

ANNEXES AU RECUEIL DES FONDAMENTAUX DES FACILITATEURS

Ces annexes ont fait l'objet, avec l'ensemble de nos partenaires contributeurs, Direction des Achats de l'Etat (DAE), Ministère du Travail (DGEFP), Agence Nationale de la Rénovation Urbaine (ANRU), UGAP, Fédération des Entreprises d'Insertion (FEI), GESAT, FFGEIQ, UNEA mais aussi le SYNTEC, la CPME, d'un travail de validation et de nécessaires préconisations à prendre en compte avant de s'en servir.

Comme conseillé dans les Guides de la DAJ¹ et de la DAE², auquel notre guide vient présenter une mise en pratique, **il est fortement recommandé aux acheteurs et services émetteurs de marchés, d'inscrire des considérations sociales uniquement si l'émetteur du marché :**

- **dispose de l'appui d'un facilitateur des clauses sociales** (pour la bonne mise en œuvre de ces considérations, il importe de l'associer dès le stade de l'avant-projet de marché)

- **s'assure préalablement au lancement du marché de sa capacité à pouvoir suivre l'exécution** (indiquer dès le lancement du marché quelle structure porteuse de la compétence de facilitateur pourra accompagner l'attributaire dans les modalités de réalisation des considérations inscrites et en rendre compte au donneur d'ordre)

- **anticipe ses attentes en termes d'impact social en fonction :**

- de la durée de l'opération,
 - du volume financier
 - du type d'entreprises soumissionnaires attendues (objectifs moindre pour des TPE)
 - du secteur d'activité (en difficulté ou non)
 - et des caractéristiques socio-économique du territoire impacté
- Données que le facilitateur apporte au donneur d'ordre.

- **s'engage dans une démarche proportionnée et réaliste de mobilisation des différents leviers juridiques potentiels** (il ne s'agirait évidemment pas de mobiliser l'ensemble des clauses et critères proposés dans ces annexes sur une même opération, mais bien d'identifier le levier pertinent, selon l'analyse de l'avant-projet, pour choisir au cas par cas, l'outil pertinent à mobiliser).

¹Guide DAJ sur les aspects sociaux de la commande publique

²Guide DAE Insertion des personnes éloignées de l'emploi

ANNEXES AU RECUEIL DES FONDAMENTAUX

Table des matières

Clause sociale d'insertion et de formation	3
Marché réservé aux structures de l'insertion par l'activité économique et/ou au secteur du travail protégé et adapté	9
Marché réservé – rédaction classique	9
Marché réservé – rédaction combinée avec une clause sociale d'insertion	11
Clause sociale d'insertion et sous-critère d'attribution portant sur l'égalité femme homme	18
Direction des Achats de l'Etat	18
Métropole de Lyon	22
Critère d'attribution relatif à la performance en matière d'insertion	25
Critère d'attribution relatif à la prise en compte de l'apprentissage	29
Achats de prestations d'insertion et de qualification professionnelle	32
Clause sociale de lutte contre l'illettrisme	42
Contrat de concession comportant une clause sociale d'insertion	47
Plan de progrès en matière sociale – condition d'exécution	51
Convention de partenariat type entre un acheteur et un guichet unique clause sociale	55
Convention nationale AVE – Resah	55
Convention de partenariat de proximité	59
Cadrage de la mission des coordinateurs régionaux de la clause sociale	65
Cartographie des coordinateurs régionaux	67
Fiche navette entre facilitateur et acheteur pour l'étude du volet social d'un projet de marché	68
Outil EPEC (Ensemble Paris Emploi Compétences)	68
Outil Toulouse Métropole Emploi	70
Fiche de prescription clause incluant le consentement RGPD	71
Formulaire entreprise pour la demande d'éligibilité d'un candidat incluant la RGPD (Grand Poitiers Agglomération)	74

Clause sociale d'insertion et de formation

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

1- Condition d'exécution relative à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi

Conformément aux articles [16.1.2 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.2. du CCAG-MI ; 18.1.2 et du CCAG-MOE ; 20.1.2 du CCAG-Travaux), le titulaire devra réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles.

Dans ce cadre, le titulaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires précisés en annexe du CCAP et à l'acte d'engagement. En cas de groupement d'opérateurs économiques, le mandataire du groupement est l'interlocuteur unique du facilitateur pour le suivi d'exécution de la clause d'insertion.

A l'issue du marché, le titulaire étudiera toutes les possibilités d'embauche ultérieure des personnes en insertion.

2- Publics éligibles

Sont éligibles aux clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi :

1. Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat :

- a) Personnes prises en charge dans les secteurs adapté ou protégé : salariés des entreprises adaptées (EA), des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ou usagers des ESAT
- b) Personnes prises en charge dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) mentionnée à l'article L. 5132-4 du code du travail, c'est-à-dire :
 - mises à disposition par une association intermédiaire (AI) ou une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
 - salariées d'une entreprise d'insertion (EI), d'un atelier chantier d'insertion (ACI)
- c) Personnes employées par une régie de quartier ou de territoire agréée ;
- d) Personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers, notamment les Etablissements Publics d'Insertion de la Défense (EPIDE) et les Ecoles de la deuxième Chance (E2C) ;
- e) Personnes en parcours d'insertion au sein des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- f) Personnes sous-main de justice employées en régie, dans le cadre du service de l'emploi pénitentiaire de l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP) ou affectées à un emploi auprès d'un concessionnaire de l'administration pénitentiaire.

2. Personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail :

- a) Demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage) sans activité ou en activité partielle (moins de 6 mois dans les 12 derniers mois) ;
- b) Bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi ;
- c) Personnes ayant obtenu la reconnaissance de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail orientés en milieu ordinaire et demandeurs d'emploi fixant la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- d) Bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation d'insertion (AI), de l'allocation veuvage, ou de l'allocation d'invalidité ;
- e) Jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi :
 - sans qualification (infra niveau 3, soit niveau inférieur au CAP/BEP) et sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois ;
 - diplômés, justifiant d'une période d'inactivité de 6 mois depuis leur sortie du système scolaire ou de l'enseignement supérieur ;
- f) Demandeurs d'emploi seniors (plus de 50 ans) ;
- g) Jeunes en suivi renforcé de type PACEA, SMA, SMV, en sortie de dispositif Garantie Jeunes ;
- h) Habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville éloignés de l'emploi ;
- i) Personnes ayant le statut de réfugié ou bénéficiaires de la protection subsidiaire ;
- j) Personnes rencontrant des difficultés particulières sur proposition motivée de Pôle emploi, des maisons de l'emploi, des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), des missions locales, de Cap emploi ou des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). L'éligibilité des publics doit être établie préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion.

Comme les CCAG le précisent et afin de prévenir toute difficulté d'exécution, l'éligibilité des publics doit être vérifiée préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion. Par ailleurs, l'éligibilité à la clause sociale ne repose que sur les statuts des personnes et non sur les contrats qui leur sont proposés (par exemple : contrats d'alternance).

3- Coordonnées du facilitateur

Afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche d'insertion, le titulaire bénéficie de l'accompagnement d'un facilitateur désigné ci-après, dont l'intervention et la mission sont précisées à l'article [16.1.4 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.4. du CCAG-MI ; 18.1.4 et du CCAG-MOE ; 20.1.4 du CCAG-Travaux], notamment :

Le facilitateur a pour mission :

- d'accompagner le titulaire dans la définition du besoin de recrutement (nature du poste, compétence ...) et de lui proposer les modalités les plus appropriées de mise en œuvre de la clause d'insertion (embauche directe, mise à disposition, etc.) ;
- d'identifier les publics susceptibles de répondre au besoin du titulaire ;
- d'organiser le suivi des publics ;
- de valider l'éligibilité des personnes en amont de leur prise de poste ;
- de mesurer et de communiquer auprès de l'acheteur et du titulaire sur les réalisations obtenues dans le cadre du contrat.

[Préciser identité et coordonnées du facilitateur]

4- Modalités de réalisation de la clause sociale d'insertion et de formation

Les modalités de réalisation de la clause sociale d'insertion sont les suivantes :

- **L'embauche directe** de personnes éligibles, en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) par l'entreprise titulaire, ou en contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage).
- **La mise à disposition de salariés** éligibles via le recours à une association intermédiaire (AI), ou à une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), ou à une entreprise de travail temporaire adapté (ETTA), ou à une entreprise adaptée (EA), ou à un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), ou à un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), ou à une entreprise de travail temporaire (ETT³) ;
- **Le recours à la sous-traitance** ou au groupement d'opérateurs économiques avec une entreprise d'insertion (EI), un atelier chantier d'insertion (ACI), une entreprise adaptée (EA), un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), une entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI), ou un travailleur indépendant handicapé (TIH).

Les modalités de réalisation de la clause sociale de formation sont les suivantes :

Le titulaire s'engage à réaliser, à l'occasion de la réalisation des prestations, une action de formation liée à l'objet du contrat, au minimum à hauteur des objectifs fixés en annexe au CCAP, en utilisant une ou plusieurs des modalités définies ci-après durant le temps de travail :

- Module de formation externe à l'entreprise : formation délivrée par un organisme de formation habilité
- Module de formation interne à l'entreprise : formation délivrée par un salarié missionné de l'entreprise (le titulaire devra dans ce cas établir et rédiger un contenu détaillé de la formation et les périodes de formation feront l'objet d'émargement de la part du salarié en insertion)
- Formation en alternance

5- Globalisation des heures d'insertion

La globalisation des heures d'insertion décrite à l'article [16.1.3 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.3. du CCAG-MI ; 18.1.3 et du CCAG-MOE ; 20.1.3 du CCAG-Travaux] CCAG est possible :

Si, dans un même bassin d'emploi, le titulaire est attributaire d'un ou plusieurs autres marchés comportant une clause d'insertion sociale, le titulaire peut solliciter auprès du facilitateur, la globalisation des heures d'insertion, afin de favoriser le parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

³ La mise à disposition de salariés en insertion par une ETT est régie par l'[accord du 7 septembre 2005](#) relatif aux modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail, prévoyant notamment la mise en place d'une [convention tripartite sur le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi](#).

Elle est mise en œuvre à la suite de la demande du titulaire et vise à la réalisation de prestations conformes aux différents marchés des différents acheteurs concernés.

Elle intervient dans l'intérêt conjoint d'entreprises attributaires de plusieurs marchés comportant des clauses sociales d'insertion et dans celui des participants aux clauses sociales, dont le parcours d'insertion est ainsi plus susceptible de s'inscrire dans la durée et la qualité.

La globalisation implique de respecter une concordance entre la durée d'exécution du contrat public et les dates du ou des contrat(s) de travail des personnes éligibles à cette condition d'exécution. S'il n'y a pas de concomitance entre l'espace temporel du marché concerné et du contrat de travail de la personne en insertion, la globalisation ne peut pas être valorisée sur le dit marché.

Au niveau du décompte, les heures d'insertion sont affectées à chacun des marchés concernés, à due proportion. Le facilitateur est garant du reporting. La demande peut être déclarée recevable sur la base des critères suivants :

- Si la mesure est favorable au salarié en insertion
- Si la mesure est applicable dans le cadre territorial d'intervention du facilitateur,
- Si la mesure concerne une personne dont l'éligibilité de la candidature au dispositif des clauses sociales d'insertion, a été vérifiée par le facilitateur.

6- Sous-traitance

[Commentaire : deux options de rédaction, à choisir avec l'acheteur, selon la stratégie retenue à l'égard des sous-traitants. Attention, l'acheteur ne peut pas s'immiscer dans la relation contractuelle entre le titulaire et le sous-traitant. Il peut néanmoins démontrer une attention particulière à l'égard de la qualité des parcours d'insertion des personnes positionnées.]

- Option rédaction n°1 :

En cas de sous-traitance, le titulaire échangera avec l'acheteur et le facilitateur quant à la répartition de la volumétrie d'insertion dans un objectif d'une due répartition de celle-ci.

En tant que titulaire, il reste responsable de l'exécution du marché et de l'obligation d'insertion.

- Option rédaction n°2 :

En cas de sous-traitance, le titulaire s'engage à contacter le facilitateur afin d'échanger avec lui sur une répartition convenable de la volumétrie d'insertion sous-traitée.

En tant que titulaire, il reste responsable de l'exécution du marché et de l'obligation d'insertion.

7- Comptabilisation des heures d'insertion, de formation, et durée d'éligibilité des salariés en insertion

A compter de sa première embauche dans une entreprise, quelle que soit la nature du contrat, la personne recrutée en application d'une clause sociale d'insertion dans un marché reste éligible au dispositif des clauses sociales, pour une durée de 24 mois.

- Cas particulier d'embauche en CDI et de prolongation de l'éligibilité :

Dans l'intervalle temporel de réalisation du contrat public, si dans la continuité d'un contrat à durée déterminée ou d'une mise à disposition, l'entreprise embauche en contrat à durée indéterminée le salarié en insertion, les heures de travail réalisées par le salarié seront comptabilisées au titre des heures d'insertion dues par l'entreprise pendant 12 mois de plus que les 24 mois habituels, dans la limite de 36 mois.

Dans tous les cas (prolongation éligibilité avec CDI, globalisation, etc.), la comptabilisation des heures ne peut intervenir que dans l'intervalle temporel du contrat public.

- Comptabilisation des heures de formation :

Si la formation fait partie du contrat de travail (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire (CIPI), Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI), etc.), les heures de formation sont comptabilisées au titre des heures d'insertion.

En revanche, les périodes de formation ou de stage ne sont pas comptabilisées en amont de l'embauche (PMSMP, stages etc.).

Néanmoins, lorsque la formation, notamment sous forme de POEC/POEI ou CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire), a pour objectif de permettre à ces personnes d'accéder à un emploi, notamment dans le cadre de clause sociale, le temps de formation initiale, antérieur au contrat de travail, peut être comptabilisé, à certaines conditions cumulatives :

- L'entreprise est mobilisée dès l'entrée en POEC/POEI/CIPI, accueille la personne lors des périodes pratiques de la formation.
- La comptabilisation des heures de formation intervient à la suite du recrutement, voir à l'issue de la fin de la période d'essai.
- La valorisation des heures de formation intervient dans une limite de 10% des heures d'insertion réalisées dans le cadre du marché.

8- Respect de la réglementation RGPD

Le Titulaire est informé que la gestion des données de ces bilans nominatifs est confiée au facilitateur. Ces données sont traitées dans le logiciel « Clause », développé par la société Cityzen du Groupe UP à la demande de l'Alliance Villes Emploi, qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

A ce titre, les Bénéficiaires, les représentants du Titulaire, les représentants de l'acheteur, les représentants de tous partenaires impliqués dans la mise en application de la clause sont informés que les informations recueillies sont enregistrées dans un fichier informatisé pour réaliser le suivi dans le cadre du dispositif clause d'insertion.

Le Titulaire ou le facilitateur est responsable du traitement des données collectées. Les données sont conservées pendant une durée de quarante-huit (48) mois à partir du premier (1er) jour de la prise de poste et 24 mois après la fin de la période concernée par le Marché.

Ces données sont destinées au service des clauses d'insertion et aux organismes partenaires emploi - insertion susceptibles d'intervenir et d'accompagner les démarches.

Durant cette période, le facilitateur met en place tous moyens pour assurer la confidentialité et la sécurité des données personnelles de manière à empêcher leur endommagement, effacement ou accès par des tiers non autorisés.

L'accès aux données personnelles est strictement limité au service des clauses d'insertion et aux organismes partenaires emploi - insertion susceptibles d'intervenir et d'accompagner les démarches. Ils sont soumis à une obligation de confidentialité et ne peuvent utiliser ces données qu'en conformité avec les dispositions contractuelles et la législation applicable. Ces organismes et le facilitateur s'engagent à ne pas vendre, louer, céder ni donner accès à des tiers aux données sans le consentement préalable du titulaire, à moins d'y être contraint en raison d'un motif légitime (obligation légale, lutte contre la fraude ou l'abus, exercice des droits de la défense, etc.).

Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 modifiée et au Règlement européen n°2016/679/UE du 27 avril 2016 (applicable depuis le 25 mai 2018), le titulaire ou le bénéficiaire des clauses bénéficient d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement et de portabilité de ses données ou encore de limitation du traitement des données. Le titulaire ou le bénéficiaire peuvent également, pour des motifs légitimes, s'opposer à leur traitement.

Dans le cadre de l'exercice de ses droits, le titulaire ou le bénéficiaire des clauses peuvent contacter le délégué à la protection des données par mél à compléter ou par courrier à compléter.

Toute personne estimant que le droit à la protection de ses données n'est pas assuré, peut introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07.

9- Suivi et contrôle de l'action d'insertion

Conformément aux articles [16.1.4.2 à 16.1.4.5 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.4.2 à 17.1.4.5 du CCAG-MI ; 18.1.4.2 à 18.1.4.5 du CCAG-MOE ; 20.1.4.2 à 20.1.4. du CCAG-Travaux] :

- Le titulaire désigne un correspondant opérationnel pour le suivi des actions d'insertion professionnelle, interlocuteur privilégié de l'acheteur et du facilitateur.
- A l'initiative de l'acheteur, une réunion de mise au point de l'action d'insertion est organisée avec le titulaire et le facilitateur le cas échéant, après notification du marché, dans un délai de [à préciser : 1 à 3 mois selon nature de l'activité].
- Les renseignements utiles propres à permettre le contrôle et le suivi de l'exécution de la clause sociale d'insertion, font l'objet d'une communication tous les [à préciser : 3 à 6 mois].

Ils comportent les justificatifs d'éligibilité des publics, des missions confiées et des heures réalisées suivants [à préciser : *date d'embauche, type de contrat, poste occupé, justificatif de l'éligibilité des personnes recrutées, attestation trimestrielle d'heures d'insertion adressée au facilitateur, récapitulatif des factures, etc.* ».] traités en conformité avec les règles applicables au traitement des données à caractère personnel.

- Il est procédé au contrôle de l'exécution de l'action d'insertion pour laquelle le titulaire s'est engagé, tout au long de l'exécution des prestations :

- le facilitateur établit pendant toute la durée du marché un bilan périodique sur la base des justificatifs transmis par le titulaire, à destination de l'acheteur ;
- Le facilitateur transmet un bilan final dans le mois précédant la fin de l'exécution du marché, à destination de l'acheteur.

Ces bilans portent sur les aspects quantitatif et qualitatif de l'action d'insertion.

10- Difficultés éventuelles de réalisation

Le titulaire notifie à l'acheteur et au facilitateur toute difficulté pour assurer son engagement d'insertion. Dans ce cas, l'acheteur et le facilitateur, étudient avec le titulaire les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs d'insertion.

- En cas de difficultés économiques, établies par un faisceau d'indices, l'entreprise attributaire peut demander à l'acheteur la suspension ou la suppression de la clause d'insertion sociale.
- En cas de difficultés économiques qui se traduisent par le recours à de l'activité partielle, à l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique ou à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire, l'acheteur annule la clause d'insertion sociale. Cette annulation est subordonnée à la communication d'une copie des documents afférents à ces difficultés, transmis à la DREETS ou au juge.

Après réception de la demande et des justificatifs, le facilitateur procède à l'instruction de la demande et précise la période de suspension des stipulations de la clause d'insertion sociale.

Dès lors et sous réserve de justification, le titulaire peut bénéficier de la suspension de l'application des stipulations de la clause d'insertion sociale si les fonctions impactées par la mesure en cause correspondent à celles prévues au marché. Par ailleurs, la durée de la mesure en cause doit intervenir pendant la durée d'exécution effective du marché.

