

**Convention nationale pluriannuelle multipartite**

**D'objectifs et de moyens**

**Pour l'emploi des travailleurs handicapés.**

## Préambule

La loi Handicap du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » porte l'ambition que celles-ci prennent toute leur place dans la société, par une série de dispositions d'ordre transversal, notamment en matière de compensation, d'accessibilité des locaux, d'emploi, d'accès à la citoyenneté.

L'accès au droit commun est le marqueur de cette « grande loi » : « *Il s'agit d'organiser de manière systématique l'accès des personnes handicapées au droit commun, d'adapter celui-ci ou de le compléter par des dispositifs spécifiques afin de garantir, en toutes circonstances, une réelle égalité d'accès aux soins, au logement, à l'école, à la formation, à l'emploi et de reconnaître ainsi la pleine citoyenneté des personnes handicapées*<sup>1</sup>. ».

En 2010, au sein du secteur privé dans les établissements de 20 salariés ou plus assujettis, 336 900 personnes bénéficient de l'OETH<sup>2</sup> soit une évolution de 49 % depuis 2006<sup>3</sup>. Le secteur public emploie quant à lui 187 200 travailleurs handicapés relevant de l'OETH au 1<sup>er</sup> janvier 2010 (+6,5 % sur un an).

Au regard des difficultés que rencontrent les travailleurs handicapés sur le marché du travail, de leurs caractéristiques particulières (plus âgés, plus exposés, du fait de leur handicap, et moins qualifiés) et de l'allongement de la vie professionnelle, les parties signataires partagent cette analyse qu'agir également pour le maintien dans l'emploi est un enjeu majeur pour les entreprises et pour les personnes concernées.

Au 30 septembre 2012, 358 965 DEFM BOETH<sup>4</sup> sont inscrits à Pôle emploi. Ils représentent 7,4 % du total des inscrits.

Malgré les efforts significatifs réalisés par les employeurs privés et publics, la dégradation de la situation du marché de l'emploi touche de plein fouet les travailleurs handicapés. Dans un contexte économique particulièrement difficile, la hausse annuelle du nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH est supérieure à celle du tout public (plus 17% sur un an à périmètre constant c'est-à-dire hors bénéficiaires AAH<sup>5</sup>) pour le 7<sup>ème</sup> trimestre consécutif.

Ce constat traduit une dégradation de la situation des personnes handicapées vis-à-vis du marché du travail. La progression est particulièrement forte pour les TH âgés de 50 ans et plus (+31% sur un an) qui représentent plus de 40 % des demandeurs d'emploi handicapés. Par ailleurs :

- l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage a augmenté avec la crise économique : plus de 30 % des demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à Pôle emploi depuis plus de 2 ans contre 20 % de l'ensemble des inscrits.
- 77 % des demandeurs d'emploi handicapés possèdent un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP<sup>6</sup> (contre 57 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les signataires s'accordent pour conjuguer leur action afin de sécuriser les parcours d'accès à l'emploi durable des travailleurs handicapés. Ils développent leur partenariat pour favoriser et amplifier le plein accès aux dispositifs de droit commun, accompagné, adapté, et complété en tant que de besoin.

---

<sup>1</sup> Extrait du dossier parlementaire de présentation du projet ayant conduit à la loi du 11 février 2005.

<sup>2</sup> OETH : Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

<sup>3</sup> Cette évolution doit toutefois être prise avec prudence car selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques " Le nombre et les caractéristiques des bénéficiaires de 2009 et 2010 ne peuvent être directement rapprochés de ceux des années antérieures en raison des modifications législatives de 2008" (« DARES Analyses », n°79, novembre 2012).

<sup>4</sup> DEFM BOETH : Demandeurs d'emploi en fin de mois bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés.

<sup>5</sup> AAH : Allocation aux adultes handicapés.

<sup>6</sup> CAP/BEP : Certificat d'aptitude professionnelle et Brevet d'enseignement professionnel.

Sans oublier que l'enjeu de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ne peut être dissocié de la mise en accessibilité de leur environnement.

Se référant à l'article L 5214-1 B du code du travail et 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 handicapées, les signataires ci après s'engagent mutuellement par la présente convention :

- L'Etat, via la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) et la Direction Générale du Travail (DGT),
- Pôle emploi,
- L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph),
- Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).
- La Caisse Nationale pour la Solidarité et l'Autonomie (CNSA),
- L'Association des Régions de France (ARF),
- La Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS),
- La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA),

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 ».

#### Article 1. Objectifs généraux de la convention

La présente convention a pour objet de mobiliser les politiques et dispositifs de droit commun en articulation avec les dispositifs spécifiques dédiés aux personnes handicapées, et d'accentuer la synergie entre les acteurs au service des objectifs suivants :

- Faciliter la construction et la mise en œuvre individualisée de parcours d'insertion professionnelle pour les travailleurs handicapés ;
- Mobiliser toutes les ressources de la formation professionnelle ;
- Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs approches de l'emploi des travailleurs handicapés relevant de la négociation collective ;
- Mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées de maintien en emploi des bénéficiaires de la présente convention.

Ces orientations sont développées dans quatre sections thématiques, auxquelles s'ajoutent une section relative à l'optimisation des échanges d'informations entre les acteurs et une section définissant le pilotage de la mise en œuvre de la convention, ses conditions de suivi et de déclinaison territoriale.

#### Article 2. Bénéficiaires de la convention

Les bénéficiaires de la présente convention sont :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévus à l'article L.5212-13 du code du travail, pour les employeurs du secteur privé, et des articles 2 et 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006, pour les employeurs du secteur public ;
- les personnes ayant engagé une démarche en vue d'obtenir un des titres de bénéficiaire prévus dans les textes précités.

## **Section 1 : Faciliter la construction de parcours d'accès à l'emploi**

### **Article 3. Egalité d'accès aux services de Pôle emploi**

Un objectif essentiel de la convention est que les travailleurs handicapés bénéficient d'une égalité de traitement et de suivi par Pôle emploi en matière d'accès à l'emploi et par rapport au public non handicapé.

A cette fin, les 5 indicateurs majeurs de résultats résultant de la convention tripartite conclue entre Pôle emploi, l'Unedic et l'Etat feront l'objet au cours de l'année 2014 pour les résultats mesurables en 2013, d'une analyse et d'une présentation spécifique faisant apparaître les résultats obtenus pour les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en relation avec le poids des demandeurs d'emploi handicapés dans la demande globale.

