

# #2014

- Rapport annuel -



Pour l'égalité des droits et des chances,  
la participation et la citoyenneté  
des personnes handicapées.

Loi du 11 février 2005



---

# **La mission**

**- du FIPHFP -**

---



“Le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique 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.”

**Article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005**



# Entretiens croisés

En 2014, le FIPHFP a été conforté dans ses missions par les pouvoirs publics et doté de nouveaux moyens pour renforcer son action. L'accompagnement des employeurs publics et le développement de l'accessibilité font partie des chantiers prioritaires du Fonds, comme nous l'expliquent le Président du Comité national, André Montané, et le Directeur de l'Établissement public, Jean-Charles Watiez.

## **Quel bilan pouvez-vous dresser à l'issue de la première année de mise en œuvre de la nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG) ?**

**André Montané :** L'adoption le 11 décembre 2013 de la COG 2014-2018 a fixé, en accord avec les pouvoirs publics, une feuille de route ambitieuse pour le FIPHFP. J'ai proposé au Comité national deux orientations fortes : amplifier notre action auprès des employeurs publics et devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes. Cette première année est marquée par le renforcement de nos interventions auprès de l'ensemble des employeurs publics, par la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie territoriale et par les premiers travaux du Conseil scientifique, que j'ai installé le 17 février 2014 et qui vise à donner davantage de sens à notre action.

“ L'essence de notre action, c'est de bâtir une société inclusive, non discriminatoire, tolérante et respectueuse de la dignité, avec le défi de passer du vivre ensemble à exister ensemble. ”

André Montané

**Jean-Charles Watiez :** Le taux d'emploi légal est passé de 4,64 % à 4,90 % entre 2013 et 2014, parallèlement à une hausse des dépenses d'intervention de 161 à 181 millions d'euros. Après 10 ans d'existence et plus de 760 millions d'euros mis à disposition des employeurs, le FIPHFP confirme son utilité au service de la politique publique du handicap. Pour aller plus loin dans ses ambitions, le Fonds se doit d'améliorer sa gestion au quotidien. C'est dans cette optique qu'en 2014 nous avons, d'une part, mis en place le système de management de la qualité, avec l'objectif de la certification ISO 9001 à fin 2015, et, d'autre part, engagé la refonte du système d'information afin que le FIPHFP soit toujours plus performant.

## **Compte tenu des orientations arrêtées par le Comité interministériel du handicap (CIH) le 25 septembre 2013 et par la Conférence nationale du handicap (CNH) le 11 décembre 2014, quelles sont les priorités du FIPHFP pour les prochaines années ?**

**A.M. :** La réunion du CIH fin 2013, qui confie au FIPHFP 10 nouveaux axes d'intervention, a marqué la volonté gouvernementale d'amplifier la politique handicap des employeurs publics. Ces engagements ont été confortés lors de la CNH fin 2014, en nous incitant à approfondir nos travaux sur l'accompagnement, la jeunesse et le handicap psychique. Ces messages forts au plus haut niveau de l'État nous encouragent dans notre volonté d'aller toujours plus loin. Le défi de l'accompagnement me paraît essentiel car il permet, au-delà d'une compensation technique, de placer les personnes en situation de handicap en position de citoyenneté à part entière pour construire la société de demain.

**J.-C.W. :** Le chantier de l'accompagnement est effectivement central. Je citerais également le sujet majeur de l'accessibilité numérique, pour lequel nous avons investi plus de



André Montané  
Président du Comité national



Jean-Charles Watiez  
Directeur de l'Établissement public FIPHFP

5,3 millions d'euros depuis 2013 *via* des expérimentations avec le CNED, le Service d'information du Gouvernement et les Services du Premier ministre afin d'enrichir la norme existante RGAA. L'accessibilité, c'est également celle des lieux de travail pour laquelle nous initions avec quatre préfectures de régions pilotes un plan de mise à niveau des locaux professionnels de l'État en régions. L'emploi des jeunes est aussi une priorité, par le biais du développement de l'apprentissage qui a représenté à lui seul 14 % de nos aides plateformes en 2014 et l'engagement de près de 300 employeurs, dont aujourd'hui de grands ministères comme celui des Finances. À ce dispositif s'ajoute la mise en place d'une aide aux employeurs publics accueillant des jeunes en situation de handicap pour un service civique.

“ La mobilisation de l'ensemble de nos partenaires (...) ainsi que notre action aux côtés des Préfets de région et des Présidents des Comités locaux du FIPHFP nous confortent dans notre conviction que l'ancrage territorial du FIPHFP est et doit rester l'une de ses principales forces. ”

Jean-Charles Watiez

**Le FIPHFP se caractérise par son fort ancrage territorial. Comment continuer à conforter et à affirmer cette présence, compte tenu des réformes territoriales en cours ?**

**A.M. :** En tant que conseiller départemental, je m'attache, avec l'ensemble du Comité national, à décliner sur tout le territoire la politique définie par le Gouvernement. La qualité de l'accompagnement que nous apportons aux personnes en situation de handicap va de pair avec une connaissance fine de nos employeurs sur le terrain. Avec Jean-Charles Watiez, nous avons initié depuis fin 2012 un tour de France caractérisé par des Forums, pour aller à la rencontre des employeurs publics dans chaque région. Nous touchons là à l'essence de notre action : bâtir une société inclusive, non discriminatoire, tolérante et respectueuse de la dignité, avec le défi de passer du *vivre ensemble* à *exister ensemble*.

**J.-C.W. :** Dans la nouvelle COG, nous avons d'une certaine façon anticipé la réforme territoriale, dans la mesure où nous avons décidé avec nos tutelles et la Caisse des Dépôts d'augmenter le nombre de Délégués interrégionaux handicap (DIH), qui passeront progressivement de 9 à 14, en vue de mieux répondre aux besoins des employeurs publics dans chaque région. Cette dynamique a commencé par l'Outre-mer, avec en 2014 la nomination de deux DIH à temps complet, l'une pour les Antilles-Guyane et la seconde pour La Réunion. Cette année a également marqué le déploiement des Pactes territoriaux, outils d'animation, de mise en réseau et de partenariat inter et intra fonctions publiques, présents aujourd'hui dans chaque région. La mobilisation de l'ensemble de nos partenaires, employeurs publics, associations, structures d'insertion, acteurs du recrutement et de la formation, ainsi que notre action aux côtés des Préfets de région et des Présidents des Comités locaux du FIPHFP, nous confortent dans notre conviction que l'ancrage territorial du FIPHFP est et doit rester l'une de ses principales forces.

# #2014 Sommaire

## → Des moyens pour dynamiser la politique handicap

<b>Missions et fonctionnement du FIPHFP.....</b>	<b>14</b>
<b>Le Comité national, clé de voûte de la gouvernance ...</b>	<b>15</b>
Liste des membres du Comité national.....	16
<b>Les Comités locaux : des relais pour la politique du Fonds en régions.....</b>	<b>17</b>
Calendrier des réunions des Comités locaux.....	17
<b>Un nouvel élan pour la politique handicap.....</b>	<b>18</b>
À la fin de l'année 2014, le FIPHFP a déjà mis en œuvre plus de la moitié des orientations du CIH.....	18
Une action largement soutenue par les pouvoirs publics.....	19
<b>Relever le défi de l'égalité, améliorer l'efficacité du Fonds.....</b>	<b>20</b>
La qualité de la gestion, objectif prioritaire.....	21
Un SI rénové pour amplifier les interventions du Fonds.....	22
<b>Une gestion Caisse des Dépôts.....</b>	<b>23</b>
Un rôle d'appui, d'instruction et d'information.....	23
Des forces d'animation au contact direct des territoires.....	24
Témoignage de Pierre-René Lemas, Directeur général de la Caisse des Dépôts.....	25
<b>Un Conseil scientifique pour donner du sens à l'action du FIPHFP.....</b>	<b>26</b>
Des premières études en cours de publication.....	26
Témoignage de Didier Fontana, Administrateur du Conseil scientifique du FIPHFP.....	27

## → 181 millions d'euros de financement au service de la politique de l'emploi

<b>L'engagement en actions.....</b>	<b>30</b>
<b>Chiffres-clés 2014.....</b>	<b>31</b>
<b>Le taux d'emploi progresse à un rythme soutenu.....</b>	<b>32</b>
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	32
<b>Les dépenses d'intervention continuent de croître... 33</b>	
Aides : la tendance à la hausse se poursuit.....	34
Témoignage d'Alain Rochon, Président de l'APF.....	35
Le financement des conventions s'amplifie.....	36
Témoignage de Valérie Métrich-Hecquet, Secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.....	39
L'effort se poursuit pour améliorer l'accessibilité des locaux.....	40
Des avancées concrètes en faveur de l'accessibilité numérique.....	41
<b>L'orientation à la baisse des contributions se confirme.....</b>	<b>42</b>
Les déclarations, instruments de calcul des contributions.....	42
Les produits exceptionnels continuent de baisser... 43	
Conformité des déclarations : un contrôle renforcé.....	43
<b>Une dynamique partenariale pour promouvoir les politiques handicap.....</b>	<b>44</b>
Le lien avec le monde hospitalier se consolide.....	44
Des moyens renforcés au service de l'emploi.....	46
Témoignage d'Emmanuelle Wargon, DGEFP.....	47
Signature d'une convention avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.....	48
S'engager pour le maintien dans l'emploi et pour la formation.....	49
Des Pactes territoriaux pour mobiliser les trois fonctions publiques.....	50
Témoignage de Jean-François Carencio, Préfet de la région Île-de-France.....	51

→ La mission du FIPHFP **P. 2**

→ Entretiens croisés **P. 4**

→ Panorama **P. 8**

→ Annexes **P. 74**

→ Glossaire **P. 122**

## → Un engagement au service de l'emploi et de la jeunesse

Une nouvelle place pour le FIPHFP.....	54
Chiffres-clés 2014 .....	55
Être un accélérateur de l'accès à l'emploi.....	56
Témoignage de Martine Carrillon-Couvreur, Députée de la Nièvre, Vice-présidente de la Commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale, Présidente du CNCPH.....	
Garantir un maintien dans l'emploi pérenne .....	58
Faire de la formation l'enjeu prioritaire de la professionnalisation.....	59
Former et aussi sensibiliser les collectifs de travail.....	
La jeunesse au cœur des enjeux.....	60
Témoignage de Laurent Berger, Secrétaire général de la CFDT .....	
Un dispositif renforcé en faveur de l'apprentissage ...	62

## → Changer les regards et les comportements

Une action partenariale avec les acteurs de terrain ..	66
Des partenariats efficaces au service du handicap...	67
Comète France : un appui pour se projeter dans une vie nouvelle.....	
Centres de gestion : un lien entre le Fonds et les employeurs territoriaux.....	67
À la pointe de l'innovation dans l'accompagnement des personnes .....	68
Témoignage d'Alain Lefèvre, Maire de Martigny-sur-l'Ante .....	
Au contact du secteur protégé et adapté pour sécuriser les parcours.....	70
Communiquer pour mobiliser et faire changer les regards .....	71
Un nouveau site web accessible.....	
Semaine pour l'emploi : le FIPHFP conforte son ancrage territorial .....	71
Le FIPHFP honoré dans le cadre des Victoires des Acteurs publics .....	72
L'échange d'expériences et de bonnes pratiques au cœur des Forums.....	73
Un événement national pour célébrer les 10 ans de la loi du 11 février 2005 .....	



## Le FIPHFP récompensé aux Victoires des Acteurs publics

Claude Bartolone, Président de l'Assemblée nationale, a accueilli la remise des Victoires des Acteurs publics le 4 décembre 2014. À cette occasion, Marylise Lebranchu, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique, a décerné à André Montané, Président du Comité national du FIPHFP, le prix "Victoire du service - fonction publique de l'État".

Ces prix récompensent les meilleures initiatives en matière de modernisation de l'action publique. Ils honorent ceux qui, dans les trois fonctions publiques, de l'État, territoriale et hospitalière, œuvrent au quotidien pour assurer la qualité et l'exemplarité du service public.



## La feuille de route 2014-2018

La nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG), signée le 28 mars 2014 entre l'État, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts, fixe les deux axes stratégiques du Fonds pour les quatre années à venir :

- relever le défi de l'égalité en amplifiant les voies d'accès à l'emploi et à l'accessibilité des personnes en situation de handicap ;
- améliorer l'efficacité du FIPHFP pour qu'il devienne une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes pour la mise en œuvre de la politique publique du handicap.



## ➔ Les Pactes territoriaux au service des 3 fonctions publiques

Le Comité national du FIPHFP a décidé d'installer dans chaque région, sous la forme d'un Pacte territorial, un outil de collecte et d'échange de pratiques entre les trois fonctions publiques. Mis en place début 2014, aujourd'hui étendus à toutes les régions, ces Pactes territoriaux facilitent la coordination des employeurs publics et de leurs actions en faveur de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

The screenshot displays the homepage of the FIPHFP website. At the top left is the logo with the text "Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique relève le défi de l'égalité professionnelle et de l'accessibilité". A search bar is located at the top right. Below the header is a navigation menu with categories: LE FIPHFP, AU SERVICE DES EMPLOYEURS, AU SERVICE DES PERSONNES, OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS, and PARTENAIRES. The main content area is divided into several sections: "Changer le regard" featuring a testimonial from Martine Rahal; "Agenda" listing events like "Rencontre emploi handicap Lyon" and "Forum régional du FIPHFP en Champagne"; "Actualités du FIPHFP" with news items from May 2015; and a "Newsletter" sign-up box. A vertical sidebar on the right contains links for "AIDES DU FIPHFP", "SERVICES EN LIGNE", "TÉMOIGNAGES", "ANNUAIRE", "ESPACE PRESSE", "MÉDIATHÈQUE", and "ESPACE JURIDIQUE". At the bottom, there are logos for AccessWeb, RGAA, Kalip, and Caisse des Dépôts.

## Exemplarité et accessibilité numérique

Lancé en septembre 2014, le nouveau site internet [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) a pour objectif majeur l'accessibilité numérique pour tous. Il s'agit du tout premier site internet français à bénéficier du label "Accessiweb Or" dans sa nouvelle définition.

Nouveau design, réorganisation des rubriques, amélioration des moteurs de recherche, navigation intuitive, le site internet du FIPHFP répond aux exigences d'ergonomie numérique pour les personnes en situation de handicap. L'exemplarité de ce site traduit l'engagement et la détermination du Fonds en faveur de l'accessibilité numérique qu'il souhaite développer dans l'ensemble de la Fonction publique.



## Cap sur l'Outre-mer

L'année 2014 aura été pour le FIPHFP celle des régions et départements d'Outre-mer. Pour la première fois depuis la création du Fonds, des Forums ont été organisés le 1<sup>er</sup> avril à Cayenne (Guyane), le 3 avril à Fort-de-France (Martinique), et le 4 avril à Baie-Mahault (Guadeloupe). Réunissant plus de 250 personnes, ces Forums ultramarins ont été des moments d'échanges riches et constructifs entre employeurs, experts et personnes en situation de handicap.

Autre fait marquant pour les DROM (Départements et régions d'Outre-mer) en 2014 : la nomination de deux Déléguées interrégionales handicap (DIH) à temps complet, l'une pour les Antilles et la Guyane, la seconde pour La Réunion.



## La Conférence nationale du handicap soutient l'action engagée par le FIPHFP

La Conférence nationale du handicap (CNH) qui s'est tenue le 11 décembre 2014, a encouragé le FIPHFP à creuser les sentiers de l'accompagnement dans l'emploi, de la jeunesse et du handicap psychique. De plus, dès 2016, le Conseil d'État, la Cour des comptes et les autorités administratives indépendantes devraient être soumis à l'obligation d'emploi au même titre que tous les employeurs publics.



## Une nouvelle convention avec le ministère de l'Agriculture

Le 21 novembre 2014, Jean-Charles Watiez, Directeur de l'Établissement public FIPHP a signé avec Valérie Métrich-Hecquet, Secrétaire générale du ministère de l'Agriculture, une nouvelle convention de partenariat pour un montant de 1,6 million d'euros. Cette convention devrait permettre au ministère de l'Agriculture de recruter 93 personnes en situation de handicap afin d'atteindre un taux d'emploi légal de 4,70 % à l'issue de la convention.

## → Partenariat avec la Fédération Hospitalière de France (FHF)

Signé le 18 novembre 2014, ce nouveau partenariat d'un montant approchant le million d'euros, vise à renforcer l'action du FIPHP dans l'ensemble du monde hospitalier et à favoriser une politique handicap durable, en particulier à destination des petites structures. Le Fonds s'appuie dans cette optique sur la force du réseau FHF en régions, à l'instar des Centres de gestion pour la fonction publique territoriale.



## Les conventions nationales emblématiques

- Fédération Hospitalière de France (FHF)
- Conseil général des Yvelines (78)
- Château de Versailles
- INJS (Institut National des Jeunes Sourds)
- Ministère de la Défense
- Ministère de l'Agriculture



## Des moyens pour dynamiser la politique handicap

**Stratégie refondée, ressources optimisées : 2014 a été le premier exercice entier consacré à la mise en œuvre des orientations fixées par le Comité interministériel du handicap (CIH), du 25 septembre 2013, et par la nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2014-2018. En l'espace de quelques mois, le FIPHFP a posé des jalons importants pour relever le défi de l'égalité et améliorer son efficacité.**





Le handicap, tremplin pour changer  
et évoluer dans sa vie.



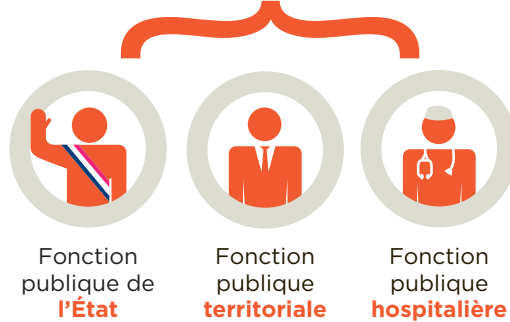


# Missions et fonctionnement du FIPHFP

## 2006

Date de la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées, et du décret n°2006-501 du 3 mai 2006.

Le FIPHFP met ses moyens et financements au service des employeurs publics



## 4 missions

- Recrutement
- Maintien dans l'emploi
- Formation
- Accessibilité

## Gouvernance



### 1 Comité national

= 20 membres pour définir la politique nationale du Fonds



### 26 Comités locaux

× 20 membres chacun pour promouvoir, décliner et ajuster la politique nationale au plan régional

4 membres représentant la fonction publique de l'État ; 3 élus locaux représentant les employeurs de la fonction publique territoriale ; 1 membre représentant les employeurs de la fonction publique hospitalière ; 8 membres représentant les personnels, proposés par les organisations syndicales représentatives au plan national ; 4 membres représentant les associations ou organismes regroupant des personnes en situation de handicap, proposés par le Conseil national consultatif des personnes handicapées.

1 Président du Comité local, le Préfet ou son représentant ; 3 Directeurs de services régionaux de l'État ou leurs représentants ; 3 élus locaux représentant les employeurs de la fonction publique territoriale ; 1 membre représentant les employeurs de la fonction publique hospitalière ; 8 membres représentant les personnels ; 4 membres représentant les employeurs de la fonction publique territoriale.

Nommés par arrêté conjoint des Ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, des personnes handicapées et du budget, pour une durée de 3 ans.

Nommés par arrêté du Préfet de région pour une durée de 3 ans.

## L'Établissement public national

1 Directeur, nommé par les Ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, des personnes handicapées et du budget, qui s'appuie sur un Directeur Adjoint et un agent comptable.



1 équipe composée d'un Secrétaire général, d'une Déléguée aux employeurs publics nationaux et d'une chargée de mission pour la recherche et l'innovation.

## Gestionnaire du FIPHFP

1 service de la Direction des retraites et de la solidarité met en œuvre la gestion du FIPHFP.



10 Délégués interrégionaux (DIH) implantés dans les directions régionales de la Caisse des Dépôts représentent le FIPHFP en régions.



# Le Comité national, clé de voûte de la gouvernance

Le Comité national est l'instance de gouvernance du FIPHFP. Sur la base des travaux préparés par les commissions en charge des finances, des aides, des partenariats et de la communication, il définit la politique nationale du Fonds.

Depuis le 19 avril 2013, la présidence du Comité national est assurée par André Montané, conseiller départemental de l'Ariège, Président de la MDPESH (Maison départementale des personnes en situation de handicap) de l'Ariège et membre du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH). Agnès Duguet, représentante de la Fédération syndicale unitaire (FSU), occupe pour sa part la fonction de Vice-présidente.



## Conforter l'action et le rayonnement du Fonds

Lors de ses quatre séances plénières, le Comité national du FIPHFP a validé en 2014 plusieurs dispositions structurantes :

- la convention relative au financement d'actions menées par Pôle emploi à destination des personnes en situation de handicap ;
- le renouvellement de conventions entre le FIPHFP et différents ministères (ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie), avec l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) ou encore l'INJS (Institut National des Jeunes Sourds) ;
- la modification du catalogue des aides du Fonds pour prendre en charge et favoriser le recours des employeurs publics aux prestations de services réalisées en milieu protégé ;
- le partenariat entre le Fonds et la FHF (Fédération Hospitalière de France) ;
- les avenants aux conventions du Fonds avec l'Agefiph, d'une part, l'ANFH (Association nationale pour la formation du personnel hospitalier) d'autre part.

