion, et s'inscrivent dans le cadre de la stratégie régionale.
Ils tiennent compte des lignes de partage avec les programmes opérationnels suivants:
- le programme opérationnel du Nord-Pas-de-Calais 2014-2020
- le programme opérationnel pour la mise en œuvre de l'IEJ en Métropole et Outre-Mer, pour la partie des crédits relevant du Conseil régional en sa qualité d'autorité de gestion.

La définition de ces critères régionaux a pour objet de cibler les projets à valeur ajoutée eu égard aux objectifs du programme opérationnel national «Emploi-Insertion».

3. Conditions de recevabilité des demandes

Ces conditions s'appliquent à l'ensemble des opérations conduites sur le territoire de la région Hauts-de-France :
- Les projets retenus sont ceux de type « soutien aux structures », ils doivent être menés au bénéfice direct ou indirect des publics éligibles visés par le programme opérationnel national Emploi-Inclusion et dans le périmètre géographique des départements Nord et Pas-de-Calais ;
- Seuls les dossiers présentant une **demande supérieure ou égale à 25 000 € de crédits FSE par année sont considérés comme recevables ;**

- Les salaires des employés affectés à des fonctions « supports » (assistant, secrétaire, comptable, directeur non mobilisé sur la mise en œuvre opérationnelle de l'opération c'est-à-dire, par exemple, le suivi des participants, le pilotage du dispositif, la rédaction du bilan/des bilans, le suivi administratif directement traçable...) **sont par principe inéligibles** au sein du poste de dépenses directes de personnel et doivent être qualifiés de dépenses indirectes de fonctionnement, couvertes par la forfaitisation. En fonction des dossiers et des spécificités attenantes à certains d'entre eux, le service gestionnaire pourra, si cela est dument justifié et retracé, assouplir ce principe

- Pour les salariés partiellement affectés à l'opération FSE, les taux d'affectation ne **doivent pas être inférieurs à 10%.** Les salariés mobilisés partiellement sur l'opération FSE avec un taux d'affectation n'excédant pas 10% sont inéligibles au sein du poste de dépenses directes de personnel et doivent être qualifiés de dépenses indirectes de fonctionnement, couvertes par la forfaitisation.
Le service gestionnaire se réserve le droit de déroger à cette règle dans le cas particulier de structures employant un seul salarié ;
- **Le taux d'intervention FSE maximal est fixé à 60% du coût total éligible du projet** sur l'ensemble de la région sous réserve des régimes d'aide publique ;
- La pluri-annualité des opérations étant souhaitée, la période de réalisation et de conventionnement ne peut être ni inférieure à douze mois, ni supérieure à trente-six mois.

4. Règles communes de sélection des opérations et d'éligibilité des demandes

Attention : Les porteurs de projets présentant une demande de cofinancement FSE pour la reconduction d'une opération doivent impérativement présenter une évaluation quantitative et qualitative de l'opération précédemment cofinancée. Cette évaluation devra être synthétisée dans le dossier de demande en réponse à la question : « Décrivez le contexte dans lequel s'inscrit votre projet ».

4.1. Règles communes pour la sélection des opérations

a. Critères d'analyse de l'opération
L'analyse de l'opération se fait selon les critères suivants :
– Respect des conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes européens et nationaux applicables, en particulier les obligations liées au bénéfice d'une aide du FSE ;
– Analyse coûts/avantages : le volume de l'aide et la dimension de l'opération doivent être subordonnés à une analyse en termes de coûts/avantages du financement par le FSE au regard des contraintes de gestion et de suivi de l'opération cofinancée afin d'encourager la concentration des crédits.
– Temporalité des projets, appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation) ;
– Capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE;
– Capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;

b. La plus-value apportée par le FSE
Sont privilégiées les opérations présentant une « valeur ajoutée » au regard des dispositifs relevant du droit commun et répondant aux critères suivants :
– La logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats), la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet ;
– L'effet levier du projet, sa capacité à attirer d'autres sources de financement ; sa capacité à soutenir des partenariats intersectoriels et territoriaux pour favoriser une approche intégrée et globale en matière d'emploi et d'inclusion active ;
– Les démarches de structuration des projets et des réseaux à l'échelle des départements et/ou du territoire régional ; son caractère innovateur et transférable ;

– L'articulation des fonds ;
– La simplicité de mise en œuvre ;
– Les opérations innovantes sont privilégiées afin de moderniser et adapter les prestations et les services à la diversité des attentes et des besoins des publics concernés ;
– Les expérimentations doivent être conduites à la bonne échelle et mises en œuvre dans des conditions qui permettent d'en évaluer les effets dans l'optique d'une généralisation.

