



590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Tél 05 81 91 93 00 - Fax 05 62 26 09 39 - contact@cdg31.fr - www.cdg31.fr

Envoyé en préfecture le 21/12/2016

Reçu en préfecture le 21/12/2016

Affiché le

0 : 031 283100021-20161208-DE0016_47-DE

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de la Haute-Garonne

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU JEUDI 08 DECEMBRE 2016

DELIBERATION N°2016-47

**OBJET : Renouvellement de la convention FNP 2016-2019
et de la convention FIPHFP 2016-2019**

Ont participé à la présente délibération :

COLLEGE DES COMMUNES

Administrateurs titulaires présents : MM. IZARD, CLEMENT, GRENIER, KARSENTI, Mmes HORN, AMIEL, MM. TENE, LAVAL, RASPEAU.

Administrateurs titulaires représentés par leur suppléant : Mmes ROQUABERT, KLINGENFUS, M. CADAS.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. SAVELLI.

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Administrateurs titulaires présents : Néant.

Administrateurs titulaires représentés par leur suppléant : M. FONTES.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir : M. CAPBLANQUET.

REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT

Administrateurs titulaires présents : Néant.

Administrateurs titulaires représentés par leur suppléant : Néant.

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir : Mme FLOUREUSSES.

Contenu délibération :

Le Président rappelle que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Garonne déploie depuis plusieurs années une politique globale de santé au travail afin que celle-ci devienne une valeur fondamentale dans les pratiques de gestion des ressources humaines des collectivités publiques du département.

En effet, au-delà du fait de permettre aux employeurs publics de se conformer à des obligations de plus en plus exigeantes en matière de santé et de sécurité des agents, cette politique globale peut jouer un rôle de premier plan tant sur la maîtrise des coûts de la masse salariale que sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des ressources humaines.

Le Président indique que le CDG31 a développé, afin de faciliter la mise en œuvre de cette politique et des missions proposées à ses affiliés et/ou adhérents, des partenariats financiers ainsi que techniques avec la Caisse des Dépôts et Consignations au travers du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et du Fonds National de Prévention (FNP).

De façon globale, ces deux partenariats permettent :

↳ De promouvoir le développement de politiques de santé et sécurité au travail, ou de maintien et d'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap, articulées autour de projets structurants ;

↳ D'impliquer l'ensemble des acteurs (élus, RH, encadrement, conseillers et assistants de prévention, agents, représentants du personnel) aux actions développées.

Depuis 6 années, ces partenariats ont permis notamment :

- de faire évoluer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des collectivités publiques affiliées au CDG31 de 4.61 % à 5.74 % ;
- d'accompagner 794 dossiers de maintien dans l'emploi ;
- de réaliser 150 documents uniques, et encore de former 370 assistants et conseillers prévention.

Le CDG31 renouvelle actuellement ses partenariats avec ces deux fonds.

1. Déclinaison du conventionnement avec le FIPHFP sur les années 2017, 2018, 2019 (cf projet convention en annexe) :

Le comité Local du FIPHFP de la région Occitanie, installé auprès de la Préfecture, a pour mission de définir les priorités d'actions régionales tout en finançant les projets visant à maintenir et insérer des personnes en situation de handicap.

En date du 28 novembre, ce comité local a validé à l'unanimité la démarche proposée par le CDG31 et a budgétisé la somme de 916 628 euros afin de permettre à l'établissement de développer son projet sur les 3 années à venir.

Ainsi, le CDG31 propose, durant cette période :

- de maintenir ses actions d'information des employeurs publics sur les aides techniques, humaines et financières proposées par le FIPHFP ;

- de favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi de 400 agents. Le comité local a salué la proposition du CDG31 de développer la visibilité des parcours de reconversion des agents affectés à des emplois identifiés comme facteurs d'usure professionnelle ;
- d'accompagner le recrutement de 12 apprentis et de 125 demandeurs d'emplois notamment en créant des parcours de formation qualifiants ;
- de faciliter la réalisation de 36 diagnostics d'accessibilité des locaux.

Les objectifs fixés par le comité local pourront être réalisés par les services du CDG31 sous réserve du maintien de l'effectif des médecins de prévention et d'un appui complémentaire, durant une période prévisionnelle de 6 mois, par une ressource dédiée à la formalisation des parcours de reconversion mis en œuvre par le CDG31.

