

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a large blue semi-circle at the bottom, a smaller teal semi-circle above it, and two teal semi-circles further up, one to the left and one to the right of the center.

Club des employeurs conventionnés

Jeudi 30 septembre 2021

Handi Pacte Normandie



Sommaire

- 1) Rappel des modalités du conventionnement avec le FIPHFP
- 2) Tour de table des employeurs conventionnés (valorisation d'une action par employeur)
- 3) Questions diverses



1) Rappel des modalités du conventionnement avec le FIPHFP

Convention simplifiée



- Pour une meilleure attractivité de la convention, le FIPHFP a simplifié le processus de conventionnement, par la simplification des pièces à produire et par celle des bilans.
- Les nouvelles particularités de ce conventionnement sont donc les suivantes :
 - Mode opératoire d'un dépôt de conventionnement à disposition de l'employeur
 - Simplification du plan d'action = enregistrement des seules données essentielles à l'instruction
 - Limitation des indicateurs de suivi
 - Simplification des documents de suivi
 - Allègement de l'annexe des effectifs et du maintien
 - Non-obligation des fiches actions
 - Adresse générique dédiée au dépôt de conventionnement pour l'employeur,

- Cette nouvelle procédure est applicable depuis Septembre 2020 pour tous nouveaux dossiers non amorcés par l'employeur.

- Ce processus de simplification impacte également les outils de suivi et de liaison avec le FIPHFP, lequel processus va se poursuivre, au cours de l'année prochaine, pour offrir aux employeurs conventionnés, un outil digital plus adapté à leurs besoins.

- Exploiter les données déjà produites : principe « Dites le nous une fois » (exemple : si existence d'un projet d'accord handicap, CR du comité de suivi = exploitation des données présentes)

- Simplifier le chiffrage du plan d'actions (chiffrer de façon macro et non du ligne à ligne)

- Clarifier les informations à fournir (un mode opératoire est fourni dans le processus de dépôt du conventionnement)

- Limiter le nombre de données à produire aux seules données nécessaires à l'instruction du dossier par le FIPHFP



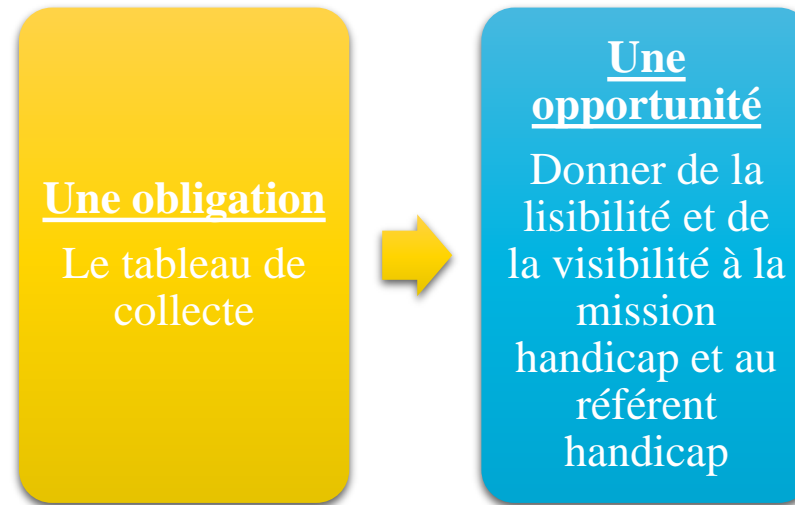
Suivi de la convention



- Les outils de suivi et de liaison avec le FIPHFP
 - a) Le tableau de collecte
 - b) Le rapport narratif
 - c) L'annexe C
 - d) Le tableau des effectifs
- Des outils nécessaires
 - A la visibilité du travail mené dans les établissements
 - A la capitalisation nationale sur les différents sujets
 - Au suivi des dépenses publiques
- Des outils porteurs d'opportunités en matière d'animation et de dynamique interne sur le sujet du handicap...