“ Qu'est-ce que la compensation ? C'est le droit de toute personne différente, dans le domaine du handicap, de pouvoir vivre, de pouvoir militer, de pouvoir être active et de pouvoir être un citoyen à part entière dans la société dans laquelle elle vit. Ne pas être un assisté, mais être quelqu'un d'actif. ”

**André Montané,**  
**Président du Comité national**

# Liste des membres du Comité national

Par arrêté de la Ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, du Ministre de l'Intérieur, de la Ministre des Affaires sociales et de la Santé, de la Ministre déléguée auprès de la Ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, et du Ministre de l'Économie et des Finances, en date du 28 mars 2013, sont nommés membres du Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique :

## Au titre des représentants de la fonction publique de l'État

### En qualité de membres titulaires :

- Claudie BUISSON, contrôleur générale économique et financier ;
- Marie BATTESTINI, Sous-directrice de la gestion du personnel civil au service des Ressources humaines civiles à la direction des Ressources humaines du ministère de la Défense ;
- Grégoire JOURDAN, Adjoint au Sous-directeur du développement professionnel et des relations sociales du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt ;
- Christophe CASTELL, Sous-directeur des politiques de Ressources humaines et des relations sociales au secrétariat général du ministère de la Culture et de la Communication.

### En qualité de membres suppléants :

- Isabelle PALUD-GOUESCLOU, Adjointe à la Sous-directrice des politiques sociales, de la prévention et des pensions du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie ;
- Florencia FERRARI, Sous-directrice de la politique des Ressources humaines à la direction des Ressources humaines du ministère des Affaires étrangères ;
- Marie-Françoise LEMAITRE, Sous-directrice des Ressources humaines à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ;
- Catherine DE GROOF, Cheffe de la mission à l'intégration des personnels handicapés du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale.

## Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique territoriale

### En qualité de membres titulaires :

- Maïté ERRECART, représentante de la fonction publique territoriale ;
- Catherine DESPRES, Adjointe au Maire de Choisy-le-Roi ;
- André MONTANÉ, conseiller départemental de l'Ariège.

### En qualité de membres suppléants :

- Muriel GIBERT, représentante de la fonction publique territoriale ;
- Anne-Marie MARIETTE, représentante de la fonction publique territoriale ;
- Elie ABOUD, Adjoint au Maire de Béziers.

## Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique hospitalière

### En qualité de membres titulaires :

- Marie HOUSSEL, Adjointe au responsable du pôle Ressources humaines hospitalières de la Fédération Hospitalière de France.

### En qualité de membres suppléants :

- Dominique PERRIOT, Directeur général de l'institut Le Val Mandé.

## Au titre des représentants des personnels

### En qualité de membres titulaires :

- Annick PRADERES (CFDT) ;
- Christophe GODARD (CGT) ;
- Yvonnick LAVOLEE (FO) ;
- Agnès DUGUET (FSU) ;
- Bruno KOUBI (UNSA) ;
- Christophe ROTH (CFE-CGC) ;
- Bruno BESANCON (CFTC) ;
- Patrick GESTIN (Solidaires).

### En qualité de membres suppléants :

- Dominique ROSENBLATT (CFDT) ;
- Bruno PICARD (CGT) ;
- Emmanuelle GIRARD (FO) ;
- Monique DAUNE (FSU) ;
- Marie-Claire FERBUS (UNSA) ;
- Béatrice TOMASI (CFE-CGC) ;
- Christian LEMBEYE (CFTC) ;
- Asma GARA-FELIU (Solidaires).

## Au titre des représentants des associations ou organismes regroupant des personnes handicapées

### En qualité de membres titulaires :

- Jacques ZEITOUN, représentant de l'Association des paralysés de France (APF) ;
- Bruno GENDRON, représentant de la Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes (CFPSAA) ;
- Florian GUZDEK, représentant de l'Association des accidentés de la vie (FNATH) ;
- Monique ESCUDIE, représentante de l'Union nationale des amis et familles de personnes handicapées psychiques (UNAFAM).

### En qualité de membres suppléants :

- Jean-Louis GARCIA, représentant de l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) ;
- Michèle BARON, représentante de la Fédération française des associations d'infirmités motrices cérébrales (FFAIMC) ;
- Benoît TESSE, représentant de l'Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (UNAPEI) ;
- Françoise QUERUEL, représentante de l'Union nationale pour l'insertion sociale du déficient auditif (UNISDA).





# Les Comités locaux : des relais pour la politique du Fonds en régions

Les 26 Comités locaux ont pour mission de promouvoir, décliner et adapter la politique définie par le Comité national au plan régional. Ils se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de leur Président (le Préfet de région ou son représentant).

## Leurs délibérations portent notamment sur :

- la définition des priorités au niveau régional ;
- les décisions concernant le financement des projets soumis à examen ;
- l'utilisation des crédits alloués par le Comité national ;
- le rapport annuel régional.

## Calendrier des réunions des Comités locaux

Régions	1 <sup>er</sup> semestre	2 <sup>e</sup> semestre
Alsace	13 mars	16 octobre
Aquitaine	27 mars - 25 juin	2 octobre - 20 novembre
Auvergne	20 mars - 25 juin	25 septembre
Bourgogne	25 mars - 27 mai	25 novembre
Bretagne	28 février - 23 avril	9 décembre
Centre	23 janvier - 25 avril	-
Champagne-Ardenne	24 mars	1 <sup>er</sup> décembre
Corse	-	-
Franche-Comté	17 mars	28 novembre
Île-de-France	22 mai - 27 juin	31 octobre - 28 novembre
Languedoc-Roussillon	27 mars - 19 juin	27 novembre
Limousin	30 janvier	25 septembre - 1 <sup>er</sup> décembre
Lorraine	10 juin	14 octobre
Midi-Pyrénées	15 avril	1 <sup>er</sup> juillet - 5 novembre - 11 décembre
Nord-Pas de Calais	27 mars	17 octobre - 12 décembre
Basse-Normandie	19 juin	25 novembre
Haute-Normandie	13 mars	8 décembre
Pays de la Loire	30 avril - 24 juin	25 novembre
PACA	25 juin	9 octobre
Picardie	27 juin	16 octobre
Poitou-Charentes	20 mars	30 septembre - 2 décembre
Rhône-Alpes	27 mars - 20 mai	27 novembre
Guyane	17 avril	-
Guadeloupe	14 avril	-
La Réunion	-	1 <sup>er</sup> décembre
Martinique	15 avril	-



# Un nouvel élan pour la politique handicap

Réuni pour la première fois depuis sa création en 2009, le Comité interministériel du handicap (CIH) a rassemblé, le 25 septembre 2013, l'ensemble du Gouvernement autour du Premier ministre pour donner une impulsion nouvelle à la politique publique du handicap et relever le défi de l'égalité. En conséquence, le CIH a prévu des actions fortes, notamment en faveur de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap, et a conforté le FIPHFP dans son rôle d'accompagnant des employeurs publics en lui confiant 10 nouvelles missions.

## À la fin de l'année 2014, le FIPHFP a déjà mis en œuvre plus de la moitié des orientations du CIH :

- la poursuite des programmes exceptionnels d'**accessibilité des locaux** et d'**accessibilité numérique** ainsi que le **financement d'appels à projets innovants** en matière d'accessibilité numérique pour les années 2015 et 2016. Le financement de l'accessibilité numérique a mobilisé, depuis son lancement par les pouvoirs publics en 2011, près de 5,4 millions d'euros ;
- la mobilisation des financements du FIPHFP (aides techniques et humaines figurant dans le catalogue des aides) pour permettre aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap et qui souhaitent effectuer un **service civique** chez un employeur public, de bénéficier d'une première étape d'engagement et d'acquisition de compétences dans leur parcours d'inclusion socioprofessionnelle ;
- la contribution financière du FIPHFP à la généralisation du **processus d'évaluation de l'employabilité des personnes les plus éloignées de l'emploi**, dispositif expérimental mis en œuvre dans 10 MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées) en 2010 et 2011, et étendu progressivement à 30 puis 60 MDPH ;
- la mise en place d'une **convention de partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, pour la période 2014-2015, visant à améliorer l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap ;
- la participation du FIPHFP à la mission confiée par le Premier ministre à Annie Le Houérou, Députée des Côtes-d'Armor, au sujet de l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées tout au long de leur parcours professionnel ; ceci a donné lieu à l'une des **deux premières études publiées par le Conseil scientifique** du FIPHFP.

Cette année, le FIPHFP a renforcé les incitations financières pour amplifier l'apprentissage des jeunes dans la Fonction publique. Désormais, le Fonds prend en charge le versement d'une indemnité à hauteur de 80 % du reste à charge du coût salarial annuel si le contrat est confirmé à l'issue des deux premiers mois, en lieu et place de l'ancienne indemnité forfaitaire qui était d'environ 4 000 euros.



## → Une action largement soutenue par les pouvoirs publics

Le Comité interministériel du handicap (CIH), réuni le 25 septembre 2013, a confié au Fonds 10 nouveaux axes d'intervention qui sont déclinés dans son plan stratégique 2014-2018. Par ailleurs, la **Conférence nationale du handicap (CNH), du 11 décembre 2014, a encouragé le FIPHFP à creuser les sentiers de l'accompagnement dans l'emploi, de la jeunesse et du handicap psychique.**

Parmi les orientations définies par la CNH, quatre mesures concernent directement le FIPHFP :

- un plan de mobilisation pour l'**apprentissage**, y compris dans la Fonction publique, devra bénéficier aux personnes en situation de handicap ;
- l'accompagnement vers l'emploi devra prendre en compte le **handicap psychique** : ce sujet fait déjà l'objet de réflexions menées par le Conseil scientifique du FIPHFP ;
- le **service civique** sera facilité et étendu jusqu'à l'âge de 30 ans pour les personnes en situation de handicap ;
- dès 2016, le **Conseil d'État, la Cour des comptes et les autorités administratives indépendantes** devraient être soumis à l'obligation d'emploi au même titre que tous les employeurs publics.



## L'Établissement public, principal rouage opérationnel

Le décret du 3 mai 2006 confie au Directeur de l'Établissement public FIPHFP le soin de :

- préparer et mettre en œuvre les délibérations du Comité national ;
- représenter l'Établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;
- préparer et exécuter le budget du Fonds ;
- prescrire l'exécution des dépenses et des recettes ;
- élaborer le projet de règlement intérieur du Comité national et des Comités locaux ;
- signer les contrats, conventions et marchés du Fonds et en contrôler l'exécution ;
- conclure les transactions après accord du Comité national.

Dans l'exercice de ses attributions, le Directeur de l'Établissement public FIPHFP est assisté d'un Directeur Adjoint, d'un agent comptable, d'une Secrétaire générale, d'une Déléguée aux employeurs publics nationaux et d'une chargée de mission pour la recherche et l'innovation.



# Relever le défi de l'égalité, améliorer l'efficacité du Fonds

La nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG), signée le 28 mars 2014, précise les relations entre l'État, le FIPHFP et la Caisse des Dépôts pour les années 2014-2018. Véritable feuille de route, la COG fixe deux grandes orientations stratégiques, déclinées en 10 objectifs opérationnels, reflet des 10 orientations confiées au Fonds par le CIH.

## Deux orientations stratégiques

- **amplifier les voies d'accès à l'emploi et à l'accessibilité** des personnes en situation de handicap ;
- devenir une **référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes** dans la mise en œuvre de la politique publique du handicap.

## Dix objectifs opérationnels

- mettre en œuvre les **orientations du CIH** du 25 septembre 2013 ;
- poursuivre le développement des **interventions** en matière de recrutement, maintien dans l'emploi, formation et accessibilité ;
- **sensibiliser** les employeurs publics à l'action et à l'offre du FIPHFP ;
- approfondir la **connaissance des bénéficiaires** des financements ;
- accompagner les employeurs publics dans l'exécution de leur **partenariat** avec le FIPHFP ;
- s'assurer de la **qualité** et de l'**efficacité** des interventions du FIPHFP ;
- se doter d'un **système d'information (SI) rénové** ;
- **fiabiliser** et harmoniser les modalités d'application de l'obligation d'emploi ;
- **refondre l'offre** de financements pour tenir compte des innovations technologiques et des progrès de la connaissance des handicaps ;
- devenir une **référence** en matière d'innovation, de conseil et de contribution aux politiques publiques du handicap.

## Deux chantiers mis en œuvre en 2014

En 2014, les équipes du FIPHFP se sont mobilisées autour de deux grands objectifs fixés par la COG : d'une part, le lancement d'une démarche de qualité de service visant la certification ISO 9001, et d'autre part, la refonte du système d'information de l'Établissement public.



“ Les équipes, et notamment celles de la Caisse des Dépôts, sont mobilisées quotidiennement. Cela pour que le FIPHFP puisse être innovant dans l'accompagnement des employeurs publics, efficace dans la compensation des situations de handicap et exemplaire dans la gestion des fonds publics. ”

**Jean-Charles Watiez,**  
Directeur de l'Établissement  
public FIPHFP

## La qualité de la gestion, objectif prioritaire

Dès 2012, Jean-Charles Watiez, Directeur de l'Établissement public FIPHFP, a engagé le Fonds dans une nouvelle ambition : mettre en œuvre une démarche qualité orientée clients, visant l'amélioration continue de ses services de gestion. Inscrite désormais parmi les objectifs stratégiques de la COG 2014-2018, la finalité de cette démarche est d'obtenir la certification ISO 9001 à fin 2015.

### Une cartographie de tous les processus

La démarche engagée porte sur l'ensemble des processus de gestion mis en œuvre pour créer, maintenir et développer les services répondant aux attentes des clients et partenaires, que ce soit en matière de recouvrement des contributions ou de gestion des différents dispositifs de financement (aides ponctuelles, conventions employeurs, programme d'accessibilité, Pactes territoriaux et partenariats).

Au cours de l'année 2014, le FIPHFP a travaillé à la mise en place de la démarche et a élaboré la documentation nécessaire au fonctionnement du système de management de la qualité (SMQ), en s'appuyant sur la cartographie des processus établie pour la refonte du système d'information.

### Des premiers plans d'actions menés à bien

Sur cette base, le SMQ a commencé à fonctionner au début du deuxième semestre 2014 avec le lancement des premières revues de processus. Entre juillet et novembre, ces revues ont permis de définir des plans d'actions et d'identifier les premières non-conformités. Certains plans d'actions ont pu ainsi rapidement aboutir et ont permis d'améliorer le fonctionnement et la qualité de service.

La mise en œuvre de la démarche qualité engage l'Établissement public FIPHFP et le gestionnaire administratif Caisse des Dépôts, qui mobilise à cette fin et au quotidien les équipes de la Direction des retraites et de la solidarité (DRS) ainsi que celles de la Direction du Réseau et des Territoires (DRT).

### Cap sur l'audit de certification

Une revue qualité s'est tenue le 29 octobre 2014, en présence du Directeur de l'Établissement public FIPHFP, pour faire le point sur le fonctionnement du SMQ. La première revue annuelle de direction a, quant à elle, été programmée au premier trimestre 2015. Un audit à blanc et l'audit de certification sont programmés dans le courant du troisième trimestre 2015.

## La démarche qualité étape par étape

### Octobre 2012

Dès sa prise de fonction, Jean-Charles Watiez, Directeur de l'Établissement public FIPHFP, exprime le souhait de fédérer l'ensemble des parties prenantes du FIPHFP autour d'une ambition collective : la satisfaction clients.

### Premier semestre 2013

Le FIPHFP lance un marché public d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'accompagner dans la mise en place de sa démarche qualité.

### Novembre 2013

Le marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage est attribué.

### 28 mars 2014

L'État, l'Établissement public et la Caisse des Dépôts signent la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2014-2018 qui doit être "l'occasion de franchir une étape en matière de qualité de service en s'inscrivant dans une démarche qualité orientée clients et en visant la certification ISO 9001 v. 2008."

### 23 avril 2014

Le Directeur de l'Établissement public FIPHFP s'engage à assurer l'évolution permanente du système de management de la qualité, selon les principes de la norme ISO 9001.

### Avril à juin 2014

Mise en place du système de management de la qualité (SMQ).

### Juillet 2014

Tenue des premières revues de processus et de qualité qui marquent la mise en service opérationnelle du SMQ.



## Un SI rénové pour amplifier les interventions du Fonds

Pour permettre au FIPHFP de devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes, la Convention d'objectifs et de gestion (COG) a établi la nécessité de mettre en place un nouveau système d'information (SI).

Ce dernier devra notamment :

- contribuer à la **sécurisation des ressources** et à l'amplification des interventions en automatisant et en dématérialisant les processus de gestion ;
- être suffisamment performant pour couvrir l'**intégralité des besoins fonctionnels** tout en étant évolutif et ergonomique pour les utilisateurs ;
- renforcer la **connaissance des bénéficiaires** des financements du Fonds ainsi que l'**accompagnement des employeurs publics** dans la définition de leur politique du handicap ;
- contribuer à un **pilotage plus efficace** du FIPHFP.

### Études et avant-projet

Année 1 de la refonte du SI, 2014 a été consacrée à la réalisation des travaux suivants :

- la **revue des processus métiers** existants et la **définition des processus cibles**, en vue de préciser les fonctions et les circuits de traitement et de validation attendus dans l'outil de gestion ;
- la réalisation d'une **étude de marché** visant à s'assurer que des solutions progiciels du marché permettraient de répondre aux besoins du FIPHFP ;
- la définition d'une **architecture fonctionnelle** cible pour identifier l'outillage des différentes fonctionnalités ;
- la rédaction du **cahier des clauses techniques** particulières pour l'appel d'offres ;
- la **préparation des dossiers** pour les instances de décision informatique internes à la Caisse des Dépôts ;
- la **réalisation de l'étude d'impact** du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique sur le SI du FIPHFP ;
- la prise en charge des **aspects informatique et libertés** (autorisation des traitements informatiques par la CNIL) liés à la refonte du SI.

Ces étapes indispensables d'études et d'avant-projet ayant été réalisées en 2014, l'année 2015 sera consacrée à la publication de l'appel d'offres puis, une fois l'outil de gestion retenu, à son intégration dans le SI du FIPHFP.

# → Une gestion Caisse des Dépôts

Par décret du 3 mai 2006, l'État a confié à la Caisse des Dépôts la gestion administrative du FIPHFP. La gestion de ce mandat est exercée conjointement par la Direction des retraites et de la solidarité (DRS) et la Direction du Réseau et des Territoires (DRT).

## Un rôle d'appui, d'instruction et d'information

### La DRS a pour mission :

- d'assister l'Établissement public dans la **gouvernance** du Fonds ;
- d'assurer le **recueil des déclarations et contributions** des employeurs ;
- **d'informer les clients** du FIPHFP ;
- d'instruire les **demandes d'aides** et de gérer le **programme d'accessibilité** ;
- d'instruire et d'assurer le suivi des **conventions** avec les employeurs ;
- d'apporter un **appui au pilotage du Fonds** sur les fonctions juridiques et budgétaires ;
- d'assurer l'**assistance à maîtrise d'ouvrage** des applications informatiques utilisées pour la gestion du FIPHFP et de veiller à l'amélioration des outils proposés aux employeurs ;
- de mettre en œuvre le **plan de communication** du FIPHFP.

## Adapter les moyens à la croissance de l'activité

La Convention d'objectifs et de gestion (COG) décline des objectifs renforcés pour le FIPHFP. Pour se donner toutes les chances de les réaliser et de franchir un cap en termes de qualité de gestion, la DRS a consolidé ses fonctions de pilotage (qualité, statistique) et s'est dotée de cinq ETP (équivalents temps plein).



“ La Fonction publique doit être exemplaire sur la question du handicap. Il faut que les choses avancent. Il faut que notre société s'ouvre plus aux différences et nous sommes aux côtés des employeurs publics pour y parvenir. ”

**Richard Curnier,**  
**Directeur régional Antilles-Guyane**  
**de la Caisse des Dépôts (Cayenne)**

## ➔ Des forces d'animation au contact direct des territoires

Au sein de la Caisse des Dépôts, la Direction du Réseau et des Territoires (DRT) a pour responsabilité :

- **de promouvoir le Fonds** et ses modes d'intervention auprès des employeurs publics locaux (fonctions publiques territoriale et hospitalière) ;
- d'accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre d'un **plan d'action emploi-handicap** avec l'appui financier du Fonds dans un cadre contractuel ;
- **d'animer les Comités locaux** (instances régionales du Fonds) présidés par les Préfets de régions.



### Le réseau monte en puissance

La Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2014-2018 dote le FIPHFP de moyens renforcés pour accompagner les nouvelles priorités du Fonds. Le réseau des DIH (Délégués interrégionaux handicap) va se développer afin d'offrir au FIPHFP un ancrage territorial plus affirmé et de faire face aux nouvelles priorités du Gouvernement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les DIH sont notamment appelés à participer aux projets et dispositifs suivants :

- **déclinaison territoriale des conventions nationales** avec les employeurs ;
- **convention nationale multipartite** pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- **Pactes territoriaux régionaux** pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- politiques régionales concertées de **formation** ;
- programme d'**accessibilité**.