2. Déclinaison du conventionnement avec le FNP sur les années 2017, 2018, 2019 :

Au titre de ce projet, le CDG31 s'engage à :

- alimenter la Banque Nationale de Données «Prorisq », hébergée par la CNRACL, en complément des données recueillies au travers du Rapport Annuel de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT). En effet l'analyse des données portant sur les âges, genres et activités concernés par les accidents de travail ou maladies professionnelles permet d'intégrer la prévention des risques professionnels au cœur d'une vision globale des ressources humaines ;
- animer le réseau professionnel des Conseillers et Assistants de Prévention de la Haute-Garonne « RéCAP31 » ;
- participer à toutes actions de prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de la Fonction Publique Territoriale ;
- réaliser des actions de communication autour de la santé et la sécurité au travail.

Une attribution maximale de 100 000€ (25 000 €uros par axe selon l'atteinte des objectifs) serait, ainsi, attribuée au CDG31.

Les objectifs fixés dans le cadre du conventionnement avec le FNP peuvent en outre concourir à l'atteinte des actions prévues par le conventionnement avec le FIPHFP.

Les actions décrites pourraient être réalisées par les services du CDG31 sous réserve de la mobilisation complémentaire d'un agent de catégorie C, durant une période prévisionnelle de 6 mois, afin d'accompagner les 647 structures publiques territoriales immatriculées à la CNRACL dans le recueil de leurs données d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :

- D'approuver le renouvellement des conventions de partenariat avec le FIPHFP et le FNP ;
- De donner mandat au Président pour la signature de tous documents afférents et pour tous prolongements administratifs ou financiers relatifs aux conventions FIPHFP et FNP.

Fait à Labège,
Le 08 Décembre 2016.

Le Président,

Pierre IZARD



PROJET (2016-2019)

Annexe A

PROJET D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DU CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE GARONNE

I. Le cadre d'intervention des Centres de gestion

I. 1) Le cadre juridique

Le cadre juridique d'intervention des Centres de gestion est défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Renforcées largement par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, les compétences d'intervention des Centres de gestion en matière d'emploi territorial recouvrent différents types de missions.

En particulier, l'article 23-II de la loi de 1984 leur confère, dans leur ressort, une « mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées ; pour l'ensemble des collectivités et établissements publics, des agents territoriaux ». Ils sont également chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines et d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement.

L'article 23-1 dispose que les Centres de gestion assurent pour leurs fonctionnaires et pour l'ensemble des fonctionnaires des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, un certain nombre de missions relatives à l'emploi et à la gestion des carrières. Parmi ces missions, figurent en particulier la publicité des créations et vacances d'emplois et le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

I. 2) Les modalités pratiques d'intervention

I.2) a : Structuration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne :

En vertu de ces dispositions, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne a développé des actions et des modalités d'intervention diverses en vue de répondre au mieux à la fois aux besoins des employeurs du département de la Haute-Garonne en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, et aux besoins des agents des Structures Publiques Territoriales (S.P.T) ainsi que du grand public qui s'adressent à lui quotidiennement pour mieux connaître les emplois des S.P.T et leurs modalités d'accès, et être accompagnés dans la mise en œuvre de leur recherche d'emploi dans la fonction publique territoriale.

Outre ses compétences obligatoires notamment en matière d'emploi, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne a mis en place depuis plusieurs années un certain nombre de missions dites optionnelles qui sont proposées aux collectivités et établissements publics du département de la Haute-Garonne. Ainsi, il a développé une position significative en matière de santé au travail structuré autour des services opérationnels suivants :

❶ « Prévention et conditions de travail/CHSCT ». Ce service est composé de 6 consultants prévention et conditions de travail, d'un responsable de service ainsi que d'une assistante ;

❷ « Médecine préventive ». Ce service bénéficie de l'expertise de 12 médecins dont un médecin coordonnateur, d'une responsable administrative ainsi que de 7 assistantes santé de secteur ;

❸ « Parcours et mobilités professionnels/Bilans repères ». Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne a créé et mis en place une démarche dénommée « Bilan Repères » afin d'accompagner les S.P.T dans la construction de démarches réalistes de mobilité interne ou externe de leurs agents.

Afin de définir un projet professionnel adapté au marché de l'emploi territorial local ou national, le CDG 31 propose aux agents une analyse de leurs aptitudes, leurs compétences personnelles et professionnelles, leurs motivations, dans le but d'organiser et faciliter leurs choix de carrière ou de formation.

Pour mener à bien cet accompagnement, le CDG 31 s'appuie sur sa connaissance de la réalité du bassin d'emploi local et national, ainsi que sur son expertise des métiers actuels de la Fonction Publique Territoriale et de leur évolution. Ce service est composé d'un psychologue du travail, de 2 conseillers emploi et d'un responsable.

