



Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique

M Thierry ALLEMAND
DIRECTEUR TERRITORIAL HANDICAP
Région SUD PACA et CORSE
Thierry,allemand@caissedesdepots.fr

►► Création du FIPHFP

Loi n°2005-102 du 11 février 2005

- Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics employant **au moins 20 ETP** et qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de **6%** de personnes en situation de handicap
- L'emploi des travailleurs handicapés est une **obligation légale** dans le secteur privé et dans le secteur public **depuis 1987** (art L-323-1 du Code du Travail)
- Mais **jusqu'en 2005, seul le secteur privé était soumis à une contribution financière** lorsque le taux de 6% n'était pas atteint



Raison d'être du FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (ex : OCPA, Sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et vise à compenser le handicap.

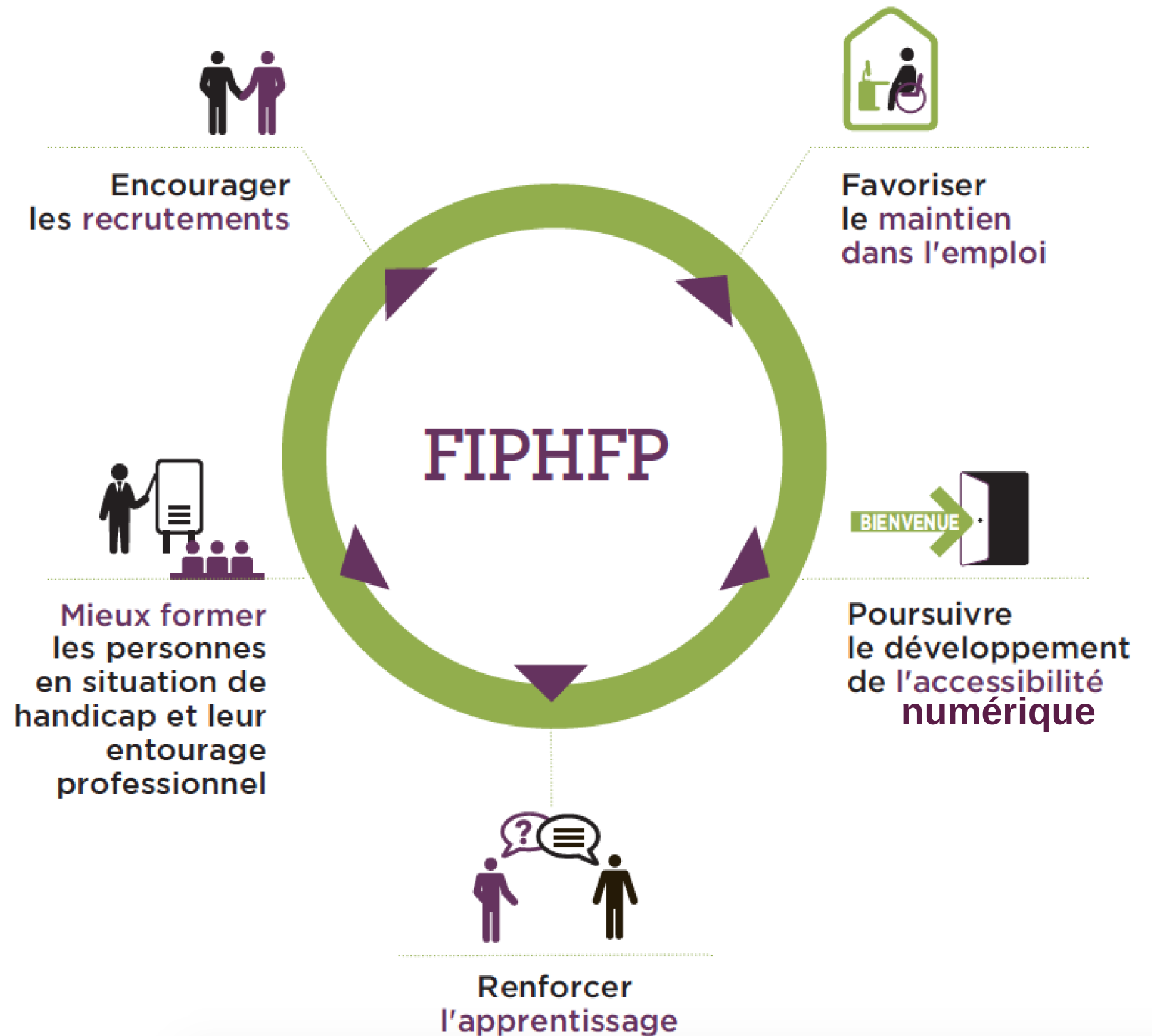
Les aides proposées ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs, et le FIPHFP se réserve la possibilité d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.



