

Formation correspondants handicap

24 novembre 2022

Handi Pacte Normandie



Sommaire

- 1) Le FIPHFP : historique, organisation, principes
- 2) La DOETH auprès du FIPHFP
- 3) Le catalogue des interventions
- 4) Les conventions avec le FIPHFP
- 5) Le FIPHFP en région Normandie : partenariat Agefiph, PRST, PRITH



1) Le FIPHFP : historique, organisation, principes

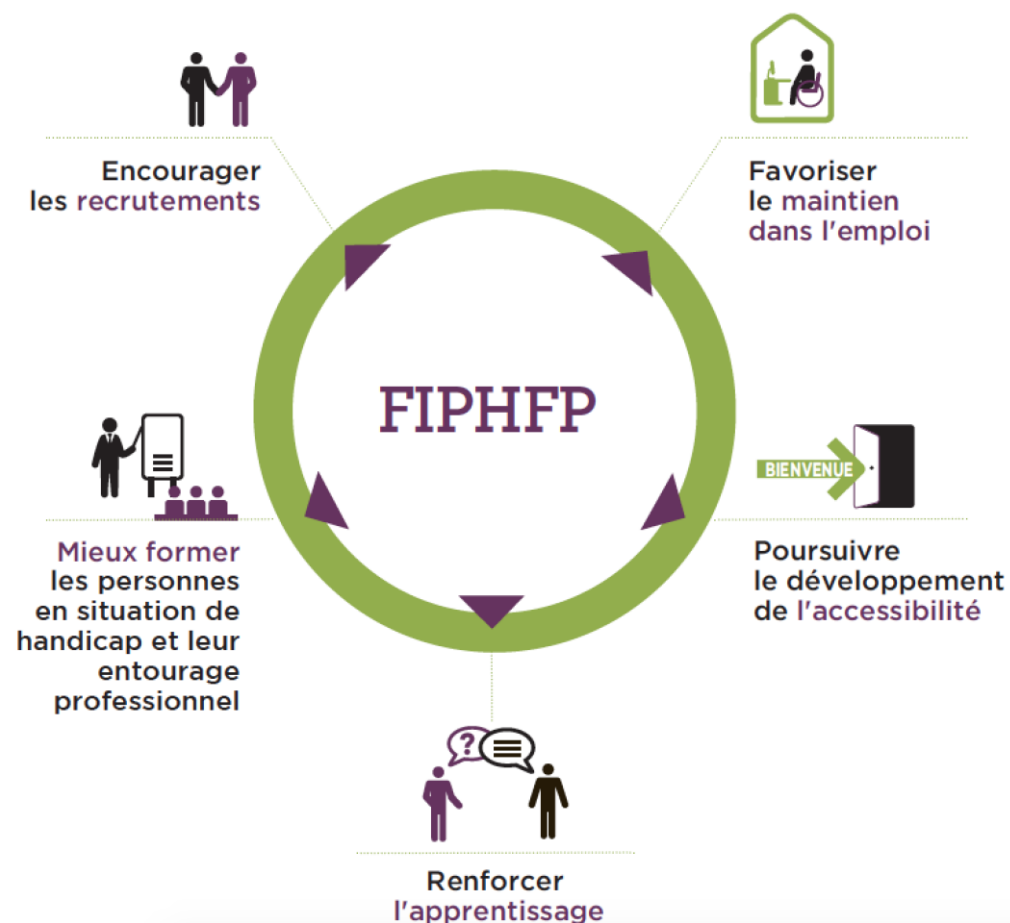
Création du FIPHFP : art 36 de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005



- ▶ 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.
- ▶ 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 OCPO, 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.
- ▶ L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail (Art. L 5213-6 du code du travail).



Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



La gouvernance



► Le comité national est l'organe délibérant du FIPHFP :

23 membres titulaires (23 suppléants) représentants des employeurs publics (9), des personnels (9) et des associations (5) intervenant dans le champ du handicap

+ 2 représentants du Service Public de l'Emploi (1 représentant de Pôle Emploi et 1 de CHEOPS qui pilote les Cap Emploi)

► Les Comités Locaux

Dans chaque région, un comité local est institué pour mettre en œuvre les orientations stratégiques du comité national et décliner les priorités du Fonds.

Organisation : Qui fait quoi au FIPHFP?



Le FIPHFP

Il définit la stratégie du fonds.

- 1 comité national & 17 comités locaux : ils votent par délibérations les questions d'ordre général concernant le fonds (ex conventions...)
- 1 établissement public (13 ETP) : il propose et met en œuvre les orientations et le budget (ordonnateur), doté d'1 agence comptable : elle vérifie la régularité des opérations décidées par l'ordonnateur.
- 1 conseil scientifique : il nourrit les débats du comité sur les politiques publiques emploi handicap.



Les ministères de tutelle
Ils exercent un contrôle.

- Ministère de l'économie et des finances
- Ministère de l'action et des comptes publics
- Ministère de l'intérieur
- Ministère de la cohésion des territoires
- Ministère des solidarités et de la santé
- Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées
- 1 contrôleur budgétaire : il exerce la tutelle et siège au Comité National du FIPHFP.



La caisse des dépôts
Elle assure la gestion administrative.

