Convention nationale pluriannuelle multipartite de mobilisation pour l'emploi des personnes en situation de handicap (2017-2020)

document de travail

Préambule

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme le principe de non-discrimination et donne la priorité au travail en milieu ordinaire en misant sur l'incitation des employeurs. Elle est associée à la dynamique inclusive de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par la France en 2010 qui énonce notamment dans son article 27 : « Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées… » et à celle de la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées de l'Union européenne qui déclare à son article quatre : « il est nécessaire que les personnes handicapées soient plus nombreuses à occuper des emplois rémunérés sur le marché du travail ordinaire. La Commission exploitera tout le potentiel de la stratégie «Europe 2020» et de son programme pour le renouvellement des compétences et des emplois en mettant à la disposition des États membres des analyses, des orientations politiques, des informations et d'autres formes d'aide. »

Le dispositif incitatif est renforcé et étendu aux employeurs publics. Les entreprises doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. La loi crée par ailleurs une obligation pour les partenaires sociaux de négocier l'emploi des personnes en situation de handicap tous les trois ans dans chaque branche professionnelle et tous les ans dans les entreprises.

Le 27 novembre 2013, la première convention multipartite d'objectifs et de moyens pour l'insertion des travailleurs handicapés a consacré la volonté conjointe des acteurs de l'insertion professionnelle d'agir ensemble pour rendre effectifs les droits des personnes en situation de handicap.

Grâce à la volonté politique déterminée, à la mobilisation des acteurs publics et privé des progrès sont constatés : entre 2011 et 2016 le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique est passé de 4,22 à 5,32 %[1] et de 3,0% à 3,3% entre 2011 et 2014[2] dans le secteur

[1] Résultats 2015 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

privé. Autres évolutions notables, la part des établissements employant des travailleurs handicapés est passée de 60% en 2006 à 78% en 2014 et celle des établissements sans action positive (ni emploi direct ni recours à la sous-traitance) a nettement reculé, passant de 29% en 2006 à 8% en 2014

Néanmoins, malgré les efforts déployés et en raison d'un marché de l'emploi très dégradé, de la multiplicité des freins à l'emploi s'additionnant au handicap[3], la situation des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi a évolué de manière plus défavorable que pour l'ensemble de la population (taux de chômage[4] deux fois supérieur à la moyenne, part de la demande d'emploi en augmentation[5], durée de chômage sensiblement plus longue[6], part du chômage de longue durée plus forte[7], taux de retour à l'emploi beaucoup plus faible[8]). Par ailleurs, deux types de publics semblent plus en difficulté : les personnes présentant un handicap lourd et/ou complexe et celles en situation de handicap psychique.

La situation des personnes en risque de désinsertion professionnelle est également préoccupante ; les salariés déclarés inaptes sont surreprésentés parmi les chômeurs de longue durée et on estime que 95% des déclarations d'inaptitude se soldent par un licenciement.

Les opérateurs, généraliste ou spécialisés, du service public de l'emploi contribuent chacun pour le public qui le concerne à développer ces progrès.

Créé par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, Pôle emploi est l'opérateur public de référence du marché de l'emploi. Il accueille informe, oriente de plus en plus conjointement avec les opérateurs spécialisés, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et accompagne directement 73 % d'entre elles. Pôle emploi prospecte le marché du travail, développe une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procède à la collecte des offres d'emploi, aide et conseille les entreprises dans leur recrutement, assure la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi, et participe activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

---

[2] Taux d'emploi direct en ETP, source DARES.

[3] Les DEBOE cumulent en outre certaines difficultés au regard de l'ensemble des demandeurs d'emploi : ils sont plus âgés (la part des 50 ans et plus étant respectivement de 48% et 24%), leur niveau de formation est moindre (la part des demandeurs d'emploi de niveau de formation inférieur au CAP-BEP étant respectivement de 26% et 17%) et sont confrontés à d'autres difficultés, périphériques à la question de l'accès à l'emploi (logement, surendettement, isolement social, addictions).

[4] 19% contre 10%, DARES

[5] 8,4% de la part des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A,B,C en 2016 contre 7,4% en 2010

[6] Fin 2016, 801jours contre 586 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi

[7] Fin 2016, la part des chômeurs de longue durée supérieure à un an étant respectivement de 56% et 44%, celle des chômeurs de très longue durée supérieure à deux ans de 36% et de 25%.