Les politiques handicap doivent permettre l'atteinte progressive du taux d'emploi de 6 % de travailleurs en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, mais avant tout d'offrir des conditions de travail adéquates et durables aux personnes en situation de handicap.

►► Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions





Chiffres clés 2018

17,4 M€

Aides ponctuelles

51,4 M€

Aides conventions
employeurs

48,1 M€

Partenariats Nationaux

1,17M€

Aide accessibilité
numérique

**TAUX D'EMPLOI AU SEIN
DES 3 FONCTIONS
PUBLIQUES**

FPE : 4,65 %

FPH : 5,67 %

FPT : 6,76 %

250 760

personnes en situation
de handicap travaillent
au sein des 3 fonctions
publiques

16 407

personnes maintenues
dans leur emploi grâce à
l'intervention du Fonds

30 452

Personnes recrutés



5,61 %

Taux d'emploi
légal

Soit + 1,87 pts
en 12 ans
(3,74% en
2006)



La COG

►► Le FIPHFP, outil de politique publique: la COG

- Le droit à la compensation des conséquences du handicap est inscrit dans la loi du 11 février 2005 (art. 11)
- Article 36 de la loi du 11 février 2005 :
- « Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles ».

COG : Convention d'Objectifs et de Gestion signée entre le FIPHFP,
les Tutelles et la CDC (gestionnaire administratif)
En cours de négociation

Schéma de la gestion opérationnelle du FIPHFP

Un Etablissement public distinct de la CDC

Agent Comptable
Agent spécialisé recouvrement
Agent spécialisé dépense

Le FIPHFP est
un EPAN

Tutelle conjointe

- Fonction publique
- Intérieur
- Aménagement du territoire
- Santé
- Budget
- Personnes handicapées



Comité National
Organe délibérant
23 membres titulaires
(23 suppléants)

Conseil
Scientifique

17 Comités locaux (décret
n° 2016 – 783 du 10 juin 2016
modificatif du décret du 3 mai 2006)

Directeur
Directeur-adjoint
Secrétaire Général
Déléguée employeurs publics nationaux
Chargée d'animation conseil scientifique
Assistantes



Gestion administrative

Décret 2006-501 du 3 mai 2006

Banque des
territoires DRT – 13
(DTH)

Relations directes
avec les employeurs
en régions

Direction des retraites
et de la solidarité DRS
– Chargés de projets –
Gestion – Déclaration –
contrôle - fonctions
supports



►► Le Directeur territorial handicap (DTH)

→ représente le FIPHFP en région

- Assure la représentation et la communication institutionnelle
- membre de différents comités de pilotage régionaux
- interlocuteur de la déclinaison régionale des partenariats nationaux (AGEFIPH, Pôle Emploi, CDG, CNFPT, ANFH, FHF...)

→ développe des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement

→ assure le secrétariat du comité local

→ Pilote les Handi-Pactes

►► Un Handi-Pacte, c'est quoi?

