

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

M. Guillaume L'HUILLIER,
Délégué interrégional Handicap



Ensemble, pour une fonction publique exemplaire

LE FIPHFP

Les fondements juridiques

LES TEXTES FONDATEURS DES PREMIERES POLITIQUES PUBLIQUES

- ***La loi d'orientation n°75-534 du 30 juin 1975***
 - Fait de l'intégration sociale des personnes handicapées une priorité nationale
- ***La loi d'orientation n°87-517 du 10 Juillet 1987***
 - Demande aux employeurs privés ou publics de salarier 6% de personnes handicapées et assimilées (effectif supérieur à 20 ETP). A défaut, le dispositif prévoit une sanction financière mais applicable au seul secteur privé.
 - Instaure un fonds ad hoc abondé par les contributions des employeurs privés et en confie la gestion à l'AGEFIPH
- ***La loi n°2005 – 102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées***
 - Pose le droit à compensation des conséquences du handicap
 - Réaffirme les principes de citoyenneté, d'accessibilité à la vie sociale, d'intégration scolaire avec une priorité donnée au milieu ordinaire, de non discrimination à l'emploi, d'exemplarité des employeurs publics en matière de respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
 - Crée les « Maisons départementales des personnes handicapées »
 - Institue le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées, fonds commun aux trois fonctions publiques



LE FIPHFP

Les employeurs publics au centre du dispositif

Des contributions collectées auprès des employeurs publics assujettis ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.



Des financements au profit de tout employeur public agissant en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ou du maintien dans l'emploi des agents en situation d'inaptitude.