④ « Conseil en protection sociale et maintien dans l'emploi ». Ce service pourvu d'un responsable et d'un assistant administratif a pour finalité :

- ☞ de favoriser le maintien dans l'emploi en agissant sur des actions de prévention de ruptures professionnelles et en pilotant les démarches des collectivités vis-à-vis des aides techniques et/ou humaines du FIPHFP,
- ☞ de conseiller les S.P.T sur les questions liées à la protection sociale et d'accompagner les décisions prises,
- ☞ d'anticiper et de réduire la sinistralité ainsi que l'absentéisme par des actions pluridisciplinaires en lien avec différentes structures du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne et tout particulièrement le service « contrats Groupe ».

⑤ « Cellule Mission Insertion Alternance ». Cette cellule animée par un attaché territorial a pour objectifs de :

- faciliter le recrutement d'apprenti sur le « terrain » administratif lié au contrat d'apprentissage (information sur le dispositif juridique, la réalisation des contrats, l'accompagnement des tuteurs...);
- garantir des conditions optimales tout au long du dispositif de formation (échanges avec l'apprenti, information et formation des tuteurs, sensibilisation de votre collectif de travail ;
- escorter l'apprenti, au terme de son contrat, dans ses démarches d'insertion professionnelle au sein du département de la Haute-Garonne ;
- solliciter les aides financières du FIPHFP dans le cadre d'un recrutement RQTH.

⑥ « Secrétariat des instances médicales » regroupant les secrétariats de la Commission de Réforme Départementale et du Comité Médical Départemental. Ce service est structuré autour d'un responsable et de deux assistantes ;

⑦ « Contrats Groupe » structuré autour d'un responsable et de 5 conseillères assurance et protection sociale.

Tous les mois, le service « Conseil en protection sociale et maintien dans l'emploi » organise une réunion afin d'étudier tout dossier émanant soit d'une saisine directe de S.P.T, soit de «fiches de signalement» provenant des médecins de prévention.

Cette réunion rassemble les compétences et l'expertise d'une équipe pluridisciplinaire formée autour des acteurs suivants :

- 1 responsable de la Direction Générale. Il s'agit de la Directrice adjointe en charge du pôle «Emploi territorial/Mobilité » et du pôle «Travail et Santé »;
- 12 médecins de prévention (dont un médecin coordonnateur);
- 6 consultants prévention et condition de travail;
- 1 responsable du service « prévention et conditions de travail »;
- 1 responsable du service « contrats groupe »;
- 1 juriste;
- 1 psychologue du travail.

Chaque dossier doit aboutir à une prise de contact avec la S.P.T concernée par la saisine du service afin de formaliser le plan d'accompagnement individualisé pouvant comprendre d'une part des aménagements du poste (étude ergonomique, demande de subvention au FIPHFP, conseil en organisation,...) et d'autre part des accompagnements organisationnels et/ou administratifs au reclassement sur un autre poste ou emploi (bilan professionnel, formation professionnelle, suivi statutaire du dossier).

I.2) b : Structuration du réseau des Assistants et Conseillers de Prévention (ReCAP 31) des S.P.T affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne :

La mission de l'assistant, ou du conseiller de prévention, est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé, dans la démarche d'évaluation des risques, la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

L'assistant, ou le conseiller de prévention, est donc un relais d'informations en matière de santé et de sécurité du travail au sein des structures publiques territoriales.

A ce jour, près de 124 collectivités et établissements se sont dotés d'Assistants ou de Conseillers de Prévention.

Actuellement au nombre de 337, ils ont intégré le réseau des Assistants et Conseillers de Prévention (ReCAP 31) piloté par le service « Prévention et conditions de travail/CHSCT ».

Ce réseau organise des actions de formation et de sensibilisation sur toute thématique en lien avec le maintien dans l'emploi d'agent en situation de handicap.

I. 3) Les enjeux d'un cadre d'intervention renforcé et partenarial

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne agit notamment pour le compte de 790 S.P.T qui lui sont affiliées, soit à titre obligatoire (774 communes et établissements employant moins de 350 fonctionnaires), soit à titre volontaire (16 communes et établissements).

Parmi ces collectivités affiliées, on compte plus de 15380 agents. Près de 154 d'entre elles ont un effectif égal ou supérieur à 20 agents (*à temps complet ou temps non complet*) et pourraient être, après calcul de l'effectif ETP, concernées par l'obligation d'emploi. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents chez les employeurs affiliés assujettis à l'obligation d'emploi est de 863.