a/ Le tableau de collecte

Nom de l'employeur Numéro de la convention Période Type de bilan	
Plan d'actions	Financement
Axe 1 - Projet et politique handicap	0,00
Axe 2 - Gouvernance et organisation - Aucune action n'a été menées sur 2017	0,00
Axe 3 - Accessibilité - Aucune action n'a été menées sur 2017	0,00
Axe 4 - Recrutement	46 819,59
Axe 5 - Maintien dans l'emploi	77 818,28
Axe 6 - Communication - Aucune action n'a été menées sur 2017	0,00
Axe 7 - Innovation (dispositif hors catalogue des interventions du FIPHP) - Aucune action n'a été menées sur 2017	0,00
Total	124 637,87
J'atteste sur l'honneur la véracité des données fournies et le respect des règles de financement du FIPHP pour les montants pris en charge (loi n° 2005-102 du 11 février 2005).	
À _____ le _____ Nom et prénom : Qualité : Signature et cachet de l'organisme :	



Axe 2 - Gouvernance et organisation - Aucune action n'a été menées sur 2017								
Identifiant du bénéficiaire	Type d'action (voir liste déroulante)	Numéro de la facture	Date de la facture	Montant de la facture	Montant pris en charge par l'employeur	Montant pris en charge par d'autres organismes	Montant pris en charge par le FIPHP	Libellé de la facture Observations
				0,00	0,00	0,00	0,00	
Total des dépenses				0,00	0,00	0,00	0,00	

b/ Le rapport narratif

- Sa structuration est proposée par le FIPHFP pour permettre d'avoir des informations qualitatives et quantitatives sur convention de la politique handicap :
 1. Rappel des objectifs conventionnels
 2. Organisation mise en place pour gérer le plan d'actions
 3. Actions réalisées (engagements et plan d'actions)
 4. Résultats en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi
 5. Partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques
 6. Difficultés rencontrées
 7. Évaluation de la mise en œuvre de la convention
 8. Indicateurs de suivi

Une obligation
Le rapport narratif



Une opportunité
L'implication des
différentes parties prenantes
dans l'établissement des
éléments de bilan

c/ L'annexe C

- ⇒ Elle permet d'évaluer le montant demandé au FIPHFP en N+1
- ⇒ Elle conditionne le montant du versement réalisé par le FIPHFP

Une obligation
L'annexe C

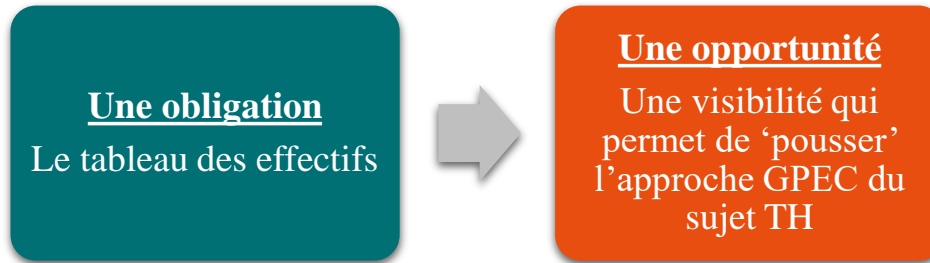


Une opportunité
Un outil de dialogue avec la gouvernance

Annexe C		à la convention n° C-07			1er bilan
ÉTAT PRÉVISIONNEL ABRÉGÉ DES RECETTES ET DES DÉPENSES					
	Budget initial	Réalisation année 1	Prévision année 2	Prévision année 3	Total
Aides techniques et humaines (A)	166 100,00	40 469,30	40 000,00		80 469,30
Actions de sensibilisation et de formation des acteurs (B)	10 000,00		10 000,00		10 000,00
Dépenses d'études (C)	14 230,00	1 410,00	4 500,00		5 910,00
Dépenses hors <i>Catalogue</i> (D)					0,00
TOTAL	190 330,00	41 879,30	54 500,00	0,00	96 379,30
% d'exécution prévisionnel		22,00%	28,63%	0,00%	50,64%
VERSEMENTS EFFECTUÉS		59 310,00			59 310,00
VERSEMENT PRÉVISIONNEL			37 069,30	0,00	

