

## Foire aux questions des participants

### Club des conventionnés "Rencontre d'un chargé de suivi de convention FIPHFP" - Handi-Pacte Bretagne / Pays de la Loire

Vendredi 10 juin - 13h45-14h30

- **Quelles sont les incidences si les objectifs fixés ne sont pas atteints ?**

La convention est une projection sur 3 ans d'actions à réaliser. Si les réalisations sont inférieures aux projections, le financement sera d'autant réduit. Les bilans annuels permettent d'analyser et de comprendre les différences entre objectifs et réalisations, le FIPHFP pourra venir en appui pour faciliter l'atteinte de certains objectifs en favorisant la mise en relation avec les acteurs du territoire (cap emploi, CFA, dispositif emploi accompagné...). Chaque année, le budget s'adaptera aux actions effectivement réalisées. Pour les employeurs, il est possible d'avoir une fongibilité au sein d'un même axe.

- **Quels sont les attendus du FIPHFP en matière de documents à fournir ?**

Convention employeur :

Voir art. 9.2 → partie rédactionnelle (cf. plan fourni par le gestionnaire de conventions) + informations chiffrées non financières (cf. modèles de suivi des effectifs & suivi des indicateurs fournis par le gestionnaire de conventions) + informations chiffrées financières (cf. modèle de suivi budgétaire, état de certification des dépenses & état prévisionnel abrégé des recettes et des dépenses fournies par le gestionnaire de conventions).

Convention CDG :

Voir art. 9.2 → partie narrative (cf. plan fourni par le gestionnaire de conventions) + état de synthèse certifié du budget + états récapitulatifs des actions réalisées par axe + suivi des indicateurs (cf. modèles fournis le gestionnaire de conventions). À noter que des pièces justificatives peuvent être demandées par le gestionnaire au moment de l'analyse d'un bilan (cf. détail dans le plan d'actions de la convention & modèle de « service fait » fourni par le gestionnaire de conventions).

- **Quelles sont les attentes du FIPHFP au-delà des objectifs fixés ?**

- Le FIPHFP souhaite accompagner les employeurs qui souhaitent développer une politique RH inclusive : via une équipe dédiée de trois personnes nommément identifiées (DTH, Chargé de projet convention et chargé de suivi convention), apporter un cadre structurant favorisant l'insertion et le maintien en emploi, apporter un co-financement adapté aux besoins et aux objectifs

fixés. Via la convention le FIPHFP propose un accompagnement sur mesure de l'employeur pour mener à bien ses ambitions de politiques RH inclusive.

Convention employeur :

Voir art. 4 et 9.2 → organisation d'une réunion annuelle du dispositif interne de pilotage et de suivi du projet, qui donne lieu à un bilan dans lequel s'inscrit le bilan transmis au FIPHFP.

Voir art. 4 → nomination d'un référent handicap chargé d'accompagner les agents et de coordonner les actions menées en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Convention CDG :

Voir art. 4 → désignation d'un correspondant handicap (relais du FIPHFP) et description de son rôle.

- **Mieux comprendre le fonctionnement de la nouvelle convention et mieux connaître le sujet.**

Pour une convention employeur, nouveautés :

- Plan d'actions simplifié dans sa présentation (mais l'établissement d'un plan d'actions détaillé reste possible pour faciliter le suivi des actions retenues) ;
- Éléments de bilan simplifiés (dont rapport narratif et suivi des effectifs et des indicateurs) ou plus explicites (dont suivi budgétaire) ;
- Application des conditions de financement de la nouvelle version du catalogue des interventions du FIPHFP au 01/01/22.

- **Évoquer les difficultés à fournir des indicateurs fiables**

Pour une convention employeur :

- Simplification des indicateurs de suivi pour les conventions conclues à compter de 2021 ;
- Souplesse laissée aux employeurs dont la convention contient les indicateurs de suivi précédemment retenus.

- **Le degré de détails attendus dans le rapport narratif « bilan annuel »**

Convention employeur :

Se rapporter au plan fourni par le gestionnaire de conventions pour la partie rédactionnelle du bilan annuel : informations sur l'organisation effective mise en place + procédures en matière de recensement des BOE et d'accès aux aides + commentaires sur les actions réalisées (maintien, formation, communication, actions innovantes, autres dispositifs de l'employeur) + commentaires sur les partenariats engagés et les manifestations (organisation ou participation).

Convention CDG :

Se rapporter au plan fourni par le gestionnaire de conventions pour le rapport narratif : informations sur l'organisation effective + commentaires sur les actions réalisées + commentaires sur les indicateurs retenus.

Chaque document du bilan annuel est complémentaire. Il faut donc que le rapport narratif apporte un plus par rapport aux autres documents fournis, il

doit apporter un éclairage qualitatif permettant de mieux appréhender les données chiffrées transmises dans les autres documents.

- **Questions concernant le tableau des indicateurs :**

- **Nous ne pouvons pas donner le chiffrage pour certains indicateurs notamment concernant la rubrique formation (nombre moyen de jours de formation pour l'effectif BOE/nombre moyen de jours de formation pour l'effectif total).**

Pour une convention employeur, le nouveau modèle de suivi des indicateurs spécifie bien qu'il s'agit ici de 2 données distinctes et non d'un taux : 1) nombre moyen de jours de formation pour les BOE (pour l'année concernée) ; 2) nombre moyen de jours de formation pour l'ensemble des agents (pour l'année concernée).

- **Et la rubrique maintien (taux de BOE promus/taux d'agents promus) car nos logiciels de gestion n'entrent pas cette information. Est-ce problématique ?**

Pour une convention employeur, le nouveau modèle de suivi des indicateurs spécifie bien qu'il s'agit ici de 2 taux distincts : 1) nombre de BOE sur le nombre de BOE présents (pour l'année concernée) ; 2) nombre d'agents promus sur le nombre d'agents présents (pour l'année concernée).

S'il n'est pas possible de disposer de cette information, il convient de l'indiquer dans le tableau.

- **Dans la rubrique maintien, le taux d'agents mis en disponibilité d'office pour raison de santé : quel chiffre attendez-vous ? Est-ce bon si nous avons pris le nombre moyen d'agents mis à disposition pour raison de santé dans l'année sur le nombre moyen d'agents de notre établissement ?**

Pour une convention employeur, ce taux se calcule par le nombre d'agents mis en disponibilité sur le nombre d'agents présents (pour l'année concernée).

S'il n'est possible que de disposer d'un nombre moyen d'agents et non du nombre réel, il convient de le préciser dans le tableau (en note, par exemple).