Le diagnostic et le descriptif des opérations doit être précis et détaillé dans la demande d'aide FSE, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens prévisionnels en nature et en montant mobilisés à cette fin.
Ces éléments ont pour objectif de financer certains projets et d'en exclure d'autres dont la valeur ajoutée n'apparaîtrait pas suffisante eu égard aux objectifs du programme opérationnel.

4.2 Règles communes d'éligibilité des dépenses

Les dépenses présentées sont éligibles aux conditions suivantes :
- Elles sont **liées et nécessaires à la réalisation de l'opération sélectionnée et sont supportées comptablement par l'organisme** (sauf exceptions précisées dans les textes nationaux et européens applicables) ;
- Elles doivent pouvoir être justifiées par des **pièces comptables probantes**, à l'exception des forfaits (cf 4.3) ;
- Elles sont engagées, réalisées et acquittées selon les conditions prévues dans l'acte attributif de subvention, dans les limites fixées par le règlement général et le Programme opérationnel ;
- Elles sont subordonnées au respect des règles d'éligibilité fixées par le règlement général, le règlement FSE, le règlement FEDER, le règlement FEADER lorsque des synergies inter fonds sont mises en œuvre ;
- Elles sont également sélectionnées en fonction de leur temporalité. Conformément au règlement (UE) n° 1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives aux Fonds ESI, chapitre III, article 65, et pour cet appel à projets, une opération n'est pas retenue pour bénéficier du soutien du FSE si elle a été matériellement achevée ou totalement mise en œuvre avant que la demande de financement au titre du programme ne soit soumise par le bénéficiaire à l'autorité de gestion, que tous les paiements s'y rapportant aient ou non été effectués par le bénéficiaire ;
- Le décret et l'arrêté en date du 8 mars 2016, cités ci-dessus, précisent les conditions d'éligibilité des dépenses des quatre fonds européens structurels et d'investissement pour la période 2014-2020 ;
- Une dépense est éligible au FSE si elle a été effectivement payée entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2023.
- Sont prises en compte les dépenses conformes à l'article 65 du règlement UE n°1303/2013 du 17décembre 2013 et au décret fixant le cadre juridique national applicable aux Fonds structurels et d'investissement européens (FESI).
Dans le cadre de l'instruction du projet, le service gestionnaire peut être amené à écarter toute dépense présentant un caractère dispendieux et ne produisant pas d'effets directs sur les publics cibles.

- Dépenses directes de personnel : Plafond de prise en charge des rémunérations dans le coût total du projet cofinancé par le FSE : L'objectif est de concentrer le cofinancement du FSE sur les actions du projet et non sur les frais de fonctionnement de la structure.
C'est pourquoi le plafond maximum de rémunération est, en conservant comme référence pour fixer ce plafond un niveau de salaire ne dépassant pas 1,5 fois le salaire moyen d'un cadre (dirigeant ou non), calculé en salaire annuel brut chargé (toutes charges comprises, le taux de cotisation patronale obligatoire étant estimé à 42% en moyenne).
Sur cette base, et pour tenir compte du rythme d'augmentation du salaire moyen des cadres au cours de la dernière année (soit 1,6%), le plafond de salaire pouvant être pris en compte pour un cofinancement au titre

du FSE est fixé à 122 800€ de salaire annuel brut chargé.
Ce plafond concerne, en fait, les rémunérations des dirigeants des structures portant les projets, pris en compte pour définir le cofinancement du projet au titre du FSE. Bien entendu, les structures concernées demeurent libres de fixer des rémunérations comme elles le souhaitent, mais les montants dépassant le plafond ne sont alors pas pris en compte pour la détermination du montant FSE.

- Dépenses directes de fonctionnement :
Le principe veut que les dépenses du poste « Dépenses directes de fonctionnement » doivent être imputables à 100% sur l'opération FSE car directement et intégralement liées à cette opération. Le poste « Dépenses directes de fonctionnement » doit comprendre uniquement les dépenses qui n'auraient pas été supportées par la structure sans l'opération FSE.
Dès lors qu'une clé de répartition est appliquée sur une dépense, celle-ci ne peut être, par principe qualifiée de dépense directe de fonctionnement car elle n'est pas intégralement et directement imputable au projet FSE. Elle doit alors être qualifiée de dépense indirecte de fonctionnement. Après discussion avec le porteur de projets, une clé pourra être, **dans des cas très exceptionnels** acceptée (pour les dépenses de loyer par exemple).