A ce jour les données disponibles relatives aux effectifs des personnes en situation de handicap dans les collectivités et établissements publics territoriaux de la Haute-Garonne révèlent que l'objectif minimal de 6% fixé par la loi est atteint par 78 S.P.T affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne soit près de 51% desdites structures.

76 S.P.T, soit 49% des structures affiliées au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, n'ont pas atteint cet objectif de 6%.

Les données recueillies indiquent un taux d'emploi de 3.67% pour ce groupe de structures. Pour atteindre individuellement le taux d'emploi de 6%, 36 recrutements seraient nécessaires.

II. Le contenu du projet de convention

La description du plan d'action

II. a) Objectifs de la politique du Centre de gestion en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Sur la base de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1983 qui définit les missions confiées aux Centres de gestion, il s'agit de favoriser, dans le cadre d'un plan triennal, le développement de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans les collectivités affiliées de Haute-Garonne. Considérant la situation actuelle, l'objectif à viser à terme est l'augmentation du taux d'emploi dans les S.P.T n'ayant pas atteint l'objectif des 6% ce qui représenteraient 36 recrutements nouveaux.

Cependant, le CDG31 souhaite pouvoir mener une action dynamique et volontariste en accompagnant tout particulièrement les S.P.T n'ayant pas atteint cet objectif, sans le « diluer » dans le résultat global de l'ensemble des S.P.T affiliées obligatoires et volontaire à cet établissement.

Ainsi l'objectif à viser à terme est d'accompagner l'augmentation du taux d'emploi, dans ces S.P.T n'ayant pas atteint l'objectif des 6%, ce qui représenterait 124 recrutements nouveaux, soit 41 par an sur trois ans.

Concernant le maintien dans l'emploi, il semble possible de fixer un objectif de 400 situations traitées sur trois ans.

Pour atteindre ces objectifs, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) propose de mettre en place le plan d'action suivant :

- **Qualifier les acteurs des S.P.T affiliées au CDG 31** : informer les agents susceptibles d'être en relation avec des personnes handicapées sur la question du handicap, notamment, pour préparer les recrutements à venir de personnes handicapées : cette information portera sur l'obligation d'emploi, les conditions d'emploi (santé, non-discrimination ...) et visera à faire évoluer le regard porté sur le handicap au quotidien.

Ce volet comprendra aussi des actions de formation destinées aux « gestionnaires » du handicap. Une sensibilisation particulière sera dispensée auprès des élus et des représentants du personnel du CTP du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne et des C.T.P. locaux des collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne. L'objectif sera de les former, de les conseiller et de les accompagner (déclarations, saisie des aides, suivi statistique et réalisation de l'enquête annuelle Handitorial).

Pour parvenir à cet objectif, le CDG31 s'appuiera tout particulièrement sur le réseau des 337 Assistants et Conseillers de Prévention (ReCAP 31) et réalisera des actions ciblées auprès des 76 S.P.T n'ayant pas encore atteint le taux d'emploi des 6%.

- **Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap** : accompagner le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap recrutées dans les collectivités : cet accompagnement consistera en l'élaboration d'un diagnostic préalable de l'état des lieux de la collectivité en la matière et la constitution d'un plan d'action adapté aux besoins de l'employeur et réalisable dans le temps. Il consistera en la définition des profils de postes à pourvoir, la présélection des candidatures de personnes handicapées, l'aide au développement des compétences des candidats en vue de faciliter leur recrutement, la préparation de l'accueil des candidats recrutés, l'aide à leur intégration dans les équipes de travail.

- **Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap** en poste dans les collectivités, devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions : le CDG31 apportera aux S.P.T un conseil dans le cadre de l'aménagement du poste de travail dans son environnement professionnel et de l'élaboration de nouveaux projets professionnels avec les agents concernés (bilans professionnels, bilans de compétences, études des possibilités de détachement dans d'autres cadres d'emplois ...), avec l'appui de partenaires compétents dans ces domaines (par exemple le CNFPT).

A cette fin, le CDG31 entend :

- développer un accompagnement spécifique dédié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette démarche intitulés « MobilitéS » allie gestion des ressources humaines et santé au travail par la mise en visibilité de trajectoires professionnelles réalistes.

Cette visibilité des dynamiques professionnelles est d'autant plus nécessaire que les employeurs publics doivent faire preuve de réactivité dans un contexte de mutations sociétales et/ou réglementaires (allongement de l'âge de départ à la retraite et de la durée de cotisation des agents, prise en compte de la pénibilité au travail, ...).