- 13 DTH en région : ils assurent la relation employeurs et partenaires sur le terrain.
- Service FIPHFP à la Direction des Politiques Sociales : il assure la Gestion Administrative du Fonds (mandat de Gestion confiée par décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 à la Caisse des Dépôts)
- Il collecte et verse

Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) signée entre le FIPHFP, les Tutelles et la Caisse des Dépôts en tant que gestionnaire administratif du Fonds



Financements directs mobilisables de deux manières



► Via la plateforme en ligne PEPS de la CDC, ouverte à l'ensemble des employeurs publics (plafond 40 K/an)
Quelle que soit leur taille dès lors où ils n'ont pas de convention employeur.

- Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP : convention employeur
- Pour les structures de plus de 550 ETP
 - Engagements triennaux de recrutements et de maintiens en emploi
 - Co-construction avec les partenaires sociaux

Les demandes ponctuelles

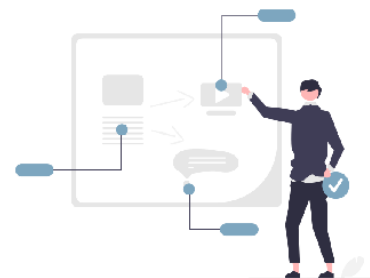
<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Un-nouveau-service-de-demandes-d-interventions-pour-les-employeurs-affilies-au-FIPHFP>