LE FIPHFP

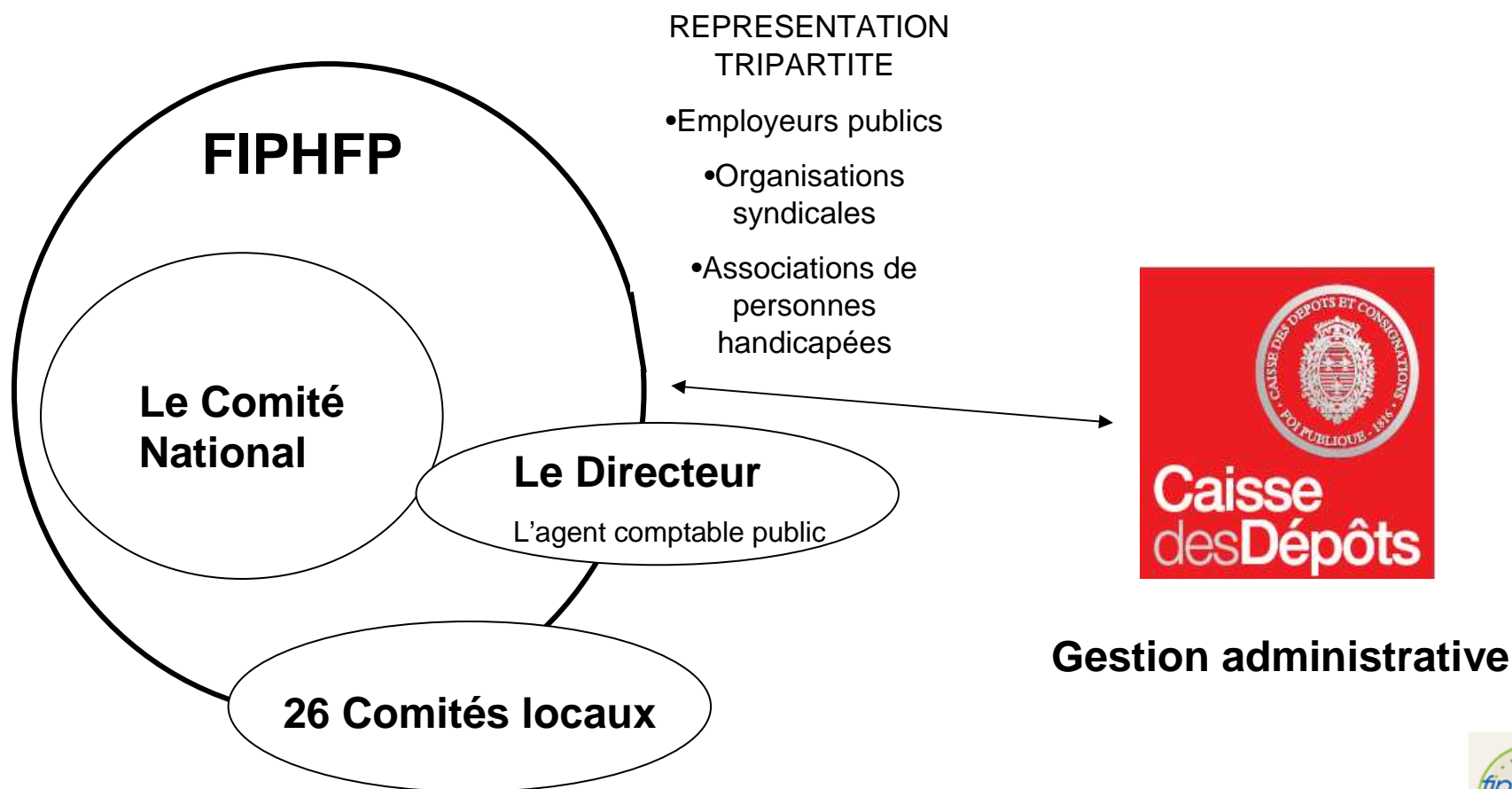
Les employeurs publics contributeurs

- **l'État**
- **les Établissements Publics de l'État sauf les EPIC ;**
- **les collectivités territoriales et leurs groupements**
- **les Établissements Publics locaux sauf les EPIC ;**
- **les employeurs énumérés à l'art. 2 de [la loi n° 86-33 du 09/01/86](#) :**
 - Établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers mentionnés aux articles L. 711-6 et L. 713-5 du code de la santé publique ;
 - Hospices publics ;
 - Maisons de retraite publiques, à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris ;
 - Établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social ;
 - Établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée ;
 - Centres d'hébergement et de réadaptation sociale, publics ou à caractère public, mentionnés à l'article L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles ;
 - Centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre.
- **l'Exploitant Public LA POSTE (jusqu'au 31/12/2011)**

