



## PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (PRITH) DE LORRAINE CONVENTION CADRE 2013-2017

L'Etat, représenté par M. Nacer MEDDAH, Préfet de la Région Lorraine,  
Pôle emploi Lorraine, représenté par M. Jean NIEL, Directeur régional,

L'Agefiph, représentée par M. Antoine MALEZIEUX, Délégué régional Lorraine-Alsace,

Le Conseil régional de Lorraine, représenté par M. Jean-Pierre MASSERET, Président,

La Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Alsace-Moselle, représentée par M. René MARBACH, Directeur,

La Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Nord-Est, représentée par Mme Anne-Frédérique SIMS-LAGADEC, Directrice,

La Mutualité sociale agricole de Lorraine, représentée par M. Claude DESALME, Président,

La Mutualité sociale agricole Marne-Ardenne-Meuse, représentée par M. Philippe MENNESSON, Président,

La Maison départementale des personnes handicapées de la Meurthe et Moselle, représentée par M. Michel DINET, Président de la Commission Exécutive de la MDPH de Meurthe et Moselle,

La Maison départementale des personnes handicapées de la Meuse, représentée par M. Christian NAMY, Président du GIP de la MDPH de la Meuse,

La Maison départementale des personnes handicapées de la Moselle, représentée par M. Patrick WEITEN, Président du GIP de la MDPH de Moselle,

La Maison départementale des personnes handicapées des Vosges, représentée par Mr Yannick DARS, Président de la Commission Exécutive de la MDPH des Vosges.

### Considérant :

- La loi du 10 juillet 1987, relative à l'emploi des personnes handicapées
- La directive européenne N° 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- 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
- La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- La circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés
- La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

- La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- La loi n°2008-758 du 1<sup>er</sup> août 2008 et le décret n°2008-1056 du 13 octobre 2008 relatifs aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi et au suivi de la recherche d'emploi
- La circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés
- La Charte AIO Lorraine 2009/2012 des structures d'Accueil-Information-Orientation signée par les 17 réseaux régionaux le 18 novembre 2009
- La loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- La convention nationale 2010/2012 entre l'Etat, l'Agefiph, Pôle emploi Lorraine et le FIPHFP signée le 8 février 2010, déclinée en Lorraine le 15 juin 2010
- La convention régionale de collaboration Pôle emploi Lorraine /Agefiph/FIPHFP (2010-2012)
- La convention d'assurance chômage du 6 mai 2011
- 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, dite loi Blanc
- Le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF)
- Le contrat d'objectifs et de moyens (COM) relatif au développement de l'apprentissage 2011-2015
- Les conventions de collaboration relatives à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés entre les Directions territoriales de Pôle emploi et les Cap emploi 2010/2012 signées par l'Etat, l'Agefiph, Pôle emploi, le FIPHFP et les organismes gestionnaires
- La convention annuelle Etat-Pôle emploi signée le 20 mai 2012
- Les conventions 2012/2014 signées entre le SPE et les MDPH,
- La convention annuelle régionale 2012 relative aux modalités d'intervention et de coopération entre l'Etat et Pôle emploi Lorraine signée le 21 mai 2012
- La convention cadre de coopération Agefiph/FIPHFP
- Le Plan régional santé au travail 2 (2010-2014)
- La convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens nationale entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie prévue par la loi 2011-901 du 28 juillet 2011, en cours de finalisation
- La décision de la Commission Permanente du Conseil Régional de Lorraine n° 13CP-26 du 15 février 2013.

## Article 1 - Contexte et objet de la convention

Les Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), ont été instaurés par la circulaire DGEFP n° 2009-15 du 26 mai 2009.

Cette circulaire s'inscrit dans la continuité de la circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés. Cette dernière répondait à la nécessité de "renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et l'animation des partenariats afin d'offrir aux personnes handicapées un parcours vers l'emploi le plus rapide et le plus efficace possible", nécessité mise en évidence par l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. La circulaire DGEFP n° 2007-02 du 15 janvier 2007 pointait déjà le besoin d'un pilotage régional tout en s'appuyant encore sur les plans départementaux d'insertion des personnes handicapés (PDITH).