- C'est la déclinaison, pour la fonction publique et au plan régional, du Pacte national pour l'emploi des personnes handicapées,
-
- C'est un outil de mobilisation et de coordination des actions des employeurs publics qui vise :
 - à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap
 - à faciliter leur maintien dans l'emploi et à valoriser les parcours

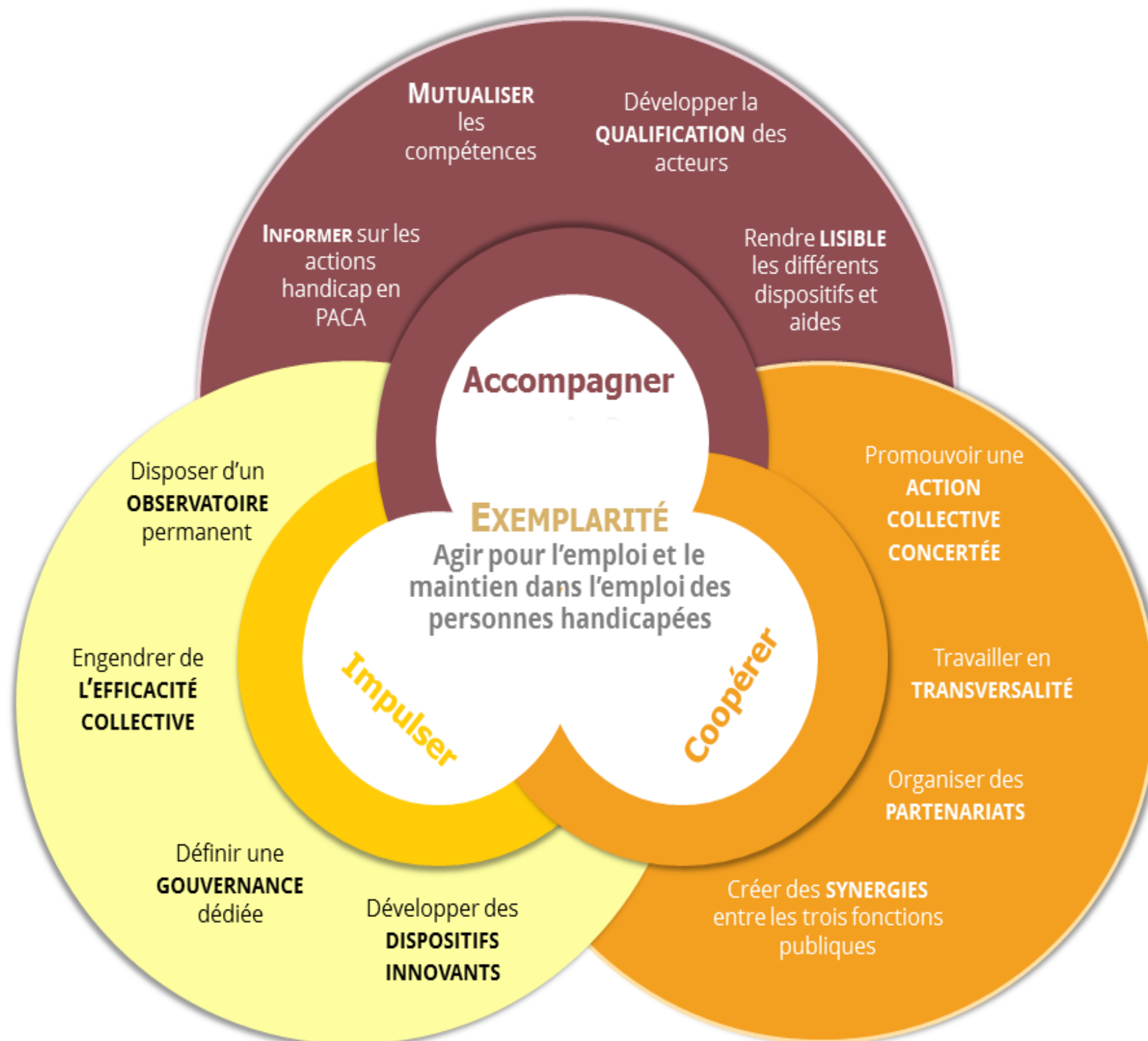
►► Les objectifs opérationnels d'un Handi-Pacte territorial