En 2014, les départements et régions d'Outre-mer, qui ne disposaient pas de Délégués de plein exercice, ont enregistré la création de deux postes de DIH à temps complet : un pour les Antilles et la Guyane, un autre pour La Réunion. À terme, le réseau comptera 14 DIH (contre 10 aujourd'hui).

## Les DIH, ambassadeurs du FIPHFP en régions

Les Délégués interrégionaux handicap (DIH) sont présents dans les directions régionales de la Caisse des Dépôts pour :

- représenter le FIPHFP en régions ;
- mettre en œuvre les déclinaisons régionales des partenariats nationaux ;
- développer des relations privilégiées avec les employeurs publics sur le terrain dans la perspective de conventionnements ;
- assurer le secrétariat des Comités locaux.





**Je salue l'engagement du Comité national et la mobilisation des équipes du FIPHFP qui ont obtenu des résultats remarquables. »**

**Pierre-René Lemas,  
Directeur général de la Caisse des Dépôts**

Gestionnaire administratif du FIPHFP, la Caisse des Dépôts est également un employeur public accompagné par le Fonds dans le déploiement de sa politique handicap. Son Directeur général, Pierre-René Lemas, revient sur près de 10 ans d'engagement et d'actions concrètes en faveur de l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

### **Pourquoi la gestion du FIPHFP a-t-elle été confiée à la Caisse des Dépôts ?**

En créant le FIPHFP dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'État a souhaité que les employeurs publics se montrent exemplaires dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Tiers de confiance, au service de l'intérêt général, la Caisse des Dépôts avait de nombreux atouts pour se voir confier ce nouveau mandat. Elle est en effet depuis l'origine un partenaire privilégié des collectivités territoriales et dispose d'une connaissance approfondie des employeurs publics, avec lesquels elle entretient des relations de qualité et de proximité. Je rappelle qu'elle exerce depuis bientôt 200 ans des mandats de gestion, notamment pour des régimes de retraite et des fonds de solidarité qui nécessitent maîtrise, fiabilité et performance. Présente sur des activités d'indemnisation, de réparation et de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les agents des collectivités territoriales et hospitalières, la Caisse des Dépôts a pu, de ce fait, développer un réseau partenarial dans le champ du handicap et de l'emploi.

### **Quel regard portez-vous sur le chemin parcouru depuis que la Caisse des Dépôts gère ce mandat ?**

En 10 ans, depuis sa création, les interventions du FIPHFP ont été multipliées par 25, avec une accélération notable ces dernières années. C'est un travail remarquable et je salue l'engagement du Comité national et la mobilisation des équipes de la Caisse des Dépôts qui ont permis ce résultat ; le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique a ainsi progressé et

atteint 4,90 %. La nouvelle Convention d'objectifs et de gestion, signée le 28 mars 2014, marque une nouvelle étape pour le FIPHFP, pour consolider le fonctionnement d'un Fonds encore jeune en l'outillant davantage en termes de systèmes d'information et en certifiant ses processus dans une démarche qualité. Il s'agit aussi de mettre à disposition des employeurs des financements adaptés et innovants, de les accompagner de manière efficiente et qualitative dans leur mise en œuvre, et d'être en mesure d'évaluer les dispositifs proposés. La réactivation du Conseil scientifique, voulue par le Président André Montané, est une excellente démarche qui sera très utile pour faire évoluer les dispositifs d'aides, permettant ainsi au FIPHFP de remplir pleinement sa mission de cohésion sociale.

### **En tant qu'employeur, vous avez signé une convention avec le FIPHFP. Que vous apporte-t-il dans la mise en œuvre de votre politique handicap ?**

La convention, signée en septembre 2013, s'avère essentielle au déploiement de notre politique handicap axée prioritairement sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, la compensation des situations de handicap, la formation et la sensibilisation. Elle nous a permis d'accompagner 170 demandes de collaborateurs en 2014, que ce soit en matière d'ergonomie, de prothèses, de transport, d'interprétariat ou de formation spécifique, et de déployer des actions d'information et de sensibilisation en interne. Ce partenariat contribue à instaurer un cadre de travail équitable, bienveillant et favorable au développement de carrière des collaborateurs en situation de handicap. En 2014, la Caisse des Dépôts a ainsi atteint et dépassé le taux légal de 6 % avec une forte hausse du taux d'emploi direct (5,20 % contre 4,54 % en 2013).



# Un Conseil scientifique pour donner du sens à l'action du FIPHFP

Mis en place en décembre 2013 à la demande du Président du Comité national, André Montané, le Conseil scientifique du FIPHFP s'est réuni pour la première fois le 17 février 2014. Cet organe consultatif a pour mission de nourrir les débats du Comité national, d'éclairer la réflexion et de donner du sens à l'action du Fonds dans la mise en œuvre des politiques publiques d'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap. L'animation de cette instance a été confiée par le Comité national à Didier Fontana.

## Des premières études en cours de publication

Le programme de travail du Conseil scientifique tient compte des orientations définies par le Comité interministériel du handicap (CIH) du 25 septembre 2013. Parmi les chantiers prioritaires, le Comité national a souhaité que le Conseil scientifique étudie les conditions d'une meilleure prise en compte par le FIPHFP des déficiences de nature psychique, mentale ou cognitive, notamment en termes d'accompagnement.

**Deux études sur ces sujets d'envergure ont été conduites en 2014 et sont en cours de publication.** La première traite de "l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap du fait d'altérations psychiques, mentales et cognitives", la seconde de "l'accompagnement des agents en situation de handicap au cours de leur vie professionnelle".



## Des compétences incontestées dans le domaine du handicap

### Le Conseil scientifique du FIPHFP rassemble :

- Wenceslas BAUDRILLART, ancien Conseiller social du Premier Ministre ;
- Michel BUSNEL, Médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation, Président de Comète France ;
- Alain DÔMONT, Professeur émérite de médecine statutaire de l'Université Paris-Descartes, Hôpital Coeuron Celton ;
- Solange FASOLI, ancienne représentante CGT au Comité national du FIPHFP ;
- Didier FONTANA, Administrateur du Conseil scientifique du FIPHFP ;
- Marie-Anne MONTCHAMP, ancienne Ministre, Présidente d'*Entreprises & handicap* ;
- Philippe NICOLLE, Directeur adjoint de l'Établissement public FIPHFP ;
- Éric PLAISANCE, Professeur émérite en sciences de l'éducation de l'Université Paris-Descartes ;
- Christel PRADO, Présidente de l'UNAPEI ;
- Jean-Claude ROUANET, Vice-président national de la Fédération des APAJH ;
- Aïcha ROUISSI, Chargée de mission Handicap au MINEFI ;
- Daniel VITRY, Professeur émérite en sciences économiques de l'Université Paris II Panthéon-Assas ;
- Jean-Charles WATIEZ, Directeur de l'Établissement public FIPHFP.



**Dès la réunion d'installation du Conseil, j'ai été impressionné par la richesse des points de vue et des expertises dont dispose ce groupe. »**

**Didier Fontana,  
Administrateur du Conseil scientifique du FIPHFP**

Composé d'experts issus du monde universitaire, syndical et associatif, de décideurs publics et de chercheurs, le Conseil scientifique du FIPHFP a pour objectif de donner du sens à l'action du Fonds. Didier Fontana est en charge d'animer ce Conseil : il nous présente les travaux réalisés en 2014 et les défis qu'il reste encore à relever.

### **Quel est selon vous l'intérêt, pour le FIPHFP, d'avoir créé un Conseil scientifique ?**

L'instance a été réactivée en décembre 2013, à l'occasion de la nomination des nouveaux membres du Comité national. Ce Conseil réunit des experts issus du monde universitaire, syndical et associatif, des décideurs publics et des chercheurs. Il a pour objet de proposer une réflexion qualitative et des solutions innovantes en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation des personnes en situation de handicap. Dès la réunion d'installation du 17 février 2014, j'ai été impressionné par la richesse des points de vue et des expertises dont dispose ce groupe. En matière de politique publique, l'occasion nous est rarement offerte de réunir autour de la table et sur un même sujet des personnalités issues de parcours si variés. Cela permet au FIPHFP de gagner en hauteur de vue, tout en restant pragmatique dans ses actions.

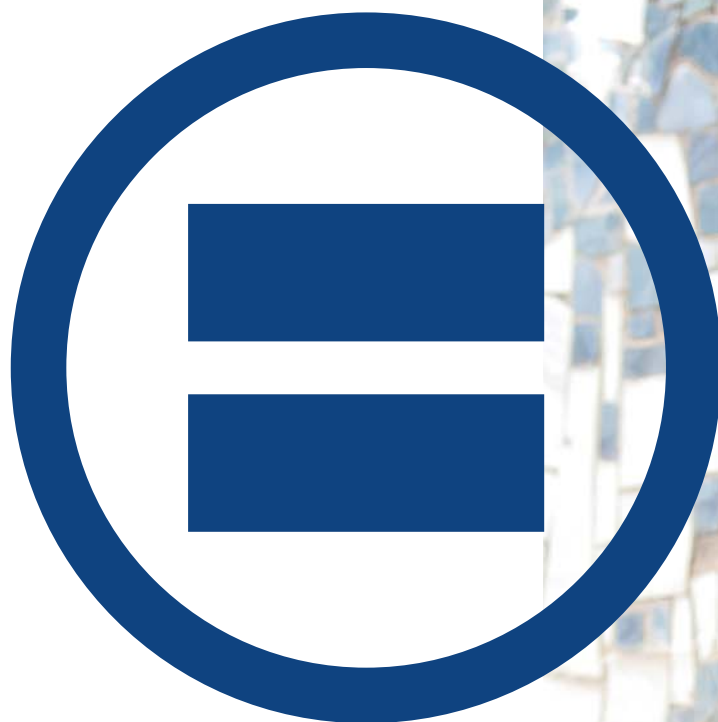
### **Quels ont été les grands chantiers du Conseil scientifique en 2014 ?**

Le Conseil scientifique s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2014 et nous a permis de produire deux études sur des sujets d'envergure. Les thématiques ont été définies en accord avec les orientations du Comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013 et du rapport commandé par le Premier ministre à Annie Le Houérou, Députée des Côtes-d'Armor, sur l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour lequel le FIPHFP a été auditionné. La première étude traite de la prise en compte, notamment en termes d'accompagnement, des déficiences de nature psychique, mentale ou cognitive dans l'emploi. Cette thématique

intéresse les partenaires sociaux, les prestataires et les employeurs. Elle est encore peu abordée à l'échelle française, quand l'Europe s'engage timidement dans des pratiques d'emploi accompagné. La seconde étude se concentre sur la notion d'accompagnement dans l'emploi, et a vocation à être publiée sous forme de guide pratique à destination des employeurs publics. Nous avons à cœur de sensibiliser avant tout les responsables des Ressources humaines à la détection, la prise en compte et l'accompagnement les situations de handicap au quotidien.

### **Quels sont les principaux défis à relever pour la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap ?**

Les défis sont toujours nombreux, mais celui de l'accompagnement me paraît essentiel car il permet d'aller au-delà de dispositifs techniques ponctuels pour permettre aux personnes en situation de handicap d'envisager des projets de vie et de carrière, de vivre leur pleine citoyenneté. À l'instar des actions que nous menons sur le recrutement, le FIPHFP pourrait bénéficier d'un partage de pratiques avec notre partenaire l'Agefiph sur la question de l'accompagnement, dans une logique de transversalité public-privé. Des synergies sont également souhaitables en matière de handicap psychique, où beaucoup reste encore à faire. Le chantier de refonte du catalogue des aides qui a démarré en 2014 est l'occasion de mettre à plat ces enjeux nouveaux et d'en prendre la mesure. L'année 2015 sera donc aussi passionnante que chargée pour le Conseil scientifique : ce sera celle de la publication de nouvelles études et de leur déclinaison concrète dans le plan d'actions du FIPHFP.




## **181 millions d'euros de financement au service de la politique de l'emploi**

**Pour la deuxième année consécutive, le montant des dépenses d'intervention du FIPHFP a dépassé celui des contributions des employeurs publics : un constat qui démontre l'utilité du Fonds aux côtés des employeurs publics pour le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.**





La terre est basse, l'écoute aussi. 



# L'engagement en actions

Pour dynamiser la politique publique, le FIPHFP place ses moyens et financements au service des employeurs publics qui agissent pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans leurs équipes.

## Traiter les déclarations annuelles

de tous les employeurs publics employant plus de 20 salariés, dans lesquelles ils déclarent le nombre de travailleurs en situation de handicap qu'ils emploient.



## Collecter les contributions

des employeurs publics qui ne remplissent pas l'obligation d'emploi fixée par la loi à 6 % de personnes en situation de handicap.

< 6 %

## Financer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

- Aides techniques et humaines
- Formations
- Accessibilité
- Conventions
- Partenariats





# Chiffres-clés 2014

**181,05 millions d'euros**  
de financements pour aider les employeurs  
publics à atteindre leur objectif d'emploi

**17,6 millions d'euros**  
Montant des aides ponctuelles

-

**1,9 million d'euros**  
dans la fonction publique de l'État

**12,4 millions d'euros**  
dans la fonction publique territoriale

**3,3 millions d'euros**  
dans la fonction publique hospitalière

**74,58 millions d'euros**  
Montant des financements dans le cadre  
des conventions employeurs

-

**33,88 millions d'euros**  
dans la fonction publique de l'État

**34,06 millions d'euros**  
dans la fonction publique territoriale

**6,64 millions d'euros**  
dans la fonction publique hospitalière

**17,72 millions d'euros**  
Montant des financements en faveur de l'accessibilité

-

**6,4 millions d'euros**  
dans la fonction publique de l'État

**9,55 millions d'euros**  
dans la fonction publique territoriale

**1,7 million d'euros**  
dans la fonction publique hospitalière

**71,08 millions d'euros**  
Montant des financements intermédiés (partenariats)

-

**131 millions d'euros**  
de contributions qui constituent  
les ressources du FIPHFP

-

**34,15 millions d'euros**  
dans la fonction publique de l'État

**52,83 millions d'euros**  
dans la fonction publique territoriale

**44,02 millions d'euros**  
dans la fonction publique hospitalière

**15 183**

c'est le nombre de déclarations d'emploi recueillies



**4,90 %**

Taux d'emploi légal de la Fonction publique

-

**3,83 %**

dans la fonction publique de l'État

**5,97 %**

dans la fonction publique territoriale

**5,34 %**

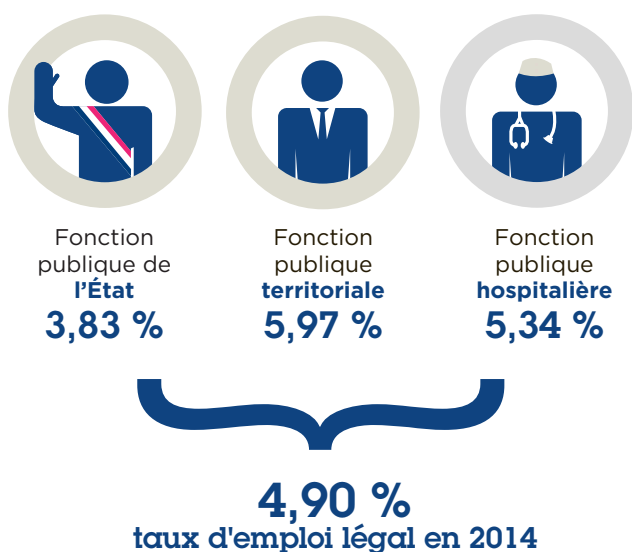
dans la fonction publique hospitalière



# Le taux d'emploi progresse à un rythme soutenu

Depuis la création du FIPHFP, le taux d'emploi légal est passé de 3,74 % en 2006 à 4,90 % en 2014. Aujourd'hui, près de 210 000 personnes en situation de handicap contribuent au service public.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (données issues des déclarations 2014), le taux d'emploi légal par fonction publique s'établit comme suit :



## Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Mentionnés par l'article L.5212-13 du Code du travail, ces derniers sont :

- les agents reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente de 10 % au moins et titulaires d'une rente servie à ce titre par tout régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité servie par tout régime si l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- les bénéficiaires d'emplois réservés ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation pour adulte handicapé (AAH) ;
- les agents reclassés et bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité tels que définis par l'article L.323-5 du Code du travail.



## Le FIPHFP obtient l'élargissement du périmètre des employeurs assujettis

Les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi légale sont :

- l'État ;
- les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;
- les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière (établissements publics de santé, hospices publics, maisons de retraite publiques).

Avec pour objectif de sécuriser davantage ses ressources, le FIPHFP défend depuis plusieurs années la nécessité de compléter ce périmètre d'intervention. **La Conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014 a satisfait le Fonds en validant que "d'ici fin 2016, le Conseil d'État, la Cour des comptes ainsi que les autorités administratives indépendantes devraient être soumis à l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées".**

# 209 909

C'est le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2014.

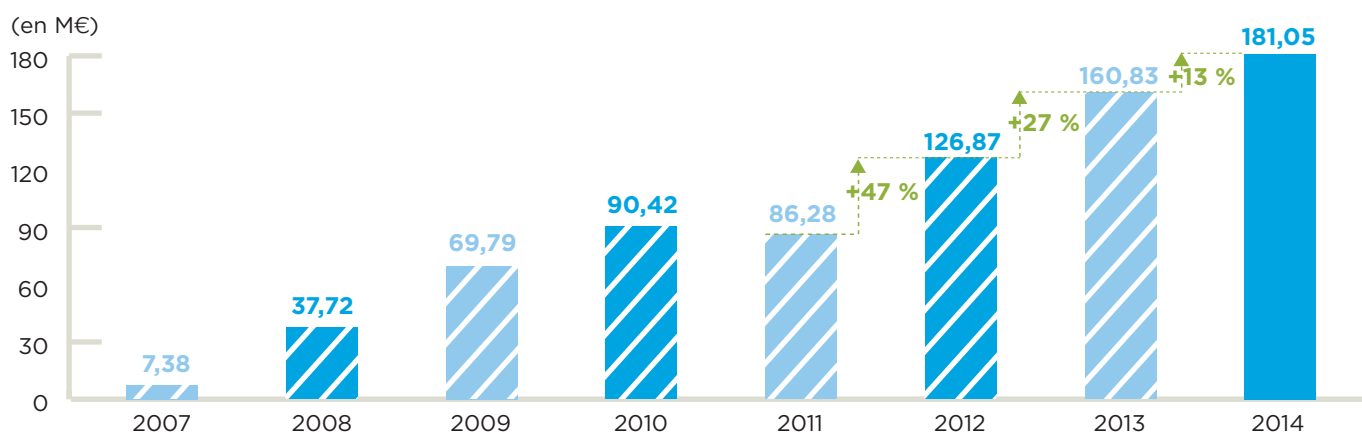




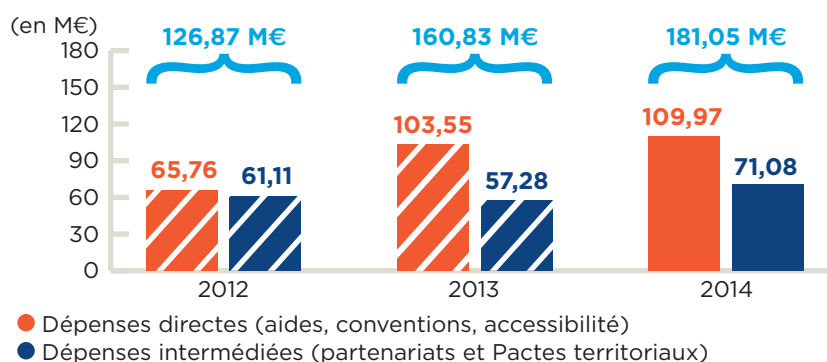
# Les dépenses d'intervention continuent de croître

Pour la troisième année consécutive, l'Établissement public enregistre une croissance de ses dépenses d'intervention. Comprenant les dépenses directes (aides, conventions employeurs, accessibilité) et les financements intermédiés (partenariats et Pactes territoriaux), elles s'élèvent en 2014 à 181,05 millions d'euros, soit une augmentation de près de 13 % par rapport à 2013 (160,83 millions d'euros).

Les dépenses d'intervention poursuivent leur progression : entre 2007 et 2014, elles ont été multipliées par 25.



