



**Programme opérationnel national du Fonds social européen pour
l'emploi et l'inclusion en métropole 2014-2020**
Volet déconcentré Franche-Comté

ACTUALISATION DE L'APPEL A PROJETS

EN REPONSE A LA CRISE SANITAIRE

ANNEES 2020-2021

AXE 2 - Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels

Priorité d'investissement 8v - Objectif spécifique 2 : Mobiliser les entreprises,
notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et
professionnelle

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

La demande de subvention est obligatoirement à remplir et à déposer
sur le site Ma Démarche FSE

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

Date limite de dépôt des dossiers : 30/09/2020



Pour toutes informations ou appui au montage d'une demande de subvention :
DIRECCTE Bourgogne Franche-Comté
Service Fonds social européen
5, place Jean-Cornet - 25041 Besançon Cedex bfc.fse@direccte.gouv.fr
Téléphone : 03 80 76 29 08 ou 03 80 76 29 02



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 systématique de cette dimension sont obligatoires lors des différentes étapes de la mise en œuvre des projets cofinancés par le Fonds social européen (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 États 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 soutenues¹. 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 l'articulation 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 ».

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



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 ».

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

Depuis 30 ans, de nombreuses lois ont fixé 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 1^{er} 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.

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. On recense, au 1er janvier 2015, 2 909 textes signés en 2014 par des représentants syndicaux et abordant le thème de l'égalité professionnelle, soit 9% de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année (Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)).

Cette négociation a été simplifiée et les entreprises sont accompagnées : une expérimentation « Territoires d'excellence » a été mise en place dans neuf régions (Aquitaine, Bretagne, Centre, Ile de France, Midi-Pyrénées, Nord-Pas-de-Calais, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes, La Réunion) à compter de 2013. En 2015, neuf nouvelles régions se sont engagées dans ce processus qui a été généralisé en 2016 à l'ensemble du territoire. De plus, le Réseau des entreprises pour l'égalité (REE), regroupant les entreprises du SBF 120², a été créé afin de partager les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et de sensibiliser les PME avec lesquelles elles travaillent, à l'égalité ; des outils sont mis à disposition pour faciliter les démarches (www.ega-pro.femmes.gouv.fr).

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 pour les contrats passés à partir du 1^{er} 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.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi n°2015-994 du 17 août 2015 réorganise la négociation obligatoire, désormais séquencée en deux parties : une négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, et une négociation

² Indice boursier de référence, « Société des Bourses françaises »



sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. En l'absence d'accord prévoyant ces mesures, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Dans cette situation, la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle³.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels apporte des précisions concernant les dérogation au principe de l'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, et de publicité des accords, applicables à compter du 1er septembre 2019 : un accord d'entreprise peut modifier le calendrier des négociations prévues pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les 2 négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale, si l'entreprise est déjà couverte par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises de plus de 49 salarié.e.s ne peuvent accéder à la commande publique. Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action. Elles sont tenues de « prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre ».

³ Cf article L2242-8 du Code du Travail



La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Elle réforme l'apprentissage et la formation professionnelle et comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, **l'égalité femmes-hommes**, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre les fraudes au travail détaché. Ce que change la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Les entreprises auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale. Pour cela, un instrument commun de mesure sera mis en place.
- Les entreprises devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un contrôle sera effectué, avec sanctions si ce dispositif n'est pas respecté au bout des trois ans prévus.
- Les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, auront les mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein.
- Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un référent, élu du personnel, sera désigné dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises, et un référent ressources humaines sera nommé dans les entreprises de 250 salariés ou plus.
- Les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour prévenir les situations de violence, apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes.

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

- **L'accord national interprofessionnel du 1^{er} 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 :

- La ségrégation horizontale et verticale des femmes,
- des rémunérations plus faibles,
- des difficultés pour articuler les temps de vie, professionnelle et personnelle.

3. QUEL DIAGNOSTIC DE L'EGALITE 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 48% de la population active en 2013 contre 34% en 1962. Cependant, en 2014, le taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans (76,2%) est inférieur de 8,7 points à celui des hommes. 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.



Depuis le 3ème trimestre 2012, le taux de chômage des femmes au sens du BIT est inférieur à celui des hommes. Mais en élargissant l'indicateur du taux de chômage à celui du « halo autour du chômage », les femmes restent dans une situation plus défavorable que les hommes. Les personnes qui souhaitent travailler, sans satisfaire tous les critères pour être comptées comme chômeurs au sens du BIT, forment le halo autour du chômage. En 2014, ces personnes représentent 4,6 % de la population active ou inactive souhaitant travailler, et les femmes sont en effet plus concernées que les hommes : taux respectifs de 5,4% et de 3,8 % en 2014. (Source : Insee Première n°1569 - octobre 2015).

Ces données 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 :

- **Classification professionnelle**

Les systèmes d'évaluation des emplois et les grilles de classification professionnelle des conventions collectives, qui déterminent le coefficient et le salaire de base, sont souvent fondés sur des normes différentes selon que le travail est réalisé par des femmes ou des hommes.

D'apparence neutre, les systèmes de classification professionnelle induisent des écarts de rémunération structurels selon les sexes, au détriment des femmes (Source : Défenseur des droits - Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine – mars 2013).