Ces indicateurs sont les suivants :

- Taux de sortie vers l'emploi durable
- Taux de sortie vers l'emploi durable des demandeurs d'emploi de longue durée
- Part de demandeurs d'emploi encore inscrits sur les listes de PE 12 mois après leur inscription
- Taux de sortie vers l'emploi durable 6 mois après toute formation prescrite par Pôle emploi.
- Taux de satisfaction des offres avec pré sélection par MER+<sup>7</sup>

### **Article 4. Orientation des personnes handicapées par Pôle emploi vers les Cap emploi**

Pôle emploi est l'opérateur pivot de l'accompagnement d'un parcours vers l'emploi, qu'il le réalise lui-même ou qu'il le délègue à un cotraitant. S'agissant des personnes handicapées, les demandeurs d'emploi qui ont besoin, du fait de leur handicap, d'un accompagnement spécialisé dans leur recherche d'emploi sont orientés vers un accompagnement par les Cap emploi, dans la limite des volumes fixés par la convention mentionnée à l'article 5.

Toutes les prises en charge d'un accompagnement spécialisé des personnes handicapées inscrites ou souhaitant s'inscrire comme demandeurs d'emploi et orientés vers le marché du travail par la CDAPH<sup>8</sup>, doivent être prononcées ou validées par Pôle emploi.

### **Article 5. Partenariat renforcé entre Pôle emploi et les Cap emploi**

La convention nationale de collaboration entre Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et l'Etat est annexée à la présente convention.

Les dispositions relatives au partenariat renforcé entre Pôle emploi et les Cap emploi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, seront déterminées sur la base d'un programme de travail élaboré par Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et l'Etat et feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

En lien avec les travaux sur l'architecture du cadre conventionnel, les partenaires concernés travailleront particulièrement sur les critères d'orientation vers les Cap emploi, les modalités de régulation des flux orientés, les délais de démarrage de l'accompagnement par les Cap emploi, et les critères d'arbitrage en cas de risque de saturation des capacités d'accompagnement de l'opérateur spécialisé.

### **Article 6. Apport méthodologique sur les critères d'orientation**

Afin d'alimenter le programme de travail mentionné à l'article 5, une analyse sera réalisée sur les flux et critères d'orientation vers les Cap emploi dans quelques sites ou régions tests sur une durée minimale de douze mois, selon des modalités déterminées par l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et la CNSA. Des représentants des MDPH<sup>9</sup> et des responsables de terrain des Cap emploi y seront associés.

---

<sup>7</sup> MER+ : Mise en relation positive.

<sup>8</sup> CDAPH : Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

<sup>9</sup> MDPH : Maison départementale des personnes handicapées.

Cette analyse devrait permettre de construire des outils méthodologiques, notamment un référentiel sur l'accompagnement spécialisé, à soumettre au comité de pilotage prévu à l'article 37 de la présente convention avant le premier octobre 2014.

#### Article 7. Echanges d'informations avec les MDPH

Les MDPH peuvent faire parvenir à Pôle emploi, en sus des informations qu'elles sont réglementairement tenues de lui transmettre, la préconisation d'une orientation vers un Cap emploi, selon des modalités définies avec Pôle emploi.

Les Sameth<sup>10</sup> peuvent également, en cas de licenciement pour inaptitude, transmettre aux MDPH ce type de préconisations, selon les modalités qu'ils auront conjointement définies.

S'agissant des personnes handicapées non inscrites comme demandeurs d'emploi et souhaitant le rester, les MDPH peuvent leur conseiller de s'adresser au Cap emploi de leur territoire si elles souhaitent rechercher un emploi en milieu ordinaire de travail et qu'elles ont besoin d'un accompagnement spécialisé.

#### Article 8. Prescription des prestations et aides Agefiph

Afin de permettre à l'ensemble des demandeurs d'emploi de bénéficier de la diversité des réponses aux besoins liés à leurs parcours d'insertion professionnelle, les prestations et les aides de l'offre d'interventions de l'Agefiph, relatives aux parcours vers l'emploi et à l'accès à l'emploi, peuvent être prescrites par Pôle emploi et les missions locales. Certaines de ces prestations, notamment les formations, sont cofinancées par le FIPHFP, conformément aux termes de la convention FIPHFP/Agefiph 2011/2013.

Dans chaque région, des actions d'information et de formation des conseillers de Pôle emploi et des missions locales sur cette offre d'interventions sont mises en place par les Délégations régionales de l'Agefiph, selon des modalités qui sont conjointement définies.

#### Article 9. Suivi des mesures publiques d'accès à l'emploi des TH

A l'initiative des DIRECCTE<sup>11</sup> sont régulièrement organisées, selon une périodicité au moins annuelle, des réunions du service public régional, départemental et local de l'emploi, portant sur le suivi des mesures publiques d'accès à l'emploi des travailleurs handicapés et la mobilisation à cet effet des moyens de l'Etat, de ses opérateurs et des collectivités publiques. Ces réunions sont alors ouvertes à l'ensemble des partenaires de la présente convention ainsi qu'aux MDPH et aux Cap emploi.

#### Article 10. Analyse des parcours d'insertion professionnelle

Les parties concernées développeront d'ici au terme de la convention, une meilleure connaissance des parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées, en commençant par les étapes charnières et les ruptures d'âge : sorties du système éducatif, général ou spécialisé ; situation des travailleurs handicapés vieillissant, chômage de longue durée...

Le comité de pilotage visé à l'article 37 définira au plus tard 6 mois après la signature de la présente convention un programme de travail sur ce thème. L'Etat veillera à une inscription de ces objectifs dans la programmation des travaux d'études des services et opérateurs concernés, principalement la DARES et la DREES<sup>12</sup>.

Ces analyses permettront d'alimenter des programmes d'action régionaux ou locaux dans le cadre des PRITH<sup>13</sup>, en matière d'accès à l'emploi et de formation.

---

<sup>10</sup> Sameth : Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

<sup>11</sup> DIRECCTE : directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou DIECCTE dans les régions et départements d'outre-mer.

<sup>12</sup> DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

<sup>13</sup> PRITH : Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés.