Guide d'utilisation - Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP

19 janvier 2022

Guide d'utilisation

Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP

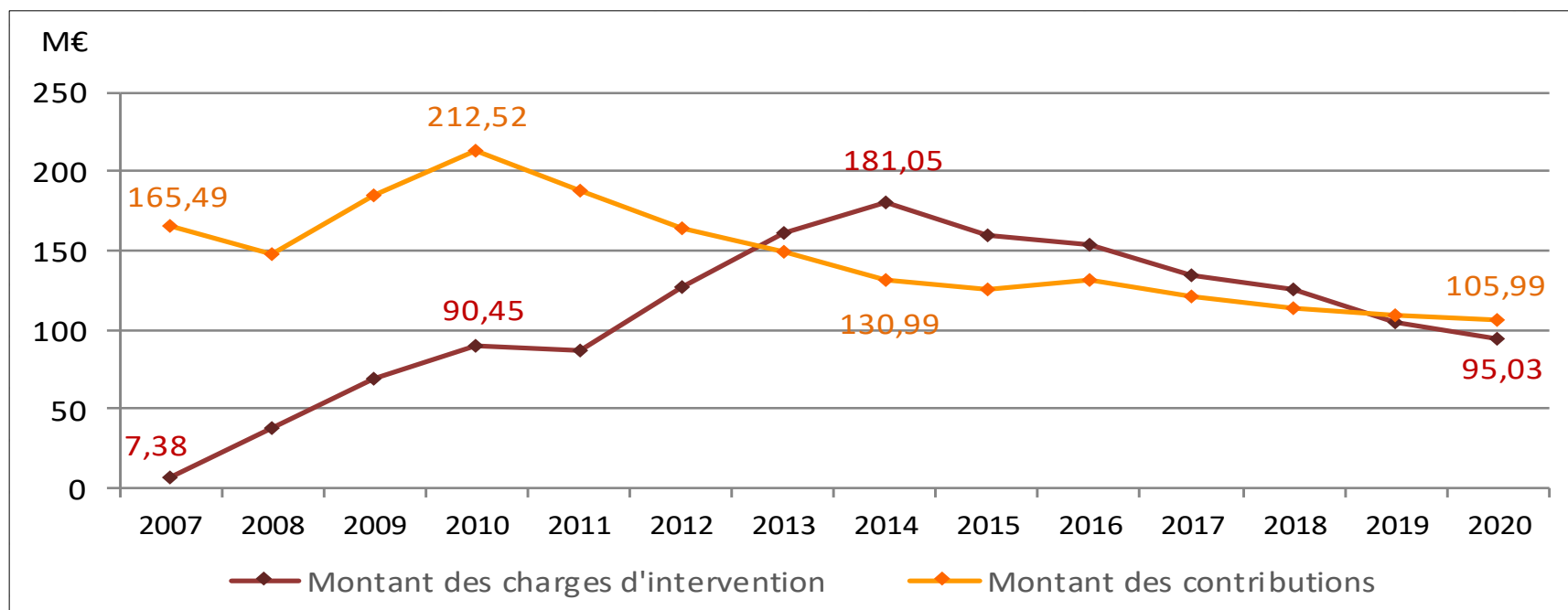


Date de dernière modification : 19 janvier 2022

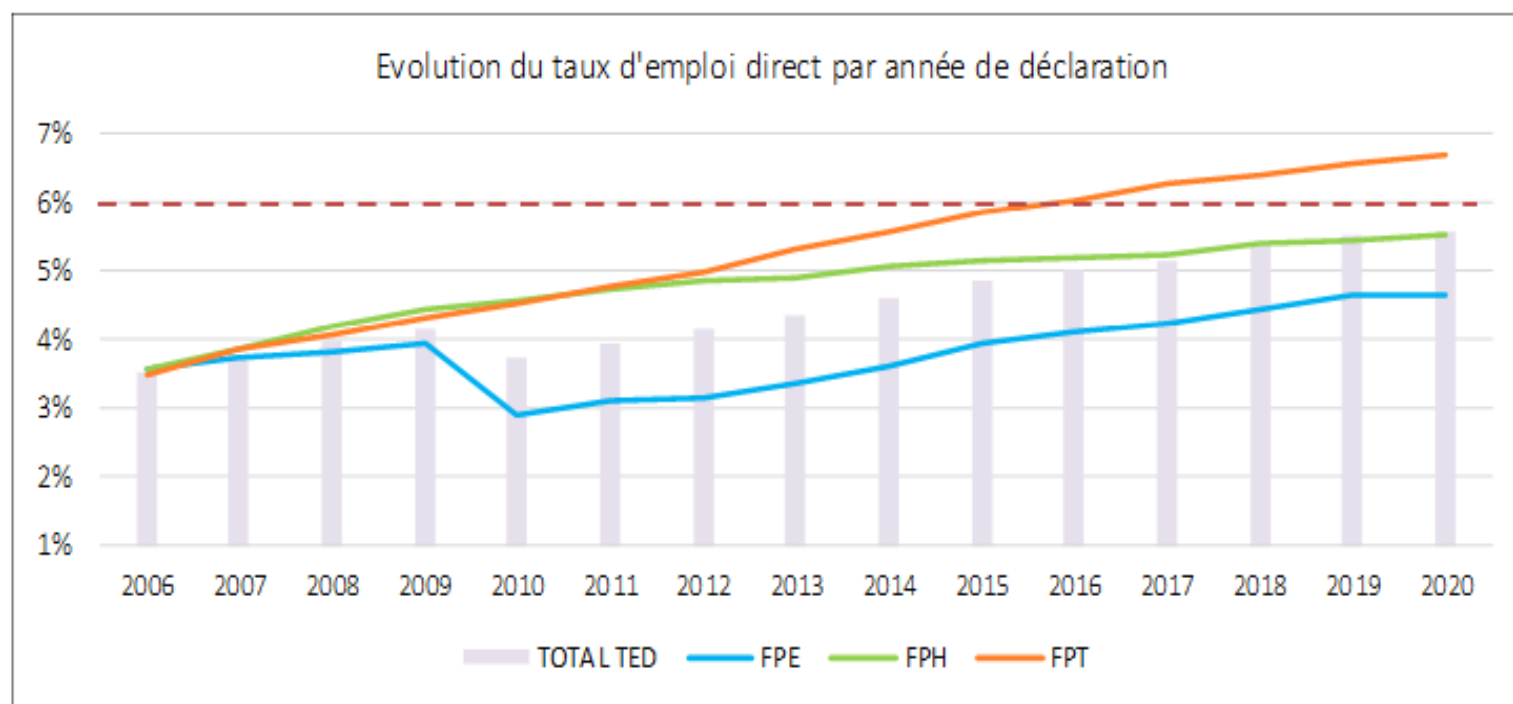
Page 1 sur 24



Evolution financière



Le taux d'emploi



Les partenariats

AGEFIPH

(convention de
coopération)

CNFPT

(formation)

FHF (Fédération
hospitalière de France)

ANFH

(formation FPH)

EHESP

(partenariat de
recherche)

DINUM

(accessibilité
numérique)

FAGERH

(partenariat de
notoriété)

CPU

(partenariat de notoriété
Conférence des
Présidents d'Universités)

CHEOPS

(formation des
conseillers)



2) La DOETH auprès du FIPHFP



La déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)





3) Le catalogue des interventions

13 mesures pour faciliter la mobilisation de l'offre d'intervention du FIPHFP et le parcours des personnes en situation de handicap



Le Comité national du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a adopté lors de sa séance du 14 octobre 2021 des mesures afin de :

- Rendre plus lisible l'offre de service
- Faciliter la compréhension et la mobilisation des interventions du FIPHFP par les employeurs
- Faciliter le parcours des personnes
- Appliquer le principe du surcoût aux différentes aides

Ce nouveau catalogue entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022 avec une mise à jour au 1^{er} septembre 2022.





Introduction

A. Les principes d'intervention du FIPHFP

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.
- Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit 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.
- La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail.
- Le montant « plancher » (uniquement plateforme des aides) : 200 € TTC.
- Le montant « plafond » (uniquement plateforme des aides) : un employeur ne peut demander plus de 40.000 € d'aides par année civile.
- La non déductibilité de la déclaration du reste à charge.
- L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration.



-
- L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.
 - La majorité des interventions du FIPHFP sont mobilisées sur prescription de la médecine professionnelle. La date de préconisation doit être antérieure à la mise en place de l'action et donc aux factures. Les préconisations sont réputées valables un an ; il est en effet estimé qu'au-delà de ce délai une actualisation est nécessaire.
 - L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).
 - Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.



B. Les employeurs éligibles

- L'Etat,
- Les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux,
- Les juridictions administratives et financières,
- Les autorités administratives indépendantes,
- Les autorités publiques indépendantes,
- Les groupements d'intérêt public,
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.



C. Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP

Sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique suivants :

- Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- Agents contractuels en CDI
- Agents contractuels en CDD de plus d'un an
- Agents contractuels en CDD de moins d'un an
- Apprentis
- Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE)



Le FIPHFP a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour les catégories de personnes suivantes :

1. Les agents aptes avec restriction.
2. Les volontaires du service civique exerçant une mission chez un employeur relevant du FIPHFP.
3. Les stagiaires.
4. Les travailleurs d'ESAT mis à disposition d'un employeur public relevant du FIPHFP.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Qualité	Pièce justificative
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Document portant RQTH
Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Titre justifiant la rente et le taux d'incapacité
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Titre justifiant la pension d'invalidité
Les bénéficiaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Arrêté de nomination
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	Titre justifiant la perception de l'allocation ou de la rente
Titulaires de la carte " mobilité inclusion "	Carte mobilité inclusion avec la mention « Invalidité »

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Qualité	Pièce justificative
Allocation Adulte Handicapé	Titre justifiant de la perception de l'AAH
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Titre justifiant de la perception de l'ATI
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction	- Avis d'inaptitude du médecin de prévention (FPE), du service de médecine professionnelle et de prévention (FPT), médecin du travail (FPH) ou du comité médical / réforme <u>ET</u> - Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude à sa fonction
Les agents reclassés statutairement	Avis du comité médical ou de la commission de réforme <u>et</u> document prononçant le détachement ou le reclassement
Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement	Convention pour la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement



Travailleurs d'ESAT

Qualité	Pièce justificative
Travailleurs d'ESAT	Contrat de soutien et d'aide par le travail ou Contrat de mise à disposition entre l'ESAT et l'employeur

Agents aptes avec restrictions

Qualité	Pièce justificative
Agents aptes avec restrictions	Avis d'aptitude comportant : - les éléments objectifs portant sur les capacités de l'agent au regard du poste actuel (exemples : éviter le port de charges supérieures à x kg , pas de flexion antérieure du tronc, pas de station debout prolongée) - une proposition d'adaptation du poste de travail

Agents en disponibilité d'office pour raison de santé

Qualité	Pièce justificative
Agents en disponibilité d'office pour raison de santé	Décision prononçant la mise en disponibilité pour raison de santé



D. Les modalités de sollicitation des interventions du FIPHFP

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP soit :

- Via la plateforme, ouverte à l'ensemble des employeurs publics non conventionnés quelle que soit leur taille.
- Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP.



E. Les règles relatives aux demandes sur la plateforme

	Aide « sur factures »
Définition	L'employeur a réalisé l'action et demande la prise en charge de l'aide
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s)

	Aide « sur devis »
Définition	L'employeur n'a pas réalisé l'action et demande un accord préalable sur le financement qui lui sera alloué. Il met en œuvre l'action et adresse les justificatifs pour règlement.
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
Devis	La date du devis ne doit pas être antérieure à plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s) L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée

	Aide « avec paiements échelonnés »	
Définition	Pour une liste limitative d’aides ayant un caractère répétitif sur une longue période, l’employeur doit demander un accord de prise en charge pour la période concernée. L’employeur devra produire les justificatifs de paiement selon la périodicité choisie.	
Aides concernées	Nature	Période
	Aide aux déplacements en compensation du handicap (transport domicile/travail)	Demande limitée à l’année civile
	Indemnité d’apprentissage	Demande par année de contrat
	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	Demande limitée à l’année civile
	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	Demande limitée à l’année civile
	Tutorat	Demande par année de formation ou période ne pouvant excéder un an
	Dispositif d’accompagnement pour l’emploi des personnes en situation de handicap	Demande limitée à l’année civile
	Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)	Demande pour la période de préparation au reclassement
	Formation dans le cadre d’un reclassement statutaire ou d’un changement d’affectation pour inaptitude	Demande par année de formation
	Formation visant à préparer la reconversion d’un agent atteint d’une pathologie évolutive	Demande par année de formation
	Formation dans le cadre de l’apprentissage	Demande par année de contrat
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l’aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pendant la période de réalisation de l’action	
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d’un an par rapport à la date de saisie	
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d’un an par rapport à la date de saisie	
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s) L’employeur dispose d’un délai d’un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée	



F. La possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP

Un agent reconnu travailleur handicapé peut saisir le fonds afin d'avoir confirmation que l'employeur pourrait bénéficier d'une aide du FIPHFP eu égard à sa situation.

Il est important de noter que si la saisine conclut à une possibilité de financement du fonds :

Elle ne donne jamais lieu au versement de l'aide à la personne qui sollicite le fonds.

Elle n'oblige pas l'employeur à effectuer une demande d'aide.

Il est donc recommandé de solliciter préalablement le correspondant handicap de votre organisme ou le service en charge de la médecine du travail.

Les situations concernées sont :

- Les aides à l'aménagement du poste de travail.
- Les aides relatives à l'interprétariat en langue des signes, codeur, transcripteur..., les auxiliaires de vie pour les activités professionnelles ou pour les actes de la vie quotidienne.
- Les aides à la formation des personnes en situation de handicap.