11- Pénalités

Les pénalités pour non-respect de la clause sociale d'insertion prévue à l'article [16.1.5 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.5 du CCAG-MI ; 18.1.5 et du CCAG-MOE ; 20.1.5 du CCAG-Travaux] sont les suivantes :

Manquement constaté	Pénalité forfaitaire applicable
Non-respect du nombre d'heures d'insertion et/ou de formation	[à préciser : 2 à 3 fois le taux horaire du secteur considéré]
Absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale	[à préciser : 50 à 500 euros]
Non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle	[à préciser : 50 à 300 euros par document]

Le titulaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire après mise en demeure restée infructueuse.

Les exonérations de pénalités en cas de difficultés d'exécution doivent respecter les conditions prévues à l'article [X. 5 Suivi de l'action d'insertion]. Dans ce cas, la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'acheteur ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le titulaire d'y recourir.

Le régime de pénalité applicable au marché¹ implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

ANNEXE AU CCAP

N° DU LOT	INTITULE DU LOT	NOMBRE D'HEURES D'INSERTION A REALISER		NOMBRE D'HEURES DE FORMATION A REALISER
		X heures / tranche de X euros		[A définir : 10% DES HEURES D'INSERTION]

Pour un accord-cadre à bon de commande : X heures d'insertion par tranche de X euros facturés (arrondi à la dizaine).

¹Le régime de pénalité applicable au marché implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

Marché réservé aux structures de l'insertion par l'activité économique et/ou au secteur du travail protégé et adapté

Marché réservé – rédaction classique

REGLEMENT DE CONSULTATION

X.1 Procédure de consultation

En application des articles L. 2113-12 à L. 2113-14 du code de la commande publique, la présente consultation est réservée aux structures du secteur adapté et protégé mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail, à des établissements et services d'accompagnement par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles ainsi qu'à des structures équivalentes, lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs handicapés qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales, et/ou aux structures de l'insertion par l'activité économique, mentionnées à l'article L. 5132-4 du code du travail et à des structures équivalentes, lorsqu'elles emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs défavorisés.

[Commentaire :

Après une phase de sourcing, l'acheteur peut choisir d'orienter son achat réservé vers un type de structure inclusive en particulier, ou ouvrir la consultation aux deux secteurs de l'inclusion :

- *Uniquement au secteur adapté et protégé : il visera l'article L2113-12 du CCP*
- *Uniquement au secteur de l'insertion par l'activité économique : il visera l'article L2113-13 du CCP*
- *Aux deux secteurs en même temps : il visera l'article L2113-14 du CCP.]*

Les possibilités de sous-traitances seront conditionnées par le périmètre de la réservation retenu par l'acheteur dans la consultation.]

La sous-traitance par le titulaire de ce marché réservé, est possible uniquement auprès des structures qui satisfont aux mêmes conditions que celles visées par le périmètre de la présente consultation réservée (secteur adapté et protégé et/ou structures de l'insertion par l'activité économique).

Y. Présentation des candidatures et des offres

Y.1 Documents à produire

Renseignement concernant la situation juridique de l'entreprise :

- Moyens de preuve attestant du caractère de structures du secteur adapté et protégé et/ou du caractère de structures de l'insertion par l'activité économique, ou de structure équivalente à celle-ci au sens du code (agrément ou équivalent).

Pour les structures du travail protégé ou adapté :

- Pour les Entreprises Adaptées (L5213-13 du code du travail), un contrat d'objectif valant agrément ou un certificat administratif portant reconnaissance du statut d'entreprise adaptée délivré par la direction régionale chargée de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Pour les Etablissement et service d'aide par le travail selon la réglementation en vigueur (article L. 344-2 et s. du code de l'action sociale et des familles), la date de publication au recueil des actes administratifs de l'arrêté préfectoral portant autorisation de création, et produire l'arrêté.
- Pour les structures équivalentes, tous documents justifiant que la structure détient une vocation sociale et emploie au moins 50% de personne en situation de handicap.

Pour les structures d'insertion par l'activité économique :

- Une photocopie intégrale de l'agrément ou de la convention d'objectif triennale avec la DDETS, afin de valider l'éligibilité du candidat de soumissionner à ce marché, en faisant clairement apparaître la date et la durée du conventionnement,
- Pour les structures équivalentes, tous documents justifiant que la structure détient une vocation sociale, et emploie une proportion minimale de 50% de travailleurs défavorisés.

Si, au cours de l'exécution du marché, la date de validité de l'agrément de ladite structure arrive à échéance, celle-ci transmet obligatoirement à l'acheteur la décision de renouvellement ou non de son agrément. Dans l'hypothèse où la structure titulaire perdrait son agrément au cours de l'exécution du marché réservé, l'acheteur se verrait contraint de procéder à la résiliation de celui-ci.

Marché réservé – rédaction combinée avec une clause sociale d'insertion

REGLEMENT DE CONSULTATION

X.1 Procédure de consultation

En application des articles L. 2113-12 à L. 2113-14 du code de la commande publique, la présente consultation est réservée aux structures du secteur adapté et protégé mentionnées à l'article L. 5213-13 du code du travail, à des établissements et services d'accompagnement par le travail mentionnés à l'article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles ainsi qu'à des structures équivalentes, lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs handicapés qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales, et/ou aux structures de l'insertion par l'activité économique, mentionnées à l'article L. 5132-4 du code du travail et à des structures équivalentes, lorsqu'elles emploient une proportion minimale, fixée par voie réglementaire, de travailleurs défavorisés.

[Commentaire :

Après une phase de sourcing, l'acheteur peut choisir d'orienter son achat réservé vers un type de structure inclusive en particulier, ou ouvrir la consultation aux deux secteurs de l'inclusion :

- Uniquement au secteur adapté et protégé : il visera l'article L2113-12 du CCP*
- Uniquement au secteur de l'insertion par l'activité économique : il visera l'article L2113-13 du CCP*
- Aux deux secteurs en même temps : il visera l'article L2113-14 du CCP*

Les possibilités de sous-traitances seront conditionnées par le périmètre de la réservation retenu par l'acheteur dans la consultation.]

La sous-traitance par le titulaire de ce marché réservé, est possible uniquement auprès des structures qui satisfont aux mêmes conditions que celles visées par le périmètre de la présente consultation réservée (secteur adapté et protégé et/ou structures de l'insertion par l'activité économique).

Y. Présentation des candidature et des offres

Y.1 Documents à produire

Renseignement concernant la situation juridique de l'entreprise :

- Moyens de preuve attestant du caractère de structures du secteur adapté et protégé et/ou du caractère de structures de l'insertion par l'activité économique, ou de structure équivalente à celle-ci au sens du code (agrément ou équivalent).

Pour les structures du travail protégé ou adapté :

- Pour les Entreprises Adaptées (L5213-13 du code du travail), un contrat d'objectif valant agrément ou un certificat administratif portant reconnaissance du statut d'entreprise adaptée délivré par la direction régionale chargée de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Pour les Etablissement et service d'aide par le travail selon la réglementation en vigueur (article L. 344-2 et s. du code de l'action sociale et des familles), la date de publication au recueil des actes administratifs de l'arrêté préfectoral portant autorisation de création, et produire l'arrêté.
- Pour les structures équivalentes, tous documents justifiant que la structure détient une vocation sociale et emploie au moins 50% de personne en situation de handicap.

Pour les structures d'insertion par l'activité économique :

- Une photocopie intégrale de l'agrément ou de la convention d'objectif triennale avec la DDETS, afin de valider l'éligibilité du candidat de soumissionner à ce marché, en faisant clairement apparaître la date et la durée du conventionnement,
- Pour les structures équivalentes, tous documents justifiant que la structure détient une vocation sociale, et emploie une proportion minimale de 50% de travailleurs défavorisés.

Si, au cours de l'exécution du marché, la date de validité de l'agrément de ladite structure arrive à échéance, celle-ci transmet obligatoirement à l'acheteur la décision de renouvellement ou non de son agrément. Dans l'hypothèse où la structure titulaire perdrait son agrément au cours de l'exécution du marché réservé, l'acheteur se verrait contraint de procéder à la résiliation de celui-ci.

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

1- Condition d'exécution relative à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi

Conformément aux articles [16.1.2 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.2. du CCAG-MI ; 18.1.2 et du CCAG-MOE ; 20.1.2 du CCAG-Travaux), Le titulaire devra réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles.

Dans ce cadre, le titulaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires précisés en annexe du CCAP et à l'acte d'engagement.

Ou

Le titulaire s'engage à mobiliser pour la réalisation du marché réservé, 70 à 80% de l'activité (en heure de travail et non en nombre de personnes mobilisées) par la mobilisation de personnes relevant du secteur du travail adapté et protégé / de structures de l'insertion par l'activité économique.

En cas de groupement d'opérateurs économiques, le mandataire du groupement est l'interlocuteur unique du facilitateur pour le suivi d'exécution de la clause d'insertion.

A l'issue du marché, le titulaire s'engage à étudier toutes les possibilités d'embauche ultérieure des personnes en insertion.

2- Publics éligibles

Sont éligibles aux clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi :

[Commentaire :

- Pour les marchés réservés aux structures du handicap, ne retenir que le a°),
- Pour les marchés réservés aux structures de l'insertion par l'activité économique, ne retenir que le b°)
- Pour les marchés réservés aux structures du handicap ET de l'insertion par l'activité économique retenir a°) et b°)]

Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat :

a) Personnes prises en charge dans les secteurs adapté ou protégé : salariés des entreprises adaptées (EA), des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ou usagers des ESAT

b) Personnes prises en charge dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) mentionnée à l'article L. 5132-4 du code du travail, c'est-à-dire :

- Mises à disposition par une association intermédiaire (AI) ou une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- Salariées d'une entreprise d'insertion (EI), d'un atelier chantier d'insertion (ACI)

Afin de prévenir toute difficulté d'exécution, l'éligibilité des publics doit être vérifiée préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion. Par ailleurs, l'éligibilité à la clause sociale ne repose que sur les statuts des personnes et non sur les contrats qui leur sont proposés (par exemple : contrats d'alternance).

3- Coordonnées du facilitateur

Afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche d'insertion, le titulaire bénéficie de l'accompagnement d'un facilitateur désigné ci-après, dont l'intervention et la mission sont précisées à l'article [16.1.4 du CCAG-FCS, TIC et PI ; 17.1.4. du CCAG-MI ; 18.1.4 et du CCAG-MOE ; 20.1.4 du CCAG-Travaux], notamment :

Le facilitateur a pour mission :

- d'accompagner le titulaire dans la définition du besoin de recrutement (nature du poste, compétence ...) et de lui proposer les modalités les plus appropriées de mise en œuvre de la clause d'insertion (embauche directe, mise à disposition, etc.) ;

- d'identifier les publics susceptibles de répondre au besoin du titulaire ;
- d'organiser le suivi des publics ;
- de mesurer et de communiquer auprès de l'acheteur et du titulaire sur les réalisations obtenues dans le cadre du contrat.

[Préciser identité et coordonnées du facilitateur]

4- Comptabilisation des heures d'insertion, de formation, et durée d'éligibilité des salariés en insertion

A compter de son embauche dans une entreprise, quelle que soit la nature du contrat, la personne recrutée en application d'une clause sociale d'insertion dans un marché reste éligible au dispositif des clauses sociales, pour une durée de 24 mois.

- Cas particulier d'embauche en CDI et de prolongation de l'éligibilité :

Dans l'intervalle temporel de réalisation du contrat public, si dans la continuité d'un contrat à durée déterminée ou d'une mise à disposition, l'entreprise embauche en contrat à durée indéterminée le salarié en insertion, les heures de travail réalisées par le salarié seront comptabilisées au titre des heures d'insertion dues par l'entreprise pendant 12 mois de plus que les 24 mois habituels, dans la limite de 36 mois.

Dans tous les cas (prolongation éligibilité avec CDI, globalisation, etc.), la comptabilisation des heures ne peut intervenir que dans l'intervalle temporel du contrat public.

- Comptabilisation des heures de formation

Si la formation fait partie du contrat de travail (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire (CIPI), Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI), etc.), les heures de formation sont comptabilisées au titre des heures d'insertion).

En revanche, les périodes de formation ou de stage ne sont pas comptabilisées en amont de l'embauche (PMSMP, stages etc.).

Néanmoins, lorsque la formation, notamment sous forme de POEC/POEI ou CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire), a pour objectif de permettre à ces personnes d'accéder à un emploi, notamment dans le cadre de clause sociale, le temps de formation initiale, antérieur au contrat de travail, peut être comptabilisé, à certaines conditions cumulatives :

- L'entreprise est mobilisée dès l'entrée en POEC/POEI/CIPI, accueille la personne lors des périodes pratiques de la formation.
- La comptabilisation des heures de formation intervient à la suite du recrutement, voire à l'issue de la fin de la période d'essai.
- La valorisation des heures de formation intervient dans une limite de 10% des heures d'insertion réalisées dans le cadre du marché.

5- Respect de la réglementation RGPD

Le Titulaire est informé que la gestion des données personnelles des bilans nominatifs est confiée au facilitateur. Ces données sont traitées dans le logiciel « Clause », développé par la société Cityzen du Groupe UP à la demande de l'Alliance Villes Emploi, qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

A ce titre, les Bénéficiaires, les représentants du Titulaire, les représentants de l'acheteur, les représentants de tous partenaires impliqués dans la mise en application de la clause sont informés que les informations recueillies sont enregistrées dans un fichier informatisé pour réaliser le suivi dans le cadre du dispositif clause d'insertion.

Le Titulaire ou le facilitateur est responsable du traitement des données collectées. Les données sont conservées pendant une durée de quarante-huit (48) mois à partir du premier (1er) jour de la prise de poste et 24 mois après la fin de la période concernée par le Marché.

Ces données sont destinées au service des clauses d'insertion et aux organismes partenaires emploi - insertion susceptibles d'intervenir et d'accompagner les démarches.

Durant cette période, le facilitateur met en place tous moyens pour assurer la confidentialité et la sécurité des données personnelles de manière à empêcher leur endommagement, effacement ou accès par des tiers non autorisés.

L'accès aux données personnelles est strictement limité au service des clauses d'insertion et aux organismes partenaires emploi - insertion susceptibles d'intervenir et d'accompagner les démarches. Ils sont soumis à une obligation de confidentialité et ne peuvent utiliser ces données qu'en conformité avec les dispositions contractuelles et la législation applicable. Ces organismes et le facilitateur s'engagent à ne pas vendre, louer, céder ni donner accès à des tiers aux données sans le consentement préalable du titulaire, à moins d'y être contraint en raison d'un motif légitime (obligation légale, lutte contre la fraude ou l'abus, exercice des droits de la défense, etc.).

Conformément à la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 modifiée et au Règlement européen n°2016/679/UE du 27 avril 2016 (applicable depuis le 25 mai 2018), le titulaire ou le bénéficiaire des clauses bénéficient d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement et de portabilité de ses données ou encore de limitation du traitement des données. Le titulaire ou le bénéficiaire peuvent également, pour des motifs légitimes, s'opposer à leur traitement.

Dans le cadre de l'exercice de ses droits, le titulaire ou le bénéficiaire des clauses peuvent contacter le délégué à la protection des données par mél à compléter ou par courrier à compléter.

Toute personne estimant que le droit à la protection de ses données n'est pas assuré, peut introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07.

6. Suivi et contrôle de l'action d'insertion

Conformément aux articles [16.1.4.2 à 16.1.4.5 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.4.2 à 17.1.4.5 du CCAG-MI ; 18.1.4.2 à 18.1.4.5 du CCAG-MOE ; 20.1.4.2 à 20.1.4. du CCAG-Travaux] :

- Le titulaire désigne un correspondant opérationnel pour le suivi des actions d'insertion professionnelle, interlocuteur privilégié de l'acheteur et du facilitateur.
- A l'initiative de l'acheteur, une réunion de mise au point de l'action d'insertion est organisée avec le titulaire et le facilitateur le cas échéant, après notification du marché, dans un délai de [à préciser : 1 à 3 mois selon nature de l'activité].
- Les renseignements utiles propres à permettre le contrôle et le suivi de l'exécution de la clause sociale d'insertion, font l'objet d'une communication tous les [à préciser : 3 à 6 mois].

Ils comportent les justificatifs d'éligibilité des publics, des missions confiées et des heures réalisées suivants [à préciser : *date d'embauche, type de contrat, poste occupé, justificatif de l'éligibilité des personnes recrutées, attestation trimestrielle d'heures d'insertion adressée au facilitateur, récapitulatif des factures, etc.*.] traités en conformité avec les règles applicables au traitement des données à caractère personnel.

- Il est procédé au contrôle de l'exécution de l'action d'insertion pour laquelle le titulaire s'est engagé, tout au long de l'exécution des prestations :
 - Le facilitateur établit pendant toute la durée du marché un bilan périodique sur la base des justificatifs transmis par le titulaire, à destination de l'acheteur ;
 - Le facilitateur transmet un bilan final dans le mois précédant la fin de l'exécution du marché, à destination de l'acheteur.

Ces bilans portent sur les aspects quantitatif et qualitatif de l'action d'insertion.

7. Difficultés éventuelles de réalisation

Le titulaire notifie à l'acheteur et au facilitateur toute difficulté pour assurer son engagement d'insertion. Dans ce cas, l'acheteur et le facilitateur, étudient avec le titulaire les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs d'insertion.

- En cas de difficultés économiques, établies par un faisceau d'indices, l'entreprise attributaire peut demander à l'acheteur la suspension ou la suppression de la clause d'insertion sociale.
- En cas de difficultés économiques qui se traduisent par le recours à de l'activité partielle, à l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique ou à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire, l'acheteur annule la clause d'insertion sociale. Cette annulation est subordonnée à la communication d'une copie des documents afférents à ces difficultés, transmis à la DREETS ou au juge.

Après réception de la demande et des justificatifs, le facilitateur procède à l'instruction de la demande et précise la période de suspension des stipulations de la clause d'insertion sociale.

Dès lors et sous réserve de justification, le titulaire peut bénéficier de la suspension de l'application des stipulations de la clause d'insertion sociale si les fonctions impactées par la mesure en cause correspondent à celles prévues au marché. Par ailleurs, la durée de la mesure en cause doit intervenir pendant la durée d'exécution effective du marché.

8. Pénalités

Les pénalités pour non-respect de la clause sociale d'insertion prévue à l'article [16.1.5 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.5 du CCAG-MI ; 18.1.5 et du CCAG-MOE ; 20.1.5 du CCAG-Travaux] sont les suivantes :

Manquement constaté	Pénalité forfaitaire applicable
Non-respect du nombre d'heures d'insertion et/ou de formation	[à préciser : 2 à 3 fois le taux horaire du secteur considéré]
Absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale	[à préciser : 50 à 500 euros]
Non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle	[à préciser : 100 à 300 euros par jours de retard et par document]

Le titulaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire après mise en demeure restée infructueuse.

Les exonérations de pénalités en cas de difficultés d'exécution doivent respecter les conditions prévues à l'article [X. 5 Suivi de l'action d'insertion]. Dans ce cas, la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'acheteur ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le titulaire d'y recourir.

Le régime de pénalité applicable au marché² implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

ANNEXE AU CCAP

N° DU LOT	INTITULE DU LOT	NOMBRE D'HEURES D'INSERTION A REALISER
		X heures

²Le régime de pénalité applicable au marché implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

Clause sociale d'insertion et critère d'attribution portant sur l'égalité femme homme

Direction des Achats de l'Etat

Contexte du marché :

Accord-cadre relatif à l'acquisition, location/maintenance de solutions d'impression et exécution de prestations associées pour les services de l'Etat, les établissements publics et autres organismes.

Durée : 4 ans

A noter :

- Sourcing : le sujet de la promotion de l'égalité femme-homme a été intégrée au sourcing réalisé préalablement.
- Le « personnel technique » auquel il est fait référence est défini dans le CCTP du marché, en tenant compte spécifiquement des caractéristiques de l'opération.