-Les frais de déplacements, d'hébergement et de restauration doivent être raisonnables et **répondre aux principes d'économie et de proportionnalité, conformément au principe de bonne gestion financière des deniers européen. Ce principe est par ailleurs valable quel que soit le poste de dépenses.**

La preuve de l'acquittement des dépenses éligibles doit être apportée par la production d'une des pièces suivantes :
- Des factures ou copies de factures attestées acquittées par les fournisseurs ;
- Des copies des relevés de compte du bénéficiaire faisant apparaître le débit correspondant et la date de débit ;
- Des états récapitulatifs des dépenses ou toute autre pièce comptable de valeur probante équivalente, certifiés par un Commissaire aux comptes.

4.3 Forfaitisation des coûts indirects

La forfaitisation des coûts évite à un bénéficiaire de devoir justifier les dépenses déclarées à partir de pièces comptables (factures, justificatifs d'acquittement, etc.), ce qui permet de diminuer la charge administrative du bénéficiaire liée aux différents niveaux de contrôle.
Le recours aux outils de forfaitisation des coûts a été expérimenté dans le cadre de la programmation 2007-2013 par la mise en œuvre d'un régime de taux forfaitaire pour le calcul des coûts indirects et d'un régime de coûts standards unitaires.
En particulier, la forfaitisation des coûts indirects a permis de diminuer non seulement le volume des pièces comptables contrôlées mais aussi de sécuriser ce type de dépenses.
En effet, les règlements communautaires introduisent plusieurs nouveaux outils et procédures permettant de recourir aux forfaits sans qu'une étude préalable (qui représente un frein à la mise en place de tels systèmes) soit nécessaire pour justifier que le forfait est juste, équitable et vérifiable.

Les porteurs de projets disposent de trois options pour présenter le budget prévisionnel de leur opération :
- **Option 1** : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes de personnels, augmentées de **40 %**. Ce forfait permettant de couvrir l'ensemble des autres coûts du projet. Attention, dans cette hypothèse, le porteur de projet doit néanmoins justifier de ses autres dépenses dans sa demande de subvention.
- **Option 2** : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes liées à la mise en œuvre de l'opération (dépenses directes de personnels, dépenses directes de fonctionnement, dépenses directes liées aux participants) augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculé sur la base de **20 %** des dépenses directes de personnel et de fonctionnement. Ce taux ne peut pas s'appliquer aux

opérations :

- dont le coût total est supérieur à 500 000 €TTC sur 12 mois
- portées par les permanences d'accueil et d'orientation, les OPCA et l'AFPA
- dont le projet se confond avec l'intégralité de l'activité de la structure.

• **Option 3** : le budget prévisionnel de l'opération est établi sur la base des dépenses directes augmentées d'un forfait couvrant les dépenses indirectes calculé sur la base de **15%** des dépenses directes de personnel.

L'application du type de taux forfaitaire est appréciée par le service instructeur.

4.4 Eligibilité des porteurs de projets

Le Conseil régional en sa qualité de nouvelle autorité de gestion ne peut pas déposer de demandes de subventions au titre des orientations FSE 2016-2018 (tous axes confondus). Les conseils départementaux et les organismes intermédiaires dont les actions relèvent de l'axe 3 du PON FSE 2014-2020, peuvent déposer des demandes de subventions au titre des orientations FSE 2016-2018 (tous axes confondus) mais ne seront pas prioritaires.

Les structures porteuses des organismes intermédiaires du programme opérationnel régional FEDER/FSE 2014-2020 peuvent déposer des demandes de subventions au titre des axes 1 et 2 des orientations FSE 2016-2018 sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée garantissant la traçabilité et l'absence de chevauchement avec les crédits gérés en délégation de gestion.

4.5 Exclusion des opérations de type forum

Compte tenu de la difficulté de mesurer précisément l'impact de telles opérations sur la situation des publics bénéficiaires face à l'emploi et de justifier de l'effet levier de l'intervention du FSE, le cofinancement de ce type d'opérations par le FSE est exclu.

Les actions de sensibilisation, repérage, informations collectives, forum ne sont éligibles que si elles s'intègrent dans une opération ayant un périmètre et un objet plus large que la dite action de sensibilisation.

5. Prise en compte des obligations du FSE

5.1 Cofinancement du FSE et régime des avances

Le FSE intervient en complément d'un ou plusieurs co-financeurs publics et/ou privés (externes ou autofinancement).
Sous réserve qu'un dossier de demande complet, conformément aux dispositions en vigueur, ait été reçu avant la fin de la période de réalisation de l'opération et dans le respect de la date butoir de dépôt des dossiers, il est rappelé que si la programmation n'est pas conditionnée par la production des attestations de cofinancement (ou des lettres d'intention), ces pièces sont utiles au travail d'instruction et permettent de s'assurer de la capacité financière du porteur à mener le projet FSE à terme. En effet, les organismes porteurs de projets doivent être en capacité de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables.
Dans tous les cas, le porteur est tenu de produire les attestations de versement des contreparties mobilisées en accompagnement du ou des bilan(s) intermédiaire(s) annuel(s) et/ou du bilan final. A défaut, les ressources non certifiées s'imputent sur la part d'autofinancement de l'organisme bénéficiaire et sont traitées comme telles dans le cadre du contrôle de service fait, selon les règles fixées en la matière dans le cadre du PON FSE Emploi-Inclusion 2014-2020.