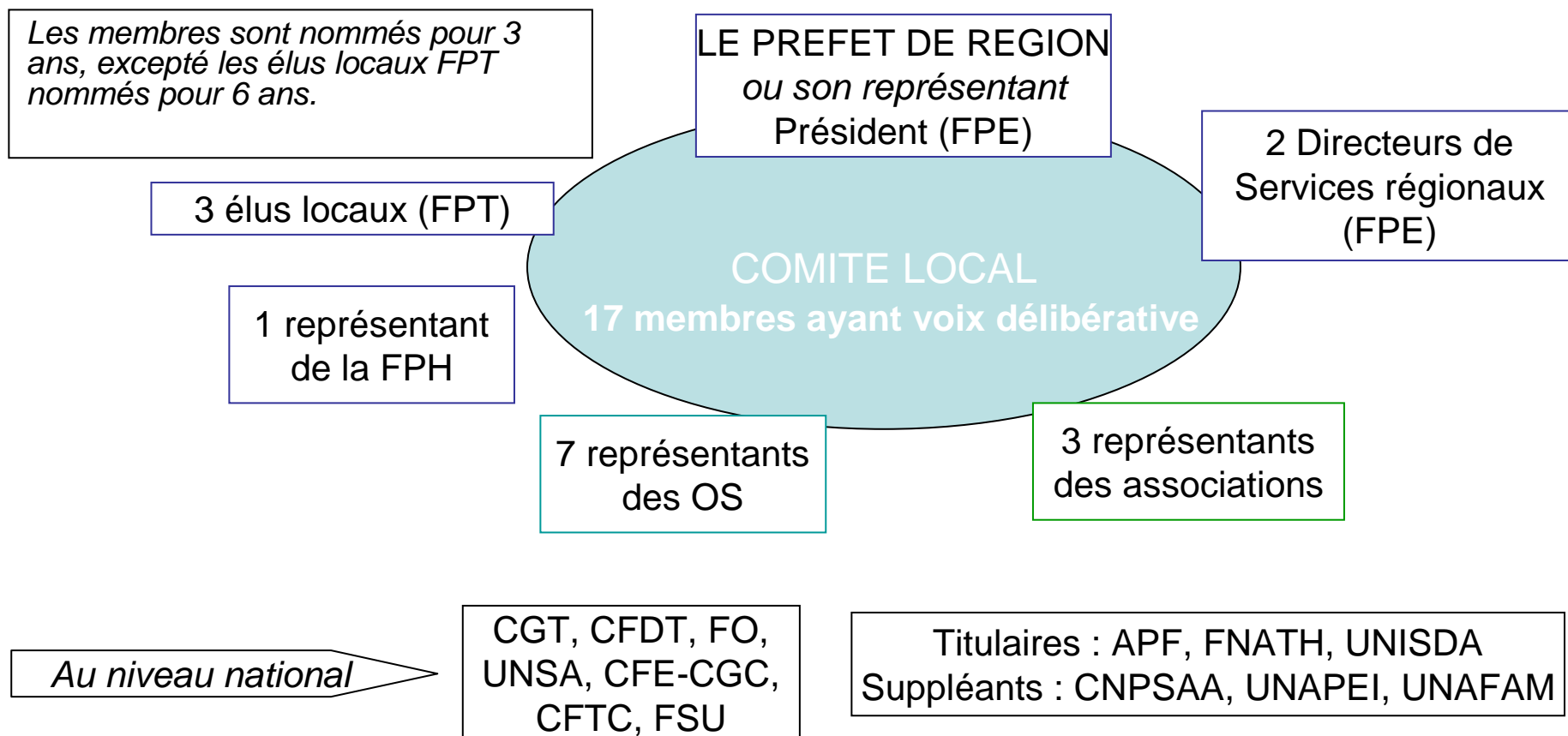


LE FIPHFP : Son organisation

un Etablissement public administratif
Placé sous la tutelle de l'Etat



LE FIPHFP : Les Comités Locaux

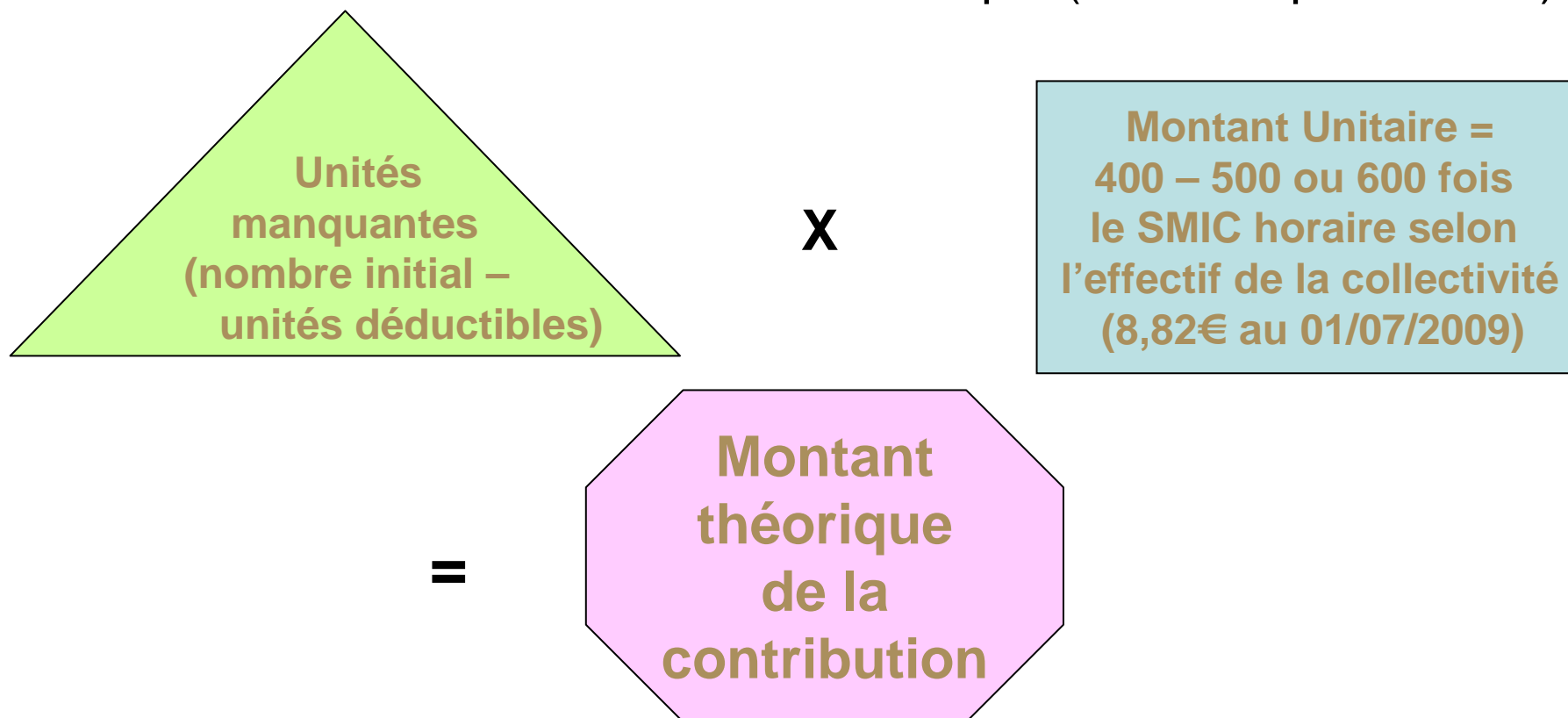


Assistent sans voix délibérative : 3 personnes qualifiées, le Trésorier Payeur Général, 1 représentant du gestionnaire administratif

Présentation générale du FIPHFP

Quelques définitions

Calcul de la contribution théorique (hors cas particuliers)



La contribution à régler se fait de manière progressive : 40% en 2007, 60% en 2008, 80% en 2009, 100% en 2010.

A partir de 2010, la contribution par unité manquante sera comprise entre 3 500 et 5 000 €.

Présentation générale du FIPHFP

Quelques définitions

Les dépenses déductibles

L'EMPLOYEUR PUBLIC PEUT S'ACQUITTER PARTIELLEMENT DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN ENGAGEANT CERTAINES TYPES DE DEPENSES APELEES DEPENSES DEDUCTIBLES

4 types de dépenses peuvent donc être déduits dans la limite de la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi

- **A** - Les dépenses réalisées en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail
- **B** - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapée dans la fonction publique
- **C** – les dépenses réalisées pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.
- **D** - Les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes (avec conditions particulières)

Une réduction spéciale

- Les dépenses de rémunération - missions en rapport avec des élèves ou étudiants handicapés.
- (amendement « Éducation Nationale »)



Présentation générale du FIPHFP

Quelques définitions

Les bénéficiaires du dispositif d'aides déposées par un employeur public

• *Les agents d'employeurs publics, notamment:*

- les travailleurs reconnus handicapés (RQTH, carte d'invalidité, AAH)
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente AT/MP
- les titulaires d'une pension d'invalidité au titre des différents régimes
- les agents reclassés ou *assimilés-reclassés*, après décision du CM ou de la CR

AINSI QUE :