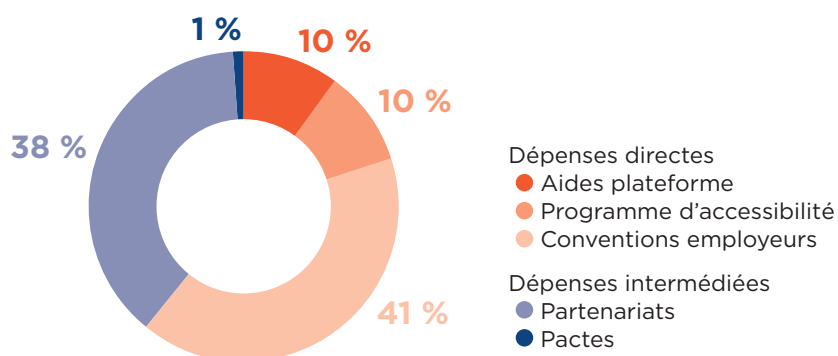
## Évolution et répartition des dépenses d'interventions : directes et intermédiées



En 2014, les dépenses directes comptent pour 109,97 millions d'euros. Après deux années de hausse significative (+45 % de 2011 à 2012 et +57 % de 2012 à 2013), elles affichent une hausse beaucoup plus modérée entre 2013 et 2014 (+6 %).

Les financements intermédiés représentent pour leur part 71,08 millions d'euros. Ils repartent à la hausse (+24 %) après une baisse de près de 6 % entre 2012 et 2013.

## Répartition des financements par action



# 3 320

En 2014, 3 320 employeurs ont sollicité au moins un financement du Fonds (hors financements intermédiés) contre 2 995 employeurs en 2013.

# Aides : la tendance à la hausse se poursuit

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines au service des employeurs publics pour favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap. Les demandes d'aides sont gérées *via* la plateforme dématérialisée du Fonds.

En 2014, 8 774 paiements ont été effectués pour un montant total de 17,67 millions d'euros. Par comparaison, le nombre de paiements effectués en 2013 s'élevait à 7 117 (15,60 millions d'euros). La progression annuelle est de 13,3 %.

# 2 014 €

C'est le montant moyen d'une aide en 2014, contre 2 190 € en 2013.

Répartition du nombre d'aides et des montants versés par fonction publique



Fonction publique de l'État

12 %  
1 062 aides  
1,9 million €



Fonction publique territoriale

70 %  
6 170 aides  
12,4 millions €



Fonction publique hospitalière

18 %  
1 542 aides  
3,3 millions €



“ On ne peut pas se contenter de dire à quelqu'un qu'il est en situation de handicap et qu'il pourra faire moins que les autres. Nous avons fait le choix d'une démarche d'inclusion, même si cette approche demande parfois des efforts. ”

**Patricia Lidar,  
Adjointe au Maire  
de Fort-de-France**

## Une intervention au plus près des besoins réels

À travers le dispositif spécifique et ponctuel que sont les aides, le Fonds répond précisément aux besoins des fonctions publiques. Selon les cas, ces aides permettent :

- d'**adapter** le poste de travail ;
- de verser une rémunération à un **agent chargé d'accompagner** une personne en situation de handicap ;
- d'**améliorer** les conditions de vie d'une personne en situation de handicap ;
- de **former** et d'**informer** une personne en situation de handicap et son collectif de travail ;
- de **recenser** les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- de prendre en charge des **dépenses d'études**.



**Le défi d'une société inclusive reste à mener collectivement. 🗨️**

**Alain Rochon,  
Président de l'Association des Paralysés  
de France (APF)**

L'Association des Paralysés de France (APF) est un mouvement national de défense et de représentation des personnes atteintes de déficiences motrices ou polyhandicapées et de leur famille. Son Président, Alain Rochon, mesure le chemin parcouru depuis la création du FIPHFP et appelle à l'avènement d'une société du "vivre ensemble" accessible pour tous et respectueuse de chacun.

**En votre qualité de Président de l'APF, vous faites partie des acteurs majeurs qui accompagnent le FIPHFP depuis ses débuts. Quelle est votre vision du Fonds aujourd'hui ?**

L'APF porte un regard attentif aux destinées du FIPHFP. Jusqu'à sa création, l'emploi public était très imparfaitement couvert, ce qui pénalisait de nombreuses personnes touchées par la maladie ou le handicap. La situation est aujourd'hui bien différente. Avec un statut équivalent à celui de l'Agefiph, le FIPHFP exerce une action reconnue, d'autant plus essentielle qu'elle concerne potentiellement près de 5,5 millions de personnes, soit un emploi sur cinq. Le Fonds a développé une stratégie de mobilisation des employeurs publics au plus près des territoires en s'appuyant sur les Comités locaux et sur les Délégués interrégionaux. Il s'agit d'un axe fort : nous y veillons. Cette approche contractuelle doit se doubler d'une évaluation des résultats et d'une plus grande transparence. Je note avec satisfaction que le FIPHFP sait se structurer pour prendre du recul. En témoignent, notamment, la mise en place d'un Conseil scientifique, la création d'une commission d'évaluation et la révision du catalogue des aides.

**De votre point de vue, comment a évolué l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'emploi depuis le vote de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ?**

Certes, la sensibilisation et la mobilisation des employeurs n'a jamais été aussi forte qu'au cours des dix dernières années. Dans l'analyse de cette tendance, il faut cependant

accorder une part prédominante aux motifs économiques. L'engagement social en faveur du mieux "vivre ensemble" et le changement de regard sur le handicap restent insuffisants. Certes, le nombre de personnes en emploi est en croissance, mais les recrutements devraient être beaucoup plus nombreux. Par ailleurs, la mutation économique et sociale actuelle agit comme un révélateur de l'inadaptation de l'appareil économique et des modes managériaux ainsi que des failles du système de formation tout au long de la vie. En 2015, près d'un demi-million de personnes en situation de handicap seront au chômage : du jamais vu ! Les recrutements ne couvrent plus les départs, le chômage augmente et l'emploi se précarise. Dans ce contexte, la politique mise en œuvre ne me semble ni assez puissante, ni assez volontariste.

**Pour l'APF, quels sont les principaux défis à relever pour les années à venir ?**

La priorité n°1 est la mobilisation de tous les employeurs publics. Les exonérations sont inacceptables et l'administration se doit d'être exemplaire. Pour répondre aux enjeux liés à l'intégration, au maintien dans l'emploi et au vieillissement au travail, il est nécessaire de renforcer l'attention aux trajectoires professionnelles et à l'équité dans les orientations de carrière. J'ajoute que tout doit être fait pour que l'investissement dans la formation et dans la qualification puisse répondre à la polarisation et à l'évolution des métiers. Enfin, face aux perspectives liées à une collecte en baisse et à des demandes en hausse, les moyens de demain doivent être redéfinis.

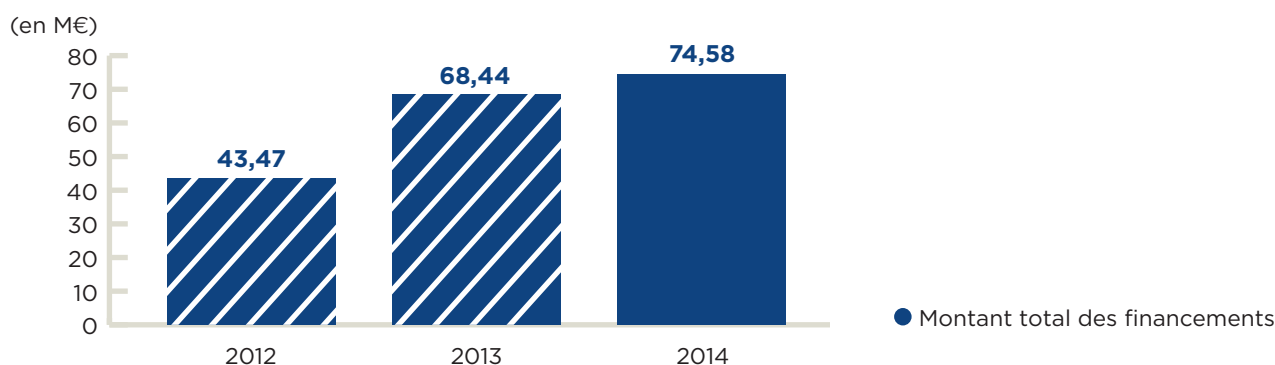
## → Le financement des conventions s'amplifie

Le FIPHFP propose aux employeurs publics dont les effectifs sont les plus importants de financer, par le biais de conventions, des plans d'actions visant à développer l'emploi des personnes en situation de handicap. La signature et la mise en œuvre de conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens permettent de mobiliser l'ensemble des aides financières inscrites au catalogue du FIPHFP.

# 74,58 millions €

C'est le montant des financements payés en 2014 (contre 68,44 millions d'euros en 2013, soit une augmentation de près de 9 %).

Évolution du montant des financements relatifs aux conventions



**En 2014, le FIPHFP a renouvelé 11 conventions nationales et validé 87 conventions locales.**



Fonction publique de l'État

**13**



Fonction publique territoriale

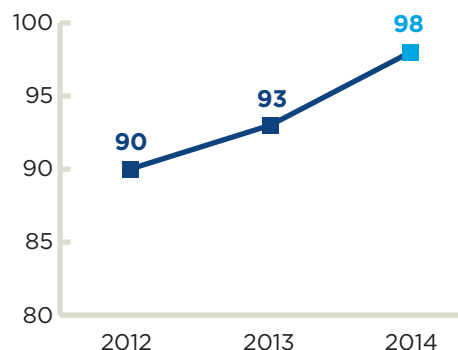
**63**



Fonction publique hospitalière

**22**

Évolution du nombre de conventions



## Une action renforcée auprès de la fonction publique de l'État

Afin de renforcer et d'amplifier son action auprès de la fonction publique de l'État, le FIPHFP a recruté fin 2013 une Déléguée aux employeurs publics nationaux.

Dans une optique de meilleure qualité de service et d'accompagnement, son rôle est :

- de développer les interventions du Fonds (conventions et accessibilité) auprès des ministères et des grands établissements publics administratifs ;
- d'enrichir la connaissance de ces employeurs pour répondre au mieux à leurs besoins ;
- de travailler aux côtés de certains partenaires - comme la Fédération Hospitalière de France (FHF) et les Centres de gestion - pour soutenir, sur un plan national, l'action conduite en régions auprès des fonctions publiques hospitalière et territoriale ;
- de s'appuyer sur des partenaires de rang national (CNED, DISIC, SIG) pour développer l'offre de services du FIPHFP en faveur de l'accessibilité numérique.

# 98

C'est le nombre de conventions validées en 2014. Les Comités locaux en ont approuvées 87 : 34 primo-conventions et 53 renouvellements.



## Employeurs nationaux

Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC)  
Établissement public musée et domaine national de Versailles  
Institut national de la propriété industrielle (INPI)  
Institut National des Jeunes Sourds de Paris  
Ministère de l'Agriculture et de la Pêche  
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire  
Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi  
Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des collectivités territoriales  
Ministère Gouvernement Premier ministre  
Pôle emploi  
Ministère de la Justice

## Alsace

Commune de Colmar

## Aquitaine

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde  
Centre hospitalier de Bayonne  
Département des Pyrénées-Atlantiques  
Institut National des Jeunes Sourds de Bordeaux

## Auvergne

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Cantal  
Centre hospitalier universitaire de Clermont-Ferrand  
Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Allier  
Département de la Haute-Loire

## Basse-Normandie

Centre hospitalier de Bayeux  
Centre hospitalier Jacques Monod  
Centre hospitalier mémorial France États-Unis  
Centre hospitalier public du Cotentin  
Département du Calvados

## Bourgogne

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Yonne  
Commune de Nevers  
Département de l'Yonne  
Département de la Nièvre  
Région Bourgogne

## Bretagne

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan  
Établissement public santé mentale Étienne Gourmelen

## Centre

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loir-et-Cher  
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret

## Champagne-Ardenne

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Marne  
Centre hospitalier Geneviève de Gaulle-Anthonioz

## Corse

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Haute-Corse

## Franche-Comté

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du territoire de Belfort

## Guadeloupe

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Guadeloupe

## Guyane

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Guyane

## Haute-Normandie

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Eure  
Commune d'Évreux  
Centre hospitalier intercommunal Elbeuf/Louviers/Val-de-Reuil

## Île-de-France

Centre hospitalier intercommunal de Montreuil  
Centre hospitalier intercommunal de Courbevoie/Neuilly-sur-Seine/Puteaux  
Centre hospitalier Marc Jacquet de Melun  
Commune de Meaux  
Commune d'Évry  
Conseil général de Seine-et-Marne  
Département des Yvelines

Établissement public de santé de Ville-Evrard

## La Réunion

Centre hospitalier régional de La Réunion

**Languedoc-Roussillon**

Commune d'Alès

Commune de Montpellier

Département de l'Aude

Service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault

**Limousin**

Centre hospitalier de Tulle

Centre hospitalier universitaire Dupuytren (Limoges)

**Lorraine**

Centre hospitalier intercommunal Émile Durkheim

Communauté urbaine du Grand Nancy

Commune de Nancy

Département de la Moselle

Institut National des Jeunes Sourds de Metz

Région Lorraine

**Martinique**

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Martinique

Région Martinique

**Midi-Pyrénées**

Centre de gestion du Lot

Centre hospitalier de Bigorre

Centre hospitalier de Montauban

Centre hospitalier universitaire de Toulouse

Département de l'Ariège

Département de la Haute-Garonne

Département du Gers

**Nord-Pas de Calais**

Centre hospitalier d'Arras

Commune de Roubaix

Commune de Tourcoing

Département du Pas-de-Calais

Région Nord-Pas de Calais

**Pays de la Loire**

Communauté urbaine de Nantes

Commune d'Angers

Commune de Saint-Nazaire

Département de la Sarthe

**Picardie**

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Somme

Département de l'Oise

**Poitou-Charentes**

Commune d'Angoulême

Commune de Niort

Département des Deux-Sèvres

**Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Hautes-Alpes

Commune de Cannes

Département des Alpes de Haute-Provence

**Rhône-Alpes**

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Ain

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Drôme

Centre hospitalier Alpes Léman

Commune d'Aix-les-Bains

Commune de Saint-Étienne

Département de l'Ain

Département de la Savoie

Région Rhône-Alpes



**C'est un bel enjeu que de faire changer le regard sur autrui. 🍷**

**Valérie Métrich-Hecquet,  
Secrétaire générale du ministère  
de l'Agriculture**

Afin d'assurer l'intégration des 1 500 agents en situation de handicap présents dans son effectif et poursuivre une politique de recrutement ambitieuse, le ministère de l'Agriculture a renouvelé sa convention avec le FIPHFP. Sa Secrétaire générale, Valérie Métrich-Hecquet, se félicite du soutien financier et du savoir-faire apportés par le Fonds pour mieux lutter contre la discrimination.

### **Quels sont les principaux axes de la politique du ministère de l'Agriculture en matière d'insertion professionnelle des agents en situation de handicap ?**

La politique handicap menée par le ministère de l'Agriculture concerne plus de 30 000 agents et se décline en plans d'action triennaux élaborés en lien avec les partenaires représentant le personnel. L'actuel plan Handi-Cap, qui couvre la période 2014-2016 amplifie la démarche menée depuis quelques années, sur plusieurs axes : l'amélioration de la connaissance des travailleurs handicapés, la mise en place d'incitations au recrutement, l'accompagnement pendant l'année de stage, le maintien dans l'emploi au travers de l'aménagement de postes ou le développement des auxiliaires de vie professionnelle. Mais, il engage aussi des actions plus nouvelles comme le développement des compétences des personnes en situation de handicap, en favorisant l'accès à la formation professionnelle et le recours au tutorat, ou encore la sensibilisation de l'ensemble de la communauté de travail.

### **Le ministère de l'Agriculture a décidé de renouveler sa convention avec le FIPHFP. Quels éléments ont motivé cette décision et quelles sont les principales orientations mises en œuvre dans le cadre de la convention ?**

Le FIPHFP nous accompagne dans tous les aspects de notre plan d'action et son appui nous est précieux à plusieurs titres. Le conventionnement présente de nombreux avantages. Premier intérêt : l'effet de levier que représente l'intervention du Fonds qui nous permet de répondre rapidement aux demandes, par exemple d'aménagement

des postes de travail ou d'auxiliaires de vie. Second atout : la possibilité d'obtenir, après accord du FIPHFP, des financements partiels d'actions non inscrites au catalogue des aides. Troisième avantage : le professionnalisme que nous demande le Fonds qui se traduit par un suivi financier très précis, particulièrement apprécié dans le cadre de la concertation interne avec les organisations syndicales. Mais au-delà de cet effet de levier du Fonds, l'appui méthodologique et conceptuel, que nous apportent les équipes du FIPHFP, est un gage d'amélioration continue de notre plan d'action.

### **Au-delà de son rôle de financeur, le FIPHFP s'engage depuis presque dix ans pour faire évoluer le regard sur les personnes en situation de handicap. Pensez-vous que leur intégration a progressé ?**

Le FIPHFP compte aujourd'hui parmi les principaux acteurs de la politique visant à faire émerger une société inclusive. Sous son influence, l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap a progressé. C'est vrai dans le domaine du ressenti individuel notamment celui des personnes en situation de handicap. La pratique des crédits "dissociés" (des crédits de fonctionnement classiques du ministère) y contribue fortement. C'est vrai aussi en ce qui concerne la sensibilisation des communautés de travail. Trouver des messages qui touchent les représentations de manière à ce que les agents en parlent et donnent envie à leurs collègues de se renseigner : c'est ainsi que se crée une dynamique. C'est un bel enjeu que celui de faire changer le regard et de faire progresser l'esprit d'écoute et l'ouverture à autrui. Nous sommes heureux d'y contribuer avec l'aide et la confiance des équipes du FIPHFP.

# L'effort se poursuit pour améliorer l'accessibilité des locaux

Le FIPHFP met à la disposition des employeurs publics un programme en faveur de l'accessibilité des locaux professionnels.

En 2014, le nombre de demandes de financements a diminué de près de 45 %, passant de 562 à 307. Le montant moyen d'un financement s'élève à 39 205 euros (contre 75 000 euros en 2013).

233 employeurs ont bénéficié du programme accessibilité aux locaux professionnels. Ils étaient 203 l'année précédente. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, ce sont 496 employeurs publics concernés pour un montant total de 52,97 millions d'euros.

## 17,72 millions €

C'est le montant des financements opérés par le FIPHFP en faveur de l'accessibilité en 2014, soit une diminution de 9 % par rapport à 2013 (19,51 millions d'euros).

### Un dispositif étendu aux écoles du service public

Les écoles du service public font l'objet d'un programme dédié qui s'applique à la fois à la mise en accessibilité physique et matérielle des locaux et à la mise en accessibilité des supports et méthodes pédagogiques.

### En 2014, huit employeurs ont fait appel au FIPHFP pour un total de 1,33 million d'euros :

- le Centre hospitalier régional universitaire de Dijon ;
- l'École des hautes études en santé publique de Rennes ;
- l'École nationale d'administration ;
- l'École nationale de l'aviation civile ;
- l'Institut d'enseignement supérieur et de recherche en alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement ;
- l'Institut régional d'administration de Lyon ;
- l'Institut régional d'administration de Metz ;
- le ministère de l'Éducation nationale.



Fonction publique de l'État

6,47 millions €  
36,51 %



Fonction publique territoriale

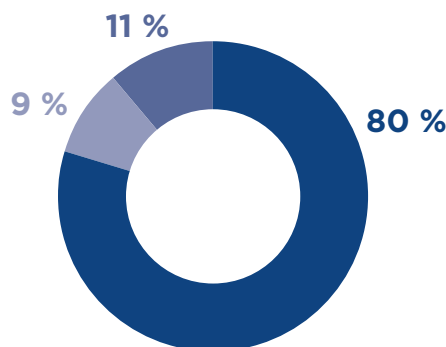
9,55 millions €  
53,89 %



Fonction publique hospitalière

1,7 million €  
9,6 %

Répartition des financements accessibilité 2014



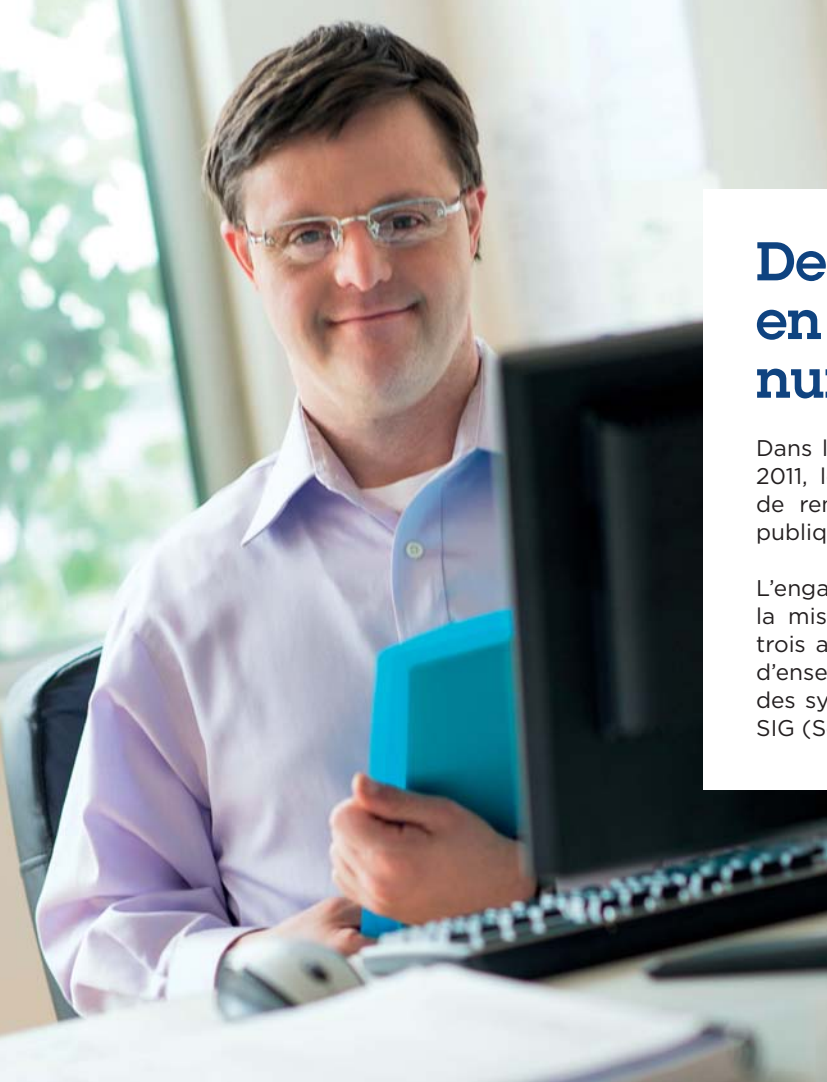
- Accessibilité aux locaux professionnels
- Accessibilité aux écoles du service public et Centres de gestion
- Accessibilité numérique

## Adapter les bâtiments à tous

Dans le domaine de l'accessibilité, les aides du FIPHFP s'échelonnent entre 50 000 et 2 millions d'euros. Elles concernent toutes les opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation des locaux à toutes les formes de handicap (études incluses), à l'intérieur comme à l'extérieur des bâtiments professionnels :

- stationnement automobile ;
- circulation horizontale et verticale à l'intérieur et à l'extérieur du bâtiment ;
- accessibilité des salles de réunion ;
- accessibilité des locaux sanitaires ;
- accessibilité des Intranet et Internet ;
- accessibilité des systèmes d'information.