- **Écarts de rémunération**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes stagnent depuis les années 90. En 2012, la rémunération annuelle nette d'un poste de travail occupé par une femme est inférieure de 25,7% à celle d'un poste occupé par un homme. Cet écart s'explique en partie par le temps de travail des femmes, souvent plus fractionné et davantage à temps partiel. Mais pour l'essentiel, cet écart de revenus salariaux tient à la différence de salaire horaire net : en 2012, les femmes gagnent en moyenne 16,3% de moins que les hommes. (Source : Dares - Analyses n°82 - Novembre 2015).

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



Le taux d'accès annuel à la formation des personnes en emploi montre des disparités entre les femmes et les hommes. L'inégalité est particulièrement forte dans les catégories socio-professionnelles des employée-s (53,6% pour les hommes et 39,1% pour les femmes) et des ouvrier-ère-s (40,7% pour les hommes et 25,5% pour les femmes). (Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés -édition longue 2015).

- **Articulation 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 2 h 24 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. A titre d'exemple, le taux d'activité des femmes baisse radicalement à partir du troisième enfant (il est de 43,3% en 2014 contre 88,3% pour les hommes) et le temps partiel augmente fortement (il est de 42,8% des femmes ayant trois enfants contre 6,7% pour les hommes). (Source : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes-Chiffres clés 2016).

- **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).

- **Mixité professionnelle**

Les femmes et les hommes se répartissent encore très inégalement dans les métiers. Sur les années 2010-2012, la part des femmes approche ou dépasse 90% dans huit métiers : trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison), ainsi que les secrétaires et secrétaires de direction, les coiffeurs ou esthéticiens, les infirmiers et les aides-soignants. (Source : Dares – Analyses n°17 - Mars 2015).

4. OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS « PROMOUVOIR ET FAVORISER L'EGALITE ET LA MIXITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »

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



Bourgogne Franche-Comté 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.

ACTUALISATION DE L'APPEL A PROJETS FSE EN REPONSE A LA CRISE SANITAIRE

ANNEES 2020-2021

La crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 conduit l'Etat et les services gestionnaires FSE à se mobiliser afin d'assurer la continuité des projets.

Pour la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté, cette mobilisation donne lieu à une modification des appels à projets 2020 afin de faciliter le recours au FSE, en allongeant la période de dépôt des demandes jusqu'au 30 septembre 2020, en autorisant la réalisation des projets jusqu'au 31 décembre 2021 et en élargissant les possibilités de financement à des dépenses additionnelles nécessaires à la réalisation des projets.

REPORT DE LA DATE LIMITE DE DEPOT DES DOSSIERS

Compte-tenu des circonstances exceptionnelles liées à la pandémie de COVID 19, la date limite de dépôt des demandes de subvention, initialement fixée au 30 juin 2020, est reportée au **30 septembre 2020**. La date de rétroactivité des dépenses éligibles est maintenue au 1er janvier 2020. Cette date limite ne s'applique pas aux opérations soumises au Règlement (UE) N°651/2014 de la Commission, portant sur l'aide aux services de conseil en faveur des PME et les aides à la formation des salariés pour lesquelles la demande de financement doit être déposée avant le début de l'opération (principe d'incitativité des aides).

PROLONGATION DE LA PERIODE DE REALISATION DES OPERATIONS

La période de réalisation des opérations pourra s'étendre jusqu'au **31 décembre 2021**.

Pour les opérations déjà conventionnées ou en cours de conventionnement, les besoins de financement au titre de l'exercice 2021 pourront faire l'objet d'un examen dans le cadre d'avenant de prolongation, sans toutefois dépasser la durée maximale de réalisation fixée à 36 mois.



DE NOUVELLES CATEGORIES DE DEPENSES ELIGIBLES

Pour les opérations en cours ou les nouveaux projets déposés avant le 30 septembre 2020, le FSE peut être sollicité pour le financement de dépenses additionnelles nécessaires à la réalisation des projets et de nature à favoriser la reprise d'activité. A titre d'exemples, l'achat d'équipements de protection sanitaire de base (pour le personnel et les publics participants) ou les dépenses d'équipement ou de location informatique nécessaires au maintien de l'accompagnement à distance peuvent être prises en compte comme des dépenses directes éligibles au FSE. De même pour l'achat de matériel audiovisuel, de logiciels et espaces numériques pour développer les possibilités de télétravail dans les structures.

AUTRES DISPOSITIONS

Les autres critères de l'appel à projets mis à jour en début d'année 2020, non liés à la crise sanitaire, restent applicables et notamment :

- à titre dérogatoire, les projets particulièrement innovants ou intégrant la prise en compte spécifique de l'égalité femmes/hommes, pourront bénéficier de taux de co-financement FSE supérieurs aux taux plafonds de 50 % en Bourgogne et 60 % en Franche-Comté, après validation par le service instructeur et avis favorable du comité régional de programmation.
- Les frais de déplacements (restauration, hébergement, transport) ne sont plus retenus au titre des dépenses de fonctionnement.