les agents reconnus inaptes dans l'exercice de leurs fonctions (dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2) qui ne rentrent pas dans les BOE.



Présentation générale du FIPHFP

Les différentes aides prévues (art. 3 décret 2006-501)

- Les rémunérations des accompagnants d'une personne handicapée dans ses fonctions professionnelles ou prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé (aides humaines)
- Les aménagements des postes de travail et les études afférentes (y compris adaptation de véhicules personnels et poste de télétravail)
- Les aides versées par les employeurs publics
 - pour améliorer les conditions de vie de leurs salariés handicapés et faciliter leur insertion professionnelle (aides techniques)
 - à des organismes contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
- La formation et information
 - Des travailleurs handicapés
 - Des personnels en relation avec les travailleurs handicapés
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds



Présentation générale du FIPHFP

Quelques principes directeurs

- Financer le surcoût lié à la compensation du handicap
- Prendre en considération les financements des autres organismes (PCH,...)
- Étudier et prendre en compte les situations singulières
- Mettre en place un dispositif qui permet de préfinancer les aides (dispositif de conventionnement)
- Mettre à disposition un catalogue des aides téléchargeable en ligne :

http://www.fiphfp.fr/IMG/pdf/catalogue_des_aides140109.pdf

- Dématérialiser les demandes d'aides FIPHFP sur une plateforme en ligne sécurisée e-services (plate-forme accessible sur www.fiphfp.fr)



Les partenaires du FIPHFP

Depuis la signature de la convention de partenariat entre le FIPHFP et l'AGEFIPH en date du 2 juillet 2008, tous les employeurs publics peuvent faire appel aux services :

- Du réseau des **Cap Emploi** dans le domaine de l'aide au recrutement de TH.
- Du réseau des **SAMETH** (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi de Travailleurs Handicapés) pour ce qui concerne l'adaptation des postes de travail des agents inaptes partiellement ou en totalité.

L'ensemble des coûts afférents à l'intervention de ces structures, dans le cadre de leur offre de service générique à destination des employeurs publics, est pris en charge par le FIPHFP.



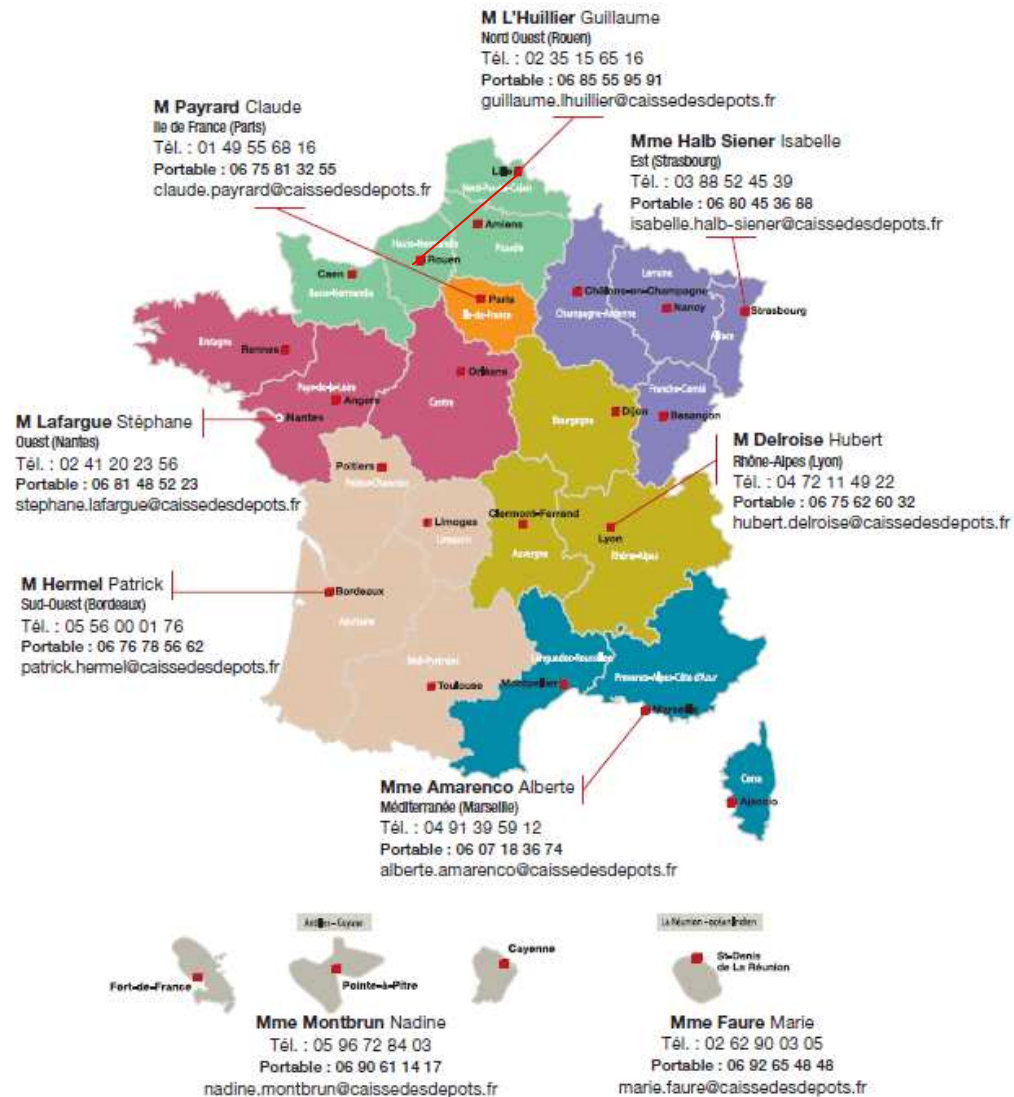
Les partenaires du FIPHFP au service des collectivités locales

Le FIPHFP a conventionné avec le **CNFPT** et les **centres de gestion de la FPT** :

- Avec le CNFPT, dans le champ de la formation des travailleurs handicapés principalement,
- Avec les Centres de Gestion, dans le champ de l'information, de la sensibilisation, de l'accompagnement au recrutement et au maintien dans l'emploi des agents handicapés ou en restriction d'aptitude.



Les délégués inter-régionaux



Présentation générale du FIPHFP

Les contacts FIPHFP - CDC

- Un site internet www.fiphfp.fr Documentation FIPHFP
- Une messagerie fiphfp@caissedesdepots.fr
- Les centres d'appels

L'accueil téléphonique fonctionne du lundi au vendredi de 9h00 à 16h00 sans interruption :

- **01 58 50 99 33 (demande d'aides)**
- **05 57 57 90 02 (déclaration, connexion)**

- Votre correspondant local :

M. Guillaume L'HUILLIER, Délégué interrégional Handicap,

DR Caisse des Dépôts

7 bis, rue Jeanne d'Arc – 76171 ROUEN cedex

Tél : 02 35 15 65 11

Courriel : guillaume.lhuillier@caissedesdepots.fr





FICHE ACTION N°1 **DEVELOPPEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE AMENAGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Contexte

Le niveau de formation des travailleurs handicapés est significativement inférieur à la moyenne nationale : un tiers n'a aucun diplôme (contre 15% pour l'ensemble de la population active) et 12% seulement ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 26% pour l'ensemble de la population active). Ce sont plus de 4 personnes handicapées sur 5 qui ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP. Le taux de chômage de cette catégorie de population est de 20%, soit plus du double de la moyenne nationale.

Avec un objectif d'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre professionnelle reconnu, l'apprentissage associe une formation chez un employeur fondée sur l'exercice d'une activité professionnelle en relation directe avec la qualification objet du contrat et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis.

Objectif

Le FIPHFP souhaite promouvoir ce dispositif par le biais d'aides financières visant à encourager les employeurs publics à embaucher des personnes handicapées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Le FIPHFP versera aux employeurs :

une **indemnité forfaitaire d'un montant de 4 000 € par année d'apprentissage**, si l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage,

une **aide financière plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage**, destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais **d'accompagnement des apprentis handicapés** (pour mémoire, au 1er juillet 2008, le SMIC horaire brut est de 8,71 €),.

L'employeur public peut également solliciter, comme pour tout agent de la fonction publique, une des aides financières du catalogue du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti handicapé mais ainsi qu'en matière de tutorat de l'apprenti.

A l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée, le FIPHFP verse une **prime à l'insertion de 1 600 €**

S'agissant de l'apprenti, le FIPHFP octroie, via l'employeur public, **une aide à la formation de 1 525 €**, versée la 1ère année d'apprentissage à la confirmation de son embauche (acquisition du matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation).

L'apprenti est en outre éligible comme tout salarié à une prise en charge des frais liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).



FICHE ACTION N°2

DEVELOPPEMENT DU DISPOSITIF P.A.C.T.E POUR DES JEUNES HANDICAPES

Contexte

Le niveau de formation des travailleurs handicapés est significativement inférieur à la moyenne nationale : un tiers n'a aucun diplôme (contre 15% pour l'ensemble de la population active) et 12% seulement ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 26% pour l'ensemble de la population active). Ce sont plus de 4 personnes handicapées sur 5 qui ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP. Le taux de chômage de cette catégorie de population est de 20%, soit plus du double de la moyenne nationale.

Le PACTE constitue une nouvelle voie de recrutement dans les corps et cadres d'emplois de la catégorie C des 3 fonctions publiques, par un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé. Le PACTE s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus non titulaires du baccalauréat, par l'acquisition d'une qualification en lien avec l'emploi exercé. Le jeune recruté suit, pendant son contrat d'une durée de 12 à 24 mois, une formation en alternance (au moins 20% de la durée totale du contrat) en vue d'acquérir une qualification, un titre à finalité professionnelle ou un diplôme. A l'issue, il est titularisé dans le corps ou le cadre d'emploi visé, après vérification des aptitudes acquises. Il est affecté à l'emploi pour lequel il a signé un Pacte, sans concours.

En sus de l'exonération des cotisations patronales applicables à la rémunération du salarié dans le cadre de tout PACTE conclu avant le 1er janvier 2010, le FIPHFP assurera aux employeurs publics recrutant des jeunes handicapés :

une allocation forfaitaire annuelle de 1 000 € pour tout PACTE signé avec un jeune handicapé (à l'issue de la période d'essai),

si nécessaire, une aide financière plafonnée à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année de contrat PACTE, destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des jeunes handicapés.



FICHE ACTION N°3

AIDE AUX ELEVES ET AUX ETUDIANTS HANDICAPES EN IMMERSION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Contexte

Le niveau de formation des travailleurs handicapés est significativement inférieur à la moyenne nationale : un tiers n'a aucun diplôme (contre 15% pour l'ensemble de la population active) et 12% seulement ont un diplôme de l'enseignement supérieur (contre 26% pour l'ensemble de la population active). Ce sont plus de 4 personnes handicapées sur 5 qui ont un niveau d'études inférieur ou équivalent au CAP/BEP. Le taux de chômage de cette catégorie de population est de 20%, soit plus du double de la moyenne nationale.

Il est donc essentiel d'accompagner les élèves et étudiants handicapés dans leur cursus scolaire et universitaire et de développer des capacités d'accueil de stagiaires handicapés chez les employeurs publics. La présence temporaire de stagiaires handicapés au sein d'un collectif de travail présente également l'avantage de sensibiliser les agents présents à la problématique du handicap, par une mise en situation réelle.

Le FIPHFP souhaite **faciliter l'accueil chez un employeur public d'élèves et étudiants handicapés devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation**. Il s'agit d'ouvrir les aides actuelles à la formation du FIPHFP aux élèves et étudiants handicapés, non encore agents ou salariés de la fonction publique, mais en immersion professionnelle dans la fonction publique à l'occasion de stages obligatoires de fin d'études.

Le FIPHFP assurera aux employeurs publics accueillant en stage de fin d'études un élève ou étudiant handicapé :

une prise en charge des surcoûts du stage, en lui **ouvrant le bénéfice des prestations accessibles aux agents de la fonction publique** : adaptation du poste de travail, aides techniques et humaines, frais connexes au stage, dans des termes semblables à ceux appliqués au dispositif des surcoûts d'actions de formation continue d'un travailleur handicapé salarié (l'indemnité de stage versée à la personne est, quant à elle, à la charge de l'employeur public).



FICHE ACTION N°4

PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION D'UN AGENT EN FORMATION LIEE A UN RECLASSEMENT OU RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Contexte

Lorsqu'un fonctionnaire est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique. Toutefois, si son état de santé ne lui permet plus de exercer normalement ses fonctions et que l'aménagement de poste n'est pas possible, il doit demander à bénéficier de la procédure de reclassement, la retraite pour invalidité n'étant justifiable qu'en cas d'inaptitude définitive aux fonctions.

Les possibilités de reclassement sont le changement d'emploi (affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade) ou le détachement (affecter le fonctionnaire sur un emploi d'un autre corps s'il a été en mesure de remplir les fonctions correspondantes).

Dans certains cas, le reclassement nécessite à la fois pour la personne concernée le suivi d'une formation à un nouveau métier et un changement d'employeur. Dans ces situations, la prise en charge de tout ou partie de la rémunération par l'employeur d'origine constitue souvent un obstacle susceptible de compromettre la procédure de reclassement et conduire à la mise à la retraite pour invalidité de l'agent.

La loi du 11 février 2005 plaçant la question du maintien dans l'emploi au même rang que celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le FIPHFP souhaite améliorer et renforcer les conditions du maintien dans l'emploi d'agents bénéficiant d'une procédure de reclassement.

En complément des aides à l'adaptation du poste de travail et à la formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante des travailleurs handicapés, le FIPHFP souhaite compléter son catalogue des aides en matière de maintien dans l'emploi. Le fonds assurera :

une allocation forfaitaire correspondant à une prise en charge partielle de la rémunération (coût total employeur) versée par un employeur public à un de ses agents suivant une formation dans le cadre d'une procédure de reclassement, dans les conditions suivantes :

50% de la rémunération, lorsque la durée de formation est inférieure à 18 mois,

80% de la rémunération, lorsque la durée de formation est supérieure à 18 mois.

et ce dans la limite d'un plafond calculé sur la base du salaire médian des trois fonctions publiques.



FICHE ACTION N°5

FINANCEMENT D'AIDES VISANT A AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE DES AGENTS HANDICAPES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Contexte

L'alinéa 3 de l'article 3 du décret du 3 mai 2006 relatif au FIPHFP dispose que le Fonds peut financer les « aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ».

Le décret du 6 janvier 2006 susmentionné précise que « l'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ».

Le FIPHFP souhaite accompagner les employeurs publics des trois fonctions publiques dans la mise en place d'une politique d'action sociale en faveur de leurs agents handicapés.

Sans se substituer aux responsabilités des employeurs publics dans l'organisation d'une action sociale en faveur de leurs agents handicapés, le FIPHFP participera au **co-financement de dispositifs, tels que les chèques vacances (proposition de la DGAFP concernant **le financement d'une tranche de bonification à 30%** au bénéfice des agents handicapés de l'Etat) et le **CESU** (demandes présentées par plusieurs employeurs territoriaux).**



FICHE ACTION N°6

FORMATION DES MEDECINS DE PREVENTION, MEDECINS DU TRAVAIL , MEDECINS AGREES ET MEDECINS CHARGES DE LA SANTE AU TRAVAIL

Contexte

Les médecins de prévention sont les médecins du travail de la fonction publique. Leurs rôle et action sont essentiels dans la recherche de solutions adaptées pour l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi. Il reçoit les personnes sollicitant un aménagement de poste en raison d'un handicap.

Conseiller de l'employeur et des salariés, en ce qui concerne notamment l'amélioration des conditions de vie et de travail, et l'adaptation des postes, des techniques et rythmes de travail à la physiologie humaine, il joue un rôle clé dans une politique d'emploi de personnes handicapées.

Le FIPHFP souhaite améliorer la qualité du traitement des problématiques de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des structures publiques.

Le FIPHFP propose de mettre place **un module en deux sessions (durée totale : 5 jours)** labellisé par le FIPHFP et les spécialistes reconnus de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées et de le proposer **aux médecins du travail et médecins agréés des employeurs publics dans le cadre de la formation continue.**



FICHE ACTION N°7

DEVELOPPEMENT DE LA SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR PROTEGE (Art. 15 CMP) : PROJET « HANDECO »

Contexte

HANDECO est une initiative novatrice de la FEGAPEI (fédération des associations gestionnaires du champ du handicap), de la Fédération APAJH (associations pour adultes et jeunes handicapés), de l'APF (Association des Paralysés de France) et du réseau GESAT (Groupement National des ESAT et EA).

HandEco vise à apporter les services suivants :

Développer l'accès aux marchés privés et aux marchés publics pour l'ensemble des établissements ESAT/Entreprises adaptées,

Organiser une interface entre les entreprises privées/les employeurs publics et les ESAT/EA, afin de répondre aux différents besoins,

Mettre en œuvre une plateforme de référencement permettant d'optimiser les achats,

Favoriser la formation et la professionnalisation de l'ensemble des acteurs concernés,

Promouvoir le développement de passerelles entre le secteur protégé, le secteur du travail adapté et le secteur dit ordinaire,

Promouvoir et valoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, le travail protégé et le travail adapté.

Le soutien du FIPHFP à ce projet de **plate-forme nationale de coopération, d'appui et de ressources « HandEco » permettra aux acheteurs publics d'avoir la connaissance exhaustive des prestations proposées par les **2 000 structures de travail adapté et protégé (ESAT et EA)** et de pouvoir diffuser **leurs appels d'offres** (sont également associés à ce projet l'Agefiph et la MIFA). Handeco accompagne également ces structures dans l'élaboration d'une réponse de qualité, conformes aux exigences formulées par les acheteur publics.**

La contrepartie du financement du FIPHFP est **l'accès gratuit pour tous les employeurs publics souhaitant déposer, sur cette plate-forme, un appel d'offres dans le cadre de **l'article 15 du code des marchés publics** .**