REGLEMENT DE CONSULTATION

Qualité de l'action d'insertion

Un nombre de points sur 100 est attribué à ce sous-critère. Le nombre de points obtenus est calculé selon les réponses du soumissionnaire à l'annexe MES 3« Performance de l'offre en matière d'insertion » et le barème indiqué dans cette même annexe.

La notation porte sur :

- Le taux de féminisation des publics bénéficiaires ;
- L'offre de formation proposée aux publics bénéficiaires ;
- L'accompagnement et le tutorat proposé aux publics bénéficiaires.

La note finale obtenue au sous-critère pour l'ensemble de l'offre est calculée selon la méthode ci-dessous.

Note du sous-critère= [(nombre de points obtenus par le candidat) /100] x 4

QUESTIONNAIRE

Accord-cadre relatif à l'acquisition, location/maintenance de solutions d'impression et exécution de prestations associées pour les services de l'Etat, les établissements publics et autres organismes

ANNEXE

Questionnaire « Performance de l'offre en matière d'insertion des publics rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières »

Avertissement

Cette fiche doit être complétée par chaque entreprise soumissionnaire.

Il ne s'agit pas d'exposer la politique générale de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle mais de préciser les mesures qui seront prises dans le cadre du présent marché pour répondre de façon concrète au critère d'attribution sur la performance de l'offre en matière d'insertion des publics éloignés de l'emploi.

Les informations fournies par le soumissionnaire dans ce questionnaire visent exclusivement les publics bénéficiaires de la clause obligatoire d'insertion par l'activité économique inscrite au présent marché. Elles ne s'appliquent pas à l'ensemble des moyens humains mis à disposition par l'entreprise pour la réalisation des prestations inscrites au marché.

L'offre du soumissionnaire au présent questionnaire vaut engagement une fois le marché notifié et fera l'objet de vérification tout au long de l'exécution du marché.

Le critère de performance en matière d'insertion, décrit dans le présent questionnaire, est noté sur 100 points ; il est décomposé en 3 sous-critères :

1. Le taux de féminisation des salariés en insertion : 50 points
2. Le dispositif de formation des salariés en insertion: 30 points
3. L'accompagnement des salariés en insertion : 20 points

1) Taux de féminisation du personnel que l'entreprise entend mobiliser pour atteindre l'objectif d'insertion (« 50 » points)

On considère (A) comme étant le nombre de personnel **technique** en insertion que l'entreprise entend affecter au marché et (B) le nombre de personnel **technique féminin** en insertion que l'entreprise entend affecter au marché

Taux de féminisation de personnel technique en insertion ($100 * B / A$) : **(30 points)**

On considère (C) comme étant le nombre de personnes (**hors personnel technique**) en insertion que l'entreprise entend affecter au marché et (D) le nombre de femmes (**hors personnel technique**) en insertion que l'entreprise entend affecter au marché :

Taux de féminisation du personnel (hors personnel technique) en insertion ($100 * D / C$) auquel l'entreprise s'engage : **(20 points)**

2) Dispositifs de formation professionnelle proposés par l'entreprise au(x) salarié(s) en insertion dans le cadre de l'exécution du marché (« 30 » points)

Note : Les 3 sous-critères "formation" renvoient aux formations qui seront suivies par les salariés en insertion recrutés via la modalité "embauche directe" (hors recours au secteur de l'insertion par l'activité économique)

2.1 Quelle politique prévoyez-vous en termes de formation des publics en insertion embauchés au cours du présent-cadre (Agencement des parcours de formation, partenariat avec les organismes de formation, plan de recrutement des candidats en alternance, accompagnement des salariés dans le choix de formations à suivre, compétences et savoirs-être visés en priorité, formations obligatoires / parcours personnalisés selon les profils.....) ? (15 points)

2.2. Formations non-certifiantes des salariés en insertion affectés au marché (5 points)

RAPPEL : Ce sous-critère concerne les types formations, qu'elles soient longues ou courtes, **qui ne sont pas sanctionnées par un certificat de qualification / titre professionnel** mais qui visent à acquérir de nouvelles compétences ou de nouveaux savoirs faire, sans que le thème ou le domaine de formation concerné ne fasse l'objet d'une notation dans le présent questionnaire. Il s'agit ici de décrire les formations non-certifiantes qui seront proposées aux salariés en insertion recrutés et mobilisés sur le présent accord-cadre.

Formation 1 :

Libellé :

Durée (en heures) : h

Formation 2 :

Libellé :

Durée (en heures) : h

Formation 3 :

Libellé :

Durée (en heures) : h

(Ajoutez d'autres formations si nécessaire)

2.2 Formations certifiantes (10 points)

RAPPEL : Une formation certifiante débouche sur un certificat de qualification reconnu par les branches professionnelles, un certificat de compétences ou un titre professionnel **inscrits au Répertoire Nationale de la certification professionnelle**. Pour ce sous-critère, **toute réponse renvoyant à une formation non-certifiante sera considérée comme nulle**. La nature des parcours envisagés peut varier selon les besoins de l'entreprise et les profils des salariés en insertion. La réponse attendue concerne la durée des formations proposées ainsi que le certificat ou titre visé. L'entreprise est libre de détailler plusieurs types de formations certifiantes à envisager tout au long du marché selon les salariés et les domaines d'activités concernés.

Le titulaire doit renseigner les formations certifiantes qui seront proposées aux salariés en insertion, recrutés et mobilisés sur le présent accord-cadre.

Notes : Il est possible de ne proposer qu'une seule option de formation/ ou au contraire de proposer différents parcours alternatifs, pour différents profils ou postes. Pour le cas où plus de 3 formations sont envisageables, ajouter un feuillet supplémentaire en déclinant toujours le libellé, le titre visé, la durée.

- Formation 1 :
 - o Libellé :
 - o Durée (en heures) : h
 - o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP,CAP, CQP, Titre pro.....) :
 - o Organisme de formation :

- Formation 2 :
 - o Libellé :
 - o Durée (en heures) : h
 - o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP,CAP, CQP, Titre pro.....) :
 - o Organisme de formation :

- Formation 3
 - o Libellé :
 - o Durée (en heures) : h
 - o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP, CAP, CQP, Titre pro.....) :
 - o Organisme de formation :

(Ajoutez d'autres formations si nécessaire)

3) Accompagnement proposé par l'entreprise pour le(s) salarié(s) en insertion (« 20 » points)

3.1 Tutorat (15 points)

3.1.1 Présence d'un tuteur (5 points)

- Oui
- Non

Ancienneté (en mois) du tuteur dans sa fonction au sein de l'entreprise (à titre indicatif, non noté) :

Mois

Compléments d'informations éventuels

3.1.2 Formation du tuteur à l'accompagnement de publics spécifiques ? (5 points)

- Oui
- Non

Si oui, nombre d'heures et intitulé de la formation ?

Si non, est-il prévu qu'il reçoive une formation ?

- Oui
- Non

Si oui, nombre d'heures et intitulé de la formation ?

Si non, est-il prévu qu'il reçoive une formation ?

- Oui
- Non

Si oui, nombre d'heures et intitulé de la formation ?

3.1.3 Nombre d'heures consacrées chaque mois, par le tuteur à l'accompagnement personnalisé et individualisé d'un salarié en insertion : **(5 points)**

Nombre d'heures :

3.2 Suivi des publics en insertion durant l'exécution du marché (5 points)

3.2.1 Comment sera évalué le travail et la progression du (des) salarié(s) en insertion ? Quelle sera la fréquence des évaluations ? **(2,5 points)**

- Dispositif d'évaluation

- Oui
- Non

Si oui, décrire nombre, fréquence et contenu des évaluations

3.2.2. Mesures prises par l'entreprise pour assurer l'accompagnement du (des) salarié(s) en insertion pour identifier et remédier à d'éventuelles difficultés sociales (logement, santé, famille...) (2,5 points)

- Mesures proposées

- Oui
- Non

Si oui, selon quelles modalités (interne, externe, etc.), décrire

Métropole de Lyon

Clause sociale d'insertion et sous-critère d'attribution relatif à l'égalité femme-homme

Contexte : marché de collecte de déchets

REGLEMENT DE CONSULTATION

sous-critère 4	Encadrement technique et tutorat professionnel réalisé par l'entreprise pour les personnes en insertion : - Modalités du tutorat et/ou de l'encadrement technique mis en œuvre ; - Accueil, accompagnement et intégration des recrutements d'insertion dans l'entreprise ; - Outils de reporting mobilisés (livret d'accueil, livret de suivi, attestation de compétences...) - Durée, régularité et articulation des temps d'accompagnement	4%
sous-critère 5	Diversification des postes affectés à des recrutements d'insertion de plus d'un mois durant l'exécution du marché appréciée au regard : - des profils de postes qui seront ciblés pour réaliser des recrutements d'insertion ; - des processus de recrutement proposés pour favoriser une diversité des postes dédiés à des recrutements d'insertion.	3%
sous-critère 6	Pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par ce marché : - Part des heures d'insertion réservées aux femmes dans l'exécution du marché ; - Liste des structures que l'entreprise s'engage à contacter ; - Procédure de recrutement prévue pour atteindre les objectifs.	3%

CADRE DE REPONSE SOCIAL DES ENTREPRISES

10. Crit. 10 - Encadrement technique et tutorat professionnel réalisé par l'entreprise pour les personnes en insertion

10.1 Les modalités de tutorat et accompagnement technique mise en œuvre dans le cadre de ce marché :

Durée, nombre de salariés en insertion encadré par tuteur, disponibilité et proximité du tuteur

...

10.2 Schéma d'articulation de l'accompagnement (acteurs/temps/ acteur/ fréquence/ reporting) intégrant le % de temps de travail mensuel dédié à l'accompagnement en face à face par le salarié en insertion

...

Pièces à fournir :

CV du ou des tuteurs

Justificatifs, déroulé pédagogique des formations des tuteurs

Supports utilisés dans l'intégration et le tutorat des salariés en insertion, Livret de suivi du salarié, livret d'accueil, attestation

11. Diversification des postes affectés à des recrutements d'insertion de plus d'un mois durant l'exécution du marché

11.1 Indiquer le nombre de postes et pourcentage minimum envisagés

...

11.2 Présenter la liste des métiers et effectifs prévisionnels mobilisés sur le marché

...

11.3 Présenter la liste des métiers et fonctions identifiés par le répondant comme support d'insertion

...

11.4. Description d'un process de recrutement :

- Décrire les modalités / étapes
- Spécificité métier
- Liste et rôle des partenaires identifiés

Pièces à fournir :

*Tableau d'estimation des effectifs en insertion recrutés par métier ciblé
Fiches de postes*

12. Pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par ce marché

12.1 Indiquer la part des effectifs féminins de l'entreprise intervenant sur le marché

...

12.2 Indiquer la part des heures d'insertion réservées aux femmes avec une répartition annuelle et globale à échéance du marché

...

12.3 Description de la procédure de recrutement structurée pour garantir la réalisation des objectifs.

...

Pièces à fournir :

Une liste des structures identifiées pour participer à la bonne réalisation des objectifs fixés

Critère d'attribution relatif à la performance en matière d'insertion

Contexte : à utiliser conjointement à une clause sociale d'insertion, selon les caractéristiques de l'avant-projet.

REGLEMENT DE CONSULTATION

X. Clause sociale d'insertion et critère de performance en insertion

Dans le cadre des objectifs de développement durable et notamment d'insertion sociale et professionnelle, l'acheteur a décidé d'appliquer les dispositions de l'article L. 2112-2 du code de la commande publique, en incluant une condition d'exécution relative à l'insertion professionnelle des publics en difficulté.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2152-7 du Code de la commande publique, la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficultés constitue un critère d'attribution du présent marché.

Le titulaire devra réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles

L'analyse de l'offre prend en considération la performance en matière d'insertion professionnelle, selon la pondération portée à [l'article X.1].

Le soumissionnaire indique à l'article [X] de l'acte d'engagement le nombre d'heure d'insertion et de formation, et les modalités de tutorat et d'encadrement technique sur lesquels il s'engage.

Dans le cas où le soumissionnaire fait une proposition inférieure au volume minimum, ne fait pas de proposition, son offre est considérée comme irrégulière et sera rejetée par l'acheteur.

Par ailleurs, sur le volet insertion sociale, les candidats ont la possibilité de recourir à la cotraitance ou à la sous-traitance avec une structure inclusive (comme une EI, un ESAT, une EA, un ACI). En cas de cotraitance, le groupement s'engage conjointement, non seulement sur les prestations à réaliser (répartition le cas échéant), mais aussi sur l'objectif d'insertion.

Attention, le choix de la cotraitance ne pourra intervenir qu'au stade de la consultation et au plus tard lors de la remise des offres. Au-delà (après la date limite de remise des offres) la cotraitance sera impossible

X.1 Jugement des offres

Critères	Pondération
3 - Performances en matière d'insertion professionnelle sur 40 points	[Préciser : 10 à 15 % de la note globale]
3.1 - Volume horaire d'insertion sur 10 points	
3.2 - Volume horaire de formation sur 10 points	
3.3 - Identification du parcours de formation sur 10 points	
3.4 - Nature du tutorat et de l'encadrement sur 10 points	

CCAP

X.2 Pénalités

Les engagements pris par les soumissionnaires, précisés dans l'annexe à l'acte d'engagement, deviennent une condition d'exécution du marché pour le titulaire.

En cas de manquement, les pénalités sont les suivantes :

Manquement constaté	Pénalité forfaitaire applicable
Heure d'insertion ou de formation non réalisée	[à préciser : 2 à 3 fois le taux horaire du secteur considéré]
Absence de parcours de formation proposée	[300 à 500 euros par manquement constaté]
Défaillance de l'encadrement (absence d'entretien, absence de tuteur, etc)	[à préciser : 300 à 500 euros par manquement constaté]

Le régime de pénalité applicable au marché ³ implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

³Le régime de pénalité applicable au marché implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

ACTE D'ENGAGEMENT

X. Clause d'insertion sociale

L'entreprise désignée au présent acte d'engagement :

- Déclare avoir pris connaissance du CCAP précisant les modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion prévue au CCAG, afin de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles particulières.
- S'engage à réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles, selon les modalités suivantes :

1. Heures d'insertion :

Nombre d'heures d'insertion minimum exigé	Proposition du candidat	Nombre d'heures d'insertion maximum
X heures d'insertion (tel que prévu au CCAP)		(2 fois le nombre d'heures prévu au CCAP)

2. Heures de formation :

Commentaire : pour être régulières, les actions de formations doivent impérativement être liées à l'objet du contrat et s'inscrire dans le cadre de la réalisation des prestations attendues.

Nombre d'heures de formation minimum exigé	Proposition du candidat	Nombre d'heures de formation maximum
X heures d'insertion (tel que prévu au cahier des charges)		(2 fois le nombre d'heures prévu au CCAP)

Le titulaire s'engage à réaliser, à l'occasion de la réalisation des prestations, une action de formation liée à l'objet du contrat, au minimum à hauteur des objectifs fixés, en utilisant une ou plusieurs des modalités définies ci-après durant le temps de travail :

- Module de formation externe à l'entreprise : formation délivrée par un organisme de formation habilité
- Module de formation interne à l'entreprise : formation délivrée par un salarié missionné de l'entreprise (le titulaire devra dans ce cas établir et rédiger un contenu détaillé de la formation et les périodes de formation feront l'objet d'émargement de la part du salarié en insertion)
- Formation en alternance

3. Identification du parcours de formation proposé

Le titulaire précise l'intitulé et la nature des formations qu'il s'engage à proposer aux salariés en insertion dans le cadre de la réalisation de ses engagements liés au présent contrat. Elle peut être interne ou externe à l'entreprise, être qualifiante, certifiante ou diplômante.

....

4. Nature du tutorat et de l'encadrement technique

Le titulaire désigne un(e) encadrant(e) technique ou un(e) tuteur(trice) pour les personnes en insertion ciblées par l'action. Il précise la formation et l'expérience de la personne dans cette fonction, ainsi que les modalités de réalisation du tutorat (exemple de justificatifs à joindre : CV, attestation de formation au tutorat, expérience professionnelle, fréquence et durée des entretiens prévisionnels, etc.).

...

Critère d'attribution relatif à la prise en compte de l'apprentissage

Contexte : à utiliser conjointement à une clause sociale d'insertion, en considération des caractéristiques de l'avant-projet

Ce critère peut aussi être décliné en un sous-critère, du critère portant sur la performance en matière d'insertion des publics éloignés de l'emploi

RÈGLEMENT DE CONSULTATION

X. Clause sociale d'insertion et prise en compte de l'apprentissage

Dans le cadre des objectifs de développement durable et notamment d'insertion sociale et professionnelle, l'acheteur a décidé d'appliquer les dispositions de l'article L. 2112-2 du code de la commande publique, en incluant une condition d'exécution relative à l'insertion professionnelle des publics en difficulté.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2152-7 du Code de la commande publique, l'apprentissage constitue un critère d'attribution du présent marché, en lien avec la réalisation de la clause sociale d'insertion.

Le titulaire devra réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles défini au CCAP.

L'analyse de l'offre prend en considération l'apprentissage, selon la pondération portée à [l'article X.1].

Le soumissionnaire indique à l'article [X] de l'acte d'engagement la part du recours aux contrats en apprentissage à laquelle il s'engage pour la réalisation de la clause sociale d'insertion, une fois l'éligibilité des publics établie préalablement par le facilitateur mentionné au CCAP.

Dans le cas où le soumissionnaire ne fait pas de proposition, son offre est considérée comme irrégulière et sera rejetée par l'acheteur.

X.1 Jugement des offres

Critères	Pondération
4 - Performances en matière d'apprentissage des publics en insertion	Préciser : 5 à 15 % de la note globale]

La part des contrats en apprentissage proposé par le titulaire aux personnes éligibles à l'action d'insertion est à indiquer dans l'acte d'engagement.

CCAP

X.2 Pénalités

Les engagements pris par les soumissionnaires, précisés dans l'annexe à l'acte d'engagement, deviennent une condition d'exécution du marché pour le titulaire.

En cas de manquement, les pénalités sont les suivantes :

Manquement constaté	Pénalité forfaitaire applicable
Défaillance sur la part de contrats en apprentissage proposé aux personnes éligibles à l'action d'insertion	[à préciser : 300 à 800 euros par tranche de 5% d'écart constaté]

Le régime de pénalité applicable au marché⁴ implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

⁴Le régime de pénalité applicable au marché implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

ACTE D'ENGAGEMENT

X. Clause d'insertion sociale

L'entreprise désignée au présent acte d'engagement :

- Déclare avoir pris connaissance du CCAP précisant les modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion prévue au CCAG, afin de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles particulières.
- S'engage à réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles, selon les modalités suivantes : [préciser : x% du total des heures d'insertion réalisées via le recours à un contrat d'apprentissage]

Achats de prestations d'insertion et de qualification professionnelle

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

X - Dispositions générales du contrat

X.1 - Objet du contrat

Les stipulations du présent Cahier des clauses particulières (CCP) concernent :
PRESTATIONS D'INSERTION POUR « Nom de la prestation support »

Le présent marché a pour objet l'insertion sociale et professionnelle d'habitants « Nom du Donneur d'ordre », durablement exclus du marché du travail ou qui rencontrent des difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi.

« Nom du Donneur d'ordre » s'est engagé, à faire en sorte que la commande publique puisse contribuer à l'emploi et la cohésion sociale sur son territoire.

Dans cette dynamique, l'accès aux droits pour tous et notamment le droit au travail doit favoriser l'insertion des personnes qui connaissent de graves difficultés sociales. L'accès à des activités salariées pour ces personnes est une étape indispensable à la reconstruction sociale.