Des avances de trésorerie plafonnées à 50 % du montant FSE, pourront par ailleurs être consenties sur production d'une attestation de démarrage et sous réserve de l'accord du service gestionnaire.

PRIORITES DE L'APPEL A 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

✓ **Accompagner la négociation de branche en matière de classification professionnelle**

✗ **Soutien en termes de formation et de méthodologie à la négociation de branche sur la révision des classifications en matière d'égalité professionnelle, afin de réduire les inégalités salariales :**

- élaboration d'outils pour une branche, dans un objectif d'essaimage à d'autres branches à moyen terme

✓ **Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle**

✗ **Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective:**

- élaboration et analyse des informations comparant la situation entre les femmes et les hommes, conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche ou l'entreprise et élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- négociation d'accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (outils, formation des employeurs et des organisations syndicales, diffusion de pratiques exemplaires...)
- suivi et évaluation de la mise en œuvre opérationnelle d'accords d'égalité professionnelle (appui à la méthodologie de la mesure de l'impact...)

✓ **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.



TYPES D'ORGANISMES BENEFICIAIRES POSSIBLES : ACTEURS DE LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE 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
- ARACT ...

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 qui pourront être sélectionnées seront des **actions d'envergure régionale visant principalement des actions d'ingénierie, de sensibilisation et de formation**. Seront en priorité 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 devront 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 développés 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 ;



Conditions de mise en œuvre
Critères de sélection des projets
Modalités de dépôt des demandes
Mises à jour 2020-2021



Le Fonds social européen (FSE) est le principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi. Il est géré selon des programmes cycliques de sept ans, la programmation actuelle couvrant la période 2014-2020.

L'objectif premier du FSE est de soutenir la création d'emplois de meilleure qualité dans l'UE et d'améliorer les perspectives professionnelles des citoyens (jeunes, demandeurs d'emploi, inactifs, salariés, handicapés, etc), prioritairement en direction des groupes les moins qualifiés et les plus exposés au chômage et à l'exclusion.

Le FSE n'intervient jamais seul pour soutenir un projet, mais toujours **en complément** d'un ou plusieurs financeurs publics et/ou privés (Etat, collectivités locales, entreprises, ...). Ce principe se traduit par l'obligation, pour les porteurs de projet de trouver au préalable des financements auprès de leurs partenaires ou sur leurs fonds propres.

Le Programme Opérationnel National se décline en Bourgogne-Franche-Comté via deux volets déconcentrés distincts correspondant aux territoires existants avant la fusion des régions en 2016.

- En **Bourgogne**, le taux d'intervention du FSE est au maximum de **50 %** du coût total du projet
- En **Franche-Comté**, le taux d'intervention du FSE est au maximum de **60 %** du coût total du projet.

L'organisme bénéficiaire s'engage à respecter le droit communautaire et national ainsi que les clauses de la convention attributive de la subvention.

Textes applicables

- **Règlement (UE) n°1303/2013** du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, et abrogeant le règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil.
- **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.
- **Décret n° 2016-279** du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses dans le cadre des programmes cofinancés 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 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020.
- **Arrêté du 25 janvier 2017** modifiant l'arrêté du 8 mars 2016, pris en application du décret n° 2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020.
- **Règlement n°2016/679** dit Règlement général sur la protection des données entré en vigueur le 25/05/2018 sur le territoire européen et adopté en droit français par la loi n°2018-493 du 20/06/2018.
- **Règlement (UE, Euratom) 2018/1046 dit « OMNIBUS »** du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union, modifiant entre autre le règlement UE n°1303/2013.
- **Règlement (UE) 2020-460** du Parlement européen et du Conseil du 30 mars 2020 modifiant les règlements (UE) no 1301/2013, (UE) no 1303/2013 et (UE) no 508/2014 en ce qui concerne des mesures spécifiques visant à mobiliser des investissements dans les systèmes de soins de santé des États membres et dans d'autres secteurs de leur économie en réaction à la propagation du COVID-19 (initiative d'investissement en réaction au coronavirus).
- **Règlement (UE) n° 2020-558** du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2020 modifiant les règlements (UE) no 1301/2013 et (UE) no 1303/2013 en ce qui concerne des mesures spécifiques visant à offrir une flexibilité exceptionnelle pour l'utilisation des Fonds structurels et d'investissement européens en réaction à la propagation de la COVID-19.

Critères de sélection des opérations

Les opérations sélectionnées doivent contribuer à atteindre les objectifs fixés dans les appels à projets au niveau de chaque axe, priorité d'investissement et objectif spécifique. Le diagnostic et le descriptif des opérations doivent être précis et détaillés dans la demande de subvention, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.