## Des avancées concrètes en faveur de l'accessibilité numérique

Dans le cadre de la Conférence nationale du handicap du 8 juin 2011, les pouvoirs publics ont arrêté plusieurs orientations afin de renforcer l'accessibilité numérique dans les trois fonctions publiques. Ils en ont confié le financement au FIPHFP.

L'engagement du Fonds se concrétise, entre autres, à travers la mise en œuvre de conventions de partenariat signées avec trois acteurs publics de premier plan : le CNED (Centre national d'enseignement à distance), la DISIC (Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État) et le SIG (Service d'information du Gouvernement).

# 1,95 million €

C'est le montant des financements opérés par le FIPHFP en 2014 en faveur de l'accessibilité numérique.

### Faire rimer accessibilité et enseignement

Signée le 19 septembre 2013, la convention avec le CNED prévoit un financement global de 5,45 millions d'euros. Elle répond à trois objectifs :

- maintenir dans l'emploi et professionnaliser des enseignants en poste adapté au CNED ;
- rendre accessible le système numérique de formation ;
- développer au sein des trois fonctions publiques des compétences propres à favoriser l'accessibilité numérique et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

### Parmi les dix projets planifiés, quatre ont été lancés en 2014 - les six autres le seront en 2015 - et visent à :

- adapter l'équipement informatique des enseignants en situation de handicap et à favoriser l'enseignement numérique à distance ;
- rendre accessible aux enseignants l'ensemble des nouvelles formations ;
- créer un métier "d'accessibilisateur" des ressources pédagogiques ;
- former la Fonction publique à une meilleure prise en charge de l'autisme.

### Favoriser l'accessibilité des systèmes d'information

La convention avec la DISIC (Services du Premier ministre), signée le 4 septembre 2013 pour un montant total de 4,5 millions d'euros, doit contribuer au financement d'actions ayant pour finalité de :

- mettre en place une assistance à maîtrise d'ouvrage technique capable d'accompagner la DISIC dans le pilotage, la formation des acteurs et la sensibilisation des employeurs publics ;
- faire évoluer en permanence le RGAA (Référentiel général d'accessibilité pour les administrations), en prenant en compte les dernières évolutions en matière d'accessibilité ;
- réaliser des audits d'éligibilité et de labellisation pour les employeurs des trois fonctions publiques.

**En 2014, la DISIC a désigné par appel d'offres le prestataire qui effectue pour son compte une dizaine d'audits par an pendant trois ans.**

### Aider les ministères à appliquer les normes

L'accompagnement des ministères dans la mise en œuvre des normes d'accessibilité issues du RGAA est au cœur de la convention signée avec le SIG (Service d'information du Gouvernement) le 24 juillet 2013 (pour un financement global de 500 000 euros).

En 2014, les sites internet du ministère de la Justice, du ministère de l'Agriculture ainsi que les espaces du ministère de l'Intérieur en interaction avec le public ont fait l'objet d'audits. Une fois les grands champs des principaux ministères couverts, le SIG se tournera vers les ministères délégués.



# L'orientation à la baisse des contributions se confirme

Traduction de la montée en puissance de l'activité et des résultats du FIPHFP ainsi que de l'augmentation du taux d'emploi, le montant des contributions ne cesse de diminuer depuis 2010. En 2014, pour la deuxième année consécutive, il est même inférieur aux dépenses d'intervention. Il s'élève à 131 millions d'euros contre 148,66 millions d'euros en 2013 (-11,88 %).

## ➔ Les déclarations, instruments de calcul des contributions

Chaque année, les employeurs publics transmettent au gestionnaire administratif Caisse des Dépôts une déclaration annuelle. Cette dernière permet de calculer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap et de déterminer le montant de la contribution éventuelle à acquitter auprès du Fonds.

Ressources uniques du Fonds, les contributions sont utilisées pour délivrer des aides au cas par cas ou dans le cadre de conventions pluriannuelles, et pour améliorer l'accessibilité des lieux de travail.

# -39 %

En quatre ans, les contributions des employeurs publics sont passées de 213,45 millions d'euros à 131 millions d'euros.



### Répartition des contributions 2014 par fonction publique



Fonction publique de l'**État**

**26 %**  
**34,15 millions €**



Fonction publique **territoriale**

**40 %**  
**52,83 millions €**



Fonction publique **hospitalière**

**34 %**  
**44,02 millions €**

## Les produits exceptionnels continuent de baisser

Les produits exceptionnels sont constitués principalement :

- de l'annulation d'un reliquat de charges relatives aux partenariats (2,4 millions d'euros) ;
- de produits liés à la sous-exécution des conventions pluriannuelles (2,37 millions d'euros).

# 4,78 millions €

C'est le montant total des produits exceptionnels en 2014, en forte baisse par rapport à 2013 (6,42 millions d'euros, soit -25,45 %).

## Définir et faire respecter l'obligation d'emploi

Aux termes de l'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent a pour obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de son effectif.

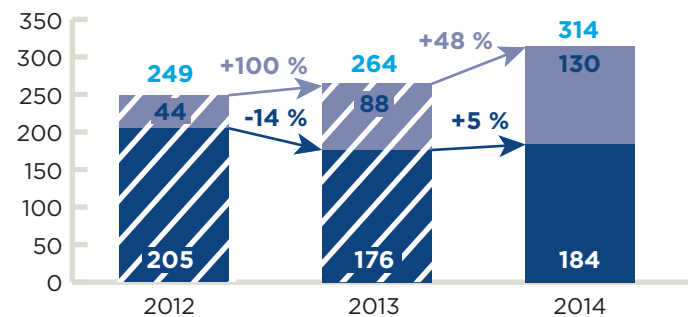
À défaut d'atteindre ce taux, il doit verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes en situation de handicap rémunérées et l'obligation légale d'emploi. Le calcul de la contribution s'effectue à partir de la déclaration annuelle de l'employeur. Il appartient au FIPHFP de recueillir les déclarations auprès de chaque employeur public.

Outre l'emploi direct de personnes en situation de handicap et le versement d'une contribution, les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi en réalisant certaines dépenses prévues par le Code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (équivalents bénéficiaires) par rapport au nombre d'unités manquantes : contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs en situation de handicap, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail.

## Conformité des déclarations : un contrôle renforcé

Année après année, la représentativité des déclarations contrôlées s'améliore.

Nombre des déclarations



● Échantillon aléatoire ● Échantillon ciblé

**L'échantillon aléatoire représente désormais 41 % de l'échantillon total (contre 33 % en 2013).**

Ainsi, sur les 15 183 déclarations effectuées au titre de la déclaration 2014, un échantillon ciblé de 184 déclarations a été établi sur les mêmes principes que les années précédentes. Il est aujourd'hui complété par un échantillon aléatoire de 130 déclarations constitué parmi les employeurs assujettis (plus de 20 salariés).

# 314

C'est le nombre de déclarations qui ont fait l'objet d'un contrôle, soit 19 % de plus qu'en 2013 (264).



# Une dynamique partenariale pour promouvoir les politiques handicap

Le FIPHFP a développé un large réseau de partenaires pour aider les employeurs publics à recruter ou à maintenir dans l'emploi les travailleurs en situation de handicap. Les résultats de l'année 2014 témoignent du dynamisme des synergies initiées.



## Le lien avec le monde hospitalier se consolide

La dynamique partenariale du FIPHFP est particulièrement marquée avec les représentants de la fonction publique hospitalière. Ils partagent l'ambition de faire encore progresser le taux d'emploi actuel (5,34 % début 2014).



FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE

### Aux côtés de la FHF pour mieux accompagner les petites structures

Créée en 1924, la Fédération Hospitalière de France (FHF) réunit plus d'un millier d'établissements publics de santé (hôpitaux) et autant de structures médico-sociales, soit la quasi-totalité des établissements publics de ce secteur.

Conscient des spécificités de ces établissements, le FIPHFP a su adapter son action aux contraintes de la fonction publique hospitalière par la mise en place d'un partenariat national avec la FHF.

Ce partenariat, approuvé le 16 octobre 2014 par le Comité national du FIPHFP pour un montant de 903 560 €, est effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il a pour objectifs de faire encore progresser le taux d'emploi de la fonction publique hospitalière, d'amplifier l'action du Fonds en incitant les établissements à mener une politique handicap durable, et de favoriser les aides aux petites structures.

Le programme est d'abord décliné dans quatre régions expérimentatrices, la FHF jouant le rôle de structure d'intermédiation *via* ses fédérations hospitalières régionales. Dans chaque établissement pilote, un référent handicap sera chargé d'accompagner les structures de sa région dans le déploiement de leur politique handicap.

# 903 560 €

C'est le montant de la convention de partenariat signée entre le FIPHFP et la FHF le 18 novembre 2014.



## Former et informer les agents et les équipes en lien avec l'ANFH

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) a pour vocation de favoriser et d'améliorer la qualification professionnelle et personnelle des agents hospitaliers.

Conscients de leurs enjeux communs et réciproques sur les questions de handicap au travail, le FIPHFP et l'ANFH ont engagé un partenariat pour faciliter l'accès des agents en situation de handicap à la formation et à l'information, et à inciter les établissements hospitaliers à recourir plus fortement aux dispositifs proposés par le FIPHFP.

### Depuis 2010, deux conventions de partenariat ont été signées

La seconde, conclue pour la période 2014-2016, reprend les éléments structurants de la première. Elle étend au Nord-Pas-de-Calais et à la Lorraine les dispositifs expérimentaux qui ont été lancés dans une trentaine d'établissements publics hospitaliers des régions PACA, Languedoc-Roussillon et Champagne-Ardenne, en vue de promouvoir les politiques handicap.

Le financement prévu initialement - près de 16 millions d'euros - étant apparu insuffisant pour satisfaire les besoins exprimés, le Comité national du FIPHFP a décidé d'octroyer un supplément de 4,5 millions d'euros pour le plan de conventionnements directs et de 2,5 millions d'euros au titre du congé de formation professionnelle. Cette décision, dont l'exécution est conditionnée à la réalisation d'une évaluation de l'efficacité du partenariat et de ses financements, a fait l'objet d'un avenant à la convention.

# 23 millions d'euros

C'est le montant du financement alloué dans le cadre de la convention en cours avec l'ANFH.



**L'apparence n'est pas une réalité,  
la différence est nécessaire.  
Il faut donc nous accepter  
et ne pas nous affubler.**



Exposition "Regards" (cf. p. 122)



# Des moyens renforcés au service de l'emploi

Depuis 2008, le FIPHFP collabore avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Ce partenariat prend en compte leurs champs de compétences respectifs, leurs modalités spécifiques d'intervention et les caractéristiques communes des publics en situation de handicap concernés. Il a permis de définir des objectifs harmonisés en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation, et de mettre à disposition des bénéficiaires du secteur public les dispositifs créés par l'Agefiph (Cap emploi, Sameth, études préalables à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail, prestations ponctuelles spécifiques).

**La convention cadre FIPHFP-Agefiph n'a pas connu de bouleversements sensibles au cours de l'année 2014. La coopération s'est essentiellement développée autour du renouvellement de la convention Cap emploi et du dispositif de cotraitance avec Pôle emploi.** Par ailleurs, le FIPHFP a apporté sa contribution aux appels d'offres publiés par l'Agefiph concernant, d'une part, les prestations ponctuelles spécifiques et, d'autre part, la sélection du Cap emploi Gironde suite à une modification du schéma territorial.

**L'année s'est conclue par la présentation au Comité national de deux avenants à la convention, concernant en particulier les budgets 2014 et 2015.**



## Cap emploi : les placements progressent légèrement, l'alternance se développe

Les Cap emploi ont pris en charge 86 224 nouvelles personnes en situation de handicap en 2014, soit une augmentation de 5 % en un an, faisant suite à deux années consécutives de baisse.

- Près de 36 500 entrées en **formation** ont été enregistrées, ce qui représente une progression de 3 % en un an. Ce sont les formations de remise à niveau / préqualifiantes qui affichent la croissance la plus importante (+6 %). En moyenne, 20 % des personnes accompagnées ont accédé à une formation. Cependant il existe de fortes disparités géographiques, le ratio variant de 8 à 40 selon les régions.
- Les entrées en **alternance** accompagnées par les Cap emploi ont, quant à elles, fortement progressé pour atteindre près de 4 000 contrats en 2014 (+21 % en un an et +37 % en deux ans). Les contrats de professionnalisation comptent pour environ 75 % et les contrats d'apprentissage pour 25 %.
- Après une accélération sensible en 2013, la hausse du nombre de **PPS (prestations ponctuelles spécifiques)** marque le pas (+3 %, avec près de 14 000 prestations). La croissance est portée principalement par les PPS liées au handicap psychique (+10 %, près de 5 900 prestations). Toutes PPS confondues, les Cap emploi enregistrent en moyenne 8 prestations pour 100 personnes accompagnées. Le ratio varie de 4 à 13 selon les régions.
- Près de 1 850 emplois d'avenir ont été prescrits par les Cap emploi en 2014, dont 70 % dans le secteur non marchand. La part des employeurs publics atteint 41 %. Les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (62 %), âgés de 26 ans et plus dans 60 % des cas.

Les Cap emploi ont visité près de 28 651 employeurs (+3 %) et recueilli 40 687 offres d'emploi (-11 %) en 2014. Les offres d'emploi recueillies auprès des employeurs publics (18,3 %) ont chuté de 2,5 points en un an.

## Les principales évolutions de l'offre Cap emploi 2012-2014

Le dialogue de performance mis en place en 2012 pour favoriser le partage des éléments diagnostics de l'activité s'est durablement installé dans la culture de pilotage des structures.

Pour preuve : aucun Cap emploi n'a été déconventionné à l'issue de l'évaluation réalisée en 2014.

### Au plan opérationnel, les évolutions de l'offre de services sont les suivantes :

- des services plus précis au regard des évaluations réalisées (suivi des actions de formation, suivi post-insertion) ;
- une liste des bénéficiaires de l'offre de services clarifiée, comprenant notamment les personnes en situation de handicap en CDD et les salariés devant envisager un reclassement externe ;
- la possibilité de modifier le territoire du Cap emploi à l'issue de la convention (schéma régional) ;
- la mention de l'avis consultatif des Cap emploi dans le cadre des politiques publiques ;
- la possibilité d'aménager les termes de la convention avec les MDPH (sauf en ce qui concerne le volume d'intervention du Cap emploi) ;
- la mise en place d'une prescription des contrats aidés par Cap emploi : volumes indicatifs des aides, actions et prestations définies par l'État, Pôle emploi, le FIPHFP et l'Agefiph en début d'année, au regard des objectifs.



**L'accès aux nouveaux dispositifs de formation professionnelle est un enjeu majeur.** ”

**Emmanuelle Wargon,  
Déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle (DGEFP)**

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social porte un regard extrêmement attentif sur l'accès à l'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. À ce titre, il considère le FIPHFP comme un partenaire de premier plan. Entretien avec Emmanuelle Wargon, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

#### **Quel regard portez-vous sur l'action du FIPHFP ?**

Le FIPHFP s'est doté d'une feuille de route en vue de relever le défi de l'égalité et de devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes. Il s'est aussi engagé de manière déterminée dans le déploiement des orientations issues du Comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013 et de la Conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014. Au cours de l'année écoulée, plusieurs faits marquants ont donné une nouvelle dimension à son action. D'abord, la préparation d'un nouvel accord avec le réseau des Cap emploi en vue, notamment, d'une complémentarité renforcée des offres d'intervention. Ensuite, la participation aux travaux de la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés. Enfin, la contribution à la mise en place des Pactes territoriaux, qui constituent un outil d'animation et de dialogue voué à renforcer la mobilisation des employeurs publics.

#### **Avez-vous le sentiment que les représentations concernant l'emploi des personnes en situation de handicap évoluent dans le bon sens ?**

Si la situation s'améliore (taux d'emploi en progression constante), l'évolution des représentations reste un grand défi. En effet, la recherche d'emploi des personnes en situation de handicap se concentre sur un nombre de métiers plus restreint que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les opportunités d'insertion s'en trouvent limitées. C'est pourquoi le Gouvernement a annoncé l'élaboration d'un plan de diversification des métiers vers lesquels s'orientent ou sont orientés les travailleurs

handicapés. Son premier objectif est de contribuer à lever les freins à l'emploi du côté des employeurs, mais aussi pour les personnes en situation de handicap elles-mêmes. Il faut aussi poursuivre le travail d'identification des potentiels d'emploi, notamment avec les branches professionnelles, et mener des actions ciblées afin d'ouvrir de nouveaux métiers aux personnes en situation de handicap.

#### **Quels sont à vos yeux les principaux défis à relever dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap pour les années à venir ?**

Il faut favoriser l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs issus de la loi du 5 mars 2014, notamment le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle. Deuxième priorité : repenser les dispositifs existants afin d'assurer à chacun un accompagnement continu dans une logique de parcours. Il convient aussi d'inciter les employeurs à intégrer le sujet du handicap à leur politique de gestion des ressources humaines, par exemple en utilisant les accords d'entreprises agréés au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Nous devons enfin prévenir la désinsertion professionnelle. Cela suppose notamment de développer le rôle des Sameth (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), de travailler sur les obligations de reclassement, ou d'articuler au niveau national et local les actions de maintien dans l'emploi avec les plans santé au travail. En tant que pilote du groupe "maintien dans l'emploi" de la convention multipartite, le FIPHFP sera en première ligne aux côtés de la DGEFP sur tous ces sujets.

## Signature d'une convention avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Le FIPHFP a signé une convention de partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) pour accompagner les universités dans le déploiement de leur politique handicap, conformément aux orientations du Comité interministériel handicap du 25 septembre 2013.

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'est pas l'employeur des personnels des universités, qui sont autonomes et gèrent directement leurs agents. Un assujettissement progressif au paiement de la contribution au FIPHFP sera appliqué à ces établissements, à hauteur du tiers du montant dû en 2015 et de la totalité en 2016. C'est pourquoi, en attendant de pouvoir négocier une convention employeurs avec le Fonds dès 2016, elles ont recours à la plateforme des aides pour le financement d'aides techniques et humaines dédiées à leurs agents en situation de handicap.

Ce partenariat, approuvé le 18 décembre 2014 par le Comité national du FIPHFP, s'inscrit dans un dispositif intermédiaire et transitoire où les universités sont autonomes d'un point de vue de la gestion de leurs effectifs, mais où l'administration centrale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche les accompagne dans la mise en œuvre d'une politique handicap uniformisée et harmonisée sur tout le territoire national.

# 721 868 €

C'est le montant engagé pour accompagner les universités dans le déploiement de leur politique handicap.







## S'engager pour le maintien dans l'emploi et pour la formation



### À la recherche de solutions adaptées avec les Sameth

Lorsqu'un handicap s'aggrave ou survient brusquement, la clé du maintien dans l'emploi réside souvent dans l'aménagement du poste de travail. C'est dans ce type de circonstances que l'expertise des Sameth (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) est précieuse, en apportant aux employeurs publics des services d'information, de facilitation, de conseil et d'ingénierie. Le FIPHFP assure le financement des Sameth dans le cadre de la convention de partenariat conclue avec l'Agefiph.