« Nom du Donneur d'ordre » confiera au candidat retenu des prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi dans le cadre d'activités d'utilité sociale, axées sur la réhabilitation et la valorisation d'un espace naturel.

Parallèlement à ce retour progressif dans le monde du travail et en partenariat avec les institutions spécialisées, des mesures de soutien socioprofessionnel individualisées leur seront proposées. C'est pourquoi, les heures de travail rémunérées pour les salariés qui émergent sur ce marché, seront obligatoirement accompagnées d'un dispositif d'accompagnement spécifique à chaque personne.

Lieu(x) d'exécution :

Territoire de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx :

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

X.2 - Décomposition du contrat

Les prestations sont réparties en X lots géographiques :

Lot(s)	Désignation
1	Prestations d'insertion sur les sites de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
2	Prestations d'insertion sur le site de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Leur description précise est indiquée dans les annexes au CCP : « Support de l'action d'insertion », propre à chacun des lots.

X - Conditions d'exécution des prestations d'insertion et des prestations support des actions d'insertion

Les prestations devront être conformes aux stipulations du marché (les normes et spécifications techniques applicables étant celles en vigueur à la date du marché).

Le programme des prestations d'insertion est établi par le prestataire dans son mémoire justificatif. Le volume d'heures d'insertion pour lequel il s'engage est indiqué à l'article 4.2 de l'Acte d'Engagement.

Le titulaire devra s'assurer que le volume d'heures global soit bien réparti jusqu'à la fin d'exécution du marché au 00/00/2000.

X.1 - Dispositions générales

✓ Réunion de lancement :

Dans un délai d'un mois à compter de la date de notification, une réunion de lancement est organisée en présence du personnel d'encadrement permanent du prestataire, du référent technique de la Direction « Nom de la direction » de « Nom du Donneur d'ordre » (ou son représentant) et d'un représentant du Service « nom du service » de « Nom du Donneur d'ordre » (et/ou d'un organisme habilité par le pouvoir adjudicateur : Maison de l'Emploi du territoire, PLIE, etc.).

✓ Responsable de chantier, responsable de l'accompagnement socio-professionnel et équipe d'encadrement :

Le responsable de chantier, le responsable de l'accompagnement socio-professionnel ainsi que les personnes chargées de l'encadrement et du contrôle de l'activité de l'ensemble des salariés en insertion intervenant sur les sites de la personne publique sont désignées dans l'offre.

Ces personnes sont nommément désignées pendant toute la durée du marché, et ne peuvent être remplacées que par ordre de service émis par le pouvoir adjudicateur ou son délégué, après que le titulaire ait adressé un courrier au pouvoir adjudicateur avec accusé de réception l'informant de la nouvelle personne proposée.

Si en cours de marché, le responsable de chantier ou le responsable de l'accompagnement socio-professionnel ne sont plus en mesure d'accomplir leurs missions, le titulaire doit :

- en aviser, sans délai, le pouvoir adjudicateur et prendre toutes dispositions nécessaires, afin d'assurer la poursuite de l'exécution des prestations ;
- proposer au pouvoir adjudicateur un remplaçant disposant de compétences au moins équivalentes et dont il lui communique le nom, les titres dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date d'envoi de l'avis mentionné à l'alinéa précédent.

Le remplaçant proposé par le titulaire est considéré comme accepté par le pouvoir adjudicateur, si celui-ci ne le récuse pas dans le délai d'un mois courant à compter de la réception de la communication mentionnée à l'alinéa précédent. Si le pouvoir adjudicateur récuse le remplaçant, le titulaire dispose d'un mois pour proposer un autre remplaçant.

La décision de récusation prise par le pouvoir adjudicateur est motivée.

A défaut de proposition de remplaçant par le titulaire ou en cas de récusation des remplaçants par le pouvoir adjudicateur, le marché peut être résilié dans les conditions prévues à l'article 32 du CCAG FCS.

Durant toute la durée du marché, les personnels du titulaire demeurent sous la subordination de celui-ci ; en conséquence, la hiérarchie de la personne publique ne doit pas donner d'ordres directs aux personnels du titulaire, et doit formuler ses exigences ou ses recommandations auprès du responsable de chantier.

En outre, il n'appartient pas à la personne publique de prévoir, pour les personnels du titulaire, le remboursement des frais supportés dans le cadre de l'exécution de leurs prestations.

- **Réunions de chantier :**

Tout au long du marché, le référent technique de « Nom du Donneur d'ordre » rencontrera (en moyenne bimensuellement) en fonction des interventions planifiées les encadrants ainsi que les bénéficiaires. Les grands axes de travail seront débattus en fonction des saisons, et permettront d'adapter le planning prévisionnel au plus près des attentes sur les zones d'intervention.

Parallèlement, une démarche d'accompagnement auprès des personnels en insertion sera mis en œuvre par la structure titulaire dont le contenu est détaillé à l'article 8.2 - Démarche d'insertion et d'accompagnement à l'emploi.

- **Equipe fixe :**

Afin d'optimiser au mieux la prestation d'insertion en direction des publics et la réalisation des tâches supports, il est attendu prioritairement une équipe fixe permettant une activité continue sur les sites.

La volumétrie attendue de ces équipes doit répondre à la configuration et la gestion de chacun des sites.

En parallèle et en fonction des contraintes du titulaire, il sera admis l'intervention sur les sites d'une équipe complémentaire, validée selon les mêmes modalités, pour venir compenser les indisponibilités des salariés de l'équipe fixe.

A titre indicatif, le volume d'heures d'insertion effectué par cette équipe complémentaire ne pourra excéder 15% de la globalité des heures facturées réalisées par l'ensemble des salariés affectés sur le chantier.

Heures d'insertion :

Le volume d'heures d'insertion pour lequel s'engage le titulaire est indiqué à l'acte d'Engagement.

Ces heures se déclinent ainsi :

- Accompagnement socio-professionnel des personnels en insertion,
- Actions de formation,
- Réalisation des tâches sur les sites identifiés.

Seules les heures effectivement travaillées seront comptabilisées, les congés payés seront exclus des heures comptabilisées.

Les actions d'accompagnement et de formation représenteront obligatoirement entre 20 et 30 % de la prestation (la proportion peut être lissée sur l'année). Le reste du temps, soit entre 70 et 80% sera dévolu à l'apprentissage et à la réalisation des tâches sur les sites identifiés.

Informations complémentaires concernant la comptabilisation des heures d'insertion :

Les heures en lien avec l'accompagnement socio-professionnel, la formation des salariés, la réalisation des travaux supports sur sites seront comptabilisées par la structure titulaire du marché.

Concernant les contrats assimilés à l'entreprise (à savoir les CDD, les missions d'intérim, les périodes d'essai) : Dans le cadre de leur parcours de retour à l'emploi, certains salariés peuvent être embauchés sur ces contrats dans d'autres structures (entreprises, associations, Collectivités...), tout en faisant encore partie de l'effectif de la structure d'insertion. Dans ce cas, une partie des heures effectuées par ces salariés pourront être décomptées au titre de ce marché. Par exemple, pour les salariés qui bénéficieraient de ces contrats, 50% des heures du CDDI de la période pourront être comptabilisées par l'association titulaire du présent marché (soit environ 43h sur une durée d'un mois), considérant que la structure poursuit l'accompagnement du salarié.

Concernant les périodes d'immersion en entreprises (en vue de valider un projet professionnel ou de faire un essai dans une entreprise qui recrute par exemple), certains salariés peuvent bénéficier d'une PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel). Dans ce cas, l'association titulaire pourra comptabiliser 100% du temps affecté aux heures liées au chantier lui-même (à savoir le temps effectué prévisionnellement pour les travaux support sur site : soit X jours par semaine que le salarié aurait du faire sur ses heures chantier).

Attention sont exclus de la comptabilisation des heures :

- les congés payés
- les heures liées à des grèves, intempéries ou absences diverses : seules des heures d'accompagnement liées à ces absences (Accident de Travail, maladie...) ou problèmes spécifiques (disciplinaires) peuvent être comptabilisées.

Les travaux supports d'insertion, représentent une part importante de l'action, de par la volonté de « Nom du Donneur d'ordre » de favoriser l'activité effective des salariés au travers de tâches réalisées sur « Intitules des prestations support à la démarche d'insertion » propices à l'appropriation du territoire par les personnes en insertion.

Quel que soit le motif (cas de force majeure, situation exceptionnelle imprévue...), si le titulaire estime, avant le dernier trimestre de l'année du marché, que le volume d'heures ne sera pas atteint, il devra produire un écrit explicatif au pouvoir adjudicateur pour l'en alerter.

Le pouvoir adjudicateur appliquera les dispositions prévues à l'article 11 du présent CCP à l'encontre du titulaire, en cas de non réalisation du volume d'heures prévues.

8.2 - Démarche d'insertion et d'accompagnement à l'emploi

✓ Recrutement des personnels en insertion

Le positionnement des publics prévus, émergeant spécifiquement sur ce marché, devra faire l'objet d'une justification au regard de leur parcours d'insertion. En ce sens, une commission de validation des recrutements, dont les modalités de mise en œuvre seront définies ultérieurement, sera organisée et pilotée par un organisme habilité par le pouvoir adjudicateur (Maison de l'Emploi du territoire).

Il s'agira en priorité de personnes éloignées de l'emploi : demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, participants duPLIE, allocataires du RSA, travailleurs handicapés, sortants de prison, jeunes sans qualification ni expérience professionnelle ou le cas échéant, personnes, orientées par les différents partenaires du dispositif, cumulant des freins à leur insertion professionnelle.

Les personnes concernées par ce marché seront clairement identifiées parmi les habitants des communes de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

Le titulaire élargira le plus possible le repérage de ces publics et favorisera leur orientation vers le dispositif en développant des partenariats associatifs locaux. Il veillera à favoriser la mixité et l'égalité des chances afin de rendre ses recrutements les plus pertinents possibles au regard des attentes du pouvoir adjudicateur.

La liste des personnes prévues pour cette action d'insertion devra être présentée à cette commission au cours du 1er mois à compter de la date de notification. La commission validera ou formulera ses observations concernant les recrutements pressentis.

Chaque renouvellement de contrat ou nouveau recrutement fera l'objet d'une validation en amont par cette même commission selon les modalités définies ultérieurement.

Il est entendu qu'au démarrage du marché, les personnels déjà recrutés initialement par la structure titulaire pourront émerger sur ce présent marché.

✓ Déroulement de l'accompagnement des personnels en insertion

Les heures de travail rémunérées, support de la démarche d'insertion, seront obligatoirement assorties d'un dispositif d'accompagnement spécifique à chaque individu.

Cet accompagnement devra nécessairement s'articuler autour de 3 étapes :

- 1ère étape : la mobilisation

Une fois les candidats recrutés après validation de « Nom du Donneur d'ordre », cette première phase de mobilisation a pour objectif :

- de définir et de fixer les objectifs d'insertion avec la personne en charge du parcours d'insertion ;
- de repérer les problématiques au cours d'un bilan personnel et professionnel réalisé au démarrage du chantier ;
- de travailler sous l'angle du respect des horaires, de la hiérarchie, des consignes...
- d'amener les personnes recrutées à développer des qualités relationnelles, une capacité d'écoute et de communication ;
- de les conduire vers l'autonomie, la prise d'initiative, l'anticipation de certaines situations, la gestion des conflits...
- de permettre aux salariés de s'intégrer dans une dynamique de groupe et de mobiliser leurs capacités d'adaptation ;
- de préparer le groupe à travailler autour d'un projet collectif ;
- d'établir un bilan et un suivi médico-social.

La phase de mobilisation consiste enfin à établir une relation de confiance afin d'amener les personnes à construire, à mettre en œuvre et à être sujet de leur propre parcours d'insertion.

A l'issue de cette première étape, un diagnostic sera établi afin de définir avec la personne les objectifs pédagogiques à mettre en place dans le cadre de son parcours d'insertion. Des retours réguliers seront effectués afin d'informer le prescripteur initial sur l'état d'avancement du parcours et d'envisager des solutions partagées sur la résolution des problématiques périphériques éventuelles.

- 2ème étape : l'apprentissage des techniques et la levée des freins périphériques à l'emploi

Il s'agit de développer les aptitudes des salariés, de leur permettre d'acquérir une autonomie dans les gestes et postures professionnels liés aux supports d'activité et de les former à des techniques plus complexes.

A ce sujet, les personnels en insertion seront formés et sensibilisés au port obligatoire des Equipements de Protection Individuelle (E.P.I) sur le chantier. Ces règles de base sont indispensables autant pour assurer la sécurité de salariés que pour les former à respecter des consignes prévues dans un cadre professionnel.

La deuxième phase de cette étape est de favoriser l'émergence d'un projet d'insertion professionnelle et/ou de formation cohérent(s).

Ainsi, le titulaire aura la mission d'assurer l'accompagnement vers l'autonomisation des salariés dans leurs démarches notamment par la levée des problématiques périphériques freinant leur insertion professionnelle. L'accompagnement, outre l'apprentissage des techniques en lien avec l'aspect professionnel, devra s'orienter vers la résolution des freins en rendant les salariés acteurs de leur insertion.

Une grille d'évaluation personnelle permettra de mesurer l'évolution propre de chaque salarié.

Commentaire : l'acheteur peut également définir une exigence au niveau du taux d'encadrement technique (exemple : 1 encadrant technique pour 6 personnes en parcours d'insertion).

- 3ème étape : la préparation de la sortie du chantier

Cette phase a pour finalité de mettre les salariés dans une dynamique de retour à l'emploi.

Elle est organisée autour d'une recherche d'emploi structurée, en lien avec le référent, dans le cadre d'ateliers collectifs ou d'entretiens individuels.

Les objectifs attendus sont :

- découvrir le monde de l'entreprise (visites, forums thématiques, ateliers, ...),
- s'entraîner aux entretiens d'embauche,
- savoir se présenter, d'orienter ses recherches,
- mettre le salarié en situation professionnelle (périodes d'immersions en entreprises, intérim, CDD, ...).

Le titulaire du marché n'est pas tenu à une obligation de résultats en termes d'accès à l'emploi à la fin du dispositif. Toutefois, il devra pouvoir justifier d'avoir mis en œuvre de tous les moyens pour favoriser les sorties positives des salariés en insertion (emploi, formation...) et/ou la résolution de leurs problématiques périphériques (mobilité, santé, logement...) en lien avec les prescripteurs initiaux.

X.3 - Statut des personnes embauchées et obligations du prestataire

Les personnes recrutées ont le statut de salariés du prestataire et dépendent totalement de son fonctionnement avec les droits et obligations qui s'y attachent.

L'employeur est tenu de se conformer au Code du travail et notamment de fournir à ses salariés l'ensemble des équipements de sécurité nécessaires aux activités prévues au marché. Il devra s'assurer du respect de ces règles sur le chantier.

En cas de manquement constaté à cette obligation, le maître d'ouvrage s'autorise à interrompre le chantier jusqu'à l'application de ces consignes de sécurité.

Il en est de même pour la mise en œuvre d'une signalisation appropriée du chantier par le titulaire, afin d'éviter tout risque pour les personnes internes et externes au chantier.

Parallèlement, le titulaire devra, autant que possible, mettre en place les supports de communication fournis par « Nom du Donneur d'ordre » pour informer le public notamment de l'intervention des équipes dans le cadre d'une commande de « Nom du Donneur d'ordre ».

Par ailleurs, les salariés de la structure, devront obligatoirement faire l'objet d'une mesure d'encadrement technique lors de la réalisation des prestations sur les chantiers.

Chaque mois, le prestataire informera « Nom du Donneur d'ordre » des personnes recrutées sur le chantier, de toute rupture de contrat ou d'obtention de contrat en entreprise. Il remettra également aux services concernés une liste des salariés affectés sur le chantier, mensuelle et nominative, précisant notamment le statut administratif des personnes recrutées (RSA, DELD, Jeune de moins de 25 ans...), à l'entrée et à la sortie du chantier, leur domiciliation (en notifiant si le lieu d'habitation est situé en quartiers prioritaires) ...

Le prestataire notifiera également les dates de contrats, le nombre d'heures réalisées individuellement sur le mois échu au titre du présent marché, le nombre d'heures globales effectuées depuis le début de l'année du marché (ou la date anniversaire du marché) avec un décompte des heures restant à réaliser dans le cadre des objectifs fixés dans l'Acte d'engagement.

8.4 - Les tâches et prestations, support des actions d'insertion

Le programme des prestations à effectuer sera établi par la Direction « Espaces naturels et patrimoine arboré urbain » de la « Nom du Donneur d'ordre » en coordination avec le prestataire dans un double objectif :

- Responsabiliser les personnes en insertion sur l'importance de ces tâches,
- Assurer un niveau de qualité satisfaisant au travail effectué.

A ce titre, une réunion de chantier sera organisée bimensuellement (ou minimum mensuellement en fonction du site et des possibilités). Un compte-rendu écrit du programme des tâches sera réalisé à l'issue par le référent technique de la Direction « xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx » de « Nom du Donneur d'ordre » en charge du site pour validation et transmise au prestataire ainsi qu'au Service xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

De son côté, à l'issue de cette planification des tâches à réaliser, le prestataire devra fournir à « Nom du Donneur d'ordre », au plus tard à la fin du mois, un planning prévisionnel des tâches pour le mois suivant. Enfin, la structure titulaire informera « Nom du Donneur d'ordre » de la nature des travaux et prestations réalisés, du lieu exact d'exécution, de la période ou du délai de réalisation

La nature et les conditions d'exécution des travaux, support de l'action d'insertion, sont précisées dans l'annexe au C.C.P, propre à chaque lot.

X - Constatation de l'exécution des prestations

X.1 - Vérifications

Les opérations de vérifications ont pour objet de vérifier que les prestations d'insertion ont bien été réalisées, quantitativement et qualitativement, selon les stipulations du marché et en respect des éléments du programme tel que défini à l'article 4 du présent C.C.P.

- **Prestation d'insertion**

Le Service xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx de la « Nom du Donneur d'ordre » s'assurera de la réalisation de la prestation d'insertion.

Le titulaire adresse mensuellement les tableaux de suivis mentionnant :

- les noms des salariés, préalablement validées, ayant émargé le mois échu,
- le nombre d'heures réalisées par salarié (de l'équipe fixe et de l'équipe complémentaire) selon la décomposition des heures effectuées en chantier, en accompagnement et en formation,
- le nombre d'heures totales effectuées dans le mois et le total des heures restant à exécuter par la structure,
- le bilan rétrospectif des travaux réalisés sur sites.

Ces tableaux sont adressés au plus tard le 10 du mois suivant le mois échu.

- **Travaux ou prestations supports de l'action d'insertion**

La Direction « xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx » de la « Nom du Donneur d'ordre » vérifiera le bon déroulement des travaux supports de l'action d'insertion. Elle en assurera le suivi.

Ainsi, les travaux ou prestations supports incomplètement réalisés, ou exécutés de manière insatisfaisante, devront être recommencés ou complétés par le prestataire à la demande de la Direction « xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx » de « Nom du Donneur d'ordre ».

Des réunions régulières entre l'encadrant technique du chantier, la personne en charge de l'accompagnement socioprofessionnel, la Direction « xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx » de « Nom du Donneur d'ordre » et le service xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx de « Nom du Donneur d'ordre » devront garantir une réponse adaptée aux objectifs fixés.

- **Comité de pilotage et comité de suivi**

Comité de pilotage : il réunit l'ensemble des parties prenantes : le prestataire (avec ses représentants tels que les salariés permanents en charge des personnels en insertion : encadrants techniques, accompagnateurs socioprofessionnels, ainsi que les Services concernés de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (et/ou leurs représentants habilités).