## **Section 2 : Mobiliser toutes les offres de formation professionnelle, levier principal tant de l'insertion durable que du maintien en emploi**

### Article 11. Egalité d'accès à la formation professionnelle de droit commun

Prenant en compte le fait qu'au 30 septembre 2012 près de 360 000 demandeurs d'emploi handicapés sont inscrits à Pôle emploi, dont environ 53% sont DELD<sup>14</sup> et 77% ont un niveau de formation V<sup>15</sup> ou inférieur, 42% ont 50 ans et plus, tandis qu'est préoccupante la situation des jeunes handicapés dont les besoins de formation sont mal repérés ou mal identifiés, les parties concernées partagent l'objectif d'accroître sur la période de la convention le volume de travailleurs handicapés accédant à l'offre de formation de droit commun (conseil régional et Pôle emploi)

Dans ce cadre, les parties concernées s'accordent, dans chaque région, sur un objectif cible de cohérence avec la part des DEBOE de niveaux VI<sup>16</sup> et V dans la DEFM de mêmes niveaux de formation.

### Article 12. Objectifs régionaux partagés, CCREFP

Afin de coordonner les enjeux de la politique de formation des travailleurs handicapés avec les orientations générales de la politique de formation de droit commun (tous les dispositifs à la main du conseil régional dont l'apprentissage, Pôle emploi, ainsi que ceux en gestion paritaire), les parties concernées conviennent de les intégrer dans une commission dédiée au handicap, au sein des comités consultatifs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), afin d'élaborer un état des lieux et des objectifs régionaux partagés.

### Article 13. Inclusion dans le contrat de plan régional

Cette inclusion a vocation à apparaître parmi les objectifs stratégiques du contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP). L'Etat y veillera dans le cadre de ses relations contractuelles avec les régions. A titre transitoire, un avenant sera établi aux actuels CPRDFP déjà signés qui ne contiendraient pas de dispositions dédiées aux travailleurs handicapés.

Le plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH), constitue le cadre de déclinaison de ces objectifs.

Par ailleurs, pour individualiser les processus de formations et la continuité des parcours, dans le cadre de concertation convenu entre les financeurs, sera renforcée l'articulation complémentaire des différentes offres, en particulier celles relatives aux actions de remobilisation, de remise à niveau et de pré-qualification.

### Article 14. Accessibilité de l'offre de formation de droit commun

Du point de vue de l'offre de formation de droit commun, les parties concernées s'accordent pour conjuguer leurs efforts, sur toute la durée de la convention, afin d'adapter et renforcer sa qualité de réponse aux besoins des travailleurs handicapés.

A cet effet, ils intégreront dans la commande publique les conditions d'adaptation des formations sous statut de stagiaire :

- pour rendre effectives les dispositions réglementaires (2006) d'accessibilité pédagogique,
- lorsque l'optimisation des ressources est avérée (après évaluation des expérimentations), les parties privilégieront dans la commande publique la complémentarité des dispositifs du droit commun de formation (plateaux techniques et expertises) et du spécialisé (accompagnement médico-social).

<sup>14</sup> DELD : Demandeurs d'emploi de longue durée.

<sup>15</sup> Niveau V : sorties de l'année terminale de second cycle court (CAP – BEP) et des classes de second cycle long avant la terminale.

<sup>16</sup> Niveau VI : sorties du 1er cycle du second degré, des formations préprofessionnelles (CEP - Certificat d'éducation professionnelle, ou Classes de Transition (CPPN, CPA) et des quatre premières années de sections d'éducation spéciale des collèges ou établissements autonomes (SES, SEGPA et EREA)).

## Article 15 Amélioration de l'information statistique

Afin de suivre l'évolution de l'effort de formation des TH, les parties concernées partagent l'objectif stratégique de résorber, sur la durée de la convention, l'important déficit en indicateurs d'identification des travailleurs handicapés dans les données des formations professionnelles de droit commun. La mobilisation de ces données est prioritaire, qu'elles concernent les demandeurs d'emploi ou la formation professionnelle continue des salariés.

## Article 16. Indicateurs annuels de suivi de la formation professionnelle

Seront produits chaque année, à partir de 2015 pour l'exercice 2013, des indicateurs sur la dépense publique de formation professionnelle des travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi, rapporté au poids de cette population dans l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi. Ils intégreront l'ensemble des formations professionnelles de droit commun inscrites dans les CPRDFP, les formations spécifiques, l'apprentissage et les centres de rééducation professionnelle (CRP). Seront également associées des données sur les volumes des formations suivies (heures stagiaires ou jours stagiaires) par catégories de financeurs.

## Article 17. Indicateurs territoriaux de la formation professionnelle

Au cours de l'année 2013, en s'appuyant sur les travaux du groupe de travail national chargé d'élaborer un cadre de suivi évaluatif des politiques régionales concertées de formation, seront arrêtés par le comité de pilotage prévu à l'article 37 ci-après les besoins en indicateurs territoriaux de contexte, recouvrant l'ensemble de l'offre disponible (tous dispositifs de droit commun, et ceux spécifiques), et en tableaux de bords de résultats avec des statistiques sur la mobilisation de chaque dispositif et incluant l'objectif d'y rendre visibles les taux de réussite à l'examen et les taux d'insertion des personnes handicapées, à l'issue des formations.

La circulation des données déterminant ces indicateurs sera organisée pour converger dans le cadre de la démarche progressive d'interconnexion des systèmes d'information, définie à l'article 32 ci après.

## Article 18. Disponibilité et évolution des pré-orientations

En complément des formules actuelles de pré-orientation mobilisées par les équipes pluridisciplinaires des MDPH, les parties concernées procéderont à une analyse de besoins et feront évoluer les dispositifs de proximité pour l'évaluation fine des aptitudes, des capacités et des besoins des travailleurs handicapés, en l'articulant avec un projet professionnel réaliste.

Dans ce but, et ayant comme objectif la réduction des délais d'attente, ils rechercheront en concertation des formules de pré-orientation plus légères et plus proches des usagers, en étudiant avec les acteurs concernés la possibilité de développer des équipes mobiles pluridisciplinaires médico-sociales.