[8] Le taux de retour à l'emploi à 12 mois des DEBOE est de 22,8% contre 51% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, le taux de sortie des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi de ce public étant lui aussi très inférieur (1,6% en 2014 contre 3,6%).

document de travail

Le réseau Cap-emploi accompagne environ 23% des DEBOETH. La performance du réseau des 98 Cap emploi, fédéré et organisé de manière assez homogène à l'échelle départementale a gagné en lisibilité : objectifs largement atteints en matière d'entrée en formation, proportion importante de retours à l'emploi « durable » (46% de CDD d'une durée supérieure à 12 mois), capacité à appréhender les multiples situations liées au handicap en mobilisant les ressources offertes et/ou co-construites avec l'Agefiph et le FIPHFP dont les interventions complémentaires aux politiques et dispositifs de droit commun comportent essentiellement la mise à disposition de prestations et aides financières et l'animation de politiques visant à articuler les actions des nombreuses parties prenantes au travers de conventions et accords de partenariat. Le réseau des Cap emploi développe une solide offre de service au bénéfice des personnes en situation de handicap et des entreprises et, s'inscrit dans le partenariat institutionnel local. Son professionnalisme est reconnu et apprécié, 71% des personnes accompagnées par les équipes des Cap emploi se déclarant satisfaites ou assez satisfaites de la prestation offerte (enquête Pôle emploi)[9] .

Par ailleurs, le partenariat entre Pôle emploi et Cap emploi, en s'appuyant sur la mise en œuvre d'un accord cadre et de contrats locaux de coopération a gagné en efficience notamment en passant d'une délégation de « capacité » à une délégation de « spécialité », illustrant ainsi une volonté de dépasser une logique de co-traitance basée jusqu'alors et principalement sur des critères administratifs et quantitatifs. L'orientation des personnes en situation de handicap a ainsi progressé : informations collectives, commissions locales de formation, consolidation du rôle du référent travailleur handicapé. Cependant, la question des modalités d'orientation, le ciblage de l'accompagnement des Cap emploi sur les situations les plus difficiles, notamment du point de vue du handicap, et la définition de leurs modalités de diagnostic sont des pistes de travail structurantes pour la construction de la future offre de service.

Le réseau des 439 Missions Locales présidées par les élus locaux, est membre du Service Public de l'Emploi et couvre le territoire national, métropolitain et ultramarin. Il est au contact chaque année de plus de 1,4 million de jeunes âgés de 16 à 25 ans.

Les Missions Locales les accompagnent dans leurs parcours vers l'emploi et l'autonomie, avec la prise en compte globale de leurs besoins, en mobilisant les ressources et les partenaires de leur territoire, dont les entreprises. Les Missions Locales ont une attention particulière à la prise en compte des jeunes en situation de handicap, reconnue ou en cours. Près de 30 000 d'entre eux ont une RQTH, pour lesquels plus de 26 000 mesures d'insertion professionnelle ou de formation ont été mobilisées, dans le cadre du droit à l'accompagnement.

Les Missions Locales développent également une offre de service auprès des entreprises en partenariat avec de nombreux acteurs, de l'emploi dont les Cap emploi et les agences de Pôle emploi, dans le cadre du partenariat renforcé.

[9] Evaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée, Isabelle Rougier, Bénédicte Legrand-Jung, IGAS, mai 2017.

document de travail

La bonne articulation, complémentarité et synergie de ces trois réseaux en lien avec tous les acteurs qui contribuent à la sécurisation des parcours professionnel des personnes en situation de handicap est essentielle.

Dans son bilan de la convention, l'IGAS souligne que la convention multipartite a réellement impulsé une mobilisation des acteurs en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment au niveau territorial, permis une amélioration sensible du partenariat Pôle emploi/Cap emploi ainsi qu'un développement des actions de prévention de désinsertion professionnelle. En revanche, l'IGAS relève l'absence d'acteurs institutionnels importants dans la déclinaison de la convention ainsi que son aspect trop technique et une animation nationale insuffisante en direction des territoires. De même, elle souligne, un accès aux dispositifs de droit commun hétérogène, des initiatives variables et la persistance d'un cloisonnement avec les dispositifs spécifiques. Elle relève également que la convergence des systèmes d'information des signataires n'a pas abouti et que les tableaux de bords indispensables au pilotage de cette politique prioritaire n'étaient toujours pas disponibles. Enfin, les rapporteurs préconisent un élargissement du champ de la convention avec de nouveaux acteurs pour notamment mieux considérer l'entièreté de la chaine d'accès à l'emploi ainsi que son organisation autour des axes arrêtés dans la précédente, et leur déclinaison en une dizaine d'objectifs stratégiques.