- Améliorer la connaissance du bassin d'emploi des personnes en situation de handicap et des besoins des employeurs publics en matière de compétences
- Mieux informer les employeurs publics sur leurs obligations en matière d'emploi des personnes en situation de handicap et augmenter le taux d'emploi
- Mutualiser les ressources, renforcer la qualification des acteurs et valoriser les bonnes pratiques
- Inciter les employeurs publics à mettre en œuvre des politiques handicap durables
- Identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et proposer des solutions

2014 : le FIPHFP décide de doter chaque région d'un outil d'animation et de développement des partenariats régionaux – LES HANDIPACTES –

Ils permettent de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une politique publique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

►► Les objectifs opérationnels d'un Handi-Pacte



(Source : Handipacte PACA – Cabinet TH Conseil)

Point d'actualité

Les textes récents qui ont impacté le FIPHFP



Zoom sur l'emploi accompagné

- L'emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap, sur orientation de la MDPH
- L'objectif est de permettre un soutien des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours. Il s'agit ainsi d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi.
- Il est fondé sur le principe du « Place and Train » : insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail.
- Collaboration entre les compétences du médico-social et celles de l'insertion professionnelle (SPE): la durée de l'accompagnement permet l'ajustement de soutiens complémentaires, notamment médico-sociaux quand cela est nécessaire

►► Le FIPHFP et l'accompagnement des agents en situation de handicap

La situation de handicap dans la vie professionnelle

- se traduit par une limitation d'activité ou une restriction de participation qui peuvent être totalement ou partiellement **compensées** par les facilitateurs que constituent les **aménagements organisationnels ou techniques** (aménagements de poste, prothèses, aides techniques ou humaines...)
- l'organisation du travail, les attitudes du management, des collègues, le climat social, la culture de l'entreprise peuvent aussi être constitutifs d'obstacles environnementaux...**d'où :**
 - le rôle de la communication interne,
 - la dimension organisationnelle,
 - la formation et la mobilisation de l'encadrement et du collectif de travail
 - la question du recours à des accompagnateurs internes / externes

L'accompagnement c'est mettre à disposition de la personne des ressources lui permettant de soutenir et de concrétiser sa volonté d'avancer, de faire évoluer sa situation, selon la voie qu'elle a elle-même choisie, et collaborer avec elle et contribuer à la restauration de son pouvoir d'agir sur sa situation.

► ► Maintien en emploi pour éviter le risque de désinsertion professionnelle... et les ruptures de parcours

Aides et dispositifs mis à disposition d'un employeur public par le FIPHFP

• Il convient de s'interroger sur la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail, compte tenu des possibilités de compensation, donc sur l'aptitude de l'agent

- Un axe fort de la politique de santé au travail est la prévention des risques de désinsertion professionnelle pour contribuer au maintien dans l'emploi des personnes:
 - ❖ inaptes,
 - ❖ en restriction d'aptitude,
 - ❖ ou en risque d'inaptitude au poste
- La notion de maintien dans l'emploi recouvre les notions:
 - ❖ de maintien de **l'employabilité**
 - ❖ d'obligation d'adaptation du poste
 - ❖ d'obligation de reclassement



2019 : UN NOUVEAU CATALOGUE DES

INTERVENTIONS

Les besoins de la personne ou du collectif de travail sont organisés en 10 entrées thématiques et regroupés autour de trois objectifs :

I/ Favoriser l'accès à l'emploi :

- A. Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap
- B. Améliorer les conditions de transport
- C. Renforcer l'accessibilité des lieux de travail et l'accessibilité bâimentaire

II/ Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi :

- A. Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap
- B. Recruter un collaborateur en situation de handicap
- C. Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap
- D. Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines
- E. Renforcer l'accessibilité numérique

III/ Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail :

- A. Former les personnes en situation de handicap
- B. Informer, sensibiliser et former les collaborateurs

<http://www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP>

La présentation adoptée dans le nouveau catalogue des interventions suit la logique de parcours de vie personnel et professionnel d'une personne en situation de handicap.