## Article 19. Développement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés

Les signataires reconnaissent la nécessité d'accroître la place faite aux travailleurs handicapés dans les dispositifs de formation professionnelle continue (FPC). A cet effet, les partenaires concernés s'engagent à mettre en place des actions de sensibilisation notamment à destination des structures interprofessionnelles, des branches professionnelles, des entreprises, des OPCA<sup>17</sup>, des OPACIF<sup>18</sup> du FPSPP, en vue :

- de définir des indicateurs partagés permettant d'améliorer la visibilité des travailleurs handicapés dans la FPC et d'évaluer l'accès effectif des salariés et agents publics travailleurs handicapés à la FPC,
- d'agir pour améliorer et accroître la mobilisation des financements en faveur de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés, en particulier en mobilisant le CIF<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> OPCA/OPACIF : Organisme paritaire collecteur agréé et organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

<sup>18</sup> FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

<sup>19</sup> CIF : Congé individuel de formation.

### **Section 3 : Renforcer la sensibilisation des employeurs et diversifier leurs approches de l'emploi des BOETH relevant de la négociation collective**

#### Article 20. Développement de l'alternance

Les parties concernées veilleront, au plan national avec le CNFPT<sup>20</sup> et les OPCA et au plan régional en collaboration avec les conseils régionaux, les chambres consulaires, les CFA<sup>21</sup> et tous acteurs locaux, à accompagner les employeurs dans le développement des formations en alternance (y compris la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage).

#### Article 21. Démarche contractuelle

L'Etat (administrations centrales, services déconcentrés, FIPHFP) appuiera le développement de démarches négociées collectivement et conduira, au niveau national comme au niveau régional, l'analyse, le suivi et l'évaluation des accords de branche, d'entreprise ou d'établissement conclus par application de l'article L 5212-8 du code du travail.

Pour l'Etat, la DGT et la DGEFP, la DGAFP<sup>22</sup> établiront avant la fin de l'exercice 2014, un bilan national de l'obligation de négocier en matière d'emploi des travailleurs handicapés, qui sera versé au débat avec les partenaires sociaux dans les instances de droit commun (commission nationale de la négociation collective, conseil d'orientation de l'emploi, conseil commun des trois fonctions publiques) ou dans le cadre d'une table ronde spécifique.

#### Article 22. Diffusion des dispositions contractuelles

Dans l'appui aux démarches contractuelles comme dans l'agrément des accords par l'Etat, une attention particulière sera portée aux dispositions permettant la diffusion de l'information au sein de l'entreprise, du groupe ou de la branche, et organisant un suivi local des dispositions de l'accord.

#### Article 23. Fonction publique

Le FIPHFP, dans le cadre de la mise en œuvre des Pactes territoriaux, qui constituent des outils d'animation et de développement d'un partenariat régional permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, s'attachera au renforcement de la mobilisation des employeurs des trois fonctions publiques.

Il veillera par ailleurs à ce que les Pactes territoriaux soient des outils opérationnels de participation du FIPHFP aux Plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH) et d'accès à la formation professionnelle. Les travaux du Pacte territorial devront ainsi être intégrés dans ceux du PRITH.

---

<sup>20</sup> CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale.

<sup>21</sup> CFA : Centres de formation d'apprentis.

<sup>22</sup> DGAFP : Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

## **Section 4 : Mieux définir et mettre en œuvre des actions ciblées de maintien en emploi pour travailleurs handicapés, salariés ou non salariés**

### Article 24. Généralisation de la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

La généralisation à l'ensemble du territoire d'une démarche, concertée entre les parties concernées, de prévention de la désinsertion professionnelle des bénéficiaires de la présente convention est à consolider et à outiller.

Elles s'accordent pour considérer que cette problématique préventive est un déterminant majeur de la sécurisation des parcours professionnels, de l'égalité des droits et des chances des personnes lorsque pour des raisons de santé leur emploi est menacé.

Cette démarche de maintien en emploi doit favoriser le maintien *dans* l'emploi des salariés bénéficiaires visés à l'article 2, (recherche d'un reclassement satisfaisant chez l'employeur) y compris lorsqu'ils sont en arrêt maladie et, lorsque l'inaptitude constatée médicalement conduit à la perte de l'emploi, elle doit inclure l'accompagnement précoce vers un autre emploi (réorientation professionnelle, définition d'un parcours...).

Outre les salariés concernés, cette problématique du maintien en emploi vise les travailleurs indépendants handicapés, ainsi que les agents publics.

### Article 25. Pilotage et plan d'action de l'axe maintien

Dans le prolongement du Protocole national de collaboration institutionnelle pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées du 13 juillet 2006, les parties concernées réaffirment cette politique préventive inter-partenaire.

Le pilotage national de la présente section de la convention sera réalisé au sein du comité de pilotage prévu à l'article 37 ci après, selon des modalités qu'il définira. Il s'agira en priorité à partir d'objectifs stratégiques intégrant un plan d'action :

- au plan national, de définir un cadre de référence, pour construire l'articulation des offres de services institutionnelles proposées aux bénéficiaires prévus à l'article 2 et aux employeurs sur les différents thèmes (information, conseil, accompagnement, financement des prestations...), en cohérence avec les plans nationaux éventuels ;
- au plan régional, dans le cadre de l'axe maintien du PRITH, de préciser l'offre de services proposée aux bénéficiaires, en référence au cadre national, ainsi que ses modalités de déclinaison locale.

### Article 26. Intégration des chartes régionales maintien dans le PRITH

Le PRITH étant le cadre de déclinaison territoriale et transversale de la présente convention nationale, les chartes maintien y sont intégrées au titre de l'axe maintien.

Cet axe pourra structurer une coordination opérationnelle interinstitutionnelle au plan régional en s'attachant aux besoins des territoires (départements, bassins...), et notamment pour :

- réaliser la cartographie et l'état des lieux des offres de service existantes en les articulant notamment avec le plan régional de santé au travail,
- définir les procédures opérationnelles locales, avec circuits d'échanges d'informations, bonnes pratiques...
- définir les modalités de traitement des cas complexes.

### Article 27. Communication sur les offres institutionnelles

Dans le cadre du plan d'action prévu à l'article 25, les partenaires du PRITH conviennent de rendre lisible et de communiquer sur leurs offres institutionnelles et leurs articulations dans sa déclinaison territoriale, au plus tard au 30 juin 2014, vers :

- les employeurs,
- les personnes en emploi concernées, ou susceptibles de l'être, par un objectif de maintien en emploi,

- les médecins traitants,
- les services de santé au travail et les médecins du travail,
- les institutions représentatives du personnel.