La réorganisation des services déconcentrés de l'Etat autour d'un échelon régional renforcé et la mise en œuvre d'un pacte national pour l'emploi des travailleurs handicapés, impliquant notamment des politiques régionales concertées pour favoriser l'accès à la formation des travailleurs handicapés, ont amené l'Etat à "repositionner les plans d'insertion des travailleurs handicapés afin qu'ils prennent, dès 2009-2010, une dimension régionale globale et intégrée". L'objectif est ainsi que le PRITH devienne le plan d'action unique du Service Public de l'Emploi (SPE) et de ses partenaires : un seul diagnostic, des objectifs partagés, un seul plan d'action, une évaluation concertée. Il est décliné au niveau territorial. "Le PRITH est un document écrit unique et partagé. Il comprend la totalité des actions mises en œuvre par le SPE élargi et ses partenaires qui contribuent à l'insertion des travailleurs handicapés."

La loi 2011-901 du 28 juillet 2011 portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap, dite loi Blanc, donne une base légale aux PRITH. Ainsi, "tous les cinq ans, le service public de l'emploi (SPE) élabore, sous l'autorité du représentant de l'Etat dans la région, un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés. Ce plan, coordonné avec les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, comprend :

1. un diagnostic régional englobant les diagnostics locaux;
2. un plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis ;
3. des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions menées au niveau régional."

(Article L. 5211-5 du chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre II de la cinquième partie du code du travail)

La loi indique que "l'Etat assure le pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées" et "fixe, en lien avec le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph) et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), les objectifs et priorités de cette politique". (Art. L. 5214-1 A). Elle prévoit l'élaboration d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens nationale entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (Art. L. 5214-1 B.).

La présente convention constitue le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés pour la région Lorraine pour la période 2013-2017. Elle identifie les orientations partagées de la politique régionale d'insertion des travailleurs handicapés sur cette période et les engagements des signataires. Elle vise à assurer la cohérence de la politique pour les travailleurs handicapés et la complémentarité des interventions des différents acteurs régionaux. Elle identifie par ailleurs les besoins insuffisamment couverts, nécessitant l'adaptation collective des offres de services.

La présente convention associe, outre l'Etat, Pôle emploi et l'Agefiph :

- le Conseil régional de Lorraine, au titre de sa compétence en matière de formation des demandeurs d'emplois et des salariés, et en particulier de son action en faveur de l'orientation, de la qualification et de l'accès à l'emploi des personnes handicapées
- les organismes en charge de la protection sociale – les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et la Mutualité sociale agricole – au titre de leur action en faveur du maintien dans l'emploi et du reclassement professionnel des personnes handicapées
- les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), au titre de leur action en matière de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et d'orientation des personnes handicapées.

## Article 2 - Principes généraux du PRITH

Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés en Lorraine vise à assurer l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation entre travailleurs handicapés et autres actifs et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, et ce par la mobilisation prioritaire des dispositifs de droit commun au profit des travailleurs handicapés.

Il doit permettre d'assurer la sécurisation, la fluidité, la rapidité et l'efficacité du parcours des travailleurs handicapés vers et dans l'emploi par :

- une articulation et une complémentarité optimisée des offres de services et dispositifs, notamment des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécifiques, dans une logique d'offre de services globale aux travailleurs handicapés
- l'identification des besoins mal couverts et des points de rupture dans le parcours d'accès ou de maintien dans l'emploi, et l'élaboration de réponses adaptées par la mise en synergie des offres existantes et l'innovation
- l'amélioration de la lisibilité des offres de services et des dispositifs existants.

## Article 3 - Enjeux du PRITH

La mise en œuvre du PRITH doit permettre :

1. un pilotage renforcé de la politique régionale d'emploi des travailleurs handicapés par une fonction d'observation :
  - o élaboration d'un diagnostic partagé
  - o définition et renseignements d'indicateurs de pilotageet de coordination :
  - o mise en synergie des offres de service
  - o ingénierie et expérimentation
2. professionnaliser les acteurs du droit commun sur la prise en compte des besoins des personnes handicapées :
  - o Création et diffusion d'outils (cartographies, guides sur les offres de services...)
  - o Formation et mise en réseau des acteurs sur les territoires

## Article 4 - Les axes de développement du PRITH

Le PRITH a retenu deux axes de travail principaux pour améliorer l'emploi des travailleurs handicapés :

- Axe 1 : l'accès à la qualification et à l'emploi
- Axe 2 : le maintien dans l'emploi

Un diagnostic initial partagé sur chacun des axes a permis aux signataires de dresser les constats et de définir des axes de travail pour la période 2013-2017. Ceux-ci sont présentés dans les articles 5 et 6.