Le titulaire organise et prépare les Comités de pilotage trimestriellement (4 réunions par an) afin d'examiner l'état d'avancement de l'action d'insertion et des travaux correspondant au support d'insertion.

Le prestataire s'engage à informer ces services ou les structures désignées de l'ensemble des contrats passés et des éventuelles difficultés d'application de ce cahier des charges.

Lors de chaque Comité de pilotage, la structure titulaire remet aux participants (5 jours calendaires avant la tenue de la réunion) une grille complétée dont la trame est jointe en annexe 2 du présent C.C.P. (synthèse de l'état d'avancement de l'action d'insertion et des travaux supports). Des photographies visant à mesurer l'évolution des travaux sur les sites seront fournies aux représentants de « Nom du Donneur d'ordre ».

Comité de suivi : réunissant le prestataire (avec en particulier la personne en charge de l'accompagnement socioprofessionnel), le service xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (et/ou leurs représentants habilités), il est organisé trimestriellement, afin d'examiner les situations individuelles des personnes en insertion.

Le prestataire examinera avec les services xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx les parcours d'insertion afin de vérifier la validité des positionnements conformément aux étapes d'accompagnement décrites au paragraphe 8.2 du présent CCP.

Afin de procéder aux opérations de vérification, les services de « Nom du Donneur d'ordre » pourront être assistés d'un organisme habilité (Maison de l'Emploi) à différentes phases du marché :

- Validation des recrutements (fiche de positionnement) ;
- Participation aux Comités de pilotage et Comités de suivi, notamment d'une part, pour la co-construction des parcours des salariés et d'autre part, pour l'anticipation des sorties de chantier (passerelles avec les marchés portant une clause d'exécution du territoire par exemple...) ;
- Gestion des heures mensuelles ;
- Participation au bilan annuel qualitatif et quantitatif du marché.

X.2 - Bilan d'activité

En fin de marché, le titulaire transmet un bilan d'activité comprenant des données individuelles anonymes et une synthèse portant sur l'ensemble des salariés :

- un état du personnel employé, précisant l'âge, le sexe, le lieu d'habitation, la situation familiale, le statut au regard de la situation administrative (cf. trame Comités de pilotage en annexe 2 au CCP) ;
- une situation de chaque employé à sa date d'embauche (niveau de qualification, projet professionnel ou de formation, situation au regard de la mobilité, du logement, de la santé...) ;
- le nombre d'heures effectuées par chaque salarié et globalement par l'effectif recruté pour le marché avec mention de la répartition des heures en lien avec les démarches d'insertion et celles liées à l'activité sur les sites ;
- un calendrier des présences sur les sites, des périodes d'accompagnement socioprofessionnel et de formation ;
- un bilan financier de l'action : nombre total d'heures travaillées...

Ce bilan est transmis au plus tard 15 jours calendaires après la fin de la période considérée.

Le Maître d'ouvrage se réserve le droit ponctuellement de demander au titulaire un bilan de l'activité sur les 6 mois précédents : un état cumulatif des indicateurs du bilan annuel décrit ci-dessus.

Les bilans fournis au pouvoir adjudicateur pour rendre compte de l'action de la structure titulaire en direction des salariés en insertion, devront être composés :

- d'un bilan qualitatif portant sur les équipes fixes (trame fournie en annexe 2) ;
- d'un bilan quantitatif relatif aux heures d'insertion réalisées par l'ensemble des salariés positionnés (équipes fixes et équipes complémentaires) en distinguant le nombre de salariés par équipes ainsi que le pourcentage d'heures réalisées respectivement.

XX. Pénalités

XX.1 - Pénalités pour non réalisation des prestations

Concernant les pénalités relatives à la non réalisation des prestations d'insertion en volume horaire pour lequel le prestataire s'est engagé dans son mémoire justificatif ainsi que dans l'Acte d'Engagement, il est appliqué pour toute heure d'insertion non réalisée une pénalité à hauteur du montant du SMIC horaire en vigueur à la date du marché.

Ces pénalités seront appliquées selon les modalités suivantes :

- Jusqu'à 5% du volume d'heures total non réalisé : non-paiement des heures non réalisées et non application de pénalités,
- Au-delà de 5% du volume d'heures total non réalisé : non-paiement des heures non réalisées et applications de pénalités.

Par dérogation à l'article 14.1 du CCAG-FCS, le titulaire est exonéré des pénalités de retard dans le cas où il produirait un écrit explicatif alertant le pouvoir adjudicateur avant le dernier trimestre de l'année du marché, sur le fait que le volume d'heures ne serait pas atteint du fait d'un cas de force majeure ou d'une situation exceptionnelle imprévue, comme énoncé à l'article 8.2 du présent document.

XX.2 - Pénalités pour absence de l'encadrement sur le chantier

Pour tout constat d'une équipe présente sur une zone support à l'action d'insertion sans encadrement technique il sera appliqué sans mise en demeure une pénalité de 50 € HT par constat.

XX.3 - Pénalités pour retard dans la délivrance des documents

- Tableaux mensuels de suivi
- Plannings prévisionnels
- Grille pour le Comité de Pilotage
- Bilans d'activités annuels

Le retard dans la délivrance des documents listés ci-dessus entraîne sans mise en demeure une pénalité de **50 € HT** par jour calendaire de retard.

XX.4 - Pénalité pour travail dissimulé

Si le titulaire du marché ne s'acquitte pas des formalités prévues par le Code du travail en matière de travail dissimulé par dissimulation d'activité ou d'emploi salarié, le pouvoir adjudicateur applique une pénalité correspondant à 10,0 % du montant TTC du marché.

Le montant de cette pénalité ne pourra toutefois pas excéder le montant des amendes prévues à titre de sanction pénale par le Code du travail en matière de travail dissimulé.

XX.5 - Pénalité pour retard pour non remise des documents en cours d'exécution ou contravention aux articles D. 8222-5, D. 8222-7, D. 8222-8 et D. 8254-2 du Code du travail

La non fourniture des documents par le titulaire, au regard des règles de périodicité indiquées à l'article 19 du présent CCAP, entraînera l'application d'une pénalité d'un montant de 50 euros HT par jour calendaire de retard jusqu'à la date de régularisation ou jusqu'à la veille incluse du jour de la date effective de la résiliation du marché à ses torts.

Dans le cas où le titulaire contreviendrait aux articles D8222-5, D8222-7, D8222-8 et D8254-2 du Code du travail le marché pourra être résilié à ses torts, après mise en demeure restée infructueuse, sans qu'il puisse prétendre à indemnité et, le cas échéant, avec exécution des prestations à ses frais et risques.

La mise en demeure sera notifiée par écrit.

Le titulaire disposera d'un mois à compter de la notification de la mise en demeure, pour satisfaire aux obligations de celle-ci ou pour présenter ses observations.

Au-delà de ce délai une pénalité de **50 euros HT** par jour calendaire de retard sera appliquée jusqu'à la date de régularisation ou jusqu'à la veille incluse du jour de la date effective de la résiliation du marché. Le Pouvoir Adjudicateur établira alors un mémoire indiquant les périodes de pénalités concernées et leurs montants. Ces pénalités seront retenues sur les sommes dues au titulaire.

REGLEMENT DE CONSULTATION

XXX.2 - Attribution des marchés

Le jugement des offres sera effectué dans les conditions prévues aux articles L.2152-1 à L.2152-4, R. 2152-1 et R. 2152-2 du Code de la commande publique et donnera lieu à un classement des offres.

L'attention des candidats est attirée sur le fait que toute offre irrégulière ou inacceptable pourra être régularisée pendant la négociation, et que seule une offre irrégulière pourra être régularisée en l'absence de négociation. En revanche, toute offre inappropriée sera systématiquement éliminée.

Toute offre demeurant irrégulière pourra être régularisée dans un délai approprié.

La régularisation d'une offre pourra avoir lieu à condition qu'elle ne soit pas anormalement basse.

Les critères retenus pour le jugement des offres sont pondérés de la manière suivante :

Pour tous les lots :

Critères	Pondération
1-Valeur technique	70 %
1.1 - Pertinence du descriptif des modalités de recrutement du public	10 points
1.2 - Qualité du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'accompagnement socioprofessionnel personnalisé, et proposition d'organisation concernant la constitution de l'équipe de salariés (fixe et complémentaire) en insertion	20 points
1.3 - Volume minimum d'heures d'insertion annuel proposé et part dédiée spécifiquement à la phase d'accompagnement socioprofessionnel de l'équipe	20 points
1.4 - Qualité de l'organigramme de l'équipe et expérience du personnel encadrant (accompagnement/technique) <u>Comportant obligatoirement :</u> - l'identification du responsable de chantier et du responsable de l'accompagnement socioprofessionnel - les CV avec les titres et diplômes - leurs compétences à exercer dans le champ de l'insertion - leur capacité à intervenir dans le cadre de l'activité support de l'action d'insertion (travaux d'entretien) - un modèle de règlement intérieur applicable sur le chantier.	20 points
2-Prix des prestations	30 %

Clause sociale de lutte contre l'illettrisme

Contexte : cette clause peut être utilisée seule ou en complément de la mobilisation d'une clause sociale d'insertion

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

DEVELOPPEMENT DURABLE

W. Clause sociale de lutte contre l'illettrisme

Article W.1 Lutte contre l'illettrisme

L'illettrisme et le déficit de compétences de bases constituent un phénomène de société impactant une majorité de secteurs professionnels. Frein social indéniable pour les personnes concernées, il est, en contexte professionnel, une source d'augmentation des risques relatifs à la santé et la sécurité au travail.

Les compétences de base, appelées aussi compétences clés ou compétences fondamentales, représentent un ensemble de compétences nécessaires à un individu pour faire face de manière autonome aux situations de la vie courante. Dans le monde du travail, les compétences de base sont constamment mobilisées dans toutes les situations professionnelles, quel que soit le poste occupé et le niveau de qualification.

La lutte contre l'illettrisme et les formations de base répondent à l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail qui incombent à l'employeur. Les actions de lutte contre l'illettrisme prévues à l'article L6111-2 du code du travail implique notamment le concours des services publics et des entreprises, s'agissant de la mise en œuvre d'action relatives à la formation professionnelle.

Dans le cadre de sa politique d'achat responsable, et en s'appuyant sur les partenaires clés que sont les entreprises attributaires, l'acheteur a souhaité inscrire une clause sociale relative à la lutte contre l'illettrisme dans le cadre de l'exécution du présent contrat.

L'acheteur entend mobiliser le titulaire, sur la question du repérage des salariés en situation d'illettrisme affectés à la réalisation du contrat, et l'accompagner sur cet enjeu, grâce à la mise à disposition de ressources et de services développés par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

Article W.2 Mise en œuvre

Dans le cadre de l'exécution du contrat, le titulaire s'engage ainsi à réaliser son propre diagnostic sur l'outil en ligne Evagill Diagnostic de prévention pour la gestion de l'illettrisme en entreprise (evagill.fr) présenté en annexe.

Les résultats du diagnostic du titulaire ne sont pas communiqués à l'acheteur.

Le titulaire s'engage à :

- Réaliser le diagnostic de prévention des risques d'illettrisme Evagill
- Communiquer ses coordonnées de contact à l'issue de l'auto-diagnostic, pour :
 - Recevoir une attestation de réalisation du diagnostic (mail de notification)
 - Accéder à des ressources pertinentes pour gérer les situations d'illettrisme en milieu professionnel,
 - Accéder à un accompagnement personnalisé sur cet enjeu, par son Opco et/ou un chargé de mission régional de l'ANLCI pour définir un plan d'action.
- Sensibiliser l'encadrement de proximité sur ce sujet et sur les modalités de prise en charge des salariés concernés.

Sous-traitance

Si une partie des prestations est sous-traitée, le titulaire du marché s'engage à promouvoir la réalisation de cette clause sociale de lutte contre l'illettrisme auprès de ses sous-traitants de premier rang, pour les sensibiliser à l'impact du sujet en termes de santé et de sécurité au travail.

Le titulaire reste responsable de l'exécution de la clause sociale relative à la lutte contre l'illettrisme, et supporte les pénalités en cas de non-réalisation.

Article W.3 Contrôle et pénalité

Le titulaire et ses sous-traitants de premier rang éventuellement, transmet au facilitateur des clauses sociales désigné à l'article X.3 du CCAP, l'attestation Evagill de réalisation du diagnostic de prévention pour la gestion de l'illettrisme en entreprise, dans les trois mois suivant la notification du contrat ; et tout acte de nature à justifier d'un échange avec son Opco ou le chargé de mission régional de l'ANLCl.

En cas de non-transmission, de transmission partielle ou de transmission tardive de l'attestation Evagill de réalisation du diagnostic de prévention pour la gestion de l'illettrisme en entreprise, dans les délais impartis, le titulaire se verra appliquer une pénalité forfaitaire de 300 à 1 000 euros par attestation non transmise.

Les préconisations personnalisées éventuellement communiquées par l'ANLCl au titulaire ou à ses sous-traitants de premier rang sur la gestion des situations d'illettrisme dans le cadre de cette démarche, ne sont pas communiquées à l'acheteur, et leur mise en œuvre reste au libre choix de l'entreprise.

Le régime de pénalité applicable au marché ⁵ implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

⁵ Le régime de pénalité applicable au marché implique le plafonnement du montant total des pénalités appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10% du montant total HT du marché.

ANNEXES AU CCAP



ANNEXES AU CCAP

L'illettrisme au travail : quels enjeux ?

En France, 2,5 millions de personnes âgées de 18 à 65 ans sont confrontées à l'illettrisme après avoir pourtant été scolarisées. Ces personnes ne maîtrisent pas les compétences de base en lecture, écriture, calcul et numérique, leur permettant d'être autonomes dans des situations simples de la vie courante.

En effet, ces compétences sont nombreuses et constamment mobilisées dans des situations de la vie quotidienne, dans les sphères privée, sociale et professionnelle. Au travail, elles sont utiles quel que soit le poste occupé ou le niveau de qualification.

Parmi les 2,5 millions de personnes confrontées à l'illettrisme, plus de la moitié exerce un emploi (51%)

L'illettrisme est un phénomène invisible, qui est bien souvent difficile à repérer dans les situations de travail. Pourtant, il représente un frein réel pour le développement économique et social des entreprises et des organisations : risques quant à la qualité de production ou de service rendu, utilisation non optimale des ressources (humaines, financières, matérielles...), climat social dégradé, frein sur l'adaptation des salariés aux nouvelles organisations de travail, etc.

Ev@Gill, pourquoi ?



EV@GILL est un outil innovant de diagnostic et d'évaluation des situations d'illettrisme en milieu professionnel. 100% gratuit, il propose d'identifier les risques liés à l'illettrisme dans son organisation et d'en mesurer les impacts économiques et sociaux.

OBJECTIFS :

Sensibiliser les entreprises et organisations à la problématique de l'illettrisme.

Les inciter à se questionner sur leur situation face à la problématique de l'illettrisme.

Les informer des risques de la non-action et de l'impact des situations d'illettrisme sur leur performance économique et sociale.

ATTENTION

Ev@Gill n'est pas un outil d'évaluation destiné aux salariés en situation d'illettrisme. Ce diagnostic ne comporte pas de tests permettant de vérifier la maîtrise des compétences de base des salariés. Ev@Gill permet aux entreprises et aux organisations de prendre conscience du problème au sein de leur structure par la réalisation d'un diagnostic ciblé à partir des signaux faibles de l'illettrisme.

Pour évaluer la maîtrise des compétences de base des salariés, l'ANLCl met à disposition l'outil EVACOB. Plus d'infos sur <http://www.anlcl.gouv.fr>

EV@COB

Pour qui ?

EV@GILL s'adresse aux acteurs de l'entreprise et des organisations publiques : responsables, DRH, responsables formation. Mais aussi managers, encadrants de proximité, agent de maîtrise, etc.

Il est aussi utile aux membres des instances représentatives du personnel ou d'une organisation syndicale. Ces acteurs peuvent utiliser cet outil pour questionner les employeurs dans le cadre des négociations sur la formation des salariés, pour aborder le sujet de l'illettrisme et la formation des salariés peu ou pas qualifiés qui auraient des difficultés avec les compétences de base.



Procedure de prevention pour le gestion de l'illettrisme en entreprise

Appfondissement

Question 8/21

Introduction Mesure des risques Approfondissement

Et dans mon entreprise ?

Avez-vous déjà eu l'impression de devoir aménager un poste pour pouvoir occuper un salarié qui avait des difficultés à évoluer (par manque de compétences numériques par exemple) ?

Oui

Non

25, 50 ou 75% de risques ?

5 min pour le savoir

← Question précédente Continuer →

Comment ?

Simple et intuitif, l'ensemble du process se complète en 3 étapes :

- 1 Introduction** : cette étape permet d'identifier les caractéristiques du répondant (taille de l'entreprise ou de l'organisation, secteur professionnel, démographie)
- 2 Mesure des risques** : cette étape vise à mesurer les risques pour l'entreprise ou l'organisation d'être confrontée à des situations d'illettrisme à travers 10 questions et obtenir un premier résultat : « vous avez 10%, 25%, 50% ou 75% de risques d'être confronté à des situations d'illettrisme »
- 3 Approfondissement** : cette étape permet de mesurer les effets de ce risque sur la performance économique et sociale, sur les stratégies d'évitement et de contournement à travers des questions portant sur l'organisation du travail et les pratiques professionnelles propres à l'entreprise ou à l'organisation.

A l'issue de l'étape 3, les résultats du diagnostic et leur explication détaillée sont transmis au répondant qui peut les télécharger. Les risques liés à l'illettrisme sont mesurés sur 3 axes :

- 1 Les coûts financiers** (déperditions financières liées à des estimations de défauts, de pertes, de sur-temps, de non-réalisation)
- 2 Les stratégies d'évitement** (énergie déployée pour échapper aux changements ou évolutions de son poste de travail)
- 3 Les stratégies de contournement** (énergie déployée pour donner l'illusion d'une bonne maîtrise du poste)

Après communication des résultats du diagnostic, EV@GILL redirige automatiquement le répondant vers son opérateur de compétences ou vers l'ANLCl pour faciliter la prise de contact et la mise en place de solutions adaptées.

EV@GILL propose également au répondant des ressources utiles pour faciliter la mise en place d'actions à destination des salariés ou agents de l'organisation (plaquette d'informations, vidéos de témoignages, kit pratique, grille d'entretien, etc.).

**Vous souhaitez assister à
une présentation complète
de l'outil EV@GILL ?**



RDV sur www.anlci.gouv.fr/ANLCI-TV
ou sur la chaîne Youtube de l'ANLCI

**Pour réaliser le diagnostic,
RDV sur <https://www.evagill.fr>**

Contact :
Réfèrent Ev@gill à l'ANLCI :
Anais BOROWIAK, chargée de mission nationale
anais.borowiak@anlci.gouv.fr
www.anlci.gouv.fr
<https://www.evagill.fr>



Les OPCO
se mobilisent
aux côtés
de l'ANLCI :

afdas

AKTO

Anfh

Constructys

topcommerce

Atlas

CCAPIAT

OPCO EP

Mobilités

OPCO

uniformation

Contrat de concession comportant une clause sociale d'insertion

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

1. Condition d'exécution relative à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi

Le concessionnaire doit réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles :

- Concernant la phase de conception/ travaux/exploitation : le concessionnaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires d'insertion qui sont de XX heures par an.

- Concernant la réalisation du programme pluriannuel d'investissement : le concessionnaire s'engage à réaliser une action d'insertion à l'occasion des consultations ultérieures supérieures à 50 000 euros liés au présent contrat de concession, dans le cadre des investissements à réaliser. Pour cela, il s'engage à prendre l'attache du facilitateur clauses sociales dont les coordonnées sont mentionnées à l'article XX qui lui apportera une offre de service à titre gracieux pour l'accompagner, du conseil à la préparation de la clause sociale d'insertion, à sa mise en œuvre, jusqu'à son suivi d'exécution.