**Dans la continuité de l'année précédente, le nombre de maintiens réalisés par les Sameth s'est accru en 2014.** La même tendance est constatée en ce qui concerne les parcours nouvellement ouverts (24 163, +5 %). Depuis 2009, les fonctions publiques représentent une part sans cesse croissante du total des actions déployées par les Sameth. En 2014, elles comptent pour 15 % des maintiens et pour 16 % des parcours – contre respectivement 13 % et 14 % en 2013.

# 18 645

C'est le nombre de maintiens réalisés par les Sameth en 2014, soit une hausse de +9 %.



### Allié avec le CNFPT pour professionnaliser les collectivités

Présent sur l'ensemble du territoire, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités territoriales ainsi que de l'organisation de certains concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Le CNFPT et le FIPHFP ont signé une première convention de partenariat en 2008, renouvelée en 2011 pour trois ans.

#### Dans le cadre de leur convention, les deux partenaires collaborent pour :

- étoffer l'offre de **formation** en lien avec l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (formation pour les agents, les encadrants, les médecins de prévention, etc.) ;
- développer les **formations** et les **accompagnements spécifiques** destinés aux demandeurs d'emploi en situation de handicap (formation sur l'environnement territorial, inscription aux préparations aux concours, accès à des itinéraires de formation au métier de Secrétaire de mairie, etc.) ;
- faciliter l'accès aux formations en mobilisant les **prestations de compensation** du handicap ;
- améliorer l'**accessibilité** des sites de formation ;
- produire une **information pédagogique** sur le handicap.



## Des Pactes territoriaux pour mobiliser les trois fonctions publiques

Conformément aux objectifs définis par le Comité interministériel du handicap (CIH), le FIPHFP accompagne les employeurs publics par une déclinaison territoriale de ses actions au travers notamment de l'installation de Pactes territoriaux ou "Handi-Pactes".

**Outils d'animation** et de développement de **partenariats régionaux**, les Pactes territoriaux permettent de mobiliser les ressources des employeurs publics au service de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'objectif est de faciliter et d'accélérer la mise en œuvre de cette politique.

Coordonnés avec les PRITH (Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés), portés par les représentants de l'État et le FIPHFP, les Pactes


territoriaux réunissent les employeurs des trois fonctions publiques et leurs structures intervenant dans la gestion de l'emploi des personnes en situation de handicap : Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG), Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Fédération Hospitalière de France (FHF), associations des maires, Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), etc.

Initiée en 2013 pour la période 2014-2016, l'installation des Pactes territoriaux s'est poursuivie en 2014 avec l'attribution des derniers lots pour les prestations de coordination, d'animation et de mise en œuvre dans les régions Auvergne, Corse, Guadeloupe, Guyane, Limousin, Martinique et de La Réunion. Parallèlement, **deux nouveaux Pactes sont entrés en phase opérationnelle dans les régions Basse-Normandie et Picardie.**

### Les objectifs opérationnels des Pactes territoriaux sont :

- d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques et d'accentuer l'information des employeurs publics concernant leurs obligations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- de créer les conditions pour que le besoin de compétences des employeurs publics et la demande d'emploi des personnes en situation de handicap se rencontrent ;
- de mutualiser les ressources, renforcer la qualification des acteurs locaux, valoriser et partager les bonnes pratiques développées au plan régional, y compris en ce qui concerne le recours à la sous-traitance avec les établissements spécialisés (ESAT, EA) ;
- de développer l'accès aux aides du FIPHFP, et notamment le conventionnement direct pour les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans une politique globale d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- de favoriser l'accès à des prestations de qualité en matière d'accès et de maintien dans l'emploi ;
- d'identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de formuler des préconisations en vue d'y remédier.



L'installation du Handi-Pacte, sous l'égide du Préfet de région, va permettre d'améliorer le dialogue inter et intra fonctions publiques, grâce à la mise en réseau des employeurs publics. 

**Isabelle Halb-Siener,**  
**Déléguée interrégionale handicap**

cessibles  
mineux





**Il y a une tendance commune aux différents acteurs à évoluer du principe d'égalité dans le droit à celui d'égalité par le droit. »**

**Jean-François Carencio,  
Préfet de la région Île-de-France**

Actuellement Préfet de la région Île-de-France, Jean-François Carencio était Directeur du cabinet du Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale lorsque la loi du 11 février 2005 a été adoptée. Il rapporte son expérience quant à la mise en place du Handi-Pacte dans sa région et évoque les perspectives pour une gestion déconcentrée des Ressources humaines au sein des fonctions publiques.

**En votre qualité de Préfet de la région Île-de-France et de Président du Comité local du FIPHFP, quel regard portez-vous sur la mise en œuvre du Handi-Pacte ?**

Pour que la Fonction publique dans son ensemble devienne exemplaire en matière d'emploi de personnes en situation de handicap, le FIPHFP a initié les Pactes territoriaux. Déclinés régionalement sous la dénomination "Handi-Pacte fonction publique Île-de-France" depuis janvier 2014, ils visent à mettre en synergie, entre les trois fonctions publiques, un dispositif institutionnel et technique. Véritable outil d'animation et de développement d'un partenariat régional, le Handi-Pacte permet notamment l'échange de bonnes pratiques et la mutualisation de ressources entre employeurs des trois fonctions publiques de la région. L'objectif est de développer une réelle expertise sur le maintien dans l'emploi et le recrutement de travailleurs en situation de handicap en Île-de-France. En ce sens, une "Charte des employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en Île-de-France" a également été signée au cours de la dernière séance du Comité des employeurs publics d'Île-de-France, réuni le 11 février 2015.

**Vous avez plaidé pour une gestion déconcentrée des Ressources humaines de manière à favoriser la mobilité interministérielle. Quel pourrait être l'intérêt d'une telle évolution pour les personnes en situation de handicap ?**

L'idée de créer un bassin d'emploi régional a assez vite émergé afin de favoriser les passerelles et parcours de mobilité inter-établissements et inter-fonctions publiques.

L'objectif est de privilégier une mobilité géographique des personnes en situation de handicap en leur proposant des offres d'emploi en interministériel au plus proche de leur domicile. Il a été souligné l'importance d'assurer l'information sur les possibilités de mobilité en fonction des statuts (détachement, mise à disposition...) et d'identifier les éventuels freins réglementaires ou statutaires. Autre piste envisagée, celle de mutualiser les bourses d'emploi des trois fonctions publiques afin d'offrir une plus grande transparence sur les postes vacants et accessibles aux agents en situation de handicap. Enfin, il a été proposé d'expérimenter la mise en place d'une cellule/un service de reclassement départemental qui assurerait l'accompagnement individuel de l'agent en reclassement vers une offre de mobilité dans un autre établissement ou une autre fonction publique du département.

**Quel regard portez-vous sur le chemin parcouru depuis 2005 concernant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ?**

Le point décisif réside dans la progression des mentalités. Avec la montée en puissance de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les employeurs publics s'inscrivent plus systématiquement dans une logique de recherche de compétences. Le changement est également manifeste du côté des personnes en situation de handicap. En bref, il y a une tendance commune aux différents acteurs à évoluer du principe d'égalité dans le droit à celui d'égalité par le droit.




## Un engagement au service de l'emploi et de la jeunesse

**Le Comité interministériel du handicap (CIH), du 25 septembre 2013, et la Conférence nationale du handicap (CNH), du 11 décembre 2014, ont conforté le FIPHFP dans ses missions. Outil au service de la politique handicap, le Fonds est avant tout un levier pour favoriser l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.**





Il est difficile de parler de son handicap avec le monde extérieur à cause de la différence, de la peur de ne pas être comprise. Le handicap reste malgré tout tabou. 



# Une nouvelle place pour le FIPHFP

25 septembre  
**2013**  
Tenue du 1<sup>er</sup> Comité  
interministériel du handicap (CIH)

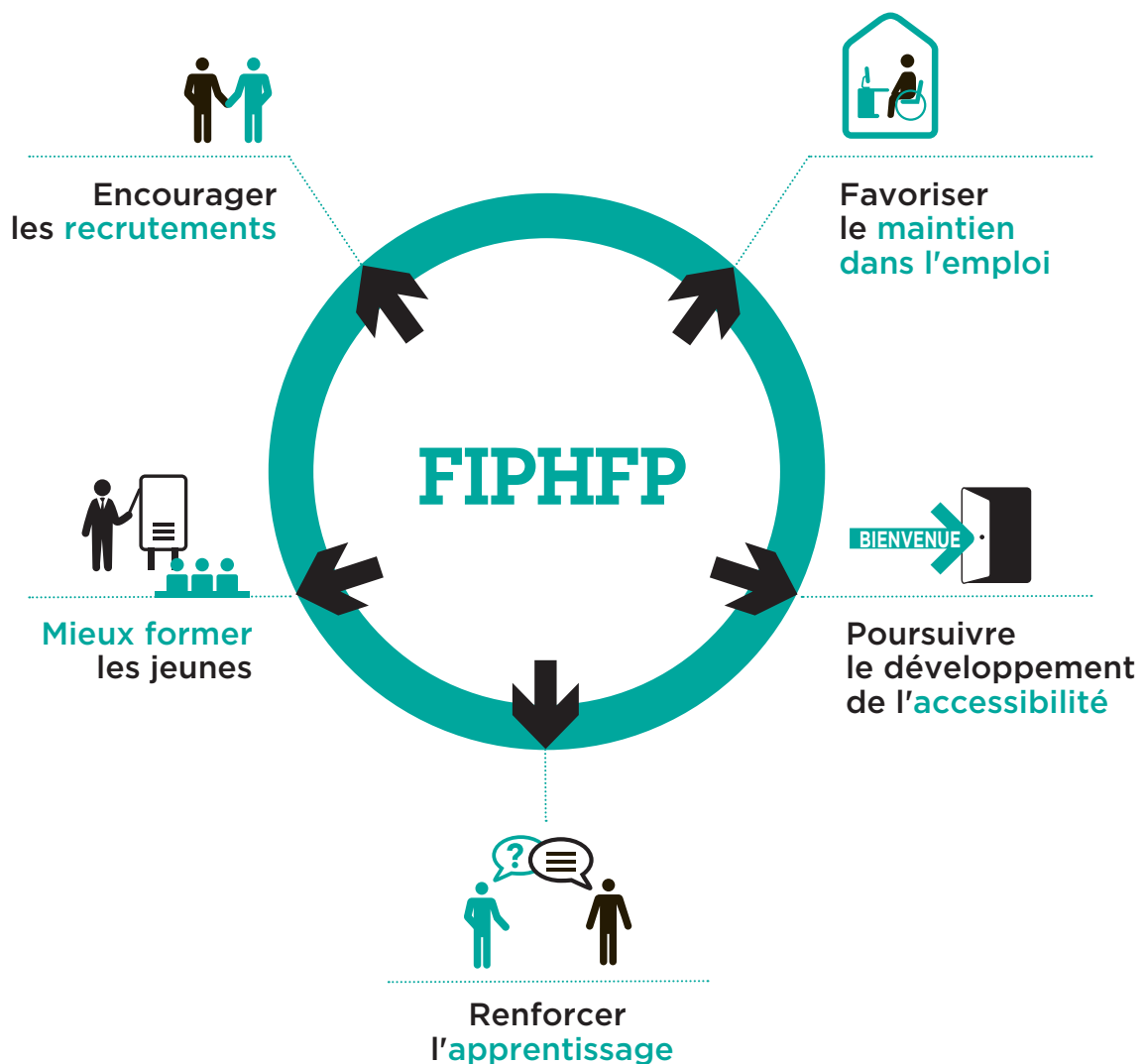


**4**  
priorités

- > jeunesse
- > emploi
- > accessibilité
- > connaissance du handicap



## DES MISSIONS RENFORCÉES





# Chiffres-clés 2014



**21 666**

Nombre de recrutements réalisés par les trois fonctions publiques

-

**3 402**

dans la fonction publique de l'État

**13 593**

dans la fonction publique territoriale

**4 671**

dans la fonction publique hospitalière



**14 324**

Nombre de maintiens dans l'emploi d'agents en situation de handicap dans les trois fonctions publiques

-

**1 011**

dans la fonction publique de l'État

**7 438**

dans la fonction publique territoriale

**5 875**

dans la fonction publique hospitalière



**17,72** millions d'euros

Financement de 233 demandes en faveur de l'accessibilité

-

**6,4** millions d'euros

dans la fonction publique de l'État

**9,55** millions d'euros

dans la fonction publique territoriale

**1,7** million d'euros

dans la fonction publique hospitalière



**2,06** millions d'euros

Financement de 1 063 aides en faveur de la formation



**2,47** millions d'euros

Financement de 899 contrats en faveur de l'apprentissage



# Être un accélérateur de l'accès à l'emploi

L'une des principales missions du FIPHFP est de favoriser le recrutement et l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de son partenariat avec l'Agefiph (article 26 de la loi du 11 février 2005), **le FIPHFP intervient à l'appui du réseau national Cap emploi** pour le recrutement des personnes en situation de handicap. Les offres d'emploi portées par ce réseau s'adressent à toutes les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi ainsi qu'à tous les employeurs relevant du FIPHFP comme de l'Agefiph.

S'agissant plus spécifiquement de la fonction publique territoriale, **le FIPHFP a engagé à partir de 2007 un partenariat actif avec les Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG)**. Aujourd'hui, la quasi-totalité des Centres de gestion ont signé une convention avec le Fonds pour répondre aux besoins des collectivités qui souhaitent mettre en œuvre leur politique handicap.

Le FIPHFP soutient également le recrutement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique de l'État, grâce notamment au partenariat établi le 18 novembre 2014 avec la Fédération Hospitalière de France (FHF), et aux actions menées par la Déléguée aux employeurs publics nationaux de l'Établissement public FIPHFP.

## Des aides concrètes et ciblées

**Le FIPHFP apporte son aide aux employeurs publics de façon ciblée à travers ces différents partenariats. Il attribue également des financements directs en faveur du recrutement.**

Pour accéder à l'emploi public, les personnes en situation de handicap peuvent soit emprunter la voie de droit commun, c'est-à-dire passer un concours dont les épreuves sont susceptibles d'être aménagées grâce au financement du Fonds, soit être recrutées sous contrat, avec une possibilité de titularisation au terme de la première année.

Une fois la personne en poste, la mobilisation des aides inscrites au catalogue contribue à :

- assurer sa bonne intégration par la sensibilisation du collectif de travail ;
- aménager son poste de travail ;
- délivrer des formations complémentaires éventuelles.

# +16 %

C'est la croissance du nombre de travailleurs en situation de handicap recrutés par les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi entre 2013 et 2014. En valeur absolue, la progression s'établit à 3 035 personnes (de 18 631 à 21 666).



Ne regardez pas la personne en fonction de sa déficience, parce que peut-être que vous aussi Monsieur le DRH ou Madame la DRH vous avez des déficiences, mais regardez plutôt ses compétences, ses potentialités, sa force et sa conviction. 🗨️

**André Montané,  
Président du Comité  
national du FIPHFP**







## Associer les collectivités à la sécurisation des parcours professionnels est une priorité. ”

**Martine Carrillon-Couvreur,**  
**Députée de la Nièvre, Vice-présidente**  
**de la Commission des affaires sociales**  
**à l'Assemblée nationale, Présidente**  
**du CNCPH**

Députée de la Nièvre, Martine Carrillon-Couvreur place l'inclusion des personnes en situation de handicap au centre de son engagement politique. Elle assure depuis 2012 la présidence du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), une fonction qui lui donne l'occasion de suivre de près l'action du FIPHFP.

### **En tant que Présidente du CNCPH, quelle est votre vision de l'action du FIPHFP ?**

L'employabilité des personnes en situation de handicap est au cœur des réflexions du CNCPH. La raison en est simple : alors que l'insertion professionnelle constitue une priorité pour construire une société inclusive, 20 % des personnes en situation de handicap sont aujourd'hui en recherche d'emploi. Il reste donc un effort important à fournir par notre société. Les employeurs publics disposent d'une mission particulière. Ils doivent atteindre les objectifs fixés par la loi, voire les dépasser. Pour toutes ces raisons, le FIPHFP est un acteur incontournable. Il a su trouver sa place, comme en témoigne la croissance de son activité. Mais je crois que son action peut être encore amplifiée. C'est d'ailleurs tout le sens des décisions prises lors du Comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013 et de la Conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014.

### **De votre point de vue, comment a évolué l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap depuis le vote de la loi de 2005 ?**

L'emploi doit s'inscrire dans une dynamique de parcours durable. Il est essentiel d'aider les personnes en situation de handicap à trouver un emploi conforme à leurs compétences. De ce point de vue, le vote de la loi de 2005 a permis d'impulser un nouvel élan. Trois points d'amélioration sont particulièrement visibles. Tout d'abord, je constate que de plus en plus de lieux d'enseignement sont adaptés et accessibles, et que de nombreuses écoles font des efforts pour assurer l'accueil et l'accompagnement des étudiants. Cette ambition sur le

curcus initial mérite d'être étendue à la formation tout au long de la vie. Par ailleurs, il appartient aux employeurs de l'inclure dans leur plan de formation. J'ajouterais deux autres priorités : rendre les lieux de travail accessibles et former les équipes accueillantes aux problématiques du handicap. Dans plusieurs secteurs, des avancées significatives ont été accomplies grâce à la présence de chargés de mission handicap.

### **Quels sont aujourd'hui les freins à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ? Selon vous, comment le FIPHFP peut-il renforcer cette inclusion ?**

Il existe des freins que l'on pourrait qualifier de culturels. Parce que le handicap, dans ses diverses manifestations, n'est pas toujours connu ni appréhendé à sa juste mesure, beaucoup d'employeurs n'osent pas embaucher. Se superpose à ce phénomène une dimension plus "environnementale". À titre d'exemple, les postes de travail ne sont pas encore pleinement adaptés aux personnes en fonction de leur handicap. On parle beaucoup du handicap moteur ou visuel mais les déficiences auditives, handicaps psychiques et handicaps invisibles demeurent assez largement méconnus. Tout le rôle des Délégués interrégionaux du FIPHFP est de porter l'information auprès des employeurs publics, de les soutenir dans l'élaboration de solutions adéquates aux problématiques parfois complexes et de les rassurer en étant à l'écoute de leurs préoccupations. C'est aussi en associant les collectivités et en définissant avec elles les conditions d'un accompagnement réussi que le FIPHFP peut sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap.



# Garantir un maintien dans l'emploi pérenne

Toujours dans le cadre de la convention de partenariat conclue avec l'Agefiph, le FIPHFP peut s'appuyer sur les interventions de deux acteurs majeurs du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : les réseaux des Sameth et de Comète France.

Le FIPHFP assure le financement des Sameth (Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) dans le cadre de la convention de partenariat conclue avec l'Agefiph. Le Fonds relaie cette offre de service auprès des employeurs publics qui contractent avec le Sameth compétent sur leur territoire.

Les agents et salariés des trois fonctions publiques peuvent recourir aux services de Comète France, implanté dans 42 établissements ou services de soins, et qui a initié depuis plus de 20 ans une prise en charge précoce de l'accès ou du retour à l'emploi de personnes hospitalisées en situation de handicap.

Ainsi, lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la Fonction publique, **le processus de maintien dans l'emploi repose sur l'association de différentes démarches financées par le Fonds :**

- études et bilans de compétences ;
- aménagements et adaptations du poste de travail ;
- formation ;
- changement éventuel de poste, voire mobilité interne ;
- aides aux trajets (domicile/travail ou trajets professionnels).

Dans ce cadre, le FIPHFP assure le financement d'**aides techniques :**

- à hauteur de 10 000 euros pour les aménagements de type fauteuil ergonomique, outils bureautiques, véhicule professionnel ;
- à hauteur de 5 000 euros pour les études préalables à ces aménagements.

L'aide du Fonds prend aussi la forme de **sollicitation d'organismes partenaires** dotés de compétences spécifiques et de diffusion d'informations.

## Les prestations ponctuelles spécifiques

Portées par le FIPHFP dans le cadre de son partenariat avec l'Agefiph, les PPS (prestations ponctuelles spécifiques) constituent une solution susceptible d'être actionnée en dehors des procédures d'appels d'offres, et donc de manière plus rapide, par les employeurs publics.

Le dispositif implique de consulter des spécialistes de handicaps donnés (sensoriel, mental, moteur, psychique) de façon à apporter la solution la plus adaptée aux besoins des personnes concernées.

# 14 324

C'est le nombre de maintiens dans l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés par les employeurs publics en 2014.



# Faire de la formation l'enjeu prioritaire de la professionnalisation

L'insertion des personnes en situation de handicap relève d'une démarche d'ensemble, qui doit favoriser leur recrutement, leur maintien dans l'emploi et aussi leur formation professionnelle. La convention signée en 2008, renouvelée en 2011 pour trois ans, entre le FIPHFP et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un atout essentiel dans cette démarche d'accompagnement.

Cette convention-cadre permet de développer, à un niveau territorial concret, une collaboration dans laquelle les trois fonctions publiques sont associées. À cette convention s'ajoute le partenariat plus spécifique conclu entre le FIPHFP et l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) pour améliorer la qualification professionnelle des agents hospitaliers.