Dans ce cadre, les moyens et modalités de communication seront convenus entre les parties concernées.

#### Article 28. Echanges d'informations

Les parties concernées reconnaissent une difficulté à objectiver l'ensemble des activités et des résultats des actions conduites sur le maintien en emploi. Ce déficit obère le pilotage de la politique préventive de maintien en emploi dont l'efficacité dépend en grande partie de la précocité du repérage de la situation individuelle.

Pour remédier aux carences en données, les parties concernées impulsent un processus progressif d'échange de données produites :

- par les services de protection sociale (respectivement de la CNAMTS et de la CCMsa),
- par l'Etat (DGT au ministère chargé du Travail et Sous Direction du Travail et de la Protection Sociale au ministère chargé de l'Agriculture) concernant l'activité des services de santé au travail au titre des visites de pré-reprise (articles R4624-20 et 21 du code du travail et R 717-17 du code rural) et en tant que possible des avis d'incapacité concernant les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou ayant engagé une démarche en vue d'obtenir un des titres de bénéficiaire,
- par le FIPHFP et les pactes territoriaux au titre des agents publics des trois fonctions publiques.

#### Article 29. Actions précoces

Au titre de l'action précoce, les parties concernées recherchent la généralisation sur l'ensemble du territoire de l'offre faite aux bénéficiaires d'accéder à un dispositif d'actions de remobilisation, de bilan, de formation... pendant les arrêts de travail (sous indemnités journalières). Ce qui induit que :

- les caisses d'assurance maladie signataires s'engagent à mobiliser leurs caisses locales en vue de généraliser leur participation au financement d'actions précoces,
- les conditions de mobilisation et de prescription des services, prestations, actions et aides répondent aux besoins des bénéficiaires, en particulier en faveur des salariés et non salariés en arrêt maladie, et ce au regard des modalités et des budgets envisagés par les acteurs concernés (Agefiph, FIPHFP, caisses du régime général et agricoles).

#### Article 30. Synergie professionnelle entre les acteurs

Du point de vue de la mise en synergie et de l'articulation des nombreux acteurs de la problématique du maintien en emploi (médecins et agents des services sociaux des régimes de sécurité sociale, médecins du travail et professionnels des services de santé au travail (SST), des MDPH, des Sameth et des Cap emploi...), les parties concernées s'accordent sur l'objectif général de développer la coopération entre ceux-ci à tous les niveaux (national, régional, local) :

- pour renforcer les échanges professionnels au plan territorial, en s'attachant à organiser en région le dialogue entre les acteurs intervenant dans les secteurs privé et public (médecins conseils, médecins du travail, médecins agréés notamment) ;
- pour décliner les offres de service institutionnelles et leur articulation, incluant d'une part l'ingénierie de parcours et d'autre part l'accompagnement personnalisé tout au long du parcours du maintien en emploi (avec le cas échéant l'organisation de passages de relais) ;
- pour lancer une expérimentation d'amélioration des procédures d'urgence en matière de RQTH<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## Section 5 : Optimiser les échanges d'informations entre les acteurs

### Article 31. Equipe pluridisciplinaire de MDPH

La CNSA appuiera, auprès du réseau des MDPH, la généralisation des pratiques permettant aux partenaires participant aux réunions d'équipe pluridisciplinaire de se connecter à leur propre système d'informations afin de consulter et d'y saisir les informations utiles échangées en séance.

### Article 32. Interconnexion des systèmes d'information (SI)

Les parties concernées s'engagent, conformément à leurs attributions, à réaliser une interconnexion des systèmes d'information des MDPH avec ceux des acteurs de l'accès à emploi, sous réserve de l'approbation des dispositions envisagées par leurs instances délibératives.

Conscientes des obstacles que constituent, pour la définition d'un accompagnement optimal des personnes handicapées en recherche d'emploi, les difficultés de circulation des informations nécessaires entre les MDPH et Pôle emploi, sur le traitement automatisé des données à caractère personnel et les processus d'échanges d'informations, les parties concernées s'engagent à mettre en œuvre, sur la durée de la convention, une démarche progressive d'interconnexion des systèmes d'information, définie aux articles 33 et 34 ci après, 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.

### Article 33. Objectifs à court terme

A court terme devront être mises en place l'ensemble des pré-requis ou mesures préalables à l'interconnexion, dans des conditions normalisées au plan national :

- validation par le comité de pilotage de la cartographie des échanges d'informations et relations fonctionnelles entre les différents acteurs ;
- systématisation du NIR<sup>24</sup> certifié comme identifiant des données MDPH, conformément aux dispositions du décret du 17 mai 2007 sur le traitement automatisé de données à caractère personnel par les MDPH et les processus d'échanges d'informations ;
- adaptation du formulaire de demande CERFA<sup>25</sup> utilisé par les MDPH afin qu'il prenne mieux en compte la dimension professionnelle et informe plus explicitement les usagers de la nature et des destinataires des informations échangées ;
- clarification du contenu et de la répartition des destinataires des informations sur les droits émises par les MDPH ;
- mise à disposition des outils communs d'échanges (fiches de liaison, fiches d'aptitudes..) ;
- actualisation et hiérarchisation de l'expression des besoins traitant de l'interconnexion MDPH/Pôle emploi.

### Article 34. Objectifs à moyen terme

Pour aboutir à moyen terme (dans les trois ans) à une interconnexion opérationnelle, les parties concernées s'engagent à constituer dans les meilleurs délais un groupe projet chargé d'élaborer les spécifications générales pour un outil d'échanges articulante au plan national les systèmes d'informations des MDPH et des acteurs de l'accès à l'emploi, sous l'autorité du comité de pilotage prévu à l'article 37. Cet outil métier doit permettre aux acteurs d'être réactifs dans les plus courts délais et si possible en temps réel.

Ce groupe projet est également en charge de suivre le développement des applications et l'opérationnalisation de la démarche d'interconnexion.

---

<sup>24</sup> NIR : Numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques

<sup>25</sup> CERFA : Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs.

Par ailleurs ce groupe projet aura pour mission d'étudier la possibilité d'une extension du système d'information des MDPH à d'autres acteurs en amont et en aval du parcours professionnel.