❖ Critères d'éligibilité :

L'analyse des opérations se fait selon les critères suivants :

- la temporalité des projets qui doit être appréciée au vu de la cohérence du calendrier de réalisation des actions proposées (viabilité du calendrier de réalisation) ;



- la vérification de l'adéquation entre les moyens mobilisés et les résultats attendus (capacité opérationnelle et proportionnalité des moyens) afin de statuer sur la faisabilité de l'opération ;
- la capacité financière de l'opérateur à avancer les dépenses dans l'attente du remboursement de l'aide FSE ;
- la capacité de l'opérateur à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains et administratifs, pour assurer la bonne gestion de l'aide FSE ;
- la capacité de l'opérateur à respecter les procédures d'achats et de mises en concurrence ;
- la mise en place en place d'une comptabilité analytique ou d'une codification comptable adéquate du projet cofinancé est obligatoire ;
- la capacité de l'opérateur à prendre en compte les obligations européennes en termes de publicité.
- **Montant prévisionnel minimum de 20 000 € de subvention FSE, quelle que soit la durée de l'opération.**
- **Pour la dernière année de mise en œuvre du programme 2014-2020, les projets pourront être déposés au plus tard le 30 septembre 2020 avec, à titre exceptionnel, une rétroactivité d'éligibilité des dépenses au 1er janvier 2020.** Cette date limite ne s'applique pas aux opérations soumises au Règlement (UE) N°651/2014 de la Commission, portant sur l'aide aux services de conseil en faveur des PME et les aides à la formation des salariés pour lesquelles la demande de financement doit être déposée avant le début de l'opération (principe d'incitativité des aides).
- **La période de réalisation des opérations ne pourra pas dépasser le 31 décembre 2021. Les besoins de cofinancement au titre de l'exercice 2021 pourront faire l'objet d'un examen dans le cadre d'avenant aux opérations conventionnées au titre de 2020 ou antérieurement.**

NOTA BENE : En raison de l'architecture de gestion du PON FSE dont les volets déconcentrés correspondent aux périmètres des anciennes régions avant la fusion de 2016, les opérations et les dispositifs financés sont d'envergure régionale, soit dans leur mise en œuvre soit dans leur impact attendu. A cet égard, sont retenues sur le volet déconcentré Franche-Comté des opérations visant une réalisation et/ou un impact à l'échelle de la Franche-Comté. Il en va de même pour les opérations à l'échelle de la Bourgogne.

Toutefois et à titre dérogatoire pour les opérations de « soutien aux personnes », des participants domiciliés en dehors de l'un ou l'autre de ces territoires ou dans une autre région limitrophe, pourront être éligibles si leur présence est justifiée et qu'elle demeure très minoritaire.



❖ Critères d'appréciation

Les principes directeurs communs à l'ensemble des priorités d'investissements pour le choix des opérations sont :

- la simplicité de mise en œuvre,
- la valeur ajoutée apportée par le FSE au regard des dispositifs relevant du droit commun,
- **la prise en compte des principes horizontaux** : l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances et la non-discrimination, le développement durable.

Ces critères s'ajoutent aux critères spécifiques propres à chaque priorité d'investissement.

Les opérations innovantes sont privilégiées. Elles contribuent à moderniser et à 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.

A titre dérogatoire, pour ces projets particulièrement innovants ou intégrant la prise en compte spécifique de l'égalité femmes/hommes, des taux de co-financement FSE supérieurs aux taux plafonds de 50 % en Bourgogne et 60 % en Franche-Comté pourront être accordés, après validation par le service instructeur et avis favorable du comité régional de programmation.

Modalités de sélection des opérations

Au niveau régional, la sélection des projets est assurée par un Comité Régional de Programmation Etat (CRPE) commun aux deux volets déconcentrés du PON FSE et du PO IEJ pour le volet Bourgogne.

Le CRPE est une instance partenariale, présidée par le Préfet de région, qui examine et formule un avis sur l'ensemble des opérations sollicitant des fonds structurels européens. Les CRPE sont organisés à minima 3 fois par an.

Les opérations sont sélectionnées dans la mesure où elles respectent les appels à projets et que leurs objectifs particuliers contribuent à atteindre les objectifs fixés dans le PO. Les opérations sont programmées dans la mesure où les crédits disponibles sur la maquette financière régionale sont suffisants.

Simplification

DEMATERIALISATION DES ECHANGES



Ma Démarche FSE (MDFSE) est l'outil unique de gestion et de suivi des demandes de subvention FSE du dépôt à l'archivage. Un document a été conçu pour faciliter et améliorer l'archivage et le classement de l'ensemble des pièces justificatives dans MDFSE lors du dépôt du bilan de l'opération (cf. « Où déposer les pièces justificatives du bilan dans MDFSE ? »).

FORFAITISATION DES COÛTS

Des mesures de simplification ont été introduites dans le cadre de la programmation FSE 2014-2020, dont les taux forfaitaires. Ainsi, les organismes bénéficiaires disposent de plusieurs options pour présenter le budget prévisionnel de leur opération :

- **Option 1** : **Forfait de 40 %** des dépenses directes de personnel pour couvrir l'ensemble des coûts restants du projet. Les salaires et indemnités versés aux participants ne sont pas pris en compte dans l'assiette des dépenses de personnel sur laquelle est assis le taux de 40% et cela en application du règlement dit « OMNIBUS ». Les salaires et indemnités versés aux participants peuvent être déclarés au réel en tant que coûts supplémentaires non compris dans le forfait.
NB : pour que le choix du 40% soit ouvert, l'existence d'autres coûts directs dans le cadre du projet est requise.
- **Option 2** : **Forfait de 20 %** pour couvrir les dépenses indirectes, calculé sur la base des dépenses directes hors prestation. Sont exclues de ce forfait, les opérations dont le coût total annuel est supérieur à 500 000 € TTC, celles qui ne génèrent par construction aucune dépense indirecte, celles se confondant avec l'activité de la structure et celles portées par les Missions locales, les PAIO, les OPCA, l'AFPA.
- **Option 3** : **Forfait de 15 %** pour couvrir les dépenses indirectes, calculé sur la base des dépenses directes de personnel.