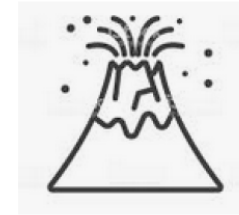
d/ Le tableau des effectifs

- Le gestionnaire FIPHFP fournira à l'employeur le tableau des effectifs correspondants
- Le tableau des effectifs :
 - Il permet de donner quelques éléments chiffrés sur :
 - Les agents maintenus dans l'emploi
 - Les agents recrutés
 - L'évolution des effectifs totaux et des BOE



	Année 1	Année 2	Année 3	Précisions
CDI ou titularisations de fonctionnaires				Contrat ou arrêté de titularisation signé dans l'année
CDI ou titularisations d'apprentis				Contrat ou arrêté de titularisation signée dans l'année
Contrats aidés				1 contrat = 1 personne (ne pas comptabiliser plusieurs contrats courts pour une même personne) signé dans l'année
Contrats d'apprentissage				1 contrat (= 1 personne) signé dans l'année
CDD				1 contrat = 1 personne (ne pas comptabiliser plusieurs contrats courts pour une même personne) signé dans l'année
Services civiques				1 contrat (= 1 personne) signé dans l'année

Chronique



Chronique d'une réussite...

ou d'un désastre annoncé

Les **directions** sont correctement associées et **impliquées** : une volonté politique enclenchée.

La commande publique et la communication bloquent.

Des acteurs clefs formés sur le sujet du handicap au travail et sur le principe de compensation : DRH, Chargé-e de recrutement, Responsable formation, prévention.

Seul le référent handicap a été formé.

Les **subventions** versées par le FIPHFP sont bien mis à la disposition de la politique handicap.

Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances.

Présence d'un **médecin de prévention/du travail** impliqué

Pas de médecin de prévention/ du travail

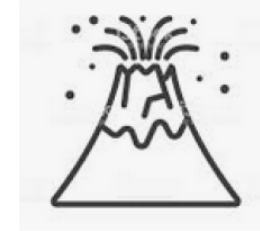
Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi**

Un déséquilibre fort entre les deux axes de la politique handicap...

Le **recrutement** de personnes en situation de handicap est basée sur les **besoins de l'employeur et les compétences des TH.**

Le recrutement est lié aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille

Chronique



Chronique d'une réussite...

Le **temps** que consacre l'employeur à la convention est bien calibré par rapport au nombre d'agents.

Le **référént handicap est formé** sur le handicap au travail et la méthode **projet**.

Le **référént handicap** est directement rattaché au DRH (DGA ressources).

Des **procédures claires, écrites et une comitologie** sont mises en place en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

La **culture handicap se diffuse** dans l'ensemble de la structure.

ou d'un désastre annoncé.

Le référént handicap est en même temps chargé de l'action sociale, des élections professionnelles, de la prévention incendie et de la qualité.

Le référént handicap est n-4 par rapport au DRH et le voit entre deux portes une fois par an... voire il n'y en a pas.

La convention permet simplement de mobiliser plus facilement et en plus grande quantité les aides du FIPHFP.

Elle ne concerne que le référént handicap et le DRH

Chronique



En cas de réussite

Les bénéfices de la convention sont **réels et observables** (rapport temps passé/subvention mobilisée).

Les agents en situation de handicap ont une **perception améliorée de leur employeur**.

La convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités.

L'entre deux...

Démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique

En cas de désastre...

En cas de désastre, les montants mobilisés sont faibles, des acomptes versés doivent le cas échéant être remboursés, la complexité de la politique handicap et des procédures du FIPHFP sont dénoncées → la convention n'est pas renouvelée → retour à l'état antérieur de la convention → risque sur l'image de l'employeur.