Le pilotage de ce groupe projet est organisé par le Comité de pilotage prévu à l'article 37.

#### Article 35. Statistiques et champs couverts

Au-delà de l'interconnexion des systèmes d'information visée ci-dessus, les signataires de la présente convention s'engagent à mieux normaliser leur production de données statistiques et à identifier les manques ou besoins prioritaires mal couverts.

A cette fin, ils établiront et valideront, dans la première année de mise en œuvre de la convention, un répertoire commun des principaux indicateurs nécessaires au pilotage des PRITH, définition normalisée et appréciation sur les conditions de service et d'interprétation de ces indicateurs.

Ils détermineront également des priorités et un calendrier pour l'enrichissement des données sur les champs globalement moins couverts que sont la formation professionnelle et le maintien en emploi.

#### Article 36. Coordination statistique

Les signataires mettent en place un groupe de coordination et d'animation du dispositif statistique. Ce groupe est chargé de mettre en œuvre et de suivre les actions mentionnées à l'article précédent, ainsi que de traiter de toute question commune en matière de coordination statistique.

Le pilotage de ce groupe projet est organisé par le Comité de pilotage prévu à l'article 37.

### **Section 6 : Gouvernance, suivi de la convention et déclinaison territoriale**

#### Article 37. Comité de pilotage

Les signataires constituent un comité de pilotage chargé d'assurer la mise en œuvre et le suivi des dispositions de la présente convention. Cette instance a vocation à fonctionner selon un règlement intérieur qui sera défini dans les 6 mois suivant la signature.

Ce comité a vocation à piloter tous les organes de coordination opérationnelle relevant du champ de la présente convention.

Composé des représentants qualifiés désignés par chacun des signataires, ce comité peut associer à ses réunions, en tant que de besoin, des partenaires non signataires, avec voix consultative. Il est présidé par le ministre chargé de l'emploi ou son représentant.

Le comité de pilotage suit la mise en œuvre des axes de la présente convention, et en contrôle la réalisation. Dans les 6 mois de la signature, il définit la trajectoire, le calendrier de travail sur l'ensemble des dispositions de la convention, leurs modalités de mise en œuvre au regard des moyens envisagés dans la convention.

Ce comité se réunit au moins deux fois par an. Il établit annuellement son programme de travail et un bilan des réalisations de la convention, à partir notamment des circuits de remontées d'informations de ses membres. Ce programme et ce bilan sont communiqués aux instances territoriales.

Le secrétariat du comité est assuré par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Au début de la troisième année de la convention, l'IGAS<sup>26</sup> réalisera une évaluation dont les modalités seront précisées par le comité de pilotage, afin de préparer la négociation de la convention suivante.

#### Article 38. Ajustements juridiques et institutionnels

Toute modification des objectifs et des moyens mis en œuvre au soutien de ces objectifs, issus de la volonté des signataires ou résultant d'une évolution du cadre institutionnel et juridique fera d'un avenant à la présente convention.

#### Article 39. Déclinaison territoriale de la convention

---

<sup>26</sup> IGAS : Inspection générale des affaires sociales

Les signataires de la présente convention se coordonnent, au plan régional, dans le cadre du comité de pilotage du plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Les PRITH deviennent au fur et à mesure de leur évolution un cadre conventionnel, ouvert à tous les acteurs concernés par les parcours professionnels des travailleurs handicapés.

Les réunions du Comité de pilotage du PRITH ainsi que les réunions spécifiques du SPE<sup>27</sup> régional, départemental et local prévues à l'article 9 de la convention permettent un suivi territorialisé à tous les niveaux des actions d'accès à l'emploi.

#### Article 40. Articulation PRITH et CCREFP

Les CCREFP constituent l'instance de droit commun pour une concertation élargie intégrant les partenaires sociaux.

Déclinaison de la présente convention sur l'ensemble du territoire de la région, le PRITH organise la jonction opérationnelle entre l'ensemble des acteurs concourant à l'emploi des travailleurs handicapés, en cohérence avec les orientations définies par le CCREFP.

#### Article 41. Simplification des conventions avec les MDPH

Au plan départemental, au fur et à mesure des renouvellements des conventions existantes (MDPH / SPE, MDPH /Cap emploi), les partenaires développeront un système unifié de convention traitant à la fois des relations entre le service public de l'emploi et les MDPH et des relations entre celles-ci et les Cap emploi.

#### Article 42. Information mutuelle et culture professionnelle partagée

Les signataires s'informeront mutuellement sur leurs offres de services respectives, à tous les niveaux territoriaux où ils sont présents, et développeront des actions de formation visant un objectif opérationnel commun rassemblant les collaborateurs des partenaires concernés (Direccte, Pôle emploi, Agefiph, FIPHFP, Carsat, MDPH, Cap emploi, Sameth...).

Du point de vue de la professionnalisation des acteurs, les signataires partagent l'objectif général de développer la synergie entre ceux-ci à tous les niveaux (national, régional, local), au moyen des modalités suivantes pour :

- remédier au manque de culture partagée, notamment par la mise en place de formations-actions locales rassemblant des personnels des différents acteurs, avec développement d'outils partagés, de fonctionnements interactifs,
- expérimenter des systèmes de travail en collaboration ou de fluidité du suivi par les différents acteurs pour le traitement de situations des personnes, notamment les situations complexes.

Le comité de pilotage capitalise et recueille les expériences et les supports des actions de formation inter-partenaires de leurs représentants ou agents sur le terrain, et les met à disposition de l'ensemble des échelons territoriaux des signataires et partenaires engagés.

#### Article 43. Durée de la convention

La convention a une durée de trois ans à compter de sa signature.

---

<sup>27</sup> SPE : Service public de l'emploi

Fait à Paris, le .....