## Article 5 – L'accès à la qualification et à l'emploi : Constats et Objectifs

### ❖ Constats

- Repérage partiel des travailleurs handicapés dans la demande d'emploi, en particulier des jeunes
- Besoins en formation des travailleurs handicapés insuffisamment identifiés
- Manque de lisibilité sur la présence des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés dans les dispositifs de droit commun et sur les complémentarités entre les dispositifs de droit commun et spécifiques
- Appropriation variable des modalités d'intervention de l'Agefiph par les équipes Pôle emploi et Missions locales ainsi que le réseau lorrain des Organismes d'Accueil, d'Information et d'Orientation (AIO)
- Diminution globale des moyens dédiés à la formation
- Manque de données dans les territoires sur la mobilisation des différents dispositifs auprès des travailleurs handicapés

### ❖ Objectifs stratégiques

- Améliorer le taux d'accès à la qualification et le niveau de qualification des personnes handicapées
- Améliorer le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

### ❖ Axes de travail sur la période 2013-2017

- Renforcer la capacité des acteurs du service public de l'emploi et de la formation à mettre en œuvre un parcours rapide et efficace d'accès à la qualification et/ou à l'emploi pour les travailleurs handicapés, sur la base d'un meilleur repérage des travailleurs handicapés, de leurs besoins et des outils pertinents mobilisables :
  - Création et diffusion d'outils à l'usage des opérateurs de l'emploi et de la formation (cartographies et guides sur les offres de services, outils d'aide à la décision pour l'orientation des travailleurs handicapés,...)
  - Développement d'un réseau de référents « handicap » au sein du service public de l'emploi et de l'orientation, et des organismes de formation
  - Formation et animation du réseau de référents, pour permettre notamment l'appropriation des outils et la diffusion de bonnes pratiques
  - Appui aux organismes de formation dans le repérage et la prise en charge des personnes handicapées
- Renforcer la capacité collective à appuyer les travailleurs handicapés dans la construction et la mise en œuvre d'un projet professionnel compatible avec leur handicap :
  - Articulation optimisée entre le travail d'orientation professionnelle réalisé au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et celui réalisé par le service public de l'emploi (SPE)
  - Renforcement de la lisibilité, l'articulation et la complémentarité des dispositifs et offres de service sur l'orientation professionnelle et la construction du projet professionnel, notamment la mobilisation articulée et complémentaire de dispositifs de droit commun et d'actions ou dispositifs spécifiques

- Adapter les dispositifs de droit commun de formation, notamment qualifiante, aux besoins des personnes handicapées
  - o Développer les actions en faveur de l'accès à l'alternance, en particulier à l'apprentissage, des personnes handicapées, en renforçant notamment l'articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques (financement d'un CFA régional adapté et d'un poste de référent dans les CFA accueillant des apprentis handicapés en milieu ordinaire, mesures spécifiques,...)
  - o Adaptation des différentes offres de formation (alternance, OPCA, SIAE, compétences clés) pour répondre aux besoins des personnes handicapées
  - o Renforcement de la mobilisation par les prescripteurs des différentes aides et expertises qui favorisent la formation et l'emploi des personnes handicapées
  - o Communication sur les sessions de formation programmées
- Renforcer la convergence entre besoins en compétences des employeurs et profil des travailleurs handicapés :
  - o Intégrer la question du handicap dans les instances locales de concertation et de programmation du développement économique, de l'emploi et de la formation (lieux de pilotage des plans de prospection territoriaux, instances de programmation de l'offre de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi, comités locaux « information, accueil, orientation »,...) : repérage des opportunités d'emploi et analyse des écarts entre les besoins en compétences des employeurs et le profil des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés
  - o Développer des axes de collaboration avec les branches affichant un faible taux d'emploi de travailleurs handicapés, développer les outils (référentiels métiers) et les démarches favorisant l'emploi des travailleurs handicapés
  - o Organiser le relais avec les acteurs qui interviennent auprès des entreprises pour accroître la sensibilisation à la reconnaissance des compétences des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) – [variante : des travailleurs handicapés]
  - o Accompagner les employeurs dans leurs démarches volontaristes (politiques d'emploi, accords sur l'emploi des travailleurs handicapés...)