Le taux forfaitaire est apprécié in fine par le service instructeur, sur la base d'un budget que l'organisme bénéficiaire lui aura transmis, englobant l'ensemble des dépenses prévisionnelles de l'opération.

Eligibilité des dépenses

Conformément au règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013, portant dispositions communes relatives aux Fonds FESI, chapitre III, article 65 :



- Une dépense est éligible si elle a été engagée à compter du 1er janvier 2014 et acquittée avant le 31 décembre 2023 ;
- 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.

Par ailleurs, 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 communautaires applicables)
- elles doivent pouvoir être justifiées par des pièces comptables probantes
- 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 national.

L'objectif du Fonds social européen étant de concentrer le cofinancement sur les actions et non sur les frais de fonctionnement de la structure, les règles suivantes sont aussi appliquées à l'ensemble des dossiers sélectionnés :

- Les dépenses de rémunération **des personnels exerçant des activités « supports »** (direction, administration, secrétariat, comptabilité, etc) ne sont pas éligibles en tant que dépenses directes de personnel. Elles sont intégrées dans les dépenses indirectes, couvertes par un forfait.
- Seules les dépenses de rémunération des personnels dont **au moins 20 % du temps de travail** sont affectés à l'opération sont éligibles. En effet, il est difficile de retracer des temps d'activité trop restreints et dispersés dans la durée et dont la production de pièces justificatives est trop importante au regard des coûts valorisés. De plus, un niveau d'activité trop faible n'établit pas un lien crédible et nécessaire avec la réalisation de l'opération.
- Seules les dépenses directes de fonctionnement et de prestations intégralement dédiées et directement imputables au projet sont retenues.
- **Dans le cadre de l'instruction du projet, le service gestionnaire peut être amené à écarter toute dépense manifestement excessive, trop complexe à justifier et ne produisant pas d'effets directs sur les publics cibles.**

Les frais de déplacements des personnels mobilisés sur l'opération (hébergement, transport, restauration) ne sont plus retenus au titre des dépenses directes.



Obligations des bénéficiaires

PUBLICITE ET INFORMATION

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.

Les règles de publicité et d'information constituent une obligation réglementaire que tout bénéficiaire du Fonds social européen doit respecter. Aussi toute demande de subvention doit impérativement comporter un descriptif des modalités de publicité de l'intervention du FSE mises en œuvre par l'organisme bénéficiaire dans le cadre de son opération.

Le respect de ces règles sera vérifié par le service gestionnaire tout au long de la mise en œuvre de l'opération. Le défaut de publicité constitue un motif de non remboursement de tout ou partie des dépenses afférentes à l'opération cofinancée.

Synthèse des obligations

1. Apposer le drapeau européen et la mention « UNION EUROPEENNE » dans le cadre de toute action d'information et de communication parmi les logos de signature
2. Faire mention du soutien du Fonds social européen en complément des logos de signature
3. Apposer le logo « L'Europe s'engage en Bourgogne-Franche-Comté »

Exemple



UNION EUROPEENNE

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



4. Obligation d'affichage

En tant qu'organisme bénéficiaire, il est obligatoire d'apposer une affiche d'un format minimum A3 à l'entrée du bâtiment durant l'exécution de l'opération et dans un endroit visible par le public. L'organisme bénéficiaire peut apposer des affiches ailleurs dans ses locaux en complément mais à minima une affiche devra être apposée à l'entrée du bâtiment.

5. Obligation d'informer sur son site internet

Le règlement général impose désormais d'assurer une information concernant le projet FSE sur internet.

Le bénéficiaire doit créer une page ou une rubrique dédiée à l'opération FSE sur son site internet et l'actualiser régulièrement. Le principe est proportionnel : plus le projet est important pour la structure (il représente un pourcentage significatif du budget ou son montant est élevé), plus les informations disponibles doivent être complètes. Il convient d'éviter un article actualité et de privilégier une fenêtre accessible dès la page d'accueil.

L'emblème et la mention doivent être visibles dès l'arrivée sur le site à la page d'accueil (si le site est dédié au projet) ou à la page de présentation sans avoir besoin de faire défiler la page pour pouvoir voir le logo.

Pour toutes informations utiles, se référer au site national :

<http://www.fse.gouv.fr/candidater-et-gerer/beneficiaires/mes-obligations-specifiques-fse/les-obligations-dinformation-et-de-publicite>

CONSERVATION ET PRESENTATION DES PIÈCES RELATIVES A L'OPERATION

L'organisme bénéficiaire conserve toutes les pièces justificatives comptables et non comptables jusqu'à la date limite à laquelle sont susceptibles d'intervenir les contrôles effectués par la Commission européenne auprès de l'autorité de gestion du programme opérationnel, soit trois ans à compter du 31 décembre suivant la déclaration des dépenses considérées à la Commission européenne, période portée à 10 ans pour les opérations relevant d'un Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) en application de la décision N° 2012/21/UE du 20 décembre 2011.