L'ensemble des actions mises en œuvre doivent intervenir durant la période objet du contrat : conception/travaux pour un contrat de concession de travaux ; et/ou gestion du service, pour un contrat de concession de service.

1.1. Publics éligibles

Les personnes visées par l'action d'insertion professionnelle relèvent notamment de l'une des catégories suivantes :

1. Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat :

- a) personnes prises en charge dans le secteur adapté ou protégé : salariés secteur adapté ou protégé : salariés des entreprises adaptées, des entreprises adaptées de travail temporaire ou usagers des ESAT ;
- b) personnes prises en charge dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) mentionnée à l'article L. 5132-4 du code du travail, c'est-à-dire :
 - mises à disposition par une association intermédiaire (AI) ou une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
 - salariées d'une entreprise d'insertion (EI), d'un atelier chantier d'insertion (ACI) ;
- c) personnes employées par une régie de quartier ou de territoire agréée ;
- d) personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers, notamment les Etablissements Publics d'Insertion de la Défense (EPIDE) et les Ecoles de la deuxième Chance (E2C) ;
- e) personnes en parcours d'insertion au sein des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- f) personnes sous main de justice employées en régie, dans le cadre du service de l'emploi pénitentiaire de l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP) ou affectées à un emploi auprès d'un concessionnaire de l'administration pénitentiaire.

2. Personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail

- a) demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage) sans activité ou en activité partielle (moins de 6 mois dans les 12 derniers mois) ;
- b) bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi ;
- c) personnes ayant obtenu la reconnaissance de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail orientés en milieu ordinaire et demandeurs d'emploi fixant la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- d) bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation d'insertion (AI), de l'allocation veuvage, ou de l'allocation d'invalidité ;
- e) jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi :
 - sans qualification (infra niveau 3, soit niveau inférieur au CAP/BEP) et sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois ;
 - diplômés, justifiant d'une période d'inactivité de 6 mois depuis leur sortie du système scolaire ou de l'enseignement supérieur ;

- f) demandeurs d'emploi seniors (plus de 50 ans) ;
- g) jeunes en suivi renforcé de type PACEA, SMA, SMV, en sortie de dispositif Garantie Jeunes ;
- h) habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville éloignés de l'emploi ;
- i) personnes ayant le statut de réfugié ou bénéficiaires de la protection subsidiaire ;
- j) personnes rencontrant des difficultés particulières sur proposition motivée de Pôle emploi, des maisons de l'emploi, des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), des missions locales, de Cap emploi ou des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

L'éligibilité des publics doit être établie préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion par le facilitateur désigné.

1.2. Modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion professionnelle du concessionnaire

L'action d'insertion professionnelle peut être mise en œuvre par le concessionnaire notamment selon une ou plusieurs des modalités suivantes :

- par une embauche directe en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) par l'entreprise titulaire, ou en contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage). Les heures effectuées par les personnes en insertion via l'embauche directe sont comptabilisées durant la temporalité du contrat de concession, à compter de la date d'embauche et pour une période maximale de [deux ans] ;
- par la mise à disposition de salariés en insertion via le recours à une association intermédiaire (AI), ou à une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), ou à une entreprise de travail temporaire adapté (ETTA), ou à un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), ou à une entreprise de travail temporaire (ETT) ;
- par le recours à la sous-traitance ou au groupement d'opérateurs économiques avec une entreprise d'insertion (EI), un atelier chantier d'insertion (ACI) ou une entreprise adaptée (EA), un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), une entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI), ou un travailleur indépendant handicapé (TIH).

Si la formation fait partie du contrat de travail, les heures de formation sont prises en compte dans le décompte des heures d'insertion dues par l'entreprise.

A l'issue du contrat, le concessionnaire s'engage à étudier toutes les possibilités d'embauche ultérieure des personnes en insertion.

1.3. Intervention d'un facilitateur

Afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche d'insertion, le concessionnaire peut bénéficier de l'accompagnement d'un facilitateur dont les coordonnées sont [compléter].

Le facilitateur a pour mission :

- d'accompagner le concessionnaire dans la définition du besoin de recrutement (nature du poste, compétence ...) et de lui proposer les modalités les plus appropriées de mise en œuvre de la clause d'insertion (embauche directe, mise à disposition, etc.) ;
- d'identifier les publics susceptibles de répondre au besoin du concessionnaire ;
- d'organiser le suivi des publics ;
- de mesurer et de communiquer auprès de l'autorité concédante et du concessionnaire sur les réalisations obtenues dans le cadre du contrat.

1.4. Suivi de la clause d'insertion

Le concessionnaire désigne un correspondant opérationnel pour le suivi des actions d'insertion professionnelle, interlocuteur privilégié de l'autorité concédante et du facilitateur.

- A l'initiative de l'autorité concédante, une réunion de mise au point de l'action d'insertion est organisée avec le concessionnaire et, le cas échéant, le facilitateur.

Elle est mise en place après notification du contrat de concession dans un délai de [à préciser].

Durant toute la période d'exécution du contrat, l'autorité concédante peut organiser avec le concessionnaire et, le cas échéant le facilitateur, des réunions de suivi de la clause d'insertion.

- Le concessionnaire transmet à l'autorité concédante et le cas échéant au facilitateur, tous renseignements utiles permettant le contrôle et le suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale.

Ces informations font l'objet d'une communication tous les [à préciser : 3 à 6 mois].

Ils comportent les justificatifs d'éligibilité des publics, des missions confiées et des heures réalisées suivants [à préciser : date d'embauche, type de contrat, poste occupé, justificatif de l'éligibilité des personnes recrutées, attestation trimestrielle d'heures d'insertion adressée au facilitateur, récapitulatif des factures, etc.].

1.5. Difficultés d'exécution

Le concessionnaire notifie à l'autorité concédante toute difficulté pour assurer son engagement.

Dans ce cas, l'autorité concédante et le cas échéant le facilitateur, étudie avec le concessionnaire les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs d'insertion.

- En cas de difficultés économiques, établies par un faisceau d'indices, le concessionnaire peut demander au maître d'ouvrage la suspension ou la suppression de la clause d'insertion sociale.

- En cas de difficultés économiques qui se traduisent par le recours à de l'activité partielle, à l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique ou à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire, l'autorité concédante annule la clause d'insertion sociale.

Cette annulation est subordonnée à la communication d'une copie des documents afférents à ces difficultés, transmis à la DREETS ou au juge.

1.6. Contrôle de l'exécution

Il est procédé au contrôle de l'exécution de l'action d'insertion pour laquelle le concessionnaire s'est engagé, tout au long du contrat de concession :

- le bilan de l'action d'insertion est intégré au rapport annuel d'information transmis à l'autorité concédante. Le concessionnaire, avec l'appui du facilitateur le cas échéant, établit ce rapport sur la base du suivi d'exécution de l'action d'insertion réalisé périodiquement par le facilitateur ;

- le concessionnaire, avec l'appui du facilitateur le cas échéant, rédige un bilan final dans le mois précédant la fin du contrat de concession, transmis à l'autorité concédante.

Ces bilans portent sur les aspects quantitatif et qualitatif de l'action d'insertion.

1.7. Pénalités pour non-respect de la clause d'insertion sociale :

- Le concessionnaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire après mise en demeure restée infructueuse. Le montant de cette pénalité est fixé à [X euros par heure d'insertion non réalisée].

Commentaire : le montant de la pénalité doit présenter un caractère à la fois dissuasif et proportionné (par exemple, de l'ordre de deux à trois fois le tarif horaire non chargé, selon le secteur concerné).

- Lorsque le concessionnaire a informé l'autorité concédante de difficultés dans la mise en œuvre du présent article X, la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'autorité concédante ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le concessionnaire d'y recourir.

- En cas d'absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale, le concessionnaire se voit appliquer, après mise en demeure restée infructueuse de justifier son absence, une pénalité forfaitaire dont le montant est fixé à [X euros par absence].
- En cas de non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle listés à l'article [...], le concessionnaire se voit appliquer, pour chaque manquement et après avoir été mis en demeure d'y remédier, une pénalité forfaitaire dont le montant est fixé à [X euros par jours et par document non transmis].
- En cas de non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle listés à l'article [...], le concessionnaire se voit appliquer, pour chaque manquement et après avoir été mis en demeure d'y remédier, une pénalité forfaitaire dont le montant est fixé à [X euros par jours et par document non transmis].
- En cas d'absence de transmission du projet d'achat de plus de 50 000 euros au facilitateur pour l'analyse de la faisabilité de l'inscription d'une clause : 3000 euros par projet d'achat supérieur au seuil non transmis.

FsouFce : Le recours à un tiers n'exonère pas le concessionnaire de ses obligations en matière de clause d'insertion. S'il peut partager une partie de l'effort d'insertion, il restera responsable de leur bonne exécution et de la bonne remontée d'information. La répartition des heures d'insertion à réaliser est validée par le facilitateur, en cohérence avec le montant des prestations sous traitées. Les pénalités sont supportées par le concessionnaire. Il appartient à ce dernier de prévoir dans le contrat de sous-concession les stipulations qui permettront de responsabiliser le tiers.

Plan de progrès en matière sociale - condition d'exécution

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

DEVELOPPEMENT DURABLE

ARTICLE X - PLAN DE PROGRES EN MATIERE SOCIALE

1. Engagement à la mise en œuvre d'un plan de progrès en matière sociale

L'acheteur a pris en compte la dimension développement durable dans la définition de son besoin au sens de l'article L2111-1.

Dans un souci de promotion de l'emploi et de lutte contre l'exclusion, il a été décidé de faire application des dispositions de l'article L2112-2 du code de la commande publique en incluant dans le cahier des charges de ce marché public une condition d'exécution relative à la mise en œuvre d'un plan de progrès en matière sociale, conjointement à la mobilisation d'une clause sociale d'insertion.

Cette clause ne concerne pas la politique générale de l'entreprise, mais s'applique à l'ensemble des moyens humains mis à disposition par l'entreprise pour la réalisation des prestations inscrites au marché. Certains axes concernent exclusivement les publics bénéficiaires de la clause sociale d'insertion, alors que d'autres portent sur l'ensemble des salariés affectés à la prestation ou susceptible de l'être.

Attention, les candidats ne sont pas autorisés à formuler, dans leur offre, des réserves sur la clause obligatoire de progrès. Une offre qui ne satisferait pas à cette condition sera déclarée irrégulière, au motif du non-respect du cahier des charges.

2. Les axes du plan de progrès social

Le titulaire s'engage à proposer des actions, définies ultérieurement en concertation avec l'acheteur et le facilitateur désigné, sur [chacun] / [deux/trois des quatre] axes de progrès suivants :

Axes de progrès attendu en matière sociale	Exemples d'actions susceptibles d'être mises en œuvre (Non limitatif : le titulaire peut être force de proposition)
Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes éligibles à la clause sociale d'insertion	<ul style="list-style-type: none">- Accroître le volume d'heures d'insertion prévu- S'engager sur la nature et la durée des formations proposées- La qualité et la fréquence du tutorat mis en place- La diversification des profils éligibles- La part des publics éligibles à l'insertion en alternance- Recruter des personnes relevant de l'insertion sur un certain volume horaire annuel- Participer à une (des) rencontres ou forums pour l'emploi sur le territoire en vue de recrutements, etc.

<p>Découverte et sensibilisation des métiers à destination des publics éligibles à la clause sociale d'insertion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à des journées portes ouvertes pour des publics ciblés - Participer à des temps de découvertes métiers avec des publics ciblés - Accueillir des demandeurs d'emploi pour des enquêtes métier - Accueillir des publics en recherche d'emploi ou projet professionnel, pour des stages ou PMSMP, etc.
<p>Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité femme homme</p>	<p>S'engager sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la progression de la part des femmes parmi les publics en insertion, - des dispositifs de promotion de l'égalité professionnelle (à destination de l'ensemble des moyens humains affectés au marché) - la sensibilisation sur les comportements sexistes au travail (à destination de l'ensemble des moyens humains affectés au marché) - la conciliation des temps de vie professionnels et personnels (à destination de l'ensemble des moyens humains affectés au marché) - la découverte des métiers auprès d'un public spécifique de demandeurs d'emploi, etc..
<p>Améliorer la santé et la sécurité au travail</p>	<p>S'engager sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La prévention des maladies et accidents professionnels - L'amélioration des conditions de travail, - La lutte contre l'illettrisme en milieu professionnel

3. Les modalités de mise en œuvre du plan de progrès social

Dans les deux mois suivant la notification du marché, une réunion entre l'acheteur, le facilitateur et le titulaire est organisée par le titulaire, afin de préciser le contenu du plan de progrès social.

Pour chaque axe de progrès ciblés, le titulaire présentera à l'acheteur un projet détaillant les objectifs qu'il est en mesure d'atteindre, les actions et les ressources nécessaires afin d'élaborer conjointement un plan de progrès permettant la réalisation des axes de progrès ciblés. Ce plan d'actions précisera également les rôles et responsabilités des acteurs, les modalités de suivi et de contrôle.

Tous les ans, dans les 2 mois suivants la date anniversaire de la notification du présent marché, l'acheteur, en lien avec le facilitateur, procède au bilan du plan de progrès définit l'année précédente, et au renouvellement du plan de progrès pour l'année à venir.

Le plan de progrès élaboré conjointement par les parties précise les points suivants :

- 1) les objectifs mesurables et/ou quantifiables ;
- 2) les indicateurs de mesure associés ;
- 3) les actions à la charge du titulaire ;
- 4) les actions à la charge de l'acheteur ;
- 5) les moyens et ressources mobilisés par chacune des parties ;
- 6) le calendrier prévisionnel de chacune des actions ;
- 7) les modalités de suivi et de contrôle prévues

Le plan de progrès, validé par les parties, sera formalisé dans le cadre d'un échange de courrier dès lors qu'il ne modifie pas les stipulations du contrat.

4. Dispositif d'accompagnement

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce plan de progrès, l'acheteur a confié au guichet clause sociale XX le suivi de cette condition d'exécution. Dans ce cadre, un dispositif d'accompagnement des entreprises tout au long de l'opération est mis en place.

Les entreprises désireuses d'obtenir des informations peuvent ainsi, dès le montage de leur dossier d'appel d'offres, prendre contact avec : **XX**

5. Modalités de suivi du plan de progrès

Il sera procédé, par tous moyens, au contrôle de l'exécution de l'action pour laquelle le titulaire s'est engagé. A la demande de l'acheteur, le titulaire devra fournir, dans le délai qui lui sera imparti, tous renseignements utiles propres à permettre le contrôle de l'exécution et l'évaluation de l'action.

L'absence ou le refus de transmission de ces renseignements entraîne l'application de pénalités. En tout état de cause, le titulaire doit, dès leur survenance, informer l'acheteur par courrier recommandé avec accusé de réception, qu'il rencontre des difficultés pour assurer son engagement. Dans ce cas, le facilitateur étudiera avec le titulaire, les moyens à mettre en œuvre pour parvenir aux objectifs.

6. Pénalités

En cas de non-respect de la signature du document « plan de progrès » annuellement imputable au titulaire, l'entrepreneur subira une pénalité égale à 3 000 euros par année non signée.

En cas d'absence ou de refus de transmission des renseignements propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action, l'entrepreneur subira une pénalité égale à 100 euros par jour de retard à compter de la mise en demeure infructueuse par le maître d'ouvrage.

[Commentaire : Les CCAG organisent le régime de pénalités applicable aux marchés qui s'y réfèrent (articles 19 du CCAG-Travaux, 14 des CCAG-FCS, PI et TIC, 15 du CCAG-MI et 16 du CCAG-MOE,) et prévoient notamment le plafonnement du montant total des pénalités de retard appliquées au titulaire pendant la durée du marché à 10 % du montant total HT du marché, de la tranche considérée ou du bon de commande.]

ACTE D'ENGAGEMENT

Engagement du candidat :

Le candidat en signant son acte d'engagement :

- ✓ DECLARE avoir pris connaissance de la présente annexe au cahier des clauses administratives particulières
- ✓ S'ENGAGE dans les deux mois suivant l'attribution du marché à contacter le facilitateur désigné en charge du suivi de cette action pour organiser la première réunion « **démarche progrès** » nécessaire à l'élaboration du plan progrès, à le signer et d'organiser la réunion pour faire un point sur ce sujet tous les ans.
- ✓ S'ENGAGE à fournir, à la demande dudit facilitateur en charge de cette opération et dans le délai qui lui sera imparti, toutes informations utiles à l'appréciation de la réalisation de l'action comme indiqué ci-avant.

Convention de partenariat type entre un acheteur et un guichet unique clause sociale

Convention nationale AVE – Resah



PARTENARIAT NATIONAL Resah - ALLIANCE VILLES EMPLOI

ENTRE

Resah, Groupement d'Intérêt Public, représenté par Monsieur Dominique LEGOUGE agissant en sa qualité de Directeur général, demeurant en cette qualité au siège de la direction générale : 47, rue de Charonne, 75011 Paris, dûment habilité à cet effet ;

CI-après dénommé « RESAH » d'une part,

ET

L'**Alliance Villes Emploi**, association nationale des collectivités territoriales pour la formation, l'insertion et l'emploi, dont le siège est situé 28, rue du 4 septembre - 75002 Paris représentée par Nathalie DELATTRE, Présidente,

CI-après dénommé « Alliance Villes Emploi » d'autre part

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les achats publics hospitaliers sont en pleine mutation depuis 2012. Après avoir concentré leurs efforts sur la structuration de la fonction achat, les directions achats, désormais plus matures, se tournent de plus en plus vers l'intégration des composantes attachées à la notion d'« achats responsables » dans leurs stratégies. Ainsi, la promotion de la protection de l'environnement, le bien-être, l'inclusion social et le développement de l'écosystème local sont autant de leviers pertinents qui sont mobilisés en soutien des politiques RSE de ces administrations.

Dans ce contexte, le développement de l'emploi et de l'insertion des publics les plus fragilisés au sein des territoires est devenu un enjeu d'importance pour ces structures qui sont souvent le premier employeur local.

Le Resah, en tant qu'opérateur national d'achats publics hospitaliers, entend être un acteur de cette dynamique en promouvant auprès des bénéficiaires de ses marchés cette notion d'« achat responsable ».

Il entre dans ses statuts de mener toute coopération lui permettant de réaliser son objet et notamment de soutenir les politiques publiques.

Parallèlement des collectivités territoriales se dotent de moyens et d'outils d'analyse permettant de mieux identifier au niveau local les opportunités et perspectives d'emploi, puis de mobiliser les différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion pour construire des réponses en facilitant l'accès aux habitants, et prioritairement aux plus en difficulté. Les collectivités), participent notamment de cette volonté de mettre en œuvre des programmes d'actions prioritaires définis par les partenaires membres, sur la base de diagnostics partagés.

L'Alliance Villes Emploi est l'association nationale des élus locaux en charge du déploiement de ces missions et de leurs outils territoriaux, les Maisons de l'Emploi et les Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'Emploi (PLIE), ainsi que des facilitateurs de la clause sociale.

La présente convention vise à structurer un partenariat en organisant le déploiement d'interactions entre les deux réseaux dont les complémentarités sont évidentes. En effet, une coopération impliquant le RESAH et ses bénéficiaires d'un côté et le réseau Alliance Villes Emploi de l'autre a vocation à mettre en synergie leurs modalités d'action et d'en faire bénéficier l'ensemble des territoires.

PRESENTATION DES PARTIES

Le Resah

Créé en 2007, le Resah un opérateur national constitué sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP), est un opérateur national dont l'objectif est d'appuyer la mutualisation et la professionnalisation des achats des acteurs intervenant dans le secteur sanitaire, social et médico-social, public et privé non lucratif.