En accord avec la priorité réaffirmée par le nouveau gouvernement lors du conseil des ministres du 7 juin 2007, l'approfondissement des synergies des acteurs en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap se révèle indispensable et doit s'appuyer sur des objectifs ambitieux de résultats partagés.

La nouvelle convention multipartite constitue le cadre commun d'action des acteurs institutionnels signataires.

document de travail

Vu la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées ratifiée par la France le 18 février 2010,

Vu la « stratégie Europe 2020 » de l'Union européenne, complétée par « la stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées »,

Vu la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,

Vu la loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,

Vu la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

Vu l'article L 5214-1B du code du travail,

Vu l'avis du Conseil national pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles du…,

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées du …,

Considérant :

- la volonté de l'ensemble des parties de se mobiliser conjointement afin d'assurer l'effectivité de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap par une meilleure articulation, et complémentarité de leur intervention et ceci quels que soient les statuts des personnes en situation de handicap ;
- l'enjeu essentiel de la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap dans les politiques publiques de droit commun afin de mobiliser les moyens spécifiques en appui et en complémentarité , et pour se faire de se doter d'indicateurs de suivi genrés systématiques et pertinents ;
- la nécessité de mieux articuler les interventions des acteurs de la santé, du social, du médico-social avec celles des acteurs en charge de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'accompagnement vers et dans l'emploi ;
- la nécessité d'arrêter des objectifs stratégiques conjoints pluriannuels qui constitueront pour les signataires une référence dans l'engagement de leurs contractualisations spécifiques bilatérales ou multilatérales pour la mise en œuvre de la politique d'insertion et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap ;

Ministère du travail

- la nécessité de rapprocher, tout en reconnaissant les spécificités du secteur public, les démarches d'accompagnement des personnes en situation de handicap du secteur privé ou du secteur public ;
- le rôle des conseils départementaux dans le fonctionnement des MDPH et la mise en œuvre de leurs compétences générales en matière sociale ;
- l'enjeu essentiel de la bonne mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap en tous points du territoire national et ses corollaires que sont la qualité du pilotage des actions conjointes, la capitalisation, l'échange et la diffusion des bonnes pratiques ;
- la pertinence des objectifs généraux de la précédente convention de novembre 2013 : faciliter la construction de parcours d'accès à l'emploi, mobiliser toutes les offres de la formation professionnelle, renforcer la sensibilisation des employeurs, conforter les actions ciblées de maintien en emploi pour tous, optimiser les échanges d'informations entre les acteurs ;
- La mise en œuvre du droit au Conseil en évolution professionnelle et au Compte personnel d'activité dont le compte personnel de formation pour les personnes en situation de handicap.

Prenant en compte l'enjeu de rendre plus lisible et plus efficient le schéma organisationnel des diverses composantes concourant, avec les employeurs privés et publics, à la politique publique d'emploi des personnes en situation de handicap, les signataires ci-après s'engagent mutuellement par la présente convention :

- L'Etat via la ministre du Travail, la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des Personnes Handicapées et le ministre de l'action et des comptes publics,
- Pôle emploi,
- L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph),
- Le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
- La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA),
- Régions de France,
- L'Assemblée des Départements de France (ADF),
- La Caisse Nationale d'Assurance maladie des Travailleurs salariés (CNAMTS),
- La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA),
- Le Régime social des indépendants (RSI)
- Le Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de placement spécialisés (CHEOPS),
- L'Union Nationale des Missions Locales (UNML),

Lorsqu'ils sont concernés dans leur totalité, ils sont nommés ci-après « les signataires », et quand seule une partie d'entre eux est concernée, ils sont nommés « les parties concernées ».

Ils conviennent de ce qui suit :

Section liminaire : engagements généraux

Article premier : Les signataires s'engagent à :