Précisions

Sur le catalogue des précisions sont apportées sur :

1. Qui peut en bénéficier ?
2. Le contenu
3. Quel montant ?
4. Les règles de cumul
5. Les conditions de renouvellement





Les pièces justificatives :

- 1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP)
- 2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent
- 3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)
- 4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)
- 5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)
- 6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...
- 7/ RIB de l'employeur



A. Les aides techniques à la compensation du handicap

1) Prothèses auditives

Cette aide permet de participer aux frais d'achat et de réglage de prothèses auditives.

Son montant maximum est de 1 700 euros.

2) Fauteuil roulant

Cette aide permet de participer aux frais d'achat d'un fauteuil roulant et de ses adjonctions, options et réparations.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

3) Orthèses et prothèses externes

Cette aide permet de participer aux frais d'achat de prothèses et orthèses (autres que prothèses auditives ou fauteuil roulant).

Son montant est examiné pour chaque dossier en fonction du handicap et du lien avec la situation de travail.



B. L'aide au parcours vers l'emploi

4) Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, aide au parcours prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale).

Le montant maximum est de 750 euros.



C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap

5) Aide aux déplacements en compensation du handicap

Cette aide permet de financer les frais de déplacement de la personne pour ses trajets domicile / lieu de travail : équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, taxi, transport adapté, transport par VTC, service interne de transport, co-voiturage interne.

Son montant maximum est de 52,63 euros par jour pour un plafond annuel de 12 000 euros.



D. L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté

6) Abonnement plateforme milieu protégé

Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.

Le montant maximum est de 7 000 euros par année.



E. Les aides spécifiques à l'apprentissage

7) Indemnité d'apprentissage

Cette aide vise à favoriser le développement de l'apprentissage en participant au financement de la rémunération de l'apprenti.

Le montant pris en charge est de 80% de la rémunération de l'apprenti.



F. Les aides à l'insertion

8) Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers

Cette aide vise à participer à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (CAE-CUI-PEC) afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel.

Le montant maximum pris en charge est égal à 520 fois le SMIC horaire brut.

9) Prime à l'insertion durable

Cette aide vise à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des apprentis, CUI-CAE, PEC, service civique, par l'attribution d'une prime lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée ou de la titularisation.

Le montant de l'aide est de 4 000 euros.

10) Indemnité de stage

Cette aide vise à favoriser l'immersion en milieu professionnel des élèves et étudiants en situation de handicap en prenant en charge une partie de l'indemnité de stage.

Le montant pris en charge est plafonné au plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires.



11) Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire

Cette prime versée à l'employeur vise à faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur public.

Le montant de la prime est de 2000 euros.



G. Les aides à l'aménagement du poste de travail

12) Etude de poste

Le FIPHFP finance la réalisation d'une étude du poste de travail en vue de l'aménagement du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en restriction d'aptitude durable.

Le montant maximum est de :

- 3 000 euros pour une étude ergonomique réalisé en externe
- 1 300 euros pour une étude ergonomique réalisé en interne

13) Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Cette aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

L'aide peut être accordée pour un aménagement sur le lieu de travail ou au domicile dans le cadre du télétravail.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être accordée pour l'aménagement au sein du Centre de Formation.

Le montant maximum est de 10 000 euros.



14) Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle

Cette aide a pour objectif de compenser le handicap de l'agent dans le cadre des activités de la vie quotidienne pendant le temps de travail par l'intervention d'une aide humaine externe.

La prise en charge horaire est plafonnée au montant du 1^{er} élément de la prestation de compensation du handicap (1^{er} niveau) dans la limite de 5 heures par jour.

15) Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

Cette aide a pour but de compenser un geste professionnel que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap et qui est exécuté par une autre personne (auxiliaire professionnelle).

La prise en charge horaire est plafonnée sur la base

- des 2/3 de la dépense,
- d'un plafond horaire fixé sur la base du 1^{er} élément de la prestation de compensation du handicap (1^{er} niveau) pour les prestations en externe
- d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon pour les prestations en interne



16) Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

Cette aide vise à financer le temps spécifique d'un collaborateur interne de l'employeur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation.

Actuellement le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 228 heures par an.

A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.

17) Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF

Cette aide vise à faciliter la communication des personnes en situation de handicap présentant une déficience auditive dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le montant maximum est de :

- 80 euros par heure pour l'interprétariat en langue des signes, les codeurs en langue parlée complétée (LPC),
- 29 euros par heure pour le coût des interfaces de communication et transpositeurs,
- 60% du coût dans la limite de 6 000 euros/ an pour la participation au financement d'un équipement de visio-interprétation en langue des signes.





18) Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Cette aide vise à proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'une offre différente du dispositif d'emploi accompagné (DEA)

Selon le besoin, un ou plusieurs des dispositifs suivants peuvent être mobilisés :

- Evaluation des capacités professionnelles de la personne
- Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
- Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur

Le montant maximum est de :

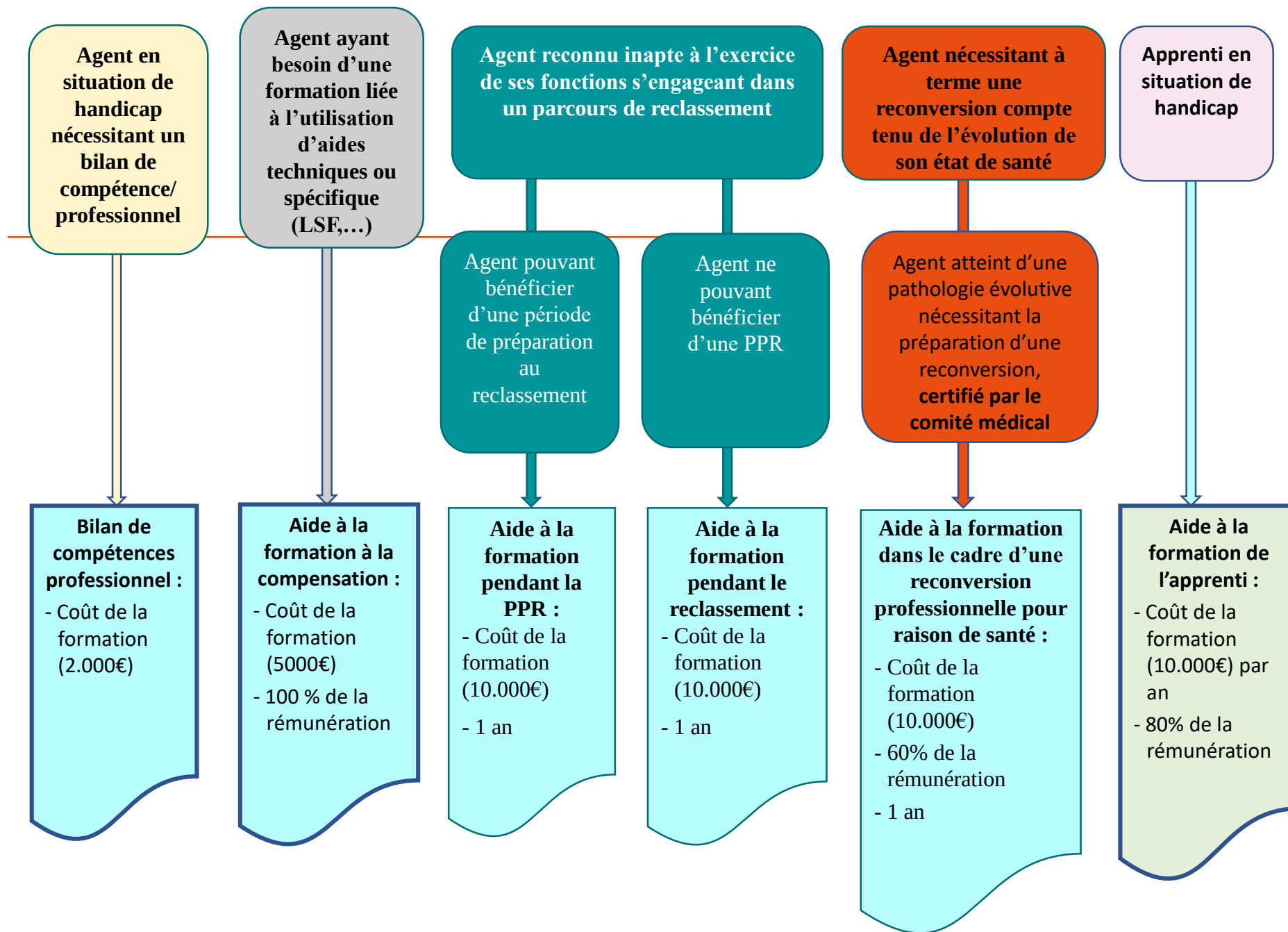
- 10 000 euros / an pour les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne
- 3 000 euros / an pour les frais de soutien médico- psychologique
- 31 000 euros / an pour les frais d'accompagnement sur le lieu de travail



H. Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

Le FIPHFP participe au financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s'inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d'une réaffectation pour raison de santé.

Les employeurs peuvent également recourir à des aides intermédiaires telles que Inclu Pro et peuvent également s'appuyer sur le réseau Comète.





19) Bilan de compétence et bilan professionnel

Cette aide vise à financer la mise en place d'un bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel.

Son montant maximum est de 2 000 euros.

20) Formation destinée à compenser le handicap

Cette aide vise à financer la formation liée à l'intervention de prestataires spécialisés en lien avec des matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).

Son montant maximum est de 5 000 euros.

La rémunération de l'agent est prise en charge pendant la durée de la formation.



21) Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.

Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros.

22) Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude

Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement (changement de corps et de grade) ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé).

Le financement porte sur le coût de la formation.

Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an.

A compter du 1er juillet 2022, le FIPHFP ne participera plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.



23) Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

Cette aide vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste.

Cette aide ne peut être mobilisée que sur prescription du comité médical.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.

24) Formation dans le cadre de l'apprentissage

Cette aide vise à participer au financement de la formation des apprentis en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de scolarité.

25) Surcoûts liés aux actions de formation

Cette aide vise à permettre aux agents en situation de handicap de participer à une formation adaptée.



I. Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie

26) Chèques emploi service universel et chèques vacances

Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap.

Le financement correspond au supplément versé pour compenser la situation de handicap de l'agent dans la limite d'un plafond annuel de 300 euros par agent.



J. Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap

27) Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

Le FIPHFP finance les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs en lien avec des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le montant maximum est fonction notamment de la taille de l'employeur.

Employeur non conventionné	Taille de l'employeur public			
	Effectif inférieur à 350	Effectif compris entre 350 et 9 999	Effectif compris entre 10 000 et 49 999	Effectif supérieur à 49 999
Plafond annuel	2 000€	10 000€	15 000€	20 000€

Employeur conventionné	Primo convention	Renouvellement
Plafond	5 % du montant de la convention	2 % du montant de la convention



28) Formation des acteurs internes de la politique handicap

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de formation pour une durée maximale de 3 ans.



K. Les aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique

29) Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique

Le pré audit ou audit rapide permet de savoir si le site est en mesure d'être audité sur un échantillon de pages ou s'il est préférable de prévoir une refonte de celui-ci.

Le montant maximum est de :

- 650 € (site/ application web semi-public)

ou

- 1500 € (site/ application web à usage strictement interne)



30) Audit initial d'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement de l'audit initial d'accessibilité numérique.

L'audit d'accessibilité numérique permet d'évaluer, au regard du RGAA, le niveau d'accessibilité d'un site ou d'une application, à partir d'un échantillon de pages représentatif.

L'audit donne lieu à un rapport. Il relève les non-conformités et émet des recommandations de corrections afin que le niveau constaté puisse s'améliorer.

31) Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement de l'accompagnement à la mise en accessibilité numérique pour répondre aux non-conformités et recommandations relevées lors de l'audit mais également lors de la phase de conception.

32) Audit de validation

Le FIPHFP participe au financement de l'audit de validation.

L'audit de validation permet de faire vérifier la mise en conformité sur les critères non conformes à la suite d'un audit initial.





Les prestations financées par le FIPHFP dans le cadre de la convention de coopération avec l'AGEFIPH

Les prestations d'appui spécifiques (PAS)

La prestation d'appui spécifique permet de mobiliser un prestataire qui va apporter son expertise sur les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'intervention de l'expert peut également être réalisée pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseils.

Les prestations d'appui spécifique sont exclusivement mobilisables par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST)

L'objectif de l'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est d'analyser la situation de travail et d'identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne.

L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP) – Inclupro

Il s'agit d'une prestation qui a pour objectif, dans le cadre d'un parcours de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle de construire et valider un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe lorsque le maintien au poste de travail initial n'est pas possible du fait du handicap.

La prestation spécifique d'orientation professionnelle est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



L'accompagnement COMETE – SSR

Il s'agit de favoriser le retour à l'emploi des personnes handicapées en Services de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR)

L'accompagnement intervient pendant la phase de soins afin de maintenir les personnes présentant des déficiences dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi. dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Il existe 42 équipes Comète France au sein de Centres de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR).

La démarche précoce d'insertion « COMÈTE France » se décompose en plusieurs phases :

- Accueillir la personne pour évaluer sa demande.
- Elaborer le projet professionnel et évaluer sa faisabilité.
- Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi.



Le Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA) comporte 4 prestations :

- Evaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur
- Détermination du projet professionnel et aide à son montage en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais
- Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les employeurs susceptibles de le recruter
- Accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de :
 - Sécuriser le parcours professionnel de la personne
 - Assurer si nécessaire une intermédiation entre elle et son employeur,
 - Proposer des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne, en lien avec les acteurs comme le médecin du travail...

L'accompagnement de la personne et de l'employeur n'a pas de limite dans le temps.

Il est délivré par un référent unique le conseiller en emploi, aussi appelé référents emploi accompagné ou «Job coach».





4) Les conventions avec le FIPHFP

Rappel des employeurs conventionnés en Normandie (FPT)