Convaincu que les achats peuvent accompagner la transformation du système de santé, le RESAH a développé 4 départements d'activité complémentaires :

- Une centrale d'achat ;
- Une activité de conseil spécialisée dans l'organisation des fonctions achat, logistique et pharmaceutique
- Un Centre de formation et un département "éditions" visant à développer les compétences des équipes achat et logistique
- Un Centre de l'innovation dont l'objectif est d'optimiser la relation entre acteurs de santé et industriels par l'innovation

A ce jour, le Resah collabore avec plus de 900 établissements.

Alliance Villes Emploi

L'Alliance Villes Emploi est le réseau national des collectivités locales impliquées dans les questions d'insertion, d'emploi et de formation. A ce titre, elle est la tête de réseau des PLIE, Maisons de l'Emploi, et porte le réseau des facilitateurs de la clause sociale.

Elle met, dans le cadre de sa mission, tout en œuvre pour apporter à ses membres, un cadre national de partenariat avec le service public de l'emploi, et leur apporter ainsi une valeur ajoutée dans leur organisation locale.

DEFINITION :

Bénéficiaires : Etablissements de santé, Groupement de coopération sanitaire, GHT... exécutant un marché public.

ARTICLE 1 – Objet du partenariat

Le présent partenariat, conclu à titre non onéreux, a pour objet de définir un cadre conventionnel visant à renforcer la collaboration entre le Resah, l'Alliance Villes Emploi, et leurs adhérents, bénéficiaires et membres respectifs afin de promouvoir la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics.

Le présent partenariat fixe un cadre général de coopération nationale qui se déclinera, en fonction des opportunités identifiées localement, par la conclusion de conventions entre les bénéficiaires des marchés du Resah et les membres d'Alliance Villes Emploi. Chaque partenaire de proximité restera libre de s'engager dans la démarche proposée dans ce partenariat.

Dans ce cadre, les relations entre le Resah et l'Alliance Villes Emploi poursuivent l'objectif de promouvoir la clause d'insertion sociale dans les contrats publics et auprès des établissements hospitaliers ou autres organismes publics en lien avec les collectivités territoriales.

ARTICLE 2 – Modalités opérationnelles de coopération

Le Resah et l'Alliance Villes Emploi veillent à favoriser et à développer des modalités d'actions communes à décliner sur l'ensemble du territoire pour accroître la qualité du partenariat et sa lisibilité.

Les objectifs de la présente convention nationale se traduisent par :

- Le développement de l'inscription de clauses sociales dans les marchés de la centrale d'achat du Resah afin de participer au développement de l'offre d'insertion et de qualification sur le territoire national,
- La sollicitation d'Alliance Ville Emploi par le Resah pour que celle-ci propose des rédactions de clause dans le cadre des projets identifiés par le Resah comme susceptibles de conduire à la mise en œuvre de clauses sociales;
- L'intervention d'Alliance Ville Emploi en tant que coordonnateur auprès de l'ensemble des structures porteuses de la compétence clause sociale sur leurs territoires
- Une information mutuelle sur la programmation d'événements organisés par chacun des acteurs (sensibilisation à la clause sociale, événements sur les achats...).

Les modalités de coopération décrites dans le présent accord seront déclinées au niveau local, sur chaque territoire, en fonction de projets d'achats et mis en œuvre par une coopération entre les bénéficiaires des marchés du Resah acceptant la démarche et les structures de proximité porteuses de la mission Clause Sociale. Des conventions locales seront conclues entre les bénéficiaires et les structures de proximité afin de :

- Conseiller et accompagner le bénéficiaire dans la rédaction, l'usage et le pilotage de la clause sociale
- Conseiller et d'accompagner les entreprises concernées par le projet d'achats sur les modalités de réponses ou de mise en œuvre des clauses
- Mobiliser les acteurs de l'emploi de proximité
- Organiser et coordonner le suivi des publics jusqu'à la fin de la période d'intégration dans l'emploi

Une convention de proximité type (Annexe) est alors proposée afin de couvrir ces engagements.

ARTICLE 3 – Pilotage du partenariat de coopération

Le comité de pilotage du partenariat de coopération est composé de représentants du Resah et de l'Alliance Villes Emploi. Il se réunit *a minima* une fois par an afin d'évaluer les effets de la mise en œuvre de l'accord-cadre et de l'adapter le cas échéant.

Il a les missions suivantes :

- L'information sur le présent partenariat,
- Le suivi de ses déclinaisons locales,
- La réalisation du bilan du partenariat portant sur les résultats des actions mises en œuvre localement,
- La proposition d'évènements et de réunions élargies si nécessaire.
- Définir des opérations de communication à déployer autour de la coopération et de sa mise en œuvre.

ARTICLE 4 - Utilisation des noms et logo des Parties

Les noms et logo des Parties demeurent leur propriété exclusive. Toutefois, chacune d'elles pourra être autorisée à utiliser le logo des autres Parties dans le cadre d'actions de communication liées à présente coopération à condition d'obtenir cette autorisation de manière expresse et préalable.

ARTICLE 5 – Durée du partenariat

Ce partenariat prend effet à la date de sa signature pour une durée de 3 ans. Il peut y être mis fin en cas de manquement(s) de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements contractuels. En cas de non-respect de l'une ou l'autre des parties des obligations contractuelles nées du présent partenariat, la partie lésée, après avoir constaté le(s) manquement(s), met en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, la partie auteur des manquements d'exécuter correctement ses engagements et ce dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier. En cas de mise en demeure restée sans effet dans ce délai, la partie lésée pourra mettre fin au présent partenariat moyennant un préavis de 3 mois à compter de la date de réception de la décision par la partie auteur du ou des manquement(s). Cette résiliation n'ouvre droit à aucune indemnité.

Le présent partenariat peut être modifié annuellement, si nécessaire, sur proposition de l'une ou l'autre des parties par voie d'avenant, notamment en cas de changement des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Fait à _____ le _____



Nathalie DELATTRE
P.O. Lucie Beudelèvre, Déléguée générale

Présidente
Alliance Villes Emploi
Vice-présidente du Sénat
Conseillère Municipale de Bordeaux

Convention de partenariat de proximité

CONVENTION DE PARTENARIAT

Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique
NOM DE LA STRUCTURE PORTEUSE DE LA CLAUSE SOCIALE

DEVELOPPEMENT DES CLAUSES SOCIALES DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

Entre :

Le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique, adresse, représenté par M/Mme XXXXXX, Directeur Général, d'une part

et

Nom de la structure porteuse de la clause sociale, située adresse, représentée par M/Mme XXXXX, Président(e), d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

<Présentation du GHT / Etablissement / Entité Publique>

<Nom de la structure porteuse de la clause sociale >

Article I - Objet de la convention

La présente convention vise à instaurer un partenariat entre le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique et la Nom de la structure porteuse de la clause sociale pour développer la mise en œuvre des achats socio-responsables dans la commande publique de l'établissement.

Elle a pour objectif de préciser les missions et les engagements des signataires. Ceux-ci porteront sur les marchés qui auront été identifiés et définis conjointement par le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique et la Nom de la structure porteuse de la clause sociale.

La présente convention a pour objectifs de :

- Promouvoir l'inscription des clauses de promotion de l'emploi dans les marchés du Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique afin de développer l'offre d'insertion et de qualification sur le territoire,
- Apporter un appui technique aux entreprises attributaires de marchés, dans la mise en œuvre de leur obligation d'exécution d'une clause sociale,
- D'assurer un lien avec les partenaires du service public de l'emploi,
- Favoriser l'insertion des publics en voie d'exclusion en mobilisant les mesures d'aide à l'embauche, les actions de mobilisation et de formation,
- D'assurer le suivi et la bonne exécution de la clause de promotion de l'emploi.

- Apporter un appui technique aux entreprises attributaires de marchés, dans la mise en œuvre de leur obligation d'exécution d'une clause sociale,
- D'assurer un lien avec les partenaires du service public de l'emploi,
- Favoriser l'insertion des publics en voie d'exclusion en mobilisant les mesures d'aide à l'embauche, les actions de mobilisation et de formation,
- D'assurer le suivi et la bonne exécution de la clause de promotion de l'emploi.

Article II – Modalités du partenariat

[Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) met en place les procédures visant à favoriser toute action à caractère social dans ses marchés, et, autant que possible, prévoit dans ses marchés des conditions d'exécution prenant en compte des considérations relatives au domaine social, à l'emploi ou à la lutte contre les discriminations au sens de l'article L. 2112-2 du code de la Commande Publique.

Les entreprises attributaires de ces marchés sont incitées à réaliser une action de progrès social en direction de personnes rencontrant des difficultés d'ordre professionnel dans l'accès à l'emploi.

[Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#) accompagne et conseille [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) dans le cadre de la vérification de l'opportunité d'insérer des clauses sociales dans ses marchés, la rédaction de celle-ci ainsi que le suivi et le contrôle de leur mise en œuvre par les titulaires des marchés.

De plus, pour les autres marchés, une étude au cas par cas peut être initiée par les services du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#), de manière à envisager, selon les cas, des marchés réservés voire d'autres modalités de promotion de l'insertion sociale.

Une concertation préalable au lancement des consultations peut être en tout état de cause organisée entre les services du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) et les services de la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#).

Elle a pour objet de définir les marchés pouvant intégrer une clause sociale en fonction des objectifs annuels fixés par le ministère et par [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#), de la nature des prestations à réaliser, de leur volume financier et de l'impact attendu des actions d'insertion.

Article III – Engagements de [Nom de la structure porteuse de la clause](#)

La [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#) assure auprès du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) un rôle d'interface entre les acteurs concernés pour faciliter la mise en œuvre des actions d'insertion prévues, notamment la clause sociale, et contribuer à l'efficacité du dispositif.

Sur les marchés identifiés conformément aux dispositions prévues à l'article II, la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#) assure les fonctions suivantes :

1° Conseille et accompagne du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) :

- Pour le choix de l'action d'insertion conformément à l'article L.2112-2 du code de la Commande Publique ;
- Pour la rédaction des clauses insérées dans les Dossiers de Consultation des Entreprises (DCE) ;
- Pour répondre aux questions des soumissionnaires en lien avec ces clauses ;
- Pour définir les objectifs d'insertion selon la nature du marché et les spécificités du territoire d'exécution.
- Pour assurer la coordination et le suivi des marchés dont le lieu d'exécution se situe sur son territoire d'intervention
- Peut aider à rechercher pour les marchés hors de son territoire les contacts avec les facilitateurs des territoires concernés et faciliter la récupération des informations pendant le marchés et bilan d'exécution.

La **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** suit l'application des clauses, procède au contrôle de l'exécution des actions d'insertion et rend compte régulièrement au **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** des données de ce suivi d'application des clauses sociales.

Elle informe spécifiquement le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique**, en cours de marchés, de toute anomalie grave qu'elle aurait détectée dans l'exécution des actions d'insertion et propose, à la fin du marché, le cas échéant, l'application des sanctions prévues au contrat (pénalités, résiliation aux torts exclusifs).

Elle effectue les bilans intermédiaires et annuels à partir des indicateurs et des outils de reporting développés par ses services.

2° Conseille les entreprises :

- Les entreprises soumissionnaires, sur les modalités de réponse à la clause sociale (publics cibles, modalités d'exécution, etc.) avant le dépôt de leur offre.
- L'entreprise attributaire :
 - Sur les modalités de mise en œuvre de la clause ;
 - Sur l'aide au recrutement, en fonction des opportunités et des besoins de l'entreprise (définition des postes, des tâches à exécuter, des compétences requises et identification des profils des publics).

3° Mobilise les acteurs de l'emploi :

- Les prescripteurs du Service Public de l'Emploi
- Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)
- Les entreprises adaptées du secteur protégé des personnes en situation de handicap (EA, ESAT...)
- Les acteurs associatifs locaux de l'insertion et de l'emploi
- L'offre de service territoriale emploi/formation (prestations d'évaluation, formations en alternance, etc.)

4° Organise et coordonne le suivi des publics jusqu'à la fin de la période d'intégration dans l'emploi :

- En lien avec les entreprises et les acteurs de l'emploi.

Compte tenu des sites potentiels d'exécution des marchés publics :

- S'agissant des marchés dont le lieu d'exécution est situé sur son territoire d'exercice, la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** agit en tant que facilitateur en direction du pouvoir adjudicateur pour assurer l'exécution des clauses sociales ;
- S'agissant des marchés dont le lieu d'exécution est situé en dehors de son territoire d'intervention, la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** aide à identifier la structure locale en charge de la clause du territoire concerné, l'associe à la rédaction, en concertation avec lui procède au calibrage de la clause sociale et transmet ses coordonnées au **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** pour inscription dans les pièces du marché.
- La **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** assure un suivi de l'ensemble de ces actions, en lien avec le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** pour permettre la bonne exécution des clauses sociales sur les sites et les territoires concernés.

Les personnes référentes pour la gestion des clauses sociales sont les agents de l'unité Marchés Publics et plus particulièrement la responsable d'unité.

Article IV – Engagements du Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique

Le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique sollicitera la Nom de la structure porteuse de la clause sociale pour les projets de marchés identifiés conjointement par les parties dans le cadre d'un programme annuel de partenariat, donc avant la publication d'un marché pour lequel il est prévu d'intégrer une clause sociale.

Pour ce faire, le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique transmettra une « fiche descriptive du projet d'achat » préparée par le service qui porte le projet de marché, et un avis motivé sera en retour adressé au Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique dans les plus brefs délais et au maximum dans les XXX[JD1] semaines suivant la saisine.

Le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique communique également à la Nom de la structure porteuse de la clause sociale lorsque l'analyse initiale de la « fiche descriptive du projet d'achat » a fait apparaître l'opportunité d'insérer des clauses sociales, le dossier de consultation des entreprises en amont de la consultation, pour rédaction, calibrage de la clause et du suivi de son exécution par la Nom de la structure porteuse de la clause sociale.

Le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique transmet également le DCE une fois que celui-ci est publié à la Nom de la structure porteuse de la clause sociale, de même que les questions des candidats en lien avec la clause.

Une fois le marché attribué, le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique communique à la Nom de la structure porteuse de la clause sociale le nom et les coordonnées de l'attributaire.

De plus, le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique invite la Nom de la structure porteuse de la clause sociale à participer à la première réunion de démarrage, la « réunion zéro », lorsqu'elle a lieu.

Un suivi technique est assuré par la Nom de la structure porteuse de la clause sociale au profit du Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique.

Une réunion de suivi peut également avoir lieu, si nécessaire et selon un rythme à définir et en fonction de l'objet du marché, entre le chargé de projet clauses d'insertion de la Nom de la structure porteuse de la clause sociale et le responsable des achats du Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique.

Pour chaque marché dont l'état d'avancement du taux de réalisation de la clause sociale est inférieur aux objectifs fixés, un plan d'action est élaboré par les parties prenantes pour résoudre les difficultés rencontrées.

Le cas échéant, le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique rappelle au(x) titulaire(s) du marché leurs engagements en matière d'insertion et il applique les éventuelles sanctions prévues au contrat.

Un bilan intermédiaire par marché est réalisé chaque semestre par la Nom de la structure porteuse de la clause sociale et transmis au Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique.

Un bilan annuel global est également réalisé par la Nom de la structure porteuse de la clause sociale. Il porte sur les résultats quantitatifs et qualitatifs des actions d'insertion engagées par les entreprises attributaires. Il est transmis au Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique et peut faire l'objet d'une communication événementielle dans les conditions définies à l'article VI de la présente convention.

Le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique s'engage à :

- Identifier conjointement avec la Nom de la structure porteuse de la clause sociale les marchés qui sont soumis au partenariat, selon les modalités décrites ci-dessus ;
- Rappeler au titulaire, en cas de dysfonctionnement relevé par la Nom de la structure porteuse de la clause sociale, son engagement en faveur de l'insertion des publics éloignés de l'emploi et rappeler, en association avec la Nom de la structure porteuse de la clause sociale, le rôle et les modalités de la collaboration avec celle-ci ;

- Prendre en considération les recommandations formulées par la Nom de la structure porteuse de la clause sociale relativement aux modalités d'application des sanctions prévues au contrat.

Article V - Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature et est renouvelable par tacite reconduction. En cas de non-reconduction, la Partie concernée notifie sa décision trois mois avant la fin de la durée de la présente convention, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par tout autre moyen permettant de donner une date certaine à sa réception.

Cette non-reconduction ou l'arrivée à terme de la convention ne met pas automatiquement fin au suivi des marchés en cours de passation et d'exécution sauf intention contraire exprimée par le [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#).

Elle entre en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention.

Il peut être mis fin à la présente convention en cas de manquement(s) de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements conventionnels.

En cas de non-respect de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements conventionnels, la partie lésée, après avoir constaté le(s) manquement(s), met en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, la partie auteur du (des) manquement(s) d'exécuter correctement ses engagements dans un délai de deux mois à compter de la réception du courrier.

En cas de mise en demeure restée sans effet, la partie lésée peut mettre fin à la présente convention. Cette résiliation n'ouvre droit à aucune indemnité.

Article VI - Gouvernance et organisation

Afin de mettre en place la coopération et d'assurer sa pérennité, les parties créent un comité de pilotage qui se réunit annuellement ayant notamment pour missions de :

- définir des actions en lien avec les axes et objectifs poursuivis par la coopération, ainsi que leur planning prévisionnel de réalisation ;
- assurer le suivi contractuel des marchés publics concernés par la mise en œuvre lesdites actions ;
- dresser le bilan des actions une fois celles-ci terminées.
- définir des opérations de communication à déployer autour de la coopération et de sa mise en œuvre.

Article VII - Révision de la convention

La présente convention peut être modifiée annuellement par voie d'avenant, si nécessaire, sur proposition de l'une ou l'autre des parties.

Article VIII - Confidentialité

Les informations recueillies à l'occasion de la mise en œuvre de la présente convention ont un caractère strictement confidentiel : les deux parties la s'interdisent toute communication écrite ou verbale concernant les marchés publics qui font l'objet de ce partenariat ainsi que toute remise de documents à des tiers, sans l'accord préalable de l'autre partie.

- Cette clause de confidentialité couvre également l'ensemble des documents préparatoires qui auront été échangés par le [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) et la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#), mais aussi toutes les informations contenues dans les correspondances écrites y compris les mails entre le [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) et la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#), sous réserve, pour le premier, du droit de communication applicable aux documents administratifs.

Article IX - Communication

Toute publication ou communication du **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** sur l'engagement socialement responsable fait mention du partenariat établi avec la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale**.