►► UNE STRUCTURATION COMPARABLE DE CHAQUE FICHE

Chaque fiche relative à une prestation individualisée est structurée de manière comparable:

- 1- Agents éligibles**
- 2- Objectif de l'aide**
- 3- Description et périmètre de l'aide**
- 4- Modalités de prise en charge de l'aide**
- 5- Pièces justificatives**
- 6- Renouvellement**
- 7- Précisions**

►► UNE CLARIFICATION DE L'ÉLIGIBILITÉ EN FONCTION DE LA POSITION D'ACTIVITÉ DES AGENTS

Le nouveau catalogue précise les agents éligibles aux interventions du catalogue et prévoit **4 situations administratives** :

- BOE,
- Inapte et/ou en cours de reclassement,
- Apte avec restriction,
- Disponibilité d'office pour raison de santé.

En début de chaque fiche, un tableau récapitulatif permet d'appréhender directement les aides finançables en fonction de la situation contractuelle et du statut administratif du bénéficiaire.



UNE PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES BÉNÉFICIAIRES

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire FP	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI



Exemples d'interventions du FIPHFP pour le maintien

Les aides techniques et humaines

Plafond de financement max.

- | | |
|--|-------------|
| • études ergonomiques | 3.000 € |
| • aménagements et adaptations de poste | 10.000 € |
| • prothèses, orthèses, fauteuils roulants | 10.000 € |
| • prothèses auditives | 1 600 € |
| • travaux d'accessibilité du poste de travail | 15.000 € |
| • les auxiliaires de vie | 17 €/h |
| • les transports adaptés | 31.920 €/an |
| • l'aménagement du véhicule personnel | 7 500 € |
| • interprète LSF | 80 €/ h |
| • aides pour le télétravail (études, surcoût de l'aménagement du poste de travail, abonnements) | |



►► Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, mental ou cognitif

Sur prescription du médecin de prévention, le FIPHFP prend en charge:

1/ les frais d'évaluation des capacités professionnelles dans la limite d'un plafond de 10 000€.

2/ les frais de soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur dans la limite d'un plafond de 3 000€ et de 4 séances par mois.

3/ les frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur (« Job Coaching ») dans la limite d'un plafond de 31 000€ et d'un plafond de 25 heures par semaine.

►► Dispositif en faveur de l'apprentissage

- Prise en charge par le FIPHFP de 80% de la rémunération brute et de charges patronales pour les apprentis en situation de handicap
- accompagnement socio pédagogique des apprentis (prise en charge des coûts de formation, des aménagements, auxiliaires de vie, etc... dans la limite des plafonds du catalogue des interventions)
- Possibilité de recrutement à l'issue du contrat d'apprentissage sans concours via les dispositions de la loi sur la transformation de FP d'Aout 2019.

►► Dispositif en faveur de la formation

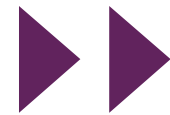
- Les aides à la formation Plafond de financement max.
- bilans de compétences/orientation 2.000 €
- formation de compensation du handicap:
500 € par jour 10 j max.
- formation diplômante ou qualifiante dans le cas d'une reconversion professionnelle pour raison de santé ou d'un reclassement :
10.000 €/an (sur 3ans maximum)
- rémunérations formations liées au reclassement professionnel :
60%

►► **PLANCHER et PLAFOND DE PRISE EN CHARGE**

Le FIPHFP ne rembourse pas les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire est inférieur à 200€ TTC

Le recours à la plateforme des aides est limité à

40 000 € TTC par an par employeur public, (au-delà, il est incité à passer une convention avec le FIPHFP)



NOUVEAUTÉ :

L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Le FIPHFP souhaite accompagner les employeurs publics dans la mise en accessibilité de leurs sites « web » et/ ou applicatifs métiers « internet », internes et externes.

Les employeurs sont invités à réaliser une « inspection » destinée à :

- leur délivrer un label type « Accessiweb », ou « E-accessible » délivré par la Direction Interministérielle du Numérique et du Système d'Information et de Communication du gouvernement (DINSIC),
- ou bien une déclaration de conformité publiée sur leur site web, suite à un audit interne selon les règles du référentiel RGAA.





Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique

**JE VOUS REMERCIE DE
VOTRE ATTENTION**