- Définir en commun des objectifs de résultats pluriannuels ambitieux qui seront annexés à la présente et déclinés en objectifs intermédiaires dans les plans annuels
- Prendre en compte systématiquement dans toutes les politiques dont ils ont la charge les besoins et les projets de vie des personnes en situation de handicap notamment en mobilisant les prestations et dispositifs dont ils ont la responsabilité et en favorisant, en tant que de besoin, leur adaptation et leur articulation avec les dispositifs spécifiques ;
- Rendre compte de cette mobilisation en produisant, pour toutes les prestations, services, dispositifs les indicateurs permettant de mesurer la prise en compte des personnes en situation de handicap ;
- Participer au plus haut niveau aux instances de pilotage de la présente et à veiller à la participation de leurs correspondants territoriaux aux instances de pilotage locales ;
- Mandater les personnes ayant compétence pour participer au comité technique et groupes de travail mis en place ;
- Informer les membres du comité de pilotage des projets de textes, de conventions et projets de mesures ayant un lien direct avec les objectifs de cette convention et à veiller à la déclinaison de ce principe au niveau territorial ;
- Veiller à ce que dans tous les territoires les engagements de la présente soient mis en œuvre par leurs services ou sensibiliser les acteurs qu'ils représentent à cette nécessité ;
- Collaborer au suivi de la bonne exécution de la présente et aux évaluations qu'ils décideront ensemble.

Section 1 : Faciliter la construction, la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi et leur mise en œuvre

Article 2 : les signataires et parties à la présente constatent que les parcours professionnels demeurent encore insuffisamment fluides Au-delà de la conditionnalité du bénéfice de certaines prestations ou du suivi des personnes liée à leur statut (salarié, demandeur d'emploi, autres), des obstacles perdurent qui sont inhérents au fait que des besoins sont encore peu ou mal couverts - comme la capacité de diagnostic, et l'articulation et la complémentarité des dispositifs - et que des solutions innovantes restent à développer. Dans l'objectif de renforcer la sécurisation des parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ils décident de :

a) poursuivre l'optimisation de leur coopération avec et au sein des MDPH et à cette fin suivront avec attention la mise en œuvre et le bilan de la convention SPE/MDPH ;
b) veiller à la bonne mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle et à la bonne coordination des acteurs concernés ;
c) définir un schéma cible du circuit d'orientation et d'accompagnement des personnes handicapées et élaborer un référentiel d'accompagnement spécialisé. Ce travail permettra de mieux estimer les besoins nécessaires et d'affiner les critères d'orientation de Pôle emploi vers les organismes de placement spécialisés. Il contribuera à identifier les points d'articulation à mettre en œuvre pour assurer une prise en compte la plus complète possible des besoins d'accompagnement des publics concernés ;

document de travail

d) renforcer l'expertise des organismes de placement dans l'accompagnement des publics les plus éloignés du marché du travail et au regard de leur handicap et les inciter à développer leurs partenariat avec le secteur de la réadaptation professionnelle et le secteur médico-social, afin d'améliorer la prise en charge des publics qui leur sont orientés ;

e) créer les conditions d'un meilleur accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de handicap (mesure issue du Comité interministériel du handicap du 2 décembre 2016). Il s'agit notamment d'organiser des partenariats afin d'assurer le meilleur repérage et la reconnaissance administrative des jeunes en situation de handicap et d'optimiser les passages de relais entre l'Education nationale/l'Enseignement supérieur, l'éducation spécialisée, les organismes de placement spécialisés, Pôle emploi et de renforcer les coopérations entre les membres du service public de l'emploi (SPE) sur le public des jeunes de moins de 26 ans en situation de handicap ;

f) déployer activement et coordonner la mise en œuvre des dispositifs d'emploi accompagné pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes handicapé introduits dans le code du travail par l'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel. Ces dispositifs permettent de mobiliser un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur qu'il soit public ou privé. Les parties s'engagent également à assurer le suivi et l'évaluation conjointe du déploiement de ces dispositifs.

g) renforcer le pilotage de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées par le service public de l'emploi, et développer la capacité à prendre en compte les demandeurs d'emploi handicapés dans les politiques de l'emploi.

Section 2 : Renforcer l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées en mobilisant toutes les offres de la formation professionnelle

Article 3 : les signataires s'engagent à impulser et appuyer la mise en place des plans régionaux d'accès à l'emploi et à la qualification, et, dans ce cadre, à articuler l'offre de formation de droit commun avec l'offre spécifique des centres de rééducation professionnelle (CRP) mise en place par les agences régionales de santé (ARS), de certaines Régions, l'Agefiph et le FIPHFP qui interviennent en complémentarité du droit commun. A cette fin, ils mobilisent leurs réseaux territoriaux pour engager les travaux correspondants au sein des CREFOP.