Cette volonté de soutenir la **formation des travailleurs en situation de handicap** donne lieu à un travail conjoint avec le CNFPT et les Centres de gestion de la fonction publique territoriale. L'intervention du FIPHFP auprès de ces structures se traduit notamment par l'allocation de moyens financiers.

## ➔ Former et aussi sensibiliser les collectifs de travail

Le FIPHFP finance des **formations professionnelles** de personnes en situation de handicap et aussi celles de **responsables des Ressources humaines** et de **personnels d'encadrement** :

- la formation à la fonction de tuteur (10 jours par an et 150 euros par tuteur formé) ;
- la formation individuelle qualifiante ou diplômante spécifique au handicap (36 mois par cycle de formation et 10 000 euros par agent ou salarié par an) ;
- la formation, l'information et la sensibilisation collective des personnels amenés à être en contact avec les travailleurs en situation de handicap (3 jours et 115 euros par personne pour la formation collective, 1 jour et 148 euros par personne pour les actions d'information et de sensibilisation).

“ Il faut laisser aux agents le temps de mûrir leur reconversion. Quand une personne n'est pas prête à franchir ce cap, quand elle a du mal à faire le deuil de son ancien métier, il est rare d'obtenir un maintien réussi. Il faut vraiment pouvoir avancer à son rythme. ”

**Denis Prunet,**  
**Correspondant handicap**  
**au CHU de Clermont-Ferrand**





## La jeunesse au cœur des enjeux

Conformément à la volonté exprimée par le Gouvernement lors du Comité interministériel du handicap du 25 septembre 2013, et rappelée lors de la Conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014, le FIPHFP s'est engagé à développer la **formation des jeunes** en situation de handicap. Parmi les domaines d'action privilégiés figurent :

- la mobilisation des aides afin de permettre aux jeunes en situation de handicap d'effectuer un service civique ;
- l'amélioration de l'offre pour amplifier l'apprentissage des jeunes dans la Fonction publique ;
- la participation à l'élaboration d'outils pédagogiques à destination des écoles du service public.

# 1 063

C'est le nombre d'aides financées par le FIPHFP dans le domaine de la formation en 2014 : 957 dédiées à la formation des travailleurs en situation de handicap et 106 pour la formation des personnels susceptibles d'être en relation avec eux.



**Faire primer les compétences sur toute autre considération. »**

**Laurent Berger,  
Secrétaire général de la CFDT**

Parmi les valeurs revendiquées par la CFDT, la lutte pour l'égalité et contre toutes les formes de discrimination occupe une place de premier plan. Laurent Berger, Secrétaire général du syndicat, appelle à partager les expériences réussies en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap et à sensibiliser les employeurs aux possibilités offertes par le FIPHFP.

**En tant que Secrétaire général de la CFDT, quelle est votre vision de l'action du FIPHFP ?**

En moins de 10 ans, le FIPHFP a contribué à faire progresser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques. À travers le conventionnement avec les ministères et l'ensemble des employeurs publics, il joue un rôle de facilitateur au service de l'inclusion. Pour autant, beaucoup reste à faire : les chiffres du chômage sont deux fois plus élevés pour les personnes en situation de handicap que pour le reste de la population. Le FIPHFP est un acteur essentiel pour y remédier et créer une dynamique favorable.

**L'apprentissage et la formation figurent parmi les actions prioritaires du Fonds. Y a-t-il, d'après vous, d'autres actions à engager pour renforcer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap ?**

Ce que propose le FIPHFP en matière d'inclusion professionnelle et de maintien dans l'emploi est encore trop souvent méconnu des responsables des Ressources humaines comme des représentants des personnels. Combien d'employeurs savent qu'il est possible de financer des auxiliaires de vie chargés d'accompagner une personne en situation de handicap dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ? Et que cet(te) auxiliaire de vie peut être un(e) salarié(e) de l'établissement qui ne peut plus exercer son métier ? Il est nécessaire de mieux diffuser les expériences réussies et les bonnes pratiques, par exemple en s'appuyant sur les Pactes territoriaux. L'inclusion professionnelle n'est pas qu'une affaire de spécialistes : repenser l'organisation du travail pour une personne en situation de handicap est souvent profitable à l'ensemble des personnels !

**Au-delà de son rôle de financeur, le Fonds s'engage depuis presque 10 ans pour faire évoluer le regard sur les personnes en situation de handicap. Pensez-vous que leur intégration a progressé ?**

Ces dernières années, beaucoup d'initiatives ont contribué à faire évoluer le regard sur les personnes en situation de handicap. Mais il faut continuer, en commençant prioritairement par l'école, par exemple dans le cadre des activités sportives ou de loisirs. Il s'agit également de changer la perception du handicap psychique et de faire connaître les réussites en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi.

**Quels freins à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap constatez-vous et quels sont les principaux défis à relever ?**

La méconnaissance du handicap alimente les *a priori* sur des métiers ou des postes de travail considérés comme plus ou moins accessibles selon le type de handicap. On pense aussi souvent qu'une personne en situation de handicap sera moins productive, plus souvent absente... Il n'en est rien ! C'est pour faire tomber ces préjugés qu'il faut former et informer sans relâche. Le principal défi à relever dans les années à venir est sans doute de repenser le travail afin de l'adapter aux hommes et aux femmes dans toutes leurs diversités (âge, handicap...) et en faisant primer les compétences sur toute autre considération. Et pour cela, le dialogue social constitue un levier essentiel.



# Un dispositif renforcé en faveur de l'apprentissage

Afin de mettre en œuvre les orientations fixées par le CIH du 25 septembre 2013 et par la CNH du 11 décembre 2014, le FIPHFP a adopté un dispositif qui renforce l'aide apportée aux employeurs publics en matière d'apprentissage et d'intégration des jeunes en situation de handicap.

## 2,47 millions €

C'est le montant accordé en faveur du dispositif d'aide à l'apprentissage au cours de l'année 2014. Il représente le troisième motif de recours aux aides ponctuelles du FIPHFP. Depuis 2009, plus de 3 600 paiements liés à des contrats d'apprentissage ont été versés via la plateforme des aides, pour un montant total de plus de 10,6 millions d'euros.

**Complémentaire des aides attribuées par l'État et les régions, le dispositif d'aide prévoit une augmentation de l'indemnité allouée à l'employeur public pour la prise en charge des coûts liés à l'embauche d'un apprenti.**

À une aide forfaitaire d'environ 4 000 euros par année d'apprentissage se substitue désormais la prise en charge par le FIPHFP d'une indemnité à hauteur de 80 % du coût salarial annuel de l'apprenti, déduction faite des autres subventions pouvant être obtenues par l'employeur si le contrat est confirmé à l'issue des deux premiers mois.

Cette nouvelle mesure doit permettre d'intégrer davantage d'apprentis dans la Fonction publique, quels que soient les profils, les catégories de poste et le niveau de qualification des intéressés.

**S'y ajoutent d'autres mesures :**

- le remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...);
- le versement d'une aide financière destinée à la prise en charge par un opérateur externe des frais d'accompagnement des apprentis ;
- le versement d'une prime à l'insertion de 1 600 euros si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti ;
- le versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'une aide à la formation de 1 525 euros lors de la première année d'apprentissage.



Le FIPHFP prend désormais à son compte le versement d'une indemnité à hauteur de 80% du reste à charge du coût salarial annuel des apprentis. C'est une incitation financière importante pour favoriser l'apprentissage des jeunes en situation de handicap dans la Fonction publique.

**Philippe Nicolle,  
Directeur Adjoint  
de l'Établissement public  
FIPHFP**

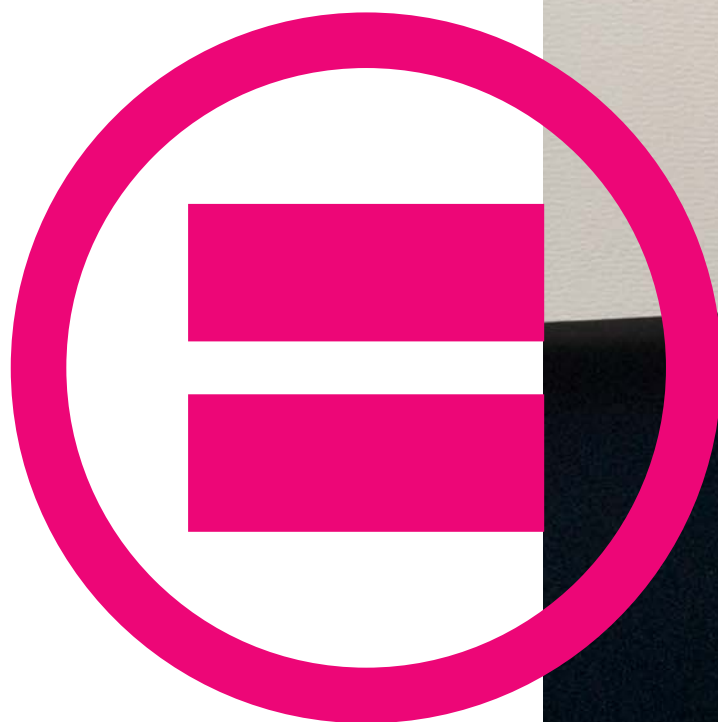
### Une voie privilégiée vers l'emploi

En autorisant l'accès au monde du travail par la voie de l'alternance, l'apprentissage présente de nombreux avantages. À l'employeur, il permet d'identifier et de fidéliser les compétences ; à l'apprenti, de préparer un métier tout en poursuivant ses études et en les validant par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

## Développer l'apprentissage dans la fonction publique de l'État

À l'occasion des Assises nationales de l'apprentissage du 19 septembre 2014, le Président de la République a défini un objectif de recrutement de 500 000 jeunes en apprentissage en 2017 et a demandé à l'ensemble de la Fonction publique de contribuer à cet effort. L'objectif de 10 000 apprentis dans la fonction publique de l'État devra être atteint d'ici à la rentrée 2016. Il sera rendu possible par la modification des règles relatives au plafond d'emploi des ministères qui constituaient jusqu'à présent un frein au développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État.






## Changer les regards et les comportements

Pour accompagner le plus efficacement possible les employeurs publics, le FIPHFP a développé une dynamique partenariale avec des experts de l'insertion des personnes en situation de handicap. Les dispositifs d'accompagnement mis en place avec ces partenaires de terrain font l'objet d'actions de communication. L'objectif : favoriser le partage d'informations et de bonnes pratiques.





Si tu diffères de moi, loin de me léser,  
tu m'enrichis. 

Antoine de Saint-Exupéry



# Une action partenariale avec les acteurs de terrain

## Le FIPHFP dans les territoires

- Le Comité local
- Le Préfet
- Le Délégué interrégional handicap (DIH)

## Acteurs internes

- La direction des Ressources humaines (DRH)
  - Le correspondant handicap
  - L'élu référent
- Les représentants du personnel
  - L'assistante sociale
  - Les gestionnaires de carrières
- Les Commissions Paritaires pour la validation de recrutement (CAP)
  - Le CHSCT

## Partenaires institutionnels du FIPHFP



- L'Agefiph
- La CNSA
- Les associations et fédérations du champ du handicap
- Les entreprises adaptées (EA) et ESAT
- L'ADAPT

## La personne en situation de handicap



## Acteurs de la formation



- L'ANFH
- Le CNFPT
- Les centres de formation d'apprentis
- Les centres de rééducation professionnelle

## Acteurs du recrutement



- Les Centres de gestion de la fonction publique territoriale
- Cap emploi
- Pôle emploi
- Les fédérations étudiantes

## Acteurs du maintien dans l'emploi



- Les ergonomes
- Les Sameth
- Comète France
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
- Commission départementale

## Acteurs de la santé



- Les médecins agréés
- Les médecins de santé du travail
- L'Agence régionale de la santé (ARS)
  - Les auxiliaires de vie
  - Le Comité médical
- La Commission de réforme



# Des partenariats efficaces au service du handicap

La majorité des interventions du FIPHFP sont réalisées par des acteurs spécialisés dans le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation et la santé publique. Ce modèle original – l'intermédiation – repose sur une forte dynamique partenariale.

En mobilisant l'expérience et le savoir-faire de véritables professionnels de l'insertion, le Fonds contribue à la mise en œuvre de solutions personnalisées et adaptées aux besoins des publics en situation de handicap.



## Comète France : un appui pour se projeter dans une vie nouvelle

Cofinancé par la Direction générale de l'offre de soin (DGOS), l'Agefiph et le FIPHFP, Comète France est un service d'insertion sociale et professionnelle. Il exerce son activité dans les établissements et services de médecine physique et de réadaptation (MPR), avec l'objectif d'aider les personnes hospitalisées à faire un choix de vie éclairé. Cet accompagnement précoce peut, si nécessaire, prendre la forme d'une aide à la réflexion sur la reconversion professionnelle.

“ L'accompagnement commence lors de l'hospitalisation du patient et peut se poursuivre un an après la sortie. Il peut aboutir à une remise au poste de travail moyennant les aménagements nécessaires. Si le maintien dans l'entreprise n'est pas possible, le fait de suivre une formation aide souvent la personne en situation de handicap à redonner un sens à sa vie professionnelle. ”

**Christian Besnard,  
Représentant médical  
Comète France**

## ➔ Centres de gestion : un lien entre le Fonds et les employeurs territoriaux

À l'œuvre auprès des collectivités et des établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires et agents non titulaires, les Centres de gestion de la fonction publique territoriale assurent une mission générale d'information sur l'emploi public, et notamment sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils gèrent le reclassement des employés territoriaux reconnus inaptes à leurs fonctions, soit par le maintien dans l'emploi, soit par le reclassement professionnel, et ce dans le cadre du dispositif d'éligibilité aux soutiens et concours proposés par le FIPHFP.



# À la pointe de l'innovation dans l'accompagnement des personnes

L'École des hautes études en santé publique (EHESP) a pour vocation de former les cadres supérieurs, techniques et administratifs de la santé publique dans tous les domaines sanitaires et sociaux. Elle a créé en son sein une Maison des sciences sociales du handicap (MSSH) qui vise à stimuler l'essor des travaux de recherche sur cette problématique.

Dans ce cadre, l'ambition associée au partenariat initié avec le FIPHFP est :

- de repérer les **évolutions les plus innovantes** en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- de comprendre comment ces évolutions se convertissent en **pratiques professionnelles** ;
- de confronter ces dernières aux **usages** qui prévalent hors de France et aux résultats des travaux de recherche.

**Pour le FIPHFP, ce partenariat s'inscrit dans le cadre de ses actions en faveur de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap.** Il lui permet notamment de participer à la mise au point et au déploiement de techniques et de pratiques nouvelles de compensation du handicap dans la vie professionnelle.

Il a pour objet :

- de permettre au FIPHFP d'être **au cœur de la recherche sur le handicap**, et donc d'enrichir sa propre réflexion s'agissant de ses exigences vis-à-vis des employeurs publics dans la mise en œuvre des politiques handicap ;
- de disposer d'un puissant levier d'action sur la **formation** aux problématiques du handicap de **futurs Directeurs d'établissements publics de santé**, ces deux éléments concourant au renforcement du rôle d'expert que doit jouer le FIPHFP ;
- de permettre au FIPHFP de renforcer sa **notoriété** et sa capacité à contractualiser avec les établissements sanitaires et médico-sociaux.



**Compenser le handicap afin d'être sur un pied d'égalité pour atteindre ensemble les objectifs.**



**Pour une petite commune,  
l'accompagnement du FIPHFP  
est très précieux. 🗨️**

**Alain Lefèvre,  
Maire de Martigny-sur-l'Ante**

Alain Lefèvre est Maire de la commune de Martigny-sur-l'Ante, dans le Calvados (Basse-Normandie). Il décrit les actions engagées avec le FIPHFP en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et livre sa vision des défis à relever dans les années à venir.

#### **Comment êtes-vous entré en contact avec le FIPHFP ?**

C'était il y a un peu plus d'un an. Nous étions alors à la recherche d'une personne habilitée à conduire un car afin de pouvoir remplacer ponctuellement le conducteur affecté au ramassage scolaire. La problématique a été portée devant le conseil général du Calvados qui a fait le lien avec le FIPHFP. Grâce à l'intervention du Fonds, nous avons pu signer un contrat d'accompagnement dans l'emploi au bénéfice d'une personne en situation de handicap.

Ainsi, tout en se préparant à passer le permis de conduire spécifique, elle a également assuré différentes missions pour le compte de la municipalité. Et depuis le départ de son prédécesseur, elle est devenue conducteur titulaire !

#### **À la lumière de cette expérience, quel regard portez-vous sur l'action du FIPHFP ?**

Mon appréciation est très positive. Si l'on se met du côté des personnes en situation de handicap, l'intervention du FIPHFP permet de mieux vivre en s'insérant dans un collectif de travail. En tant qu'employeur public, l'intérêt de se rapprocher du Fonds tient surtout à la possibilité d'être accompagné dans une démarche d'égalité. À Martigny-sur-l'Ante, nous avons un exemple qui en donne une bonne illustration. Il y a quelques mois,

la Secrétaire de la mairie a été victime d'un grave accident de la circulation. Cette personne souffre aujourd'hui de problèmes visuels et de difficultés pour se déplacer. Le FIPHFP a été constamment en appui, que ce soit pour nous mettre en contact avec des spécialistes du handicap ou pour financer l'adaptation du poste de travail. Bientôt, notre collègue bénéficiera d'un éclairage optimisé, d'un bureau aménagé, de classeurs installés en hauteur... de quoi maintenir et simplifier sa vie professionnelle.

#### **Quels sont à vos yeux les priorités en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ?**

L'exemplarité des collectivités territoriales dans l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap résulte pour une bonne part du soutien apporté par le FIPHFP. Pour autant, je crois qu'il reste des efforts à fournir pour faire connaître le Fonds et son catalogue d'aides aux petites communes comme la nôtre. À cet enjeu d'information, j'ajouterais deux autres défis qui me semblent primordiaux pour la bonne intégration du public dont nous parlons : d'une part, la formation des personnes en situation de handicap et, d'autre part, l'engagement collectif contre les petites tracasseries qui, si l'on n'y prend pas garde, peuvent dégrader leur quotidien au travail et dans la vie de tous les jours.



# Au contact du secteur protégé et adapté pour sécuriser les parcours

Le Comité interministériel du handicap (CIH) a invité le FIPHFP à se déployer sur de nouveaux champs d'action et à renforcer sa contribution aux politiques publiques du handicap. Pour améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le FIPHFP encourage notamment le recours au secteur protégé et adapté.

L'objectif est de faciliter la mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap dans le cadre de parcours sécurisés.

## Des passerelles entre les employeurs publics et les EA/ESAT

Afin de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, les employeurs publics dont l'effectif dépasse 20 agents peuvent conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec les EA (Entreprises adaptées) et les ESAT (Établissements et services d'aide par le travail).

Pour les accompagner dans cette démarche, **le FIPHFP a noué des partenariats** avec le secteur adapté et protégé afin de favoriser :

- la fourniture d'outils et d'informations utiles aux établissements souhaitant satisfaire à leur obligation d'emploi par la sous-traitance ;
- la réponse à des besoins spécifiques du secteur public ;
- l'appui à la professionnalisation des ESAT et des EA de manière à apporter une réponse cohérente et qualitative aux employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi.





# Communiquer pour mobiliser et faire changer les regards

Nouveau site internet, organisation d'événements, mobilisation des équipes sur tout le territoire, le FIPHFP renouvelle en permanence sa communication au service des personnes en situation de handicap.

## Un nouveau site web accessible

En 2014, le FIPHFP a lancé son nouveau site web qui est le tout premier site internet français à bénéficier du label "Accessiweb Or" dans sa nouvelle définition. Le FIPHFP concrétise ainsi sa détermination et son engagement en faveur de l'accessibilité numérique, notamment dans le cadre des partenariats établis en 2013 avec la DISIC, le SIG et le CNED.

Pour obtenir ce label, le FIPHFP s'est mis en conformité avec le référentiel établi par l'association Braille Net. Autrement dit, il a répondu à la définition de l'accessibilité numérique donnée par Tim Berners, inventeur du WWW (World Wide Web) : *"Mettre le web et ses services à la disposition de tous les individus, quel que soit leur matériel ou logiciel, leur infrastructure réseau, leur langue maternelle, leur culture, leur localisation géographique ou leurs aptitudes physiques ou mentales."*

Nouveau design, réorganisation des rubriques, amélioration des moteurs de recherche, navigation intuitive, le site internet du FIPHFP prend en compte les technologies liées au HTML5. Cette approche permet de s'adapter aux nouveaux usages du Web. Elle répond aussi aux exigences d'ergonomie numérique pour les personnes en situation de handicap en leur permettant d'accéder facilement aux documents bureautiques et multimédias, et aux contenus éditoriaux avec le meilleur niveau d'information.

C'est une démarche que le FIPHFP souhaite exemplaire pour l'ensemble de la Fonction publique qui peut notamment retrouver sur cette plateforme la mise à jour du Référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA).