*En neuf exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties*

**Pour l'Etat,**

Monsieur Michel SAPIN  
Ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle et du  
dialogue social

**Pour Pôle emploi,**

Monsieur Jean BASSERES  
Directeur Général

**Pour l'Agefiph,**

Mme Odile MENNETEAU  
Présidente

**Pour le Fiphfp,**

Monsieur Jean-Charles WATIEZ  
Directeur

**Pour la CNSA,**

Monsieur Luc ALLAIRE  
Directeur

**Pour la CCMSA,**

Monsieur Franck DUCLOS  
Directeur délégué aux politiques sociales

**Pour la CNAMTS,**

Monsieur Frédéric VAN ROECKEGHEM  
Directeur Général

**Pour l'ARF,**

Monsieur Alain ROUSSET  
Président

### Tableau récapitulatif des engagements partenariaux

Articles	Objets	Les partenaires concernés	Autres acteurs dont l'implication est nécessaire
1	Objectifs généraux de la convention	Tous les signataires	
2	Bénéficiaires de la convention	Tous les signataires	
3	Egalité d'accès aux services de Pôle emploi	Etat (DGEFP) Pôle emploi	
4	Orientation des personnes handicapées par Pôle emploi vers les Cap emploi	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP CNSA	MDPH Cap emploi
5	Partenariat renforcé entre Pôle emploi et les Cap emploi	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP CNSA	MDPH Cap emploi
6	Apport méthodologique sur les critères d'orientation	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP CNSA	MDPH Cap emploi
7	Echanges d'informations avec les MDPH	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP CNSA	MDPH Cap emploi Sameth
8	Prescription des prestations et aides Agefiph	Agefiph FIPHFP Pôle emploi	Missions locales
9	Suivi des mesures publiques d'accès à l'emploi des TH	Etat (DGEFP) Pôle emploi	Cap emploi Missions locales
10	Analyse des parcours d'insertion professionnelle	Etat (DARES, DREES)	
11	Egalité d'accès à la formation professionnelle de droit commun	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP ARF	Conseils régionaux ARS (médico-social)
12	Objectifs régionaux partagés, CCREFP	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP ARF	Conseils régionaux

Articles	Objets	Les partenaires concernés	Autres acteurs dont l'implication est nécessaire
13	Inclusion dans le contrat de plan régional	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP ARF	Conseils régionaux
14	Accessibilité de l'offre de formation de droit commun	Etat (DGEFP) Pôle emploi ARF	Conseils régionaux
15	Amélioration de l'information statistique	Etat (DGEFP) Pôle emploi ARF	Conseils régionaux
16	Indicateurs annuels de suivi de la formation professionnelle	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP ARF CNAMTS	Conseils régionaux ARS (médico-social) CRP
17	Indicateurs territoriaux de la formation professionnelle	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP ARF CNAMTS	Conseils régionaux ARS (médico-social) CRP
18	Disponibilité et évolution des pré-orientations	Etat (DGEFP) CNAMTS CNSA	MDPH ARS (médico-social) CRP MDPH
19	Développement de la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés	Etat (DGEFP) Agefiph FIPHFP	Branches professionnelles FPSPP OPCA OPACIF Sameth
20	Développement de l'alternance	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP ARF	Conseils régionaux  CNFPT OPCA Chambres consulaires CFA
21	Démarche contractuelle	Etat (DGT, DGEFP, DARES, DGAF) FIPHFP	
22	Diffusion des dispositions contractuelles	Etat (DGT, DGEFP, DGAF) FIPHFP	Partenaires sociaux
23	Fonction publique	Etat (DGAF) FIPHFP	Tous employeurs publics (FPE, FPT, FPH)

Articles	Objets	Les partenaires concernés	Autres acteurs dont l'implication est nécessaire
24	Généralisation de la prévention de la désinsertion professionnelle	Etat (DGT, DGEFP) Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA CNSA	MDPH Services de santé au travail Sameth Cap emploi
25	Pilotage et plan d'action de l'axe maintien	Etat (DGT, DGEFP) Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA CNSA	MDPH Services de santé au travail Sameth Cap emploi ARS
26	Intégration des chartres régionales maintien dans le PRITH	Etat (DGT, DGEFP) Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA CNSA	MDPH Services de santé au travail Sameth Cap emploi
27	Communication sur les offres institutionnelles	Etat (DGT, DGEFP) Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA CNSA	MDPH Services de santé au travail Sameth Cap emploi
28	Echanges d'informations	Etat (DGT, DGEFP) Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA CNSA	MDPH Services de santé au travail Sameth Cap emploi ARS
29	Actions précoces	Etat (DGT, DGEFP) Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA	Services de santé au travail Sameth
30	Synergie professionnelle entre les acteurs	Etat (DGT, DGEFP) Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA CNSA	Tous les acteurs locaux engagés sur le maintien dans l'emploi

Articles	Objets	Les partenaires concernés	Autres acteurs dont l'implication est nécessaire
31	Equipe pluridisciplinaire de MDPH	CNSA Pôle emploi Agefiph FIPHFP CNAMTS CCMSA	MDPH Cap emploi Sameth
32	Interconnexion des systèmes d'information	Tous les signataires	Tous les acteurs locaux concernés sur l'accès à l'emploi
33	Objectifs à court terme	CNSA Pôle emploi	MDPH
34	Groupe projet	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP CNSA CNAMTS CCMSA	MDPH Cap emploi Sameth Missions locales
35	Statistiques et champs couverts	Tous les signataires	Conseils régionaux Services de santé au travail MDPH
36	Coordination statistique	Tous les signataires	Conseils régionaux Services de santé au travail MDPH
37	Comité de pilotage	Tous les signataires	
38	Ajustements juridiques et institutionnels	Tous les signataires	
39	Déclinaison territoriale de la convention	Tous les signataires	Conseils régionaux Services de santé au travail MDPH Cap emploi Sameth
40	Articulation PRITH et CCREFP	Tous les signataires	Conseils régionaux MDPH Cap emploi Sameth
41	Simplification des conventions avec les MDPH	Etat (DGEFP) Pôle emploi Agefiph FIPHFP CNSA	MDPH Cap emploi

Articles	Objets	Les partenaires concernés	Autres acteurs dont l'implication est nécessaire
42	Information mutuelle et culture professionnelle partagée	Tous les signataires	Conseils régionaux Services de santé au travail MDPH Cap emploi Sameth Missions locales ARS (Médico-social) CRP
43	Durée de la convention	Tous les signataires	



### 3EME AVENANT A LA CONVENTION DE COLLABORATION ENTRE POLE EMPLOI, L'AGEFIPH ET LE FIPHFP

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) dont le siège est : 7 square Max Hymans – 75015 Paris,  
Représentée par Madame Emmanuelle Wargon, Déléguée générale,