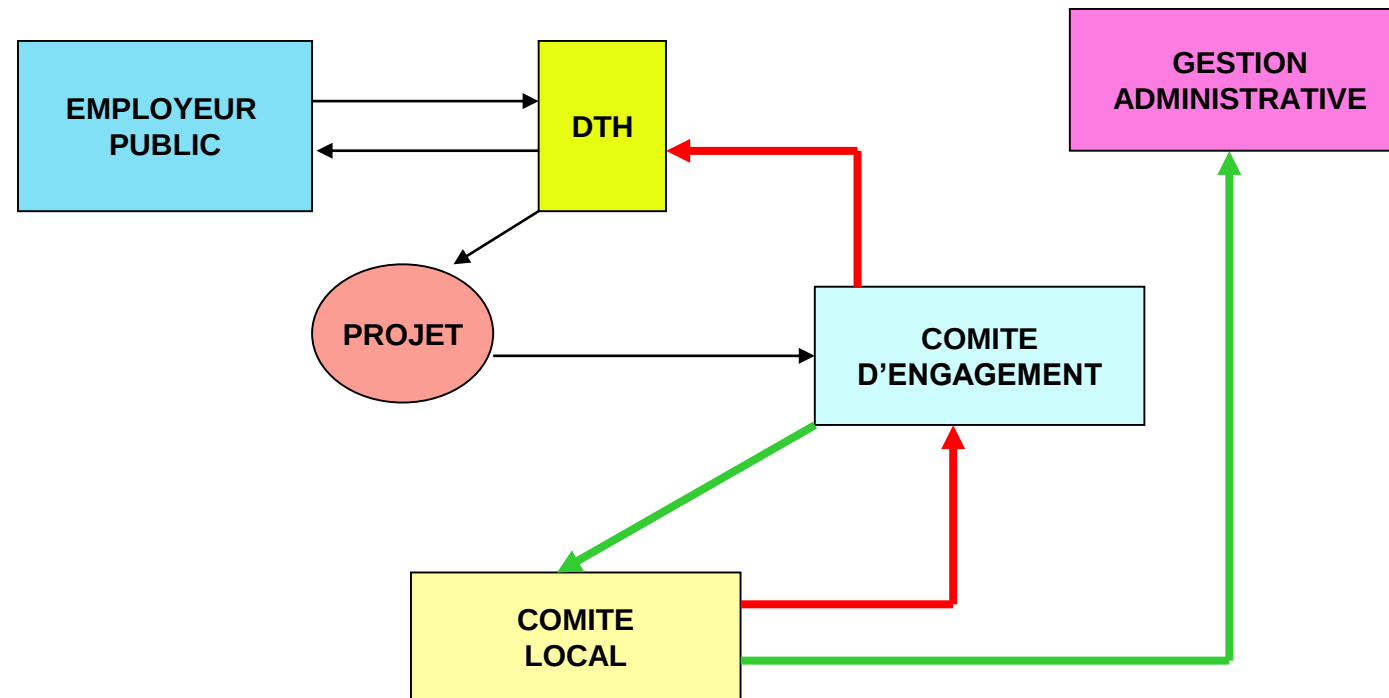
	Employeur
1	Conseil Départemental de la Manche
2	Conseil Départemental du Calvados
3	Conseil Départemental de Seine Maritime
4	Conseil Régional de Normandie
5	Caen La Mer
6	Evreux Portes de Normandie
7	Ville de Rouen
8	Ville du Havre
9	Métropole de Rouen

Rappel des employeurs conventionnés en Normandie (FPH)

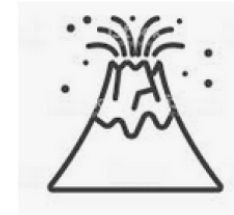


	Employeur
1	CHU Caen
2	CHU Rouen
3	Centre Hospitalier du Havre
4	Centre Hospitalier de Fécamp
5	Etablissement Public de Santé Mental de Caen
6	IDEFHI

Le processus de validation des conventions



Chronique



Chronique d'une réussite...

ou d'un désastre annoncé

Les **directions** sont correctement associées et **impliquées** : une volonté politique enclenchée.

La commande publique et la communication bloquent.

Des acteurs clefs formés sur le sujet du handicap au travail et sur le principe de compensation : DRH, Chargé-e de recrutement, Responsable formation, prévention.

Seul le référent handicap a été formé.

Les **subventions** versées par le FIPHFP sont bien mis à la disposition de la politique handicap.

Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances.

Présence d'un **médecin de prévention/du travail** impliqué

Pas de médecin de prévention/ du travail

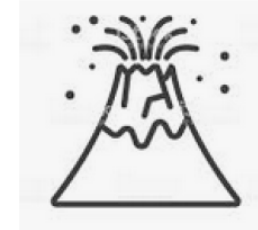
Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi**

Un déséquilibre fort entre les deux axes de la politique handicap...

Le **recrutement** de personnes en situation de handicap est basée sur les **besoins de l'employeur et les compétences des TH.**

Le recrutement est lié aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille

Chronique



Chronique d'une réussite...

Le **temps** que consacre l'employeur à la convention est bien calibré par rapport au nombre d'agents.

Le **réfèrent handicap est formé** sur le handicap au travail et la méthode **projet**.

Le **réfèrent handicap** est directement rattaché au DRH (DGA ressources).

Des **procédures claires, écrites et une comitologie** sont mises en place en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

La **culture handicap se diffuse** dans l'ensemble de la structure.

ou d'un désastre annoncé.

Le réfèrent handicap est en même temps chargé de l'action sociale, des élections professionnelles, de la prévention incendie et de la qualité.

Le réfèrent handicap est n-4 par rapport au DRH et le voit entre deux portes une fois par an... voire il n'y en a pas.

La convention permet simplement de mobiliser plus facilement et en plus grande quantité les aides du FIPHFP.

Elle ne concerne que le réfèrent handicap et le DRH

Chronique



En cas de réussite

Les bénéfices de la convention sont **réels et observables** (rapport temps passé/subvention mobilisée).

Les agents en situation de handicap ont une **perception améliorée de leur employeur**.

La convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités.

L'entre deux...

Démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique

En cas de désastre...

En cas de désastre, les montants mobilisés sont faibles, des acomptes versés doivent le cas échéant être remboursés, la complexité de la politique handicap et des procédures du FIPHFP sont dénoncées → la convention n'est pas renouvelée → retour à l'état antérieur de la convention → risque sur l'image de l'employeur.





5) Le FIPHFP en région Normandie : partenariat Agefiph, PRST, PRITH