## Article 6 – Le maintien dans l'emploi : constats et objectifs

### ❖ Constats

- Manque d'un dispositif partagé (instance, conventions...) au niveau régional pour un pilotage efficace de la politique de maintien dans l'emploi
- Carences de données et d'outils pour qualifier la situation actuelle, identifier les besoins des travailleurs handicapés, des entreprises et des professionnels en matière de maintien dans l'emploi
- Déficit d'articulation entre les acteurs de la protection sociale et les acteurs de l'emploi et de la formation dans la cadre des parcours de retour à l'emploi des personnes menacées de licenciement pour inaptitude

- Mais un projet de charte maintien et la signature du PRST2 montrent la volonté partagée de l'Etat et des acteurs de l'insertion et de la santé de structurer cet axe
- ❖ **Objectifs stratégiques**
  - Diminuer le nombre de licenciements pour inaptitude
  - Améliorer le taux de retour à l'emploi des travailleurs handicapés après un licenciement et diminuer la durée du parcours de retour à l'emploi
- ❖ **Axes de travail sur la période 2013-2017**
  - Structurer une politique globale, anticipée et intégrée sur le maintien dans l'emploi
  - Renforcer la synergie entre les offres de services des acteurs de la protection sociale et de santé, de l'emploi et de la formation et/ou avec des dispositifs spécifiques
  - Soutenir le développement de politiques et actions de mobilité professionnelle intrasectorielles et intersectorielles, en lien avec les partenaires sociaux des branches professionnelles et les démarches de gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) – notamment les actions engagées par les maisons de l'emploi et autres plans d'action emploi-formation locaux
  - Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs innovants pour répondre aux besoins non couverts, notamment pour permettre la préparation anticipée du retour à l'emploi des travailleurs menacés de licenciement pour inaptitude, en lien notamment avec les branches professionnelles et les OPCA

#### Article 7 – Pilotage du PRITH

Un plan d'action est élaboré chaque année. Il définit les objectifs opérationnels partagés et décline les engagements respectifs des signataires. Il inclut des indicateurs de réalisation et de résultats pour chaque action.

Le comité de pilotage plénier du PRITH regroupe les représentants régionaux décisionnaires ainsi que les représentants territoriaux des institutions signataires. Il se réunit une fois par an pour valider le bilan du plan d'action écoulé ainsi que le plan d'action pour l'année à venir. Il peut être réuni au besoin de manière extraordinaire pour arbitrer sur des sujets particuliers nécessitant sa décision.

Le comité de pilotage technique est chargé du pilotage opérationnel du PRITH. Composé de représentants des institutions signataires, il :

- élabore le plan d'action annuel du PRITH
- assure le suivi du plan d'action et procède au besoin à son ajustement au vu des difficultés rencontrées
- réalise le bilan du plan d'action à échéance de ce dernier
- prépare le plan d'action pour l'année suivante sur la base du bilan du plan d'action écoulé.

Il est réuni autant que de besoin, et *a minima* trois fois par an.

Les membres du comité de pilotage technique assurent la transmission de l'information relative au PRITH au sein de leur institution ainsi qu'auprès des organismes qu'ils habilitent et la mobilisation des personnes et services concernés par les actions du PRITH.

Le comité de pilotage technique, le cas échéant le comité de pilotage plénier, peut inviter toute personne ou institution dont il juge la compétence utile pour éclairer ses travaux et prises de position.

#### **Article 8 – Modalités de suivi-évaluation du PRITH**

La présente convention fait l'objet d'un bilan qualitatif et quantitatif annuel s'appuyant sur :

- le tableau de suivi-évaluation du PRITH, présenté en annexe 1, actualisé avec les dernières données disponibles
- un bilan commenté et argumenté de l'état de réalisation du plan d'action annuel de l'année évaluée et une analyse des indicateurs de réalisation et de résultats afférents au plan d'action
- un bilan qualitatif des avancées du PRITH sur chacun des axes et l'identification des perspectives pour l'année suivante

Le plan d'action annuel fait l'objet d'un suivi régulier. L'état d'avancement est communiqué aux membres du comité de pilotage technique avant chaque réunion de ce comité. Il est présenté lors des réunions du comité de pilotage technique pour information et identification, par les membres du comité, des mesures correctrices à engager.

#### **Article 9 – Positionnement du PRITH par rapport aux autres conventions et instances de concertation régionales**

Le PRITH ne se substitue pas aux autres conventions existantes sur les axes qu'il couvre. Il s'inscrit en complémentarité des autres conventions, démarches, programmes et plans d'action existants. Les instances de pilotage du PRITH veillent à la cohérence des engagements conventionnels, démarches, programmes et plans d'action existants par ailleurs en matière d'emploi des travailleurs handicapés et constituent le lieu d'articulation des dispositifs existants.