Article 4 : ils s'engagent à faire progresser la part des personnes en situation de handicap dans les dispositifs de droit commun en mobilisant, si nécessaire, les outils de compensation en amont et en cours de formation et en adoptant une démarche et des moyens opérationnels. Ils s'engagent également à capitaliser les démarches déjà engagées sur le territoire afin d'améliorer la capacité à repérer les besoins de formation et les conditions de réussite (enquêtes sur le devenir des personnes handicapées post formation, chartes de progrès…)

document de travail

Section 3 : Amplifier l'action cordonnée en faveur du maintien en emploi, pour tous (salariés, non salariés et employeurs)

Article 5: sur la base des résultats encourageants des actions réalisées notamment dans le cadre de la convention 2013-2016, et en articulation avec l'objectif opérationnel n° 5 du plan santé au travail pour 2016-2020, les parties concernées ont pour objectif commun de renforcer la sécurisation des parcours individuels des travailleurs en risque de désinsertion professionnelle, notamment grâce à un meilleur accompagnement des travailleurs et des entreprises et une lisibilité accrue de l'offre. A cette fin, ils s'engagent à :

a) favoriser la généralisation sur l'ensemble des territoires des cellules de coordination pour la prévention de la désinsertion professionnelle(PDP) développées par chacun des régimes de sécurité sociale ;
b) proposer un cadre commun de référence permettant de consolider les coordinations interinstitutionnelles, en particulier entre ces cellules, les services de santé au travail dont la mission est à cet égard renforcée à l'issue de leur récente réforme, les opérateurs spécialisés en s'appuyant sur l'implication des DIRECCTE (dans le cadre des PRITH et des PRST) et d'autres professionnels de santé;
c) appuyer ce renforcement de la coordination par une poursuite des travaux au niveau national, qui comprendront notamment un examen des freins législatifs et réglementaires au maintien, une animation commune, et une action en faveur de l'amélioration de la lisibilité de l'offre d'accompagnement, en menant notamment une réflexion sur l'élaboration d'un cadre commun de référence des coordinations interinstitutionnelles ; et une analyse de manière approfondie de la complémentarité des missions des acteurs, en particulier les Services de santé au travail, les cellules PDP des organismes de Sécurité sociale et les organismes de placement spécialisés financés par l'Agefiph et le FIPHFP ;

d) associer les acteurs de la fonction publique au développement de chacune de ces démarches.
e) poursuivre la réflexion nationale sur la sécurisation des parcours pour des personnes en arrêt de travail en risque de désinsertion professionnelle dont le parcours se heurte à un changement de statut et développer le lien avec les dispositifs de la formation professionnelle de droit commun et spécifiques
f) accompagner la mise en œuvre de l'article 101 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui confie aux opérateurs de placement spécialisés le maintien dans l'emploi afin de garantir une offre de qualité aux entreprises et aux personnes handicapées et de permettre une sécurisation des parcours professionnels de façon à prévenir les ruptures dans le parcours et gérer les transitions professionnelles ;

Section 4 : Mobiliser les employeurs publics et privés

Article 6 : les parties concernées poursuivront leur mobilisation conjointe ou articulée des partenaires sociaux et plus généralement du monde économique et social aux niveaux national et territorial :

document de travail

a) afin de poursuivre la progression de la part des entreprises couvertes par un accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
b) afin de développer les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) et l'accès aux plans de formation dans les entreprises, les mesures en faveur de l'apprentissage dans les fonctions publiques ainsi qu'aux bilans de compétences pour les personnes en situation de handicap ou en risque de désinsertion professionnelle, y compris dans le secteur protégé.
c) De porter leurs efforts conjoints d'information et de conseil particulièrement en faveur des TPE-PME.

Article 7 : les parties concernées s'engagent aux côtés du secteur adapté pour l'accompagner dans le déploiement de son plan volontaire de créations d'emplois de salariés en situation de handicap conformément aux termes du contrat de développement responsable et performant signé le 9 mars 2017.

Section 5 : optimiser les échanges d'informations, installer l'interconnexion des systèmes d'information

Article 8 : les obstacles identifiés en 2013 pour la mise en place d'une interconnexion des systèmes d'information conformément au décret du 15 mai 2007 portant création d'un traitement automatisé des données à caractère personnel et des processus d'échange d'informations persistent.

Les parties concernées s'engagent à :

a) prioritairement, et avant le terme de la présente, rendre opérationnel la transmission numérique systématique sécurisée à pôle-emploi des décisions de la MDPH portant sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, d'orientation professionnelle et la durée de validité de ces décisions. Ce chantier est piloté par la CNSA, dans le cadre des compétences qui lui sont attribuées par l'article 70 de la loi du 28 décembre 2015
b) initier les travaux permettant l'interconnexion et le partage des informations utiles entre les opérateurs de placement.