Il accepte de se soumettre à tout contrôle administratif, technique ou financier, sur pièces et/ou sur place, y compris au sein de sa comptabilité, effectué par le service gestionnaire ou par tout organisme habilité. Il présente tous documents et pièces justifiant la réalité, la régularité, la conformité et l'éligibilité des dépenses encourues, des ressources, la réalité et la conformité de l'opération ainsi que le respect de l'obligation d'information. Il donne suite à toute demande du service gestionnaire d'obtenir les pièces et les informations relatives à l'opération nécessaires pour l'instruction et la



programmation de l'opération et le calcul du montant de l'aide à verser. Sans réponse dans les délais fixés, le service gestionnaire peut procéder au retrait de tout ou partie de l'aide du FSE.

JUSTIFICATION DES DEPENSES DIRECTES DE PERSONNEL

Pour les personnes affectées à l'opération pour la totalité de leur temps de travail sur la durée de l'opération un contrat de travail, une lettre de mission ou une fiche de poste suffit à justifier l'affectation de la personne, **à condition que** les mentions suivantes soient présentes dans ces documents : définition de la ou des missions et indication de la période d'affectation. Ces documents devront être soumis préalablement à l'avis de l'autorité de gestion et avoir été acceptés par elle dans le cadre de l'instruction.

Pour les personnels dont le temps de travail est consacré en partie à la réalisation de l'opération, le temps d'activité devra être retracé selon une des modalités suivantes :

- à partir d'extraits de logiciels de suivi du temps détaillant par jour le temps affecté au projet (hors Outlook, tableaux Excel)
- sur la base d'un état récapitulatif (fiches de temps passé) **détaillé par jour, daté et signé hebdomadairement ou à minima mensuellement par la personne rémunérée et son supérieur hiérarchique.**

Les dépenses pour lesquelles les fiches temps ne sont pas conformes à ces exigences sont écartées lors du contrôle.

- Lorsque le temps de travail d'un personnel est consacré en partie à la réalisation de l'opération et que le pourcentage du temps consacré à l'opération est mensuellement fixe, le temps de travail sur l'opération est justifié par la lettre de mission, la fiche de poste ou le contrat de travail. Ces documents indiquent le pourcentage d'affectation mensuel à l'opération. Il appartient au service gestionnaire de valider préalablement le document.

→ Exemple n°1 : La fiche de poste d'un intervenant indique que ce dernier travaille 8 heures par jour à l'exception du vendredi où il travaille seulement 3 heures, soit 35 heures par semaine et qu'il est affecté à la mise en œuvre de l'opération FSE les mardis et vendredis sur la totalité de la durée de l'opération.

Dans ce cas, la fiche de poste montre que le temps de travail de l'intervenant est consacré en partie à la réalisation de l'opération de manière mensuellement fixe (soit 11 heures par semaines travaillées). Il sera possible d'appliquer la mesure de simplification prévue par l'arrêté modifié. Le temps de travail pourra être justifié par la seule fiche de poste, sans



nécessité de produire des fiches de temps signées ou des extraits de logiciel de gestion de temps.

→ Exemple n°2 : la fiche de poste d'un intervenant indique que ce dernier est affecté 650 heures sur l'opération FSE pendant la durée totale de l'opération.

Dans ce cas, le temps consacré à l'opération est certes prédéterminé mais il n'est pas mensuellement fixe. Il ne sera pas possible d'appliquer la mesure de simplification prévue par l'arrêté. Dès lors que la fiche de poste, le contrat de travail ou la lettre de mission ne mentionnent pas le temps de travail mensuel affecté à l'opération, il sera nécessaire de produire des fiches de temps signées ou des extraits de logiciel de gestion de temps permettant de tracer le temps dédié à l'opération.

En ce qui concerne les bases salariales, les assiettes des rémunérations bruts annuelles chargées sont justifiées par les fiches de paie ou à défaut la DADS. Une attention particulière doit être portée sur les primes exceptionnelles non éligibles ainsi qu'à la taxe sur les salaires dont l'abattement est inéligible.

L'acquittement des dépenses de personnel (salaires et charges sociales) est justifié par la copie des bulletins de salaire.

RESPECT DE LA REGLEMENTATION EN MATIERE D'AIDES D'ÉTAT

Dans la demande de subvention sur Ma Démarche FSE il est nécessaire de renseigner toutes les aides publiques (les fonds européens y compris) reçues par l'organisme bénéficiaire au cours des deux dernières années et l'année en cours si les aides sont déjà juridiquement accordées.

La législation sur les aides d'État s'applique aux entreprises au sens européen, c'est-à-dire non seulement aux entreprises au sens national mais également à toute entité exerçant une activité économique quel que soit son statut et son mode de financement. Une aide publique à une association à but non lucratif exerçant une activité économique est ainsi soumise à la réglementation européenne sur les aides d'État. Une activité économique est définie comme toute activité consistant à offrir des biens et des services sur un marché donné, marché lui-même caractérisé par la confrontation d'une offre et d'une demande.