La convention est établie en 2 exemplaires

Fait à XXXXX, le XXXXX

XXXXXX

XXXXXX

Directeur Général

Président

Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique

Nom de la structure porteuse de la clause sociale

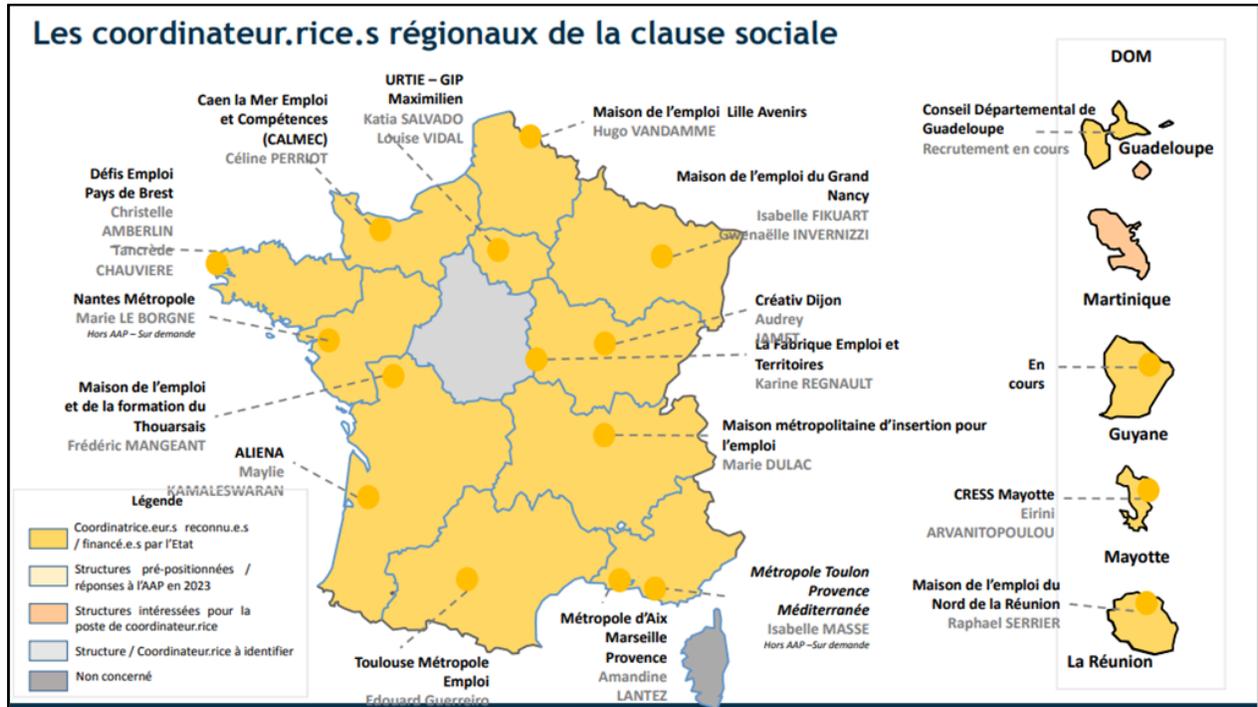
Cadrage de la mission des coordinateurs régionaux de la clause sociale

Source : Appel à projet Augmentation du nombre de facilitateurs et de coordinateurs régionaux sur le territoire national – volet social

MISSIONS ET ACTIVITES DES COORDINATEURS DE CLAUSE SOCIALE D'INSERTION
<p>Le coordinateur a un rôle pivot à l'échelle d'une région, il anime le réseau des facilitateurs, il identifie les zones territoriales et les besoins à couvrir, il permet l'essor de nouveaux acteurs pour couvrir les zones blanches, il est garant du bon équilibre entre facilitateurs et besoins sur son territoire.</p> <p>Afin de mener à bien ces missions il réunit régulièrement les facilitateurs et définit avec eux les priorités en termes d'accompagnement des achats, de filières, de partenariats à développer, de formation des publics, etc...</p> <p>Il a une vision globale sur les achats durables et leurs enjeux sur son territoire. Il assure un lien avec les réseaux régionaux de la commande publique, notamment les facilitateurs environnementaux, et plus largement les acteurs impliqués dans les achats durables.</p>
Promotion du dispositif – Actions de sensibilisation
<ul style="list-style-type: none">- Le coordinateur intervient auprès de tous les acheteurs potentiels de son territoire afin de promouvoir les dispositifs d'insertion dans la commande publique ;- Le coordinateur assure la communication et la promotion du dispositif (manifestations extérieures, supports de communication adaptés au public visé, publication mensuelle, site internet, fiche descriptive, exposition, plaquette...);- Le coordinateur recherche les financements.
Animation du partenariat territorial pour la réalisation de l'action d'insertion
<ul style="list-style-type: none">- Anime et co-construit la coordination du réseau des facilitateurs ;- Développe des achats responsables et des clauses sociales au sein des marchés publics (groupes de travail avec les facilitateurs et autres acteurs ...);- S'assure de la fiabilité des données relatives aux coordonnées des facilitateurs sur le Marché de l'Inclusion en lien avec Alliance Villes Emploi ;- S'assure que les facilitateurs de sa région se sont bien emparé du Marché de l'inclusion comme outil de sourcing inclusif;- Veille à la couverture de son territoire en terme de zone géographique et de besoin ;- Permet et accompagne l'essor de nouvelles structures porteuses de facilitateurs lorsque cela fait besoin ;- Etablie une cartographie des facilitateurs, acheteurs et besoins ;- Appui les acteurs locaux à la construction de parcours d'insertion de qualité en lien avec le service public de l'emploi, et en lien avec l'offre de formation présente sur le territoire et les financeurs de la formation ;- Appui les facilitateurs locaux dans l'assistance aux acheteurs publics pour l'introduction des clauses sociales, la planification des marchés clausés, et le suivi de la clause dans les opérations menées (suivi auprès des différents services concernés, programmation annuelle, bilans et communication) ;- Applique un socle de référence partagé, recentré sur l'assistance à maîtrise d'ouvrage des marchés et la sensibilisation à la commande publique socialement responsable dans le champ de l'insertion ;- Etablit un lien privilégié avec les réseaux régionaux existants de la commande publique, des structures inclusives et des acteurs pouvant développer des actions ou porter des dispositifs en lien avec la réalisation de clauses sociales d'insertion ;

<ul style="list-style-type: none">- Etablit un contact avec les services du Conseil régional et participe aux comités régionaux PIC IAE.
Conseil aux maîtres d'ouvrage
<ul style="list-style-type: none">- Assure la répartition du suivi des marchés Etat vers les facilitateurs locaux ;- Est l'interlocuteur premier des PFRA et des acheteurs de l'Etat en région ;- Accompagne les grands projets supra territoriaux (ex. grand Paris, JOP 2024, canal Seine Nord, ligne Lyon Turin, engagement du renouveau du bassin minier) grâce à une coordination régionale- Oriente les acheteurs vers le facilitateur concerné ;- Porte un regard d'expert sur les clauses sociales et les achats durables et conseille ;- Accompagne les différents acteurs en cas de difficultés ou de blocages ;- Co-organise un club d'acheteurs ou intervient dans les réseaux d'acheteurs existants.
Relation avec l'échelon régional des services déconcentrés du MTEI
<p>Les DREETS pourront s'appuyer sur les coordinateurs pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'analyse du déploiement de la clause sociale au niveau régional (identification des structures portant les postes de facilitateurs, repérage des zones blanches, etc.) ;• L'organisation et l'animation des comités de pilotage régionaux (identification et invitation des facilitateurs locaux et autres partenaires, identification des sujets à traiter, transmission d'informations préalables, etc.) ;• L'accompagnement des lauréats de l'appel à projets (appui des facilitateurs locaux dans leurs missions, identification des difficultés éventuelles, etc.) et la couverture des zones blanches (identification et soutien d'une structure locale)• La remontée d'informations quantitatives sur la mise en œuvre de l'appel à projets (saisie des données des facilitateurs non équipés, consolidation des données transmises par les facilitateurs locaux, rédaction de bilans trimestriels et annuels, etc.). Les bilans quantitatifs qui seront transmis à la DREETS par le coordinateur régional se feront avec un décalage d'un trimestre (par exemple : le bilan transmis le 1er janvier 2023 détaillera les résultats au 1er octobre 2022) afin de permettre aux facilitateurs locaux de saisir et de vérifier l'ensemble des données réalisées au titre de la clause sociale. Ces données pourront être mises en perspective avec les données nationales consolidées par Alliance Villes Emploi.• La remontée d'informations qualitatives sur la mise en œuvre de l'appel à projets (repérage des difficultés et pratiques inspirantes sur les territoires, etc.).• La mobilisation de l'écosystème de la clause sociale (repérage de parties prenantes régionales, sensibilisation des acheteurs de l'Etat, promotion de la clause sociale au niveau régional, etc.). <p>Les coordinateurs régionaux seront ainsi les interlocuteurs privilégiés des DREETS concernant la mise en œuvre de l'appel à projets.</p>
Evaluation du dispositif
<ul style="list-style-type: none">- Organise un comité de pilotage régional avec la DREETS ;- Collecte les données des structures, saisies le cas échéant sur le logiciel Clause, en lien avec le réseau Alliance Villes Emploi et les retranscrit en bilan transmis régulièrement à la DREETS ;- Consolide et évalue les données régionales sur la clause sociale d'insertion et saisie des données pour les structures non équipées du logiciel Clause ;- Le coordinateur réalise un suivi du dispositif par la mise en place de procédures de suivi et d'évaluation quantitative et qualitative (comités, tableaux...) par la mise en place de cartographies des acteurs mobilisés et des projet suivis ;- Il transmet ces données au correspondant clause de la DREETS.

Cartographie des coordinateurs régionaux



Fiche navette entre facilitateur et acheteur pour l'étude du volet social d'un projet de marché

Outil EPEC (Ensemble Paris Emploi Compétences)



Fiche Marché (marchés de services ou de fournitures)

A renseigner et à retourner à l'EPEC

prenom.nom@epec.paris

Éléments synthétiques du marché à compléter dès que celle-ci est envisagée :

Objet du marché :

Calendrier du marché (renseigner les champs ci-dessous)

Date de publication :

Date de notification :

Date de début de marché :

Date de fin de marché :

Caractéristiques du marché (renseigner les champs ci-dessous)

Accord cadre (oui/non) : interministériel (oui/non) : marchés subséquents(oui/non) :

Durée du marché :

Lieu d'exécution du marché :

ID Appach (BPM) - uniquement pour les marchés de l'Etat :

Renouvellement ou nouveau marché :

Marché mono-attributaire ou multi-attributaire :

Type d'appel d'offres (ouvert, restreint, négocié, compétitif, etc.) :

Bon de commande (oui, non) :

Allotissement (oui,non) :

Montants estimés pour chacun des lots le cas échéant (montants HT, par an et sur durée totale ferme) :

Intitulé du / des lot.s	Montant HT/an	Montant HT sur 4 ans

Date d'envoi en publication :

Éléments de contexte particulier de réalisation des prestations du marché :

(ex : complexité technique, conditions de travail, conditions de sécurité/dangerosité, accréditations, difficultés d'accès aux sites, travail de nuit/horaires décalés, etc.)

Taux de Main d'œuvre estimé (si connu)

Profil des salariés mobilisés sur la prestation (Niveau de qualification, métiers)

Contacts des interlocuteurs du marché

Nom :

Fonction :

Service :

Tel :

Mail :

Outil Toulouse Métropole Emploi



LISTE DES ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE À TME

Voici les éléments dont TME a besoin pour vous accompagner sur votre marché

Lors de la consultation pour clausurer un marché

Éléments et caractéristiques à nous communiquer	Spécificités dont vous devez nous faire part
Numéro du marché	Allotissement
Durée du marché	ANRU
Dates de début	Précisions (tranches, variantes..)
Dates de fin	Éléments de reprise de personnel dans le cadre des marchés de service
Montant prévisionnel HT par lot	

Informations transmises par mail et/ou via les pièces administratives

Au moment de la notification et pendant le suivi d'exécution

Au début du marché	Au cours du marché
Acte d'engagement	Avenants issu du suivi d'exécution
Date de notification	Bons de commande complémentaires
Date de réunion de lancement	Montants réels
Type de commande (BDC...)	Note informative en cas de retards d'exécution
Entreprises attributaires (coordonnées)	
Sous-traitants / co-traitants	
Montant estimatif HT	

Pièces justificatives

CCAP	RC	AE	Reprise personnel (services)
------	----	----	------------------------------

L'emploi : un défi pour notre territoire

Fiche de prescription clause incluant le consentement RGPD

LOGO DE LA STRUCTURE

FICHE DE POSITIONNEMENT DISPOSITIF CLAUSES SOCIALES

Fiche à adresser avec un **CV actualisé** du candidat par mail : Adresse mail de la structure

PARTIE A COMPLETER PAR LE PRESCRIPTEUR

Fiche établie en date du :

-Pour un poste de :

-En priorité pour le marché public suivant :

LE PRESCRIPTEUR

Structure / Organisme :

Nom du Conseiller :

Tel :

Email :

LE CANDIDAT

NOM :

PRENOM :

Sexe :

Date de naissance :

Adresse :

Code postal :

Commune :

Quartier Politique de la Ville (QPV) (Consultez le site internet : <https://sig.ville.gouv.fr/>)

AAAAA

BBBBB

CCCCC

Téléphone :

Mail (facultatif) :

N° Pôle Emploi :

Inscrit depuis le :

Durée d'inscription : < 1an >= 1 an

CRITÈRE(S) ADMINISTRATIF(S) SATISFAIT(S) PAR LE CANDIDAT POUR ÊTRE ÉLIGIBLE AU DISPOSITIF

- Demandeur d'emploi de longue durée (DELD),
- Bénéficiaire du RSA ou autre minima social (ASS, AI, AAH),
- Jeune de moins de 26 ans, diplômé ou non, sorti du système scolaire ou de l'enseignement supérieur depuis au moins 6 mois et s'engageant dans une démarche d'insertion et de recherche d'emploi,
- Demandeur d'emploi de plus de 50 ans, sans emploi depuis au moins 6 mois,
- En parcours dans une SIAE - Agrément délivré du : .. / .. / .. au.. / .. / ..
- Reconnaissance Travailleur Handicapé (facultatif- à renseigner avec l'accord du candidat),
- Accompagnement spécifique, précisez :

CONSEILLERS CONNUS PAR LE PRESCRIPTEUR

POLE EMPLOI - Agence : aaaaa bbbbb ccccc - Nom du conseiller :

PLIE - Nom du référent :

Mission Locale : XXX YYYY Autre - Nom du conseiller :

- Structure Emploi Insertion - Nom du conseiller :
- Cap emploi - Nom du conseiller :
- AUTRE - Nom du conseiller :

FORMATION ET PARCOURS DU CANDIDAT

Formation initiale

Dernière année scolaire :

Dernier Diplôme :

Obtenu : Oui

Non

Date, lieu ou pays d'obtention du diplôme :

Niveau de diplôme :

3 (anciennement V)

CAP: CAP : Certificat d'aptitude professionnelle, BEP: BEP : Brevet d'études professionnelles

4 (anciennement IV)

Baccalauréat

5 (anciennement III)

DEUG: DEUG : Diplôme d'études universitaires générales, BTS: BTS : Brevet de technicien supérieur, DUT: DUT : Diplôme universitaire de technologie, DEUST: DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques

6 (anciennement II)

Licence, licence professionnelle, BUT: BUT : Bachelor universitaire de technologie

Maîtrise

7 (anciennement I)

Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur

8 (anciennement I)

Doctorat, habilitation à diriger des recherches

Expérience professionnelle : **Merci de joindre un CV actualisé**

Mobilité

Permis : A B C EC D CACES (précisez) :

Moyen de locomotion : Vélo Vélomoteur Moto Voiture Voiturette Bus Aucun

Autre (précisez) :

Mobilité : Commune Agglomération Département Région illimitée

PROJET PROFESSIONNEL

Secteur(s) d'activité(s) souhaité(s) :

Métier(s) souhaité(s) :

MOTIVATIONS ET ATTENTES DU CANDIDAT

PARTIE A COMPLETER PAR LE CANDIDAT

J'autorise la transmission :

- de la présente fiche de positionnement, de mon CV ainsi que les informations relatives aux emplois occupés dans le cadre du dispositif des clauses sociales à NOM DE LA STRUCTURE.

- de mon nom, prénom(s), coordonnées, CV dans le cadre de l'exécution du (des contrat(s) aux entreprises et employeurs susceptibles d'intervenir dans le dispositif des clauses sociales.

J'ai été informé(e) que les informations recueillies sur cette fiche **ainsi que tous les justificatifs et informations liés au temps de parcours « Clause »** sont enregistrées dans un fichier informatisé pour réaliser le suivi en emploi dans le cadre du dispositif. *NOM DE LA STRUCTURE* est responsable du traitement des données collectées. Les données sont conservées pendant une durée de :

- 48 mois à partir du 1er jour de votre mise en poste et 24 mois après la fin de la période concernée.
- dans le cadre de la charte insertion NPNRU, ces informations devront être conservées jusqu'en 2025 inclus.
- en l'absence de positionnement sur un emploi, les données seront conservées 6 mois maximum.

Ces données sont destinées au service des clauses d'insertion et aux organismes partenaires emploi - insertion susceptibles d'intervenir et de vous accompagner dans vos démarches.

Vous pouvez à tout moment demander l'accès, la rectification, l'effacement, la portabilité ou la limitation des données vous concernant, ou vous opposer à leur traitement, en contactant le délégué à la protection des données par mél à : AAAA@xxxxxxxxx.fr ou par courrier : à l'attention du délégué à la protection des données, *ADRESSE DE LA STRUCTURE*.

Toute personne estimant que le droit à la protection de ses données n'est pas assuré, peut introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07.

La non-fourniture ou la non-autorisation de la transmission de ces informations entraînera l'impossibilité de donner une suite à ce positionnement.

Date et signature du candidat

Formulaire entreprise pour la demande d'éligibilité d'un candidat incluant la RGPD (Grand Poitiers Agglomération)

GRAND POITIERS
Communauté urbaine

FICHE DE DEMANDE D'ELIGIBILITE DISPOSITIF CLAUSES SOCIALES

Formulaire adresser avec un **CV actualisé** du candidat par mail : clauses.insertion@grandpoitiers.fr

PARTIE A COMPLETER PAR L'ENTREPRISE

Fiche établie en date du :

-Pour un poste de :

-En priorité pour le marché public suivant :

L'ENTREPRISE

Entreprise :

Interlocuteur :

Tel :

Email :

LE CANDIDAT

NOM :

PRENOM :

Sexe :

Date de naissance :

Adresse :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Mail (facultatif) :

N° Pôle Emploi :

Inscrit depuis le :

Durée d'inscription : < 1an >= 1 an

Agence : Grand Large Gare Futuroscope :

PARTIE A COMPLETER PAR LE CANDIDAT

J'autorise la transmission :

- de la présente fiche de positionnement, de mon CV ainsi que les informations relatives aux emplois occupés dans le cadre du dispositif des clauses sociales à Grand Poitiers Communauté Urbaine.
- de mon nom, prénom(s), coordonnées, CV dans le cadre de l'exécution du (des contrat(s) aux entreprises et employeurs susceptibles d'intervenir dans le dispositif des clauses sociales.

J'ai été informé(e) que les informations recueillies sur cette fiche ainsi que tous les justificatifs et informations liés aux temps de parcours « clause » sont enregistrés dans un fichier informatisé pour réaliser le suivi en emploi dans le cadre du dispositif. Grand Poitiers est responsable du traitement des données collectées. Les données sont conservées pendant une durée de :

- 48 mois à partir du 1er jour de votre mise en poste et 24 mois après la fin de la période concernée.
- dans le cadre de la charte insertion NPNRU, ces informations devront être conservées jusqu'en 2025 inclus.
- en l'absence de positionnement sur un emploi, les données seront conservées 6 mois maximum.

Ces données sont destinées au service des clauses d'insertion et aux organismes partenaires emploi-insertion susceptibles d'intervenir et de vous accompagner dans vos démarches.

Vous pouvez à tout moment demander l'accès, la rectification, l'effacement, la portabilité ou la limitation des données vous concernant, ou vous opposer à leur traitement, en contactant le délégué à la protection des données par mél à : dpd@grandpoitiers.fr ou par courrier : à l'attention du délégué à la protection des données, Hôtel de la Communauté Urbaine, 84 Rue des Carmélites, 86000 Poitiers Cedex.

Toute personne estimant que le droit à la protection de ses données n'est pas assuré, peut introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07.

La non-fourniture ou la non-autorisation de la transmission de ces informations entraînera l'impossibilité de donner une suite à ce positionnement.

Date et signature du candidat