Article 9 : les signataires rendront opérationnel le premier tableau de bord national des indicateurs synthétiques avant la fin de l'année 2017 et fourniront sa déclinaison régionale aux acteurs territoriaux. Ils produiront ensuite un nouveau tableau de bord permettant d'embarquer des indicateurs de qualité de service et de performance globale en cours de convention.

Section 6 : gouvernance nationale et territoriale

Article 10 : chaque année, le comité de pilotage national rassemblant les directeurs généraux et les représentants des signataires examine le compte-rendu d'exécution du plan en cours et arrête le plan de l'année suivante. Un bilan à mi-parcours est présenté au CNCPH et au CNEFOP. Le Comité de pilotage examine également les projets de conventions et/ou de déclinaisons relatifs à la politique d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le premier plan annuel et les indicateurs de pilotage et d'impact des actions opérationnelles seront annexés à la présente convention. Le comité de pilotage national se réunit au moins une fois par an.

document de travail

Article 11 : le comité technique national, composé de tous les acteurs intéressés par la mise en œuvre de la présente:

a) assure le suivi de la mise en œuvre du plan annuel,
b) pilote les groupes de travail thématiques,
c) prépare le bilan d'exécution,
d) élabore le projet de plan d'action de l'année suivante,
e) propose toute action de capitalisation, de valorisation et de diffusion des bonnes pratiques territoriales.

Ses propositions sont soumises à la validation du comité de pilotage. Il se réunit au moins une fois par an.

Le comité technique est placé auprès de la DGEFP.

Article 12 : au niveau régional, le PRITH constitue le cadre de référence de déclinaison de la convention nationale et de concertation pour toutes les actions partenariales dédiées à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est articulé de manière efficiente avec le Handipacte territorial porté par le FIPHFP et le plan régional « santé au travail » et structuré de manière à capitaliser les initiatives positives prises dans les anciennes régions et dans le cadre des anciens PRITH.

Selon les contextes régionaux le PRITH est soit élaboré et suivi au sein du CREFOP, soit il présenté à celui-ci au moins une fois par an.

Article 13 : le comité de pilotage du PRITH associe les représentants territoriaux des signataires de la présente. Il intègre également les acteurs régionaux qui participent aux actions spécifiques à certaines régions. Il assure à la fois le pilotage régional mais aussi l'appui à la mise en œuvre opérationnelle auprès notamment des acteurs départementaux et infra départementaux, selon un programme approuvé par le comité de pilotage en lien étroit avec l'unité territoriale de la DIRECCTE. Il peut se faire assister le cas échéant d'une coordination technique.

Article 14 : formation des acteurs

Les signataires donneront des instructions à leurs réseaux afin que dans le cadre des PRITH l'ensemble des acteurs définissent un plan d'action commun. Les signataires, chacune en ce qui les concerne et conjointement, organisent la montée en compétence de leur réseau.

Section 7 : Dispositions diverses

Article 15 : Traitement des données à caractère personnel

Les parties reconnaissent que les données nominatives relatives qui peuvent être utilisées dans le cadre de la présente convention sont des données à caractère personnel au sens de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. A cet égard, les parties garantissent le respect de toutes les obligations découlant de la réglementation relative au

document de travail

traitement de données à caractère personnel.

Article 16 : Propriété intellectuelle

L'ensemble des droits de propriété intellectuelle apportés par chacune des parties pour les besoins de la présente convention restera leur entière propriété.

Cette convention ne pourra jamais avoir pour effet de créer un quelconque droit de propriété au profit de l'une des parties, sur les éléments appartenant à l'une d'entre elles.

Chaque Partie consent à l'autre un simple droit d'utilisation pour tout élément de propriété intellectuelle lui appartenant qui serait strictement nécessaire à l'exécution de la présente convention. Les parties s'engagent à ne pas porter atteinte aux droits de propriété intellectuelle afférents à leur marque respective et s'interdisent notamment tout propos ou comportement de nature à nuire à l'image ou à la renommée de leur organisme.

En outre, à l'extinction de la présente Convention, les parties s'engagent à cesser tout usage des marques susvisées, sauf accord contraire écrit.

Article 17 : la présente convention est conclue pour une durée de trois ans. Au terme de cette durée, après en avoir réalisé un bilan conjoint, le comité de pilotage définira les priorités pour servir de base à une nouvelle contractualisation.

document de travail