2) Tour de table des employeurs conventionnés (valorisation d'une action par employeur)



Apprenti issu d'Esat, Karine FOUACE



Bureaux fabriqués par l'Esat de Coutances, Marylène LE BOUCHER



Accueil d'un apprenti, Anne PERSYN



Aides pour le maintien dans l'emploi, Gaelle CRETIEN



Aménagement de poste, Linda FOURNERIE





Reclassement d'un agent d'entretien à la direction de l'éducation,
Franck PIROTAIS



Recrutement d'un agent (art. 38), Laure LEPELLETIER

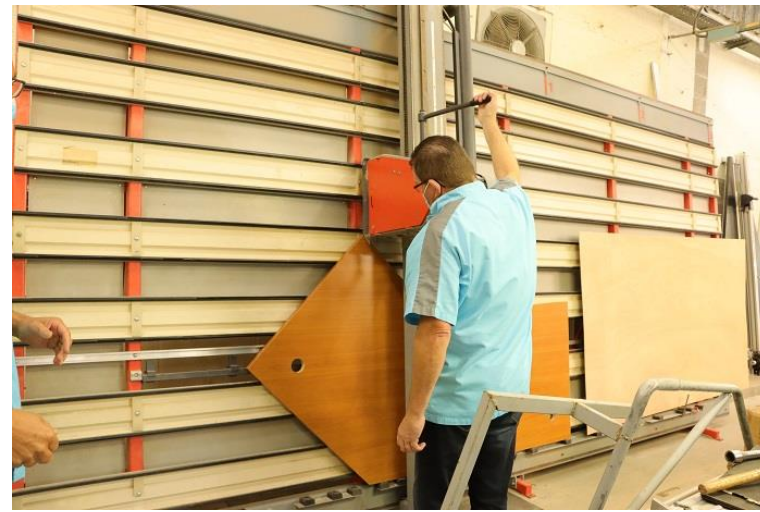


Aménagement de poste d'un agent déficient visuel,
Joséphine DULERMEZ et Cécile BARO



Aménagement de poste, Aurélie MAGNAN







3) Questions diverses

Priorités du FIPHFP (conférence de presse 28 sept.)



En conclusion de la conférence de presse, Jacques Zeitoun, vice-président du Comité national du FIPHFP , a présenté les quatre priorités définies par le comité national en matière de politique d'emploi pour les personnes handicapées :

- L'**emploi accompagné** : sans limite de durée et selon les besoins spécifiques de chacun
- L'**apprentissage** qui permet une montée en compétence progressive dans un cadre sécurisant pour découvrir ou redécouvrir le monde du travail
- Le **handicap psychique**, réalité encore trop méconnue et qui effraie les employeurs et collectifs de travail
- L'**autisme** qui nécessite de repenser l'organisation du travail pour sécuriser les personnes.

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Bilan-d-action-du-FIPHFP-en-2020>





Prochaines échéances

- Webinaire à destination des demandeurs d'emploi (28 septembre et 5 octobre)
- Club des conventionnés (30 septembre)
- Webinaire national sur l'offre de service des Cap emploi (7 octobre)
- Salon autonomic (12 au 14 octobre à Paris) dont assises de l'accessibilité
http://www.autonomic-expo.com/autonomic_paris/paris/fr/495-assises_nationales_de_l_accessibilite_2021.html
- Comité local FIPHFP Normandie (21 octobre)
- Réseau des Référents Handicap de l'Agefiph (21 octobre)
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdsq6_L0S3CImETX4KOOdwZZk8GVzZPRQm8n2fb7XZORGGBzA/viewform
- Webinaire Handi Pacte Normandie sur les Prestations d'Appui Spécifiques (22 octobre)
- SEEPH du 15 au 19 novembre dont Duoday
<https://www.youtube.com/watch?v=VORU4oh8Af4>