Ci-après dénommée « **Etat** »,

ET,

Pôle emploi, dont le siège est : 1 à 5, avenue du Docteur Gley – 75 987 Paris Cedex 20,  
Représenté par Monsieur Jean Bassères, Directeur général,  
et Monsieur François Nogué, Président du Conseil d'Administration,

Ci-après dénommé « **Pôle emploi** »

Et,

L'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés, dont le siège est : 192, avenue Aristide Briand – 92 226 Bagneux Cedex,  
Représentée par Madame Odile Menneteau, Présidente,

Ci-après dénommée « **Agefiph** »,

Et,

Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées dans la Fonction Publique, établissement public national placé sous la tutelle de l'Etat, dont le siège est : 12 avenue Pierre Mendès France – 75013 Paris  
Représenté par Monsieur Jean Charles Watiez, Directeur général,

Ci-après dénommé « **FIPHFP** »,

Ou conjointement dénommés les « Signataires »,

*Vu le code du travail, notamment ses articles L5311-1 et suivants, L5312- 1 et suivant L531-1 et suivants L5412-1 et suivants; R5314-1 et suivants ;*

*Vu la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ;*

*Vu les délibérations du conseil d'administration de Pôle emploi du 19 décembre 2008 relatives à la création de Pôle emploi ;*

*Vu la circulaire DGEFP n° 2008/18 du 5 novembre 2008 relative à la loi n° 2008-758 du 1<sup>er</sup> août 2008 ;*

*Vu la convention de collaboration 2010-2011 et son avenant pour l'année 2012, entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP ;*

**Etant préalablement exposé que :**

Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP ont signé une convention de collaboration 2010-2011, prorogée par un avenant pour l'année 2012, définissant les conditions et modalités de leur coopération visant :

- l'accès ou le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) ;
- la satisfaction des demandes des employeurs, en matière de recrutement de personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les signataires conviennent de modifier les termes figurant à l'article 1, à l'article 3.1.1, à l'article 5, à l'article 9 de leur convention et incluent les nouveaux articles 5, 6 et 7.

**ARTICLE 1**

L'Etat représenté par la DGEFP devient signataire de la convention de collaboration.

**ARTICLE 2**

L'article 1 de la convention de la collaboration intitulé « **L'objet de la convention** » est modifié comme suit :

Le troisième alinéa de cet article est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

La présente convention vise à :

*« - à fin 2013, atteindre le volume annuel de sorties pour reprise d'emploi des personnes handicapées, constaté en 2011, en recherchant l'amélioration de la part des contrats de 6 mois et plus ; »*

**ARTICLE 3**

L'article 3.1.1 de la convention de collaboration intitulé « **Prise en charge des DEBOE respectivement par Pôle emploi et par les Cap emploi** » est modifié comme suit :

Le troisième alinéa de cet article est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

Eu égard aux missions respectives de Pôle emploi et des Cap emploi, l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP conviennent des principes suivants :

- Le réseau des Cap emploi accueille, au titre du PPAE, « pour la durée du présent avenant, 70 000 DEBOE en 2013 positionnés par Pôle emploi » ;
- Au moins 60% de ces DEBOE sont orientés par Pôle emploi vers les Cap emploi dès l'élaboration de leur PPAE à Pôle emploi ou au plus tard un mois après.

La répartition régionale des objectifs de suivi délégué est jointe en annexe 1.

**ARTICLE 4**

L'article 5 de la convention de collaboration est supprimé et remplacé par :

**Article 5 : Modalités de financement de la convention en matière de co-traitance du PPAE**  
« Au regard de l'objectif annuel figurant à l'article 3 de l'avenant à la convention de collaboration (70 000 DEBOE), Pôle emploi contribue au financement de la mise en œuvre et du suivi des PPAE des DEBOE accompagnés par les Cap emploi pour un montant total de **26 950 000 €** au titre de l'année 2013.

Le financement de Pôle emploi est versé régionalement par Pôle emploi à l'Agefiph, qui en assure la gestion, sur la base de l'objectif régional figurant à l'annexe 1, selon les dispositions prévues à l'article 4 de la convention régionale.

**ARTICLE 5**

L'article 9 de la convention de la collaboration est supprimé et remplacé par :

**Article 9 : Durée de la convention**

« Le présent avenant proroge la durée de la convention au 31 décembre 2013. »

**ARTICLE 6**

Le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

**ARTICLE 7**

Les trames type des avenants aux conventions régionales et locales de collaboration, figurant en annexes 1 et 2 de la convention nationale, figurent en annexes 2 et 3 du présent avenant.

**ARTICLE 8**

Les autres dispositions de la convention de collaboration sont inchangées et restent entièrement applicables entre les parties.

Fait à Paris, le .....

*En cinq exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.*

Pour l'Etat,  
Emmanuelle Wargon

Pour Pôle emploi,  
François Nogué

Pour l'Agefiph,  
Odile Menneteau

Pour Pôle emploi,  
Jean Bassères

Pour le FIPHFP,  
Jean Charles Watiez

## ANNEXE 1

## OBJECTIFS DE COTRAITANCE 2013

Régions	Objectifs 2013	Budget 2013 385 €/PPAE EN EUROS
Alsace	1 734	667 590 €
Aquitaine	4 831	1 859 935 €
Auvergne	1 430	550 550 €
Basse Normandie	2 041	785 785 €
Bourgogne	2 133	821 205 €
Bretagne	3 918	1 508 430 €
Centre	2 868	1 104 180 €
Champagne		
Ardenne	1 840	708 400 €
Corse	299	115 115 €
Franche Comté	1 385	533 225 €
Haute Normandie	2 165	833 525 €
Guadeloupe	132	50 820 €
Guyane	54	20 790 €
Ile de France	6 680	2 571 800 €
Languedoc		
Roussillon	3 735	1 437 975 €
Limousin	955	367 675 €
Lorraine	2 689	1 035 265 €
Martinique	180	69 300 €
Midi Pyrénées	4 067	1 565 795 €
Nord Pas de		
Calais	5 272	2 029 720 €
Pays de la Loire	3 602	1 386 770 €
Picardie	1 910	735 350 €
Poitou Charentes	1 885	725 725 €
PACA	6 095	2 346 575 €
Réunion	510	196 350 €
Rhône Alpes	7 590	2 922 150 €
<b>TOTAL</b>	<b>70 000</b>	<b>26 950 000 €</b>