Le service instructeur peut être amené à rejeter certaines dépenses ou limiter le taux d'aide FSE en fonction du régime d'aides d'État applicable, afin de limiter les distorsions de concurrence que peuvent générer les aides publiques.

Pour plus d'informations :

<https://ma-demarche-fse.fr> rubrique Aide notice Aides d'État

<http://www.europe-en-france.gouv.fr/Centre-de-ressources/Aides-d-etat>



MISE EN CONCURRENCE

Dans sa demande de subvention **l'organisme bénéficiaire doit préciser les mesures qu'il mettra en œuvre afin d'assurer une mise en concurrence adéquate** pour ses achats de biens et de services. En effet, la mise en concurrence doit être effectuée **dès le premier euro** afin d'assurer le respect des principes de transparence et d'égalité de traitement ainsi que la bonne gestion des deniers communautaires.

Les modalités de mise en concurrence et de sélection des prestataires sont retracées dans le dossier de l'opération cofinancée au sein de chaque fiche action. La mise en concurrence concerne également les achats qui seraient effectués dans le cadre du forfait.

Le code de la commande publique est entré en vigueur au 1er avril 2019. Il s'applique à l'ensemble des marchés et des contrats de concession pour lesquels une consultation a été engagée ou un avis d'appel à la concurrence a été envoyé à la publication à partir de cette date. Il pose les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures.

Pour les structures soumises au Code de la commande publique :

- factures < 1 000 € : pas de mise en concurrence
- entre 1 000 et 14 999,99 € : procédure négociée avec un seul devis
- entre 15 000 et 24 999,99 € : procédure négociée avec consultation d'au moins 3 candidats
- au-delà de 25 000€ : dispositions de la réglementation nationale applicables.

Pour les structures hors Code de la commande publique :

- factures < 1 000 € : pas de mise en concurrence
- entre 1 000 et 14 999,99 € : procédure négociée avec un seul devis
- à partir de 15 000 € : procédure négociée avec consultation d'au moins 3 candidats

SUIVI DES PARTICIPANTS

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.



L'organisme bénéficiaire devra obligatoirement renseigner les données relatives à chaque participant. Il est responsable de la saisie des données dans Ma Démarche FSE. 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. Le module « Indicateurs » de ma démarche FSE devient accessible dès lors que l'opération est déclarée recevable par le gestionnaire.

Les données relatives aux sorties des participants (annexe I du règlement UE n° 1304/2013 du Parlement européen et du conseil du 17 décembre 2013 relatif au FSE) sont obligatoirement renseignés à la sortie du participant

A noter que le questionnaire participant a été modifié fin 2018 pour prendre en compte les dispositions du Règlement Général de Protection des Données (RGPD) renforçant les informations à transmettre aux personnes dont les données sont collectées. Il supprime en outre 3 indicateurs relatifs à la situation du ménage du participant (actuelle question n°3 du questionnaire). Le nouveau questionnaire est mis en ligne dans MDFSE.

Pour le suivi des participants tous les fichiers ainsi que des explications complémentaires (guide de suivi des participants, questionnaire et notice du questionnaire, grille d'évaluation contrôle qualité des données) sont téléchargeables sur le site de Ma Démarche FSE, rubrique « Aide ».

<https://ma-demarche-fse.fr>

FRAUDE ET PLAINTES

Deux plateformes nationales sont ouvertes pour recueillir les soupçons de fraude et les réclamations relatives aux interventions FSE au titre des programmes FSE et FSE/IEJ portés par l'Etat sur la programmation 2014-2020.

Elles sont disponibles depuis le site fse.gouv.fr avec deux liens spécifiques en haut de page :

- « Signaler une fraude potentielle » : <https://www.plateforme-elios.fse.gouv.fr>
- « Déposer une réclamation » : <https://www.plateforme-eolys.fse.gouv.fr>

Où déposer les pièces justificatives du bilan dans MDFSE ?

1/ A joindre dans l'onglet « Réalisation » - « Pièces jointes » :

Bilan N°1 - Validé

Informations générales	Réalisation	Plan de financement	Validation	Demande de pièces jointes
Analyse de l'opération	Actions	Participants	Principes horizontaux	Pièces jointes

Pièces jointes relatives au bilan qualitatif

*Justificatifs de réalisation de l'opération (le cas échéant)
Modalités de respect des obligations de publicité
Modalités de prise en compte des principes horizontaux (le cas échéant)
Autre(s) pièces justificatives nécessaires à la bonne compréhension du projet (le cas échéant)
Éligibilité du public (déposer les pièces obligatoirement jusqu'à 30 participants, au-delà demande du gestionnaire pour déposer les pièces)*

Obligation de publicité :

- Document(s) utilisé(s) comportant les deux logos officiels européens
- Document d'information à destination des participants
- Capture d'écran du site internet
- Affiche A3 présentant l'opération cofinancée par le FSE

Prise en compte des principes horizontaux :

- Informations complémentaires et justificatifs de la prise en compte

Conformité et réalisation de l'opération :

- Bilan qualitatif détaillé
- Documents permettant d'attester de la réalisation de l'action (comportant les logos européens)