- s'appuyer sur sa connaissance du territoire (Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales, élus, agents relais) ainsi que sur l'expertise développée en interne et notamment sur l'expérience acquise à travers les contacts quotidiens avec les employeurs. L'action du CDG31 s'adossera également sur son expertise en matière de statut développé par les pôles « Gestion et conseil statutaire » ainsi que « Instances consultatives et expertise juridique » pour les S.P.T du département, le statut encadrant toujours la mise en place des actions envisagées dans ce domaine.
- **Accompagner les employeurs dans l'élaboration de diagnostics accessibilité** : former au développement de l'expertise accessibilité et accompagner la production des diagnostics accessibilité des collectivités (assistance à maîtrise d'ouvrage, conseils pour l'élaboration des cahiers des charges des études, vérification que les normes accessibilité sont prises en compte dans les propositions des prestataires...).
 - **Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis** : Ce volet vise à former et accompagner les employeurs au recrutement d'apprentis et à former au tutorat les maîtres d'apprentissage des employeurs.

II. b) Partenariat avec le réseau des Opérateurs de Placement Spécialisé (OPS) pour la mise en œuvre du plan d'action

Le Centre de gestion développera son plan d'actions notamment avec l'appui des Cap Emploi 31, Cap Emploi 09-31 et Cap Emploi 82-31 Nord, dans le cadre d'une convention de partenariat spécifiant les moyens et modalités précises de mise en œuvre de ces actions. Cette convention a fait l'objet d'une signature le(En cours de signature).

II. c) Objectifs opérationnels et budget prévisionnel

Le CDG31 se fixe, pour la période 2016-2019, les objectifs opérationnels suivants :

Axe I Qualifier les acteurs

- Informer et sensibiliser 415 acteurs de l'insertion des personnes du handicap.
- Elaborer des supports de communication (le CDG31 justifiera la dépense sur la base de factures ou mémoires internes des coûts des actions et/ou des supports de communication. Les dépenses sont prises en compte dans la limite des factures ou mémoires internes et dans celui du forfait).
- Qualifier et accompagner les élus et responsables RH des Structures Publiques Territoriales relevant de la présente convention (déclaration, saisie des aides, suivi statistique, réalisation de l'enquête annuelle Handitorial). Ce financement forfaitaire est acquis à 100% si l'enquête est réellement lancée tous les ans par le CDG31. Dans le cas contraire, le financement n'est acquis qu'à hauteur de 80%.

Axe 2 Favoriser le recrutement de TH

- Rendre possible, accompagner le recrutement et favoriser l'intégration de 125 personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées en développant notamment la qualification du vivier.
- Développer le potentiel professionnel de personnes en situation de handicap (agents en situation d'inaptitude ou personnes souhaitant intégrer la Fonction Publique Territoriale) via l'organisation de 6 parcours de qualification sur 3 ans.
- Accompagner 45 tuteurs en fonction du nombre de stagiaires présents lors des parcours de qualification sur 3 ans.

Axe 3 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

- Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi de 400 agents.

Axe 4 Accompagner les employeurs dans l'élaboration de diagnostics accessibilité

- Accompagner la réalisation de 36 diagnostics accessibilité.

Axe 5 Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis

- Mettre en place un dispositif interne concernant l'apprentissage (financement forfaitaire avec justificatif d'effectivité : contrat signé).
- Former et accompagner 12 employeurs au recrutement d'apprentis.
- Assurer les démarches administratives pour la signature de 12 contrats.
- Assurer l'interface apprenti/employeur/CFA.
- Suivre et coordonner 12 maîtres d'apprentissage des employeurs affiliés.
- Identifier et traiter les difficultés rencontrées par les apprentis.

Pour favoriser la mise en œuvre de ces objectifs le CDG31 désignera un correspondant qui sera l'interlocuteur opérationnel du FIPHFP.

Le budget prévisionnel est à définir au vu de l'objectif quantitatif fixé concernant le taux d'emploi de 6% à atteindre dans les 3 ans ainsi notamment que des coûts de chacune des modalités d'action figurant en annexe financière au projet.

II. d) Les modalités de financement

Conçue pour permettre de globaliser et pré financer en partie un plan d'action identifié, sur plusieurs années, la convention correspond au cadre de l'action proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne.

La convention entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne et le FIPHFP peut être conclue pour une ou plusieurs années : la durée de 36 mois permet de mettre en place des actions fortes sur une durée significative et apparaît la plus appropriée compte tenu de l'objectif à atteindre concernant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne.