



CDG Pays de la Loire
Conférence régionale sur le maintien
dans l'emploi

10 juin 2009

SOMMAIRE

1) Quelques rappels

2) Les missions et l'organisation du FIPHFP

3) Les modes d'intervention du FIPHFP

Caractéristiques sociodémographiques des salariés handicapés dans la fonction publique

Une moyenne d'âge élevée : plus de $\frac{3}{4}$ des personnes handicapées ont plus de 40 ans (et même plus de $\frac{4}{5}$ dans la fonction publique hospitalière).

Répartition des salariés handicapés par âge et par fonction publique en 2004

	Fonction publique d'État		Fonction publique hospitalière		Fonction publique territoriale		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 25 ans	1 812	2,0%	518	1,7%	632	1,4%	2 962	1,8%
25-39 ans	22 207	25,1%	5 024	16,0%	8 821	20,1%	36 052	22,0%
40-59 ans	63 526	71,9%	25 337	80,8%	33 233	75,7%	122 096	74,6%
60 ans et plus	852	1,0%	471	1,5%	1 243	2,8%	2 566	1,6%
Total	88 397	100,0%	31 350	100,0%	43 929	100,0%	163 676	100,0%

Une sous-représentation des femmes dans les fonctions publiques d'État (hors éducation) et territoriale, contrairement à la fonction publique hospitalière

Répartition des salariés handicapés par sexe et par fonction publique en 2004

	Fonction publique d'État Éducation	Fonction publique d'État (Hors Éducation)	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale	Total
Femmes	57,9%	32,4%	68,9%	40,3%	48,3%
Hommes	42,1%	67,6%	31,1%	59,7%	51,7%

Des statuts différents selon les fonctions publiques

Catégories	Fonction publique d'État	%	Fonction publique hospitalière	%	Fonction publique territoriale	%	Total	%
A	21 611	24,4%	1 367	4,4%	949	2,2%	23 927	14,6%
B	13 291	15,0%	7 199	23,0%	2 704	6,2%	23 194	14,2%
C	43 280	49,0%	19 343	61,8%	34 835	79,5%	97 458	59,6%
Cadre	304	0,3%	49	0,2%	196	0,4%	549	0,3%
Non cadre	9 903	11,2%	3 345	10,7%	5 116	11,7%	18 364	11,2%

Dans l'ensemble, près de **60% des agents handicapés** de la fonction publique sont de **catégorie C** (près de 80% dans la fonction publique territoriale).

La part des catégories A est, en revanche, plus importante dans la fonction publique d'État (24 %).

Cadre juridique - les 2 grandes lois avant la loi 2005-102

Loi d'orientation du 30 juin 1975 (n°75-534) :

- **Fait de l'intégration sociale des PH une priorité nationale**
- Créé le principe de l'obligation d'emploi
- Promeut le maintien des PH dans un cadre ordinaire de travail et de vie

Loi du 10 juillet 1987 (n° 87-517) en faveur de l'emploi des personnes handicapées **propose un cadre législatif au service d'une politique volontaire**

- A partir de 20 ETP, l'employeur privé ou public doit compter 6% de PH et assimilés. A défaut, le dispositif prévoit une sanction financière mais elle n'était applicable qu'au secteur privé.
- Création du fonds ad hoc abondé par les contributions des employeurs privés : l'AGEFIPH

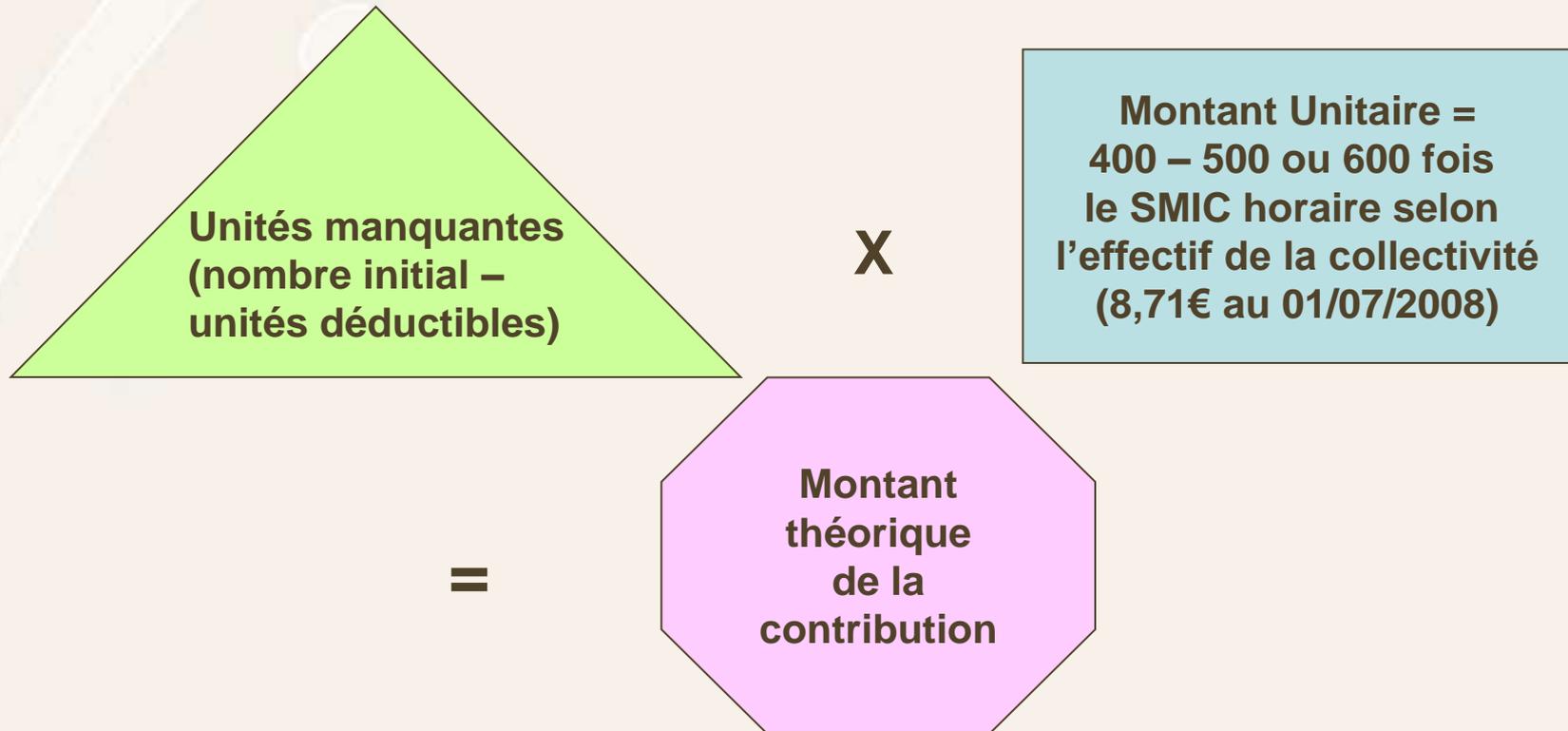
Fonction publique et obligation d'emploi : la création du FIPHFP

C'est 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 qui crée le FIPHFP.

- ✓ La loi pose le principe du versement d'une contribution par les employeurs publics de plus de 20 salariés en cas de non respect de l'obligation d'un taux d'emploi de 6% de personnes handicapées.
- ✓ Un établissement public est créé en 2006 pour assurer le recouvrement des contributions des employeurs publics et les accompagner dans une politique de l'emploi des personnes handicapées : le **F.I.P.H.F.P.**

La contribution

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.

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

SOMMAIRE

1) Quelques rappels

2) Les missions et l'organisation du FIPHFP

3) Les modes d'intervention du FIPHFP

Le rôle et la place du FIPHFP

La mission du FIPHFP est de conduire les employeurs publics à faire le choix d'une politique active d'insertion professionnelle plutôt que celui de la contribution financière obligatoire en :

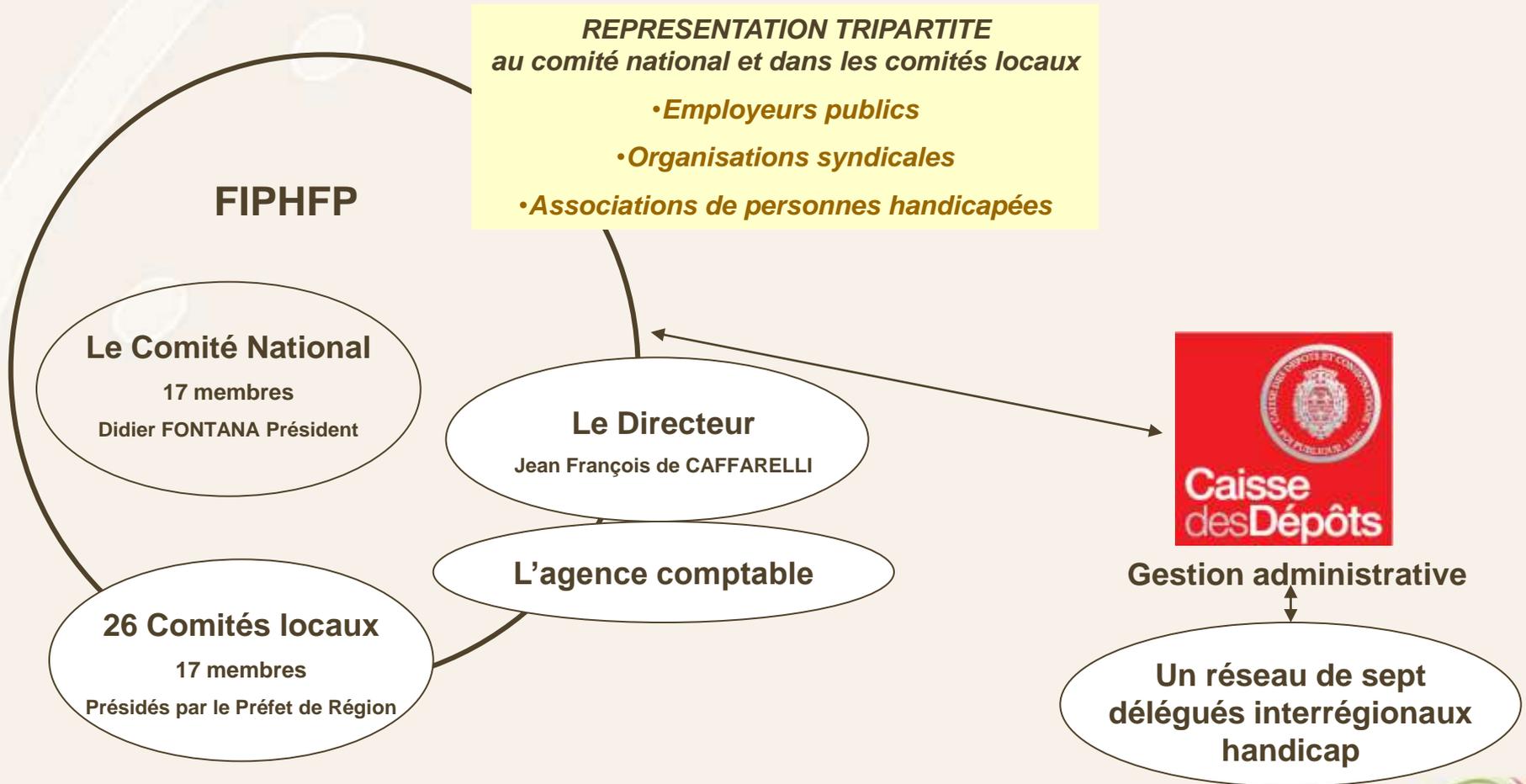
- ⇒ développant le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment par l'octroi d'aides financières ;
- ⇒ plaçant l'insertion professionnelle des personnes handicapées au cœur de la GRH des employeurs publics, notamment par la mise en place d'actions d'information et de formation et de prestations d'ingénierie.

Les employeurs éligibles au FIPHFP

- **l'Etat**
- **les Etablissements Publics de l'Etat sauf les EPIC ;**
- **les collectivités territoriales**
- **les Etablissements Publics locaux sauf les EPIC ;**
- **dans les secteur hospitalier et médico-social, les employeurs énumérés à l'art. 2 de [la loi n° 86-33 du 09/01/86](#), notamment :**
 - Etablissements 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 ;
 - Etablissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social
 - ...
- **l'Exploitant Public LA POSTE**

L'organisation du FIPHFP

un établissement public national et administratif



Le comité national du FIPHFP

Il est composé de 17 membres titulaires, nommés par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

- Sept membres titulaires représentant les **employeurs**
 - ▶ Trois membres titulaires représentant la **fonction publique de l'Etat**
 - ▶ Trois élus locaux titulaires représentant les employeurs de la **fonction publique territoriale**

Un membre titulaire représentant les employeurs de la **fonction publique hospitalière**
- Sept membres titulaires représentant les **personnels**, proposés par les organisations syndicales représentatives au plan national
- Trois membres titulaires représentant les **associations** ou organismes regroupant des personnes handicapées

Le comité national définit la politique générale du fonds (orientations stratégiques, budget, catégories de financement, conventions de partenariat...).

Les comités locaux du FIPHFP

Les membres sont nommés pour 3 ans, excepté les élus locaux FPT nommés pour 6 ans.

3 élus locaux (FPT)

1 représentant de la FPH

LE PREFET DE REGION
ou son représentant
Président (FPE)

2 Directeurs de Services régionaux (FPE)

COMITE LOCAL
17 membres ayant voix délibérative

7 représentants des OS

3 représentants des associations

Au niveau national

CGT, CFDT, FO,
UNSA, CFE-CGC,
CFTC, FSU

Titulaires : APF, FNATH, UNISDA
Suppléants : CNPSAA, UNAPEI, UNAFAM

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

Le comité local règle par ses délibérations : les priorités du fonds au niveau régional, les décisions de financement des projets réalisés dans la région et l'utilisation des crédits alloués par le comité national

SOMMAIRE

1) Quelques rappels

2) Les missions et l'organisation du FIPHFP

3) Les modes d'intervention du FIPHFP

Les trois modes d'intervention du FIPHFP

- L'octroi d'aides financières ponctuelles via la plateforme e-services, accessible par www.fiphfp.fr
- La signature de conventions pluriannuelles avec les employeurs publics,
- La mise en place de partenariats avec les acteurs du handicap.

Les aides financières du FIPHFP (voir catalogue des aides sur le site www.fiphfp.fr)

✘ Aides techniques et humaines

- ▣ *Aménagement et adaptation de postes*
- ▣ *Rémunération d'accompagnants*
- ▣ *Aides pour améliorer les conditions de vie*
- ▣ *Aides pour des organismes contribuant à l'insertion professionnelle*
- ▣ *Formation et information des travailleurs handicapés*

✘ Actions de sensibilisation des acteurs

✘ Actions d'amélioration de la connaissance des salariés en situation de handicap

✘ Etudes

Les aides financières du FIPHFP (suite)

Elles sont destinées aux agents du secteur public :

- x Reconnus handicapés** (TH, CARTE D'INVALIDITÉ, AAH)
- x Titulaires d'une allocation ou d'une rente AT/MP** (IP = >10%)
- x Titulaires d'une pension d'invalidité** (DIFFÉRENTS RÉGIMES)
- x Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité**
- x Reclassés statutairement***
- x Reconnus inaptes** (MAINTIEN DANS L'EMPLOI)

* Agents reconnus inaptes, disposant d'une restriction d'aptitude déterminée par le médecin de prévention. Ces agents peuvent bénéficier des aides du FIPHFP mais n'entrent pas dans le calcul du taux d'emploi.

Les aides financières du FIPHFP (suite)

Trois conditions pour bénéficier de ces aides :

- 1. ÊTRE UN *EMPLOYEUR PUBLIC***
- 2. RÉALISER UNE *ACTION ÉLIGIBLE* AU FINANCEMENT**
- 3. POUR LE OU LES *BÉNÉFICIAIRES* LÉGALEMENT DÉSIGNÉS**

Ces aides sont mobilisables via la **PLATEFORME DE SERVICES** dédiée (www.fiphfp.fr)

Les conventions pluriannuelles du FIPHFP

Elles ont pour objet de définir la politique handicap de l'employeur public sur la base d'un plan d'action pluriannuel (en règle générale 3 ans), en vue de développer :

- *le recrutement de personnes handicapées,*
- *le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou devenues inaptes à l'exercice de leurs fonctions.*

X LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

- **L'IMPLICATION DES DIRIGEANTS (élus et/ou direction générale)**
- **LA PARTICIPATION DES AGENTS ET DE LEURS REPRÉSENTANTS**

Les conventions pluriannuelles du FIPHFP (suite)

➤ AVANTAGES

- RENFORCER LA LISIBILITÉ D'UNE POLITIQUE HANDICAP
- GARANTIR SON FINANCEMENT
- ASSURER SON PRÉFINANCEMENT
- EVOLUTION DU PROJET TOUJOURS POSSIBLE

➤ CONDITIONS

- AFFICHER DES OBJECTIFS POUR LE RECRUTEMENT, L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
- FORMALISER LA POLITIQUE HANDICAP ET SON PLAN D'ACTIONS

Les partenariats du FIPHFP

Certains partenariats sont prévus par la loi (Agefiph par exemple), d'autres sont à l'initiative du FIPHFP (Centres de gestion de la fonction publique territoriale par exemple).

Les partenariats sont essentiels pour :

- **partager les compétences,**
- **démultiplier les actions du FIPHFP,**
- **assurer la cohérence des prestations des différents financeurs et acteurs.**

Le partenariat avec les acteurs de la fonction publique territoriale

Deux acteurs principaux :

⇒ **le CNFPT**

- ✘ Labelliser conjointement des formations des agents relevant du périmètre d'intervention du FIPHFP,
- ✘ Financer la préparation aux concours de la fonction publique territoriale (financement par le FIPHFP).

⇒ **les centres de gestion de la fonction publique territoriale**

- ✘ Informer, sensibiliser et mobiliser les acteurs des collectivités,
- ✘ Favoriser l'aménagement des conditions de travail, le maintien dans l'emploi et le reclassement des personnes handicapées et inaptes,
- ✘ Faciliter le recrutement et à l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnes handicapées, en lien avec les Cap Emploi.

Le partenariat avec l'Agefiph

Convention de collaboration signée le 2 juillet 2008, articulée autour de six domaines d'actions :

- ✘ Mobilisation de l'offre de services du réseau CAP emploi au bénéfice des employeurs publics,
- ✘ Participation à l'effort de formation et de qualification des demandeurs d'emploi handicapés,
- ✘ Appui au maintien dans l'emploi via la mobilisation de l'offre de service des SAMETH,
- ✘ Études et évaluations communes,
- ✘ Participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées,
- ✘ Dispositifs d'information (guide parlementaire, atlas national).

Le rôle du réseau des Cap Emploi

Les Cap Emploi sont des organismes de placement spécialisé, assurant des **missions de service public** concourant exclusivement à l'accès à l'emploi durable en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées.

- Les Cap Emploi proposent des services destinés tant aux travailleurs handicapés qu'aux employeurs publics et privés.
- Les Cap Emploi ont dans leur mission une activité de prospection des employeurs publics et privés, afin de recenser les offres d'emploi ouvertes ou accessibles aux travailleurs handicapés.

Il existe 107
Cap Emploi

L'offre de services des Cap Emploi auprès des employeurs

Les employeurs publics, peuvent faire appel, en tant que de besoin, au Cap Emploi de leur territoire pour les **services suivants** (cet offre de service a été simplifié pour passer à compter du 1^{er} juillet 2009 de 6 à 4 services, sans suppression des prestations existantes) :

- Information et conseil sur l'emploi des personnes handicapées,
- Information de l'employeur sur le maintien dans l'emploi des salariés personnes handicapées pour orientation vers l'opérateur concerné,
- Sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi de personnes handicapées en vue d'un recrutement,
- Accompagnement de l'entreprise dans un projet de recrutement,
- Appui opérationnel au recrutement d'une personne handicapée,
- Suivi du salarié en emploi à la demande de l'employeur.

En conclusion,

Deux ans après sa création, le FIPHFP s'est donné les moyens de devenir l'acteur majeur de la politique publique d'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques, voulu par le législateur.

Le FIPHFP participe pleinement au « Pacte pour l'emploi des personnes handicapées » voulu par le Président de la République, contribuant à ce que les administrations et les fonctions publiques soient des acteurs exemplaires dans ce domaine.

Pour de plus amples renseignements

SITE INTERNET

WWW.FIPHFP.FR

MESSAGERIE

RECOUVREMENT

FIPHFP@CAISSEDESDEPOTS.FR

MESSAGERIE

AIDES

EPLATEFORME.FIPHFP@CAISSEDESDEPOTS.FR

LE CENTRE D'APPELS

LUNDI / VENDREDI DE 9H00 À 16H00

- 01 58 50 99 33 – Réglementation et suivi des aides

Pour les employeurs publics des régions Centre, Bretagne, Pays de la Loire, qui souhaitent conventionner avec le FIPHFP, contacter le Délégué interrégional Handicap : Stéphane LAFARGUE au 02 41 20 23 74