Éligibilité des participants :

- Agréments ou attestations fournis par pôle emploi
- Contrats aidés (CDDI)
- Tout autre document justifiant d'une caractéristique d'éligibilité

2/ A joindre dans l'onglet « Plan de financement » - « Dépenses directes de personnel » :

Bilan N°1 - Validé

Informations générales	Réalisation	Plan de financement	Validation	Demande de pièces jointes
Volet Dépenses	Dépenses directes de personnel	Autres dépenses directes	Dépenses de tiers et en nature	Récapitulatif des dépenses
				Ressources

L1 - Dépenses directes de personnel

Comptabilisation des dépenses réalisées sur le bilan d'exécution

Activité totale		Part de l'activité liée à l'opération		Dépense liée à l'opération			Dépenses cumulées suite à ce bilan	Date d'acquiescement	Actions
Part conventionnée (rappel)	Réalisées/période bilan	Part conventionnée (rappel)	Réalisées/période bilan	Part conventionnée (rappel)	Réalisées/période bilan	Ecart			
F	G	H=D/F	I=E/G	J=BxH	K=Cx(I/E/G)	L=K-J	M=A+K		

Salariés affectés à 100 % sur l'opération :

- Fiche de poste ou contrat de travail + avenant et/ou lettre de mission

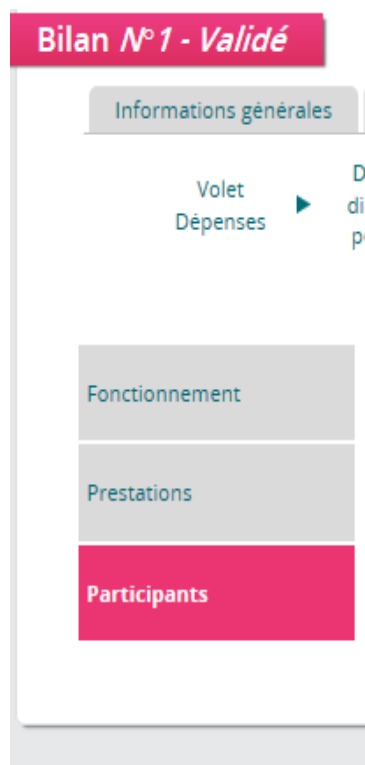
Salariés affectés partiellement sur l'opération :

- Fiches de suivi du temps (datées et signées hebdomadairement ou à minima mensuellement par la personne concernée et son supérieur hiérarchique)

Pour tous les salariés :

- Tous les bulletins de salaire de la période
- Tout document justifiant d'une dépense de personnel (convention collective, accord-cadre...)
- Bordereau de liquidation de la taxe sur les salaires (Cerfa 2502) + répartition de la taxe sur salaire moins l'abattement / salarié
- DADS-U

3/ A joindre dans l'onglet « Plan de financement » - « Autres dépenses directes » :



Dépenses directes de fonctionnement :

- Documents justifiant de la réalité de la dépense et du lien direct avec l'action
- Déplacements (ordre de mission, copie carte grise du véhicule utilisé, barème kilométrique, copie du titre de transport en commun, note de frais détaillée + facture(s) annexée(s)
- Explication des bases de calcul appliquées
- Preuve de mise en concurrence (pour les dépenses d'achats)
- Contrat de location
- Acquittements (retracés sur les relevés bancaires)

Dépenses directes de prestations :

- Preuve de mise en concurrence (demande de devis et/ou refus)
- Convention établie entre la structure et le prestataire, grille de notation justifiant le choix du prestataire
- Contenu des formations, émargements des participants le cas échéant
- Factures de prestations détaillées : date, objet et libellé de la prestation en lien avec l'opération
- Acquittements (retracés sur les relevés bancaires)
- Tout autre document nécessaire pour prouver la réalité, le montant et le lien direct de la dépense de prestation avec le projet conventionné

Dépenses liées aux participants

- Document(s) permettant de prouver le lien de la dépense avec les participants
- Facture(s)
- Acquittements (retracés sur les relevés bancaires)

4/ A joindre dans l'onglet - « Dépenses de tiers et en nature » :

Dépenses de tiers :

- Eléments qualitatifs
- Acte juridique entre le bénéficiaire et le tiers
- Acquittements (retracés sur les relevés bancaires)

Dépenses en nature :

- Eléments qualitatifs
- Attestation d'affectation du bien à l'opération et certificat d'expert indépendant qualifié distinct du bénéficiaire
- Document permettant de justifier la valeur de la contribution et son adéquation avec les prix pratiqués sur le marché
- Documents comptables ou pièces probantes, attestation détaillant la nature et durée

5/ A joindre dans l'onglet « Plan de financement » - « Recettes » (le cas échéant) :

- Justificatifs, états et preuves d'encaissement (relevés bancaires/ journal de caisse), extrait du grand livre analytique.

6/ A joindre dans l'onglet « Plan de financement » - « Ressources » :



- Attestation de cofinancement et toutes les pages de la convention d'attribution de l'aide
- Preuves d'encaissements des acomptes et soldes perçus par subvention (retracés sur les relevés bancaires)