Compte tenu de la réglementation du FSE et du faible montant des avances réglementaires, le principe est qu'aucune avance n'est versée à la signature de la convention.

5.2 Respect de la règlementation relative aux aides d'Etat

Le porteur de projet doit s'assurer que la demande de cofinancement FSE est conforme à la réglementation des aides d'Etat :
- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), notamment les articles 106, 107, 108 et 109,
- Règlement général d'exemption par catégorie (RGEC) n°800/2008 du 6 août 2008 ou n°651/2014 du 17 juin 2014,
- Règlement n°1407/2013 du 18 décembre 2013 relatif aux aides « de minimis »
- Règlement UE n°360/2012 du 25 avril 2012 relatif au SIEG « de minimis »,
- Décision de la Commission n°2012/21/UE du 20 décembre 2011 relative au SIEG.

5.3 Priorités transversales

Les opérations sélectionnées doivent prendre en compte les principes horizontaux du programme opérationnel national FSE : égalité entre les femmes et les hommes ; égalité des chances et non-discrimination ; développement durable ; vieillissement actif. Compte tenu de l'objectif spécifique unique visé dans cet appel à projets, le principe horizontal « égalité entre les hommes et les femmes » devra être pris en compte de manière spécifique.

5.4 Obligation de publicité

La transparence quant à l'intervention des fonds européens, la mise en valeur du rôle de l'Europe en France et la promotion du concours de l'Union européenne figurent parmi les priorités de la Commission européenne.
Ainsi, tout bénéficiaire de crédits du Fonds social européen du programme opérationnel national doit respecter les règles de publicité et d'information qui constituent une obligation règlementaire, quel que soit le montant de l'aide FSE attribuée. C'est pourquoi votre demande de subvention doit impérativement comporter un descriptif des modalités prévisionnelles du respect des obligations de publicité de l'intervention du FSE.
Le respect de ces règles est vérifié par le service gestionnaire tout au long de la mise en œuvre du projet. Le défaut de publicité constitue un motif de non remboursement de tout ou partie des dépenses afférentes au projet cofinancé.

5.5 Indicateurs de résultats et de réalisation

Le règlement UE n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 contient des dispositions renforcées en matière de suivi des participants aux actions cofinancées par le Fonds social européen. Dans le but de mesurer les progrès réalisés, la Commission européenne souhaite que des données fiables soient disponibles en continu afin de pouvoir les agréger au niveau français et européen.
Les porteurs de projets devront obligatoirement renseigner les données relatives à chaque participant.
Le module de suivi est intégré au système d'information « Ma Démarche FSE » pour permettre la saisie des informations relatives aux participants directement dans le système d'information, dès leur entrée dans l'action.

Pour le suivi des participants, des explications complémentaires (guide de suivi des participants, questionnaire et notice du questionnaire) sont téléchargeables en ligne sur le site : https://mademarche-fse.fr.
Les documents à renseigner sont téléchargeables également depuis Ma Démarche FSE : https://mademarche-fse.fr

Un questionnaire d'aide au recueil des données à l'entrée des participants dans une action cofinancée par le Fonds social européen, une notice d'utilisation à destination des porteurs de projets, ainsi qu'un fichier Excel

d'import des participants sont disponibles sous le lien suivant : sur le site https://ma-demarche-fse.fr/demat/, après vous être identifié et avoir créé votre demande de subvention, sélectionner l'onglet « Outils suivi participants »

6. Modalités administratives

6.1 Dépôt des demandes de concours

Un dossier complet de demande d'une subvention du FSE doit être saisi et validé dans l'outil https://ma-demarche-fse.fr/si_fse/servlet/login.html avant la fin de la période de réalisation de l'opération.
Il doit avoir été déposé et transmis, avant la date butoir de réponse fixée au paragraphe VI du présent document.
Remarque : Les guides d'utilisation des outils www.ma-demarche-fse.fr sont également mis à disposition des porteurs de projet sur le site www.ma-demarche-fse.fr

6.2 Calendrier

Les dossiers de demande de subvention doivent être déposés entre le 17 octobre et le 16 décembre 2016.