Le plan d'action du PRITH s'appuie dès qu'il le peut sur les conventions et chartes existantes et les travaux engagés dans ce cadre, en particulier :

- le contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF)
- le contrat d'objectifs et de moyens (COM) relatif au développement de l'apprentissage 2011-2015
- la Charte AIO Lorraine 2009/2012 des structures d'Accueil-Information-Orientation signée par les 17 réseaux régionaux le 18 novembre 2009
- la convention régionale de collaboration Pôle emploi Lorraine /Agefiph/FIPHFP (2010-2012)
- la convention régionale annuelle Etat-Pôle emploi Lorraine signée le 20 mai 2012
- les conventions 2012/2014 signées entre le SPE et les MDPH,
- La convention annuelle régionale 2012 relative aux modalités d'intervention et de coopération entre l'Etat et Pôle emploi Lorraine signée le 21 mai 2012
- la convention cadre de coopération Agefiph/FIPHFP
- Le Plan régional santé au travail 2 (2010-2014)
- La convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens nationale entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie prévue par la loi 2011-901 du 28 juillet 2011, en cours de finalisation.



Les instances de pilotage du PRITH s'appuient sur les instances de pilotage de ces conventions et chartes, et sur les autres lieux de concertation existant en région, en particulier sur le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), ses commissions et groupes de travail, les instances du service public de l'emploi (SPE). Ils renvoient à ces instances les décisions les concernant. Les institutions signataires du PRITH veillent à la prise en compte des besoins des personnes handicapées et des orientations énoncées dans le PRITH dans les instances, programmes et groupes de travail de droit commun dans lesquels elles sont impliquées.

#### Article 10 – Mission d'animation du PRITH

Pour s'assurer d'une mise en œuvre effective et efficace des orientations prioritaires exposées dans la présente convention cadre, le PRITH est doté d'une mission d'animation. Cette mission d'animation fait l'objet d'une procédure d'achat conjointe entre la DIRECCTE de Lorraine et l'AGEFIPH ; elle est renouvelée annuellement selon le besoin.

La mission d'animation du PRITH s'organise autour de trois activités :


- l'appui au pilotage du PRITH et à la coordination interinstitutionnelle (suivi de l'avancement du plan d'action et propositions d'ajustements, suivi des indicateurs du PRITH, facilitation et préparation des réunions des comités de pilotage, bilan annuel et préparation du plan d'action,...)
- l'aide à l'analyse des besoins pour la définition des orientations du PRITH et du plan d'action annuel
- l'animation de projets inscrits dans le plan d'action du PRITH.

#### Article 11 – Modification

Le PRITH peut être amendé par voie d'avenant ou résilié sur accord de l'ensemble des parties signataires. En cas de modification, l'avenant est signé par l'ensemble des signataires du présent PRITH.

Fait à Metz ; en 11 exemplaires ; le 03 FEV. 2014

Pour l'Etat


 Le Préfet de la région Lorraine,  
Nacer MEDDAH

La Directrice Régionale des Entreprises  
de la Concurrence, de la Consommation,  
du Travail et de l'Emploi de Lorraine

  
Danièle GIUGANTI


Pour l'Agefiph

Le Délégué régional  
Antoine MALEZIEUX



Pour Pôle emploi

Le Directeur régional  
Jean NIEL

  
Jean NIEL

Pour le Conseil Régional

Le Président

Jean Pierre MASSERET

Pour le Président, par délégation,  
La Vice-Présidente

  
Laurence DEMONET

**PLAN REGIONAL D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (PRITH) DE LORRAINE  
CONVENTION CADRE 2013-2017**

---


**Pour la CARSAT Alsace-Moselle**

Le Directeur  
René MARBACH



**Pour la CARSAT Nord Est**

La Directrice  
Anne-Frédérique SIMS-LAGADEC



**Pour la MSA Lorraine**

Le Président  
Claude DESALME



**Pour la MSA Marne-Ardenne-Meuse**

Le Président  
Philippe MENNESSON



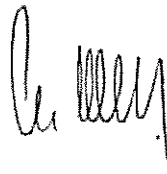
**Pour la MDPH de Meurthe et Moselle**

Le Président de la COMEX  
Michel DINET



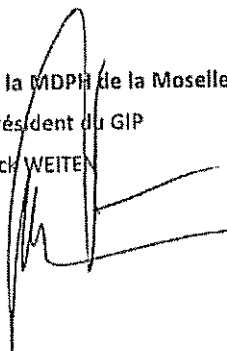
**Pour la MDPH de la Meuse**

Le Président du GIP  
Christian NAMY



**Pour la MDPH de la Moselle**

Le Président du GIP  
Patrick WEITEN



**Pour la MDPH des Vosges**

Le Président de la COMEX  
Yannick DARS