## Un site déjà bien consulté

Au cours de l'année 2014, le site internet du FIPHFP a enregistré une très forte hausse de sa fréquentation (+1 083 % de visites). Du 21 juillet au 30 novembre, 60 852 utilisateurs se sont rendus sur le site. La durée moyenne des sessions est de près de 3 minutes, avec plus de 3,5 pages consultées. Le taux de rebond (pourcentage d'internautes n'ayant affiché qu'une seule page) est inférieur à 45 %. Ces statistiques démontrent que cette nouvelle version du site est plus en phase avec les attentes et les besoins des internautes.

## ➔ Semaine pour l'emploi : le FIPHFP conforte son ancrage territorial

Depuis 2008, le FIPHFP participe, en partenariat avec L'ADAPT et l'Agefiph, à la SEPH (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées). Cet événement est l'occasion, pour tous les acteurs impliqués, de mettre en lumière les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Durant une semaine, ils se mobilisent pour informer les demandeurs d'emploi, sensibiliser le grand public et échanger sur les solutions qu'il est possible de mettre en œuvre en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation ou encore d'accessibilité. La 18<sup>e</sup> édition de la SEPH s'est déroulée du 17 au 23 novembre 2014. Plus de 450 actions ont été mises en œuvre. Le Fonds a réaffirmé son ancrage territorial en soutenant les initiatives des employeurs publics dans toutes les régions de France et en organisant un Forum régional à Clermont-Ferrand.





## Le FIPHFP honoré dans le cadre des Victoires des Acteurs publics

Claude Bartolone, Président de l'Assemblée nationale, a accueilli la remise des Victoires des Acteurs publics le 4 décembre 2014. À cette occasion, Marylise Lebranchu, Ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique, a décerné à André Montané, Président du Comité national du FIPHFP, le prix "Victoire du service - fonction publique de l'État".

Ces prix récompensent les meilleures initiatives en matière de modernisation de l'action publique. Ils honorent ceux qui, dans les trois fonctions publiques, de l'État, territoriale et hospitalière, œuvrent au quotidien pour assurer la qualité et l'exemplarité du service public.

**Parmi les 12 nominés dans la fonction publique de l'État, le FIPHFP a été distingué pour l'ensemble de l'action qu'il mène depuis 2006 en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi et la société.**



*Nous sommes fiers de ce prix. Au-delà de la différence, il récompense la compétence. Le regard change sur le handicap ; en nous remettant ce prix vous contribuez à l'insertion des personnes en situation de handicap", a déclaré **André Montané, Président du Comité national.***

**Jean-Charles Watiez, Directeur de l'Établissement public FIPHFP,** a tenu à saluer *"l'ensemble des Délégués interrégionaux handicap ainsi que toutes les équipes de la Caisse des Dépôts, mobilisés quotidiennement pour donner le meilleur d'eux-mêmes et pour accompagner les employeurs publics dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap."*







## L'échange d'expériences et de bonnes pratiques au cœur des Forums

Depuis fin 2012, le FIPHFP organise un tour de France des régions pour aller au contact des forces vives et de l'ensemble des acteurs locaux de la politique handicap. Objectifs :

- inciter les multiples acteurs intervenant dans le champ de l'emploi et du handicap à **mieux se connaître** ;
- offrir des clés aux employeurs publics pour **mieux intégrer** les agents en situation de handicap ;
- les encourager à **faire appel aux financements** proposés par le FIPHFP ;
- offrir aux personnes en situation de handicap l'opportunité de **rencontrer** des partenaires de l'emploi, des employeurs publics et des experts du handicap.

### Quatre temps majeurs se succèdent lors de ces Forums :

- une **conférence** réunissant des acteurs régionaux, intervenants de terrain, témoins et experts autour des missions du FIPHFP et des aides qu'il propose et, plus largement, des enjeux et leviers de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- un **Forum Ouvert**, dispositif d'échanges imaginé par *Entreprises & handicap*, organisé en ateliers et animé par les participants eux-mêmes sur la base de leurs préoccupations en matière d'emploi et de handicap ;
- un **Handicafé**, rencontres entre recruteurs publics et personnes à la recherche d'un emploi (préalablement inscrites et sélectionnées par L'ADAPT, Cap emploi et Pôle emploi) ;
- Un **Espace Partenaires** où les participants à la journée peuvent échanger librement avec les partenaires du FIPHFP et les experts du handicap.

Au cours de l'année 2014, **six Forums du FIPHFP ont eu lieu** : à Dijon le 30 janvier, Orléans le 18 février, Cayenne le 1<sup>er</sup> avril, Fort-de-France le 3 avril, Baie-Mahault le 4 avril et Clermont-Ferrand le 17 novembre. Introduits à une même tribune par le Directeur de l'Établissement public FIPHFP, le Directeur régional de la Caisse des Dépôts et le Préfet de région, ces événements ont réuni en moyenne plus de 200 personnes.

## Un événement national pour célébrer les 10 ans de la loi du 11 février 2005

En 2014, le FIPHFP s'est activement impliqué pour organiser un événement national afin de célébrer les 10 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. L'occasion pour le FIPHFP de :

- réunir l'ensemble des acteurs engagés en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- dresser un bilan de 10 ans d'action ;
- évoquer les perspectives d'avenir.





# Annexes chiffrées 2014

National



## A. Évolution du taux d'emploi direct, du taux indirect et du taux d'emploi légal par fonction publique

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Effectif au	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
<b>Fonction publique de l'État</b>			
Taux d'emploi direct <sup>(1)</sup>	3,17 %	3,37 %	3,63 %
Taux d'emploi indirect <sup>(2)</sup>	0,16 %	0,19 %	0,20 %
Taux d'emploi légal <sup>(3)</sup>	3,33 %	3,56 %	3,83 %
<b>Fonction publique hospitalière</b>			
Taux d'emploi direct <sup>(1)</sup>	4,85 %	4,93 %	5,08 %
Taux d'emploi indirect <sup>(2)</sup>	0,25 %	0,27 %	0,26 %
Taux d'emploi légal <sup>(3)</sup>	5,10 %	5,20 %	5,34 %
<b>Fonction publique territoriale</b>			
Taux d'emploi direct <sup>(1)</sup>	5,01 %	5,31 %	5,58 %
Taux d'emploi indirect <sup>(2)</sup>	0,31 %	0,35 %	0,39 %
Taux d'emploi légal <sup>(3)</sup>	5,32 %	5,66 %	5,97 %
<b>Total Fonction publique</b>			
<b>Taux d'emploi direct<sup>(1)</sup></b>	<b>4,16 %</b>	<b>4,37 %</b>	<b>4,62 %</b>
<b>Taux d'emploi indirect<sup>(2)</sup></b>	<b>0,23 %</b>	<b>0,27 %</b>	<b>0,28 %</b>
<b>Taux d'emploi légal<sup>(3)</sup></b>	<b>4,39 %</b>	<b>4,64 %</b>	<b>4,90 %</b>

<sup>(1)</sup>Prise en compte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions de l'article L.323-4-1 du code du travail.

<sup>(2)</sup>Équivalents bénéficiaires calculés sur la base des dépenses déductibles (article L.323-8-6-1 du code du travail).

<sup>(3)</sup>Total des taux direct et indirect.

## B. Évolution du taux d'emploi légal (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Effectif au	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
Fonction publique de l'État	3,33 %	3,56 %	3,83 %
Fonction publique hospitalière	5,10 %	5,20 %	5,34 %
Fonction publique territoriale	5,32 %	5,66 %	5,97 %
<b>Total</b>	<b>4,39 %</b>	<b>4,64 %</b>	<b>4,90 %</b>

## C. Évolution des effectifs totaux rémunérés (ETR) (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
Fonction publique de l'État	1 996 205	1 977 540	1 978 212
Fonction publique hospitalière	950 663	965 175	980 573
Fonction publique territoriale	1 534 817	1 556 278	1 595 568
<b>Total</b>	<b>4 481 685</b>	<b>4 498 993</b>	<b>4 554 353</b>

## D. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), hors équivalents bénéficiaires (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
Fonction publique de l'État	63 332	66 547	71 778
Fonction publique hospitalière	46 117	47 587	49 605
Fonction publique territoriale	76 871	82 596	88 526
<b>Total</b>	<b>186 320</b>	<b>196 730</b>	<b>209 909</b>

Source : déclaration de chaque année.

## E. Répartition des bénéficiaires BOE par fonction publique (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Fonction publique de l'État	33 %	34 %	34 %
Fonction publique hospitalière	25 %	24 %	24 %
Fonction publique territoriale	42 %	42 %	42 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : déclaration de chaque année.

## F. Évolutions des dépenses déductibles en euros (de type 1 à 4)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
Fonction publique de l'État	56 018 048 €	70 118 958 €	71 860 685 €
Fonction publique hospitalière	46 993 108 €	53 265 743 €	50 950 060 €
Fonction publique territoriale	96 293 010 €	115 862 984 €	131 271 834 €
<b>Total</b>	<b>199 304 166 €</b>	<b>239 247 685 €</b>	<b>254 082 579 €</b>

Source : année de la déclaration

## G. Évolutions des unités déductibles

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
Fonction publique de l'État	3 045	3 763	3 967
Fonction publique hospitalière	2 406	2 650	2 553
Fonction publique territoriale	4 769	5 489	6 111
<b>Total</b>	<b>10 220</b>	<b>11 902</b>	<b>12 631</b>

Source : année de la déclaration

Remarque : les données antérieures à 2011 ont été modifiées par rapport au rapport d'activité 2010 - ajustement des données

## H. Évolution des dépenses déductibles par type - en %

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
Type 1	66 %	67 %	66 %
Type 2	20 %	18 %	19 %
Type 3	10 %	9 %	9 %
Type 4	4 %	6 %	6 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : année de la déclaration

Définitions des types de dépenses dans le glossaire.

## I. Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe et par fonction publique

Année de la déclaration	Fonction publique de l'État			Fonction publique hospitalière			Fonction publique territoriale		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<i>Effectif au</i>	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
Hommes	52 %	49 %	47 %	27 %	26 %	26 %	52 %	50 %	49 %
Femmes	48 %	51 %	53 %	73 %	74 %	74 %	48 %	50 %	51 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Année de la déclaration	Les 3 Fonctions publiques		
	2012	2013	2014
<i>Effectif au</i>	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
Hommes	46 %	44 %	43 %
Femmes	54 %	56 %	57 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : recueil statistique de l'année de la déclaration.

## J. Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âge

<i>Effectif au</i>	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
Jusqu'à 25 ans	1 %	1 %	1 %
26 à 40 ans	17 %	17 %	17 %
41 à 55 ans	58 %	59 %	58 %
56 ans et plus	24 %	23 %	24 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : recueil statistique de l'année de la déclaration.

## K. Répartition des contributions par fonction publique (déclaration de l'année)

	2012	2013	2014
Fonction publique de l'État	26 %	27 %	27 %
Fonction publique hospitalière	30 %	31 %	33 %
Fonction publique territoriale	44 %	42 %	40 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Les contributions concernées sont celles liées à la déclaration de l'année de référence, les redressements sont exclus.

# 1. Taux d'emploi légal par région et par fonction publique

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Alsace</b>			
Fonction publique de l'État	4,32 %	4,05 %	4,86 %
Fonction publique hospitalière	5,50 %	5,63 %	5,42 %
Fonction publique territoriale	5,32 %	5,52 %	5,98 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,35 %</b>	<b>5,49 %</b>	<b>5,66 %</b>
<b>Aquitaine</b>			
Fonction publique de l'État	3,17 %	3,79 %	4,33 %
Fonction publique hospitalière	5,10 %	5,30 %	5,64 %
Fonction publique territoriale	5,69 %	5,97 %	6,41 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,37 %</b>	<b>5,64 %</b>	<b>6,05 %</b>
<b>Auvergne</b>			
Fonction publique de l'État	2,94 %	3,88 %	4,25 %
Fonction publique hospitalière	4,80 %	5,12 %	5,16 %
Fonction publique territoriale	5,32 %	5,82 %	6,05 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,01 %</b>	<b>5,43 %</b>	<b>5,59 %</b>
<b>Basse-Normandie</b>			
Fonction publique de l'État	3,99 %	3,09 %	3,36 %
Fonction publique hospitalière	5,06 %	5,12 %	5,31 %
Fonction publique territoriale	5,33 %	5,69 %	5,96 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,16 %</b>	<b>5,33 %</b>	<b>5,56 %</b>
<b>Bourgogne</b>			
Fonction publique de l'État	3,03 %	3,65 %	4,14 %
Fonction publique hospitalière	4,71 %	4,80 %	4,87 %
Fonction publique territoriale	4,78 %	5,09 %	5,38 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,69 %</b>	<b>4,91 %</b>	<b>5,10 %</b>
<b>Bretagne</b>			
Fonction publique de l'État	4,23 %	4,43 %	4,71 %
Fonction publique hospitalière	5,08 %	5,12 %	5,43 %
Fonction publique territoriale	6,05 %	6,45 %	6,60 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,56 %</b>	<b>5,82 %</b>	<b>6,04 %</b>
<b>Centre</b>			
Fonction publique de l'État	3,47 %	3,75 %	4,16 %
Fonction publique hospitalière	5,26 %	5,30 %	5,41 %
Fonction publique territoriale	5,03 %	5,38 %	5,64 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,07 %</b>	<b>5,28 %</b>	<b>5,49 %</b>

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Champagne-Ardenne</b>			
Fonction publique de l'État	3,21 %	3,04 %	3,38 %
Fonction publique hospitalière	5,68 %	5,84 %	5,92 %
Fonction publique territoriale	5,19 %	5,49 %	6,02 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,34 %</b>	<b>5,56 %</b>	<b>5,88 %</b>
<b>Corse</b>			
Fonction publique de l'État	2,66 %	3,56 %	3,90 %
Fonction publique hospitalière	8,78 %	9,03 %	8,69 %
Fonction publique territoriale	8,23 %	7,83 %	8,25 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>7,92 %</b>	<b>7,83 %</b>	<b>8,03 %</b>
<b>Franche-Comté</b>			
Fonction publique de l'État	3,66 %	4,15 %	4,41 %
Fonction publique hospitalière	5,23 %	5,42 %	5,75 %
Fonction publique territoriale	5,87 %	6,16 %	6,35 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,48 %</b>	<b>5,74 %</b>	<b>6,01 %</b>
<b>Guadeloupe</b>			
Fonction publique de l'État	1,11 %	1,09 %	0,74 %
Fonction publique hospitalière	4,20 %	3,53 %	3,72 %
Fonction publique territoriale	3,20 %	2,99 %	3,41 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>3,42 %</b>	<b>3,05 %</b>	<b>3,23 %</b>
<b>Guyane</b>			
Fonction publique de l'État	0,30 %	1,42 %	1,80 %
Fonction publique hospitalière	3,46 %	3,89 %	4,56 %
Fonction publique territoriale	2,84 %	3,86 %	3,77 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>2,87 %</b>	<b>3,74 %</b>	<b>3,94 %</b>
<b>Haute-Normandie</b>			
Fonction publique de l'État	4,20 %	3,78 %	4,86 %
Fonction publique hospitalière	5,19 %	5,42 %	5,53 %
Fonction publique territoriale	5,42 %	5,77 %	6,00 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,29 %</b>	<b>5,57 %</b>	<b>5,78 %</b>
<b>Île-de-France</b>			
Fonction publique de l'État	3,10 %	3,62 %	2,70 %
Fonction publique hospitalière	4,81 %	4,81 %	4,94 %
Fonction publique territoriale	5,08 %	5,38 %	5,67 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,80 %</b>	<b>5,10 %</b>	<b>5,34 %</b>
<b>La Réunion</b>			
Fonction publique de l'État	3,83 %	3,76 %	2,93 %
Fonction publique hospitalière	5,87 %	6,28 %	6,72 %
Fonction publique territoriale	2,87 %	3,57 %	4,04 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>3,49 %</b>	<b>4,10 %</b>	<b>4,51 %</b>



	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Languedoc-Roussillon</b>			
Fonction publique de l'État	4,22 %	4,41 %	5,28 %
Fonction publique hospitalière	5,39 %	5,47 %	5,69 %
Fonction publique territoriale	5,67 %	6,12 %	6,17 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,51 %</b>	<b>5,83 %</b>	<b>5,99 %</b>
<b>Limousin</b>			
Fonction publique de l'État	2,51 %	3,61 %	3,56 %
Fonction publique hospitalière	5,45 %	5,50 %	5,65 %
Fonction publique territoriale	4,91 %	5,27 %	5,54 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,93 %</b>	<b>5,32 %</b>	<b>5,52 %</b>
<b>Lorraine</b>			
Fonction publique de l'État	4,15 %	4,29 %	3,98 %
Fonction publique hospitalière	5,37 %	5,58 %	5,65 %
Fonction publique territoriale	5,34 %	5,53 %	6,00 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,30 %</b>	<b>5,50 %</b>	<b>5,76 %</b>
<b>Martinique</b>			
Fonction publique de l'État	0,59 %	0,60 %	0,99 %
Fonction publique hospitalière	3,14 %	3,07 %	3,55 %
Fonction publique territoriale	4,33 %	4,19 %	4,83 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>3,81 %</b>	<b>3,68 %</b>	<b>4,32 %</b>
<b>Midi-Pyrénées</b>			
Fonction publique de l'État	3,90 %	3,87 %	4,07 %
Fonction publique hospitalière	5,20 %	5,42 %	5,58 %
Fonction publique territoriale	5,46 %	5,82 %	6,10 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,28 %</b>	<b>5,58 %</b>	<b>5,83 %</b>
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>			
Fonction publique de l'État	3,74 %	3,54 %	3,93 %
Fonction publique hospitalière	5,43 %	5,65 %	5,70 %
Fonction publique territoriale	5,63 %	6,24 %	6,63 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,48 %</b>	<b>5,93 %</b>	<b>6,13 %</b>
<b>Pays de la Loire</b>			
Fonction publique de l'État	3,58 %	2,83 %	3,20 %
Fonction publique hospitalière	4,69 %	4,81 %	4,95 %
Fonction publique territoriale	5,49 %	5,68 %	6,14 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,09 %</b>	<b>5,22 %</b>	<b>5,56 %</b>
<b>Picardie</b>			
Fonction publique de l'État	3,17 %	2,83 %	3,80 %
Fonction publique hospitalière	4,72 %	4,68 %	4,69 %
Fonction publique territoriale	4,42 %	4,85 %	5,56 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,53 %</b>	<b>4,72 %</b>	<b>5,10 %</b>

	<b>Déclaration 2012</b>	<b>Déclaration 2013</b>	<b>Déclaration 2014</b>
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Poitou-Charentes</b>			
Fonction publique de l'État	3,28 %	3,79 %	3,54 %
Fonction publique hospitalière	5,46 %	5,62 %	5,65 %
Fonction publique territoriale	5,11 %	5,52 %	5,96 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,16 %</b>	<b>5,49 %</b>	<b>5,75 %</b>
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>			
Fonction publique de l'État	3,65 %	3,52 %	3,39 %
Fonction publique hospitalière	5,30 %	5,34 %	5,51 %
Fonction publique territoriale	5,95 %	6,24 %	6,42 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,68 %</b>	<b>5,87 %</b>	<b>6,03 %</b>
<b>Rhône-Alpes</b>			
Fonction publique de l'État	3,80 %	4,10 %	3,81 %
Fonction publique hospitalière	5,06 %	5,17 %	5,24 %
Fonction publique territoriale	5,32 %	5,64 %	5,91 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,14 %</b>	<b>5,39 %</b>	<b>5,55 %</b>

Source : année de la déclaration.

## 2. Taux d'emploi légal par catégorie d'employeurs et par fonction publique (hors employeurs nationaux)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Fonction publique de l'État</b>			
Ministères	3,19 %	3,43 %	3,71 %
Grands EPA nationaux	5,20 %	5,42 %	5,65 %
Universités, EPA nationaux	3,88 %	3,90 %	4,13 %
La Poste	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Organismes consulaires, EPA de Sécurité sociale (Autres FPE)	3,02 %	3,28 %	3,46 %
<b>Total fonction publique de l'État</b>	<b>3,33 %</b>	<b>3,56 %</b>	<b>3,83 %</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>			
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,51 %	5,64 %	5,78 %
Centres hospitaliers généraux	5,30 %	5,35 %	5,38 %
Hôpitaux locaux	4,67 %	4,86 %	5,08 %
Centres hospitaliers spécialisés	4,75 %	4,68 %	4,85 %
Hôpitaux autres	5,25 %	4,70 %	5,01 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	3,91 %	4,18 %	4,52 %
Autres établissements de soins	4,83 %	4,97 %	5,27 %
<b>Total fonction publique hospitalière</b>	<b>5,10 %</b>	<b>5,20 %</b>	<b>5,34 %</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>			
Communes	5,66 %	5,98 %	6,26 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	4,74 %	4,99 %	5,22 %
Départements	4,82 %	5,36 %	5,81 %
EP locaux départementaux	2,86 %	3,35 %	3,86 %
SDIS	5,55 %	5,55 %	5,54 %
Régions	5,64 %	6,12 %	6,85 %
EP locaux régionaux	1,14 %	0,66 %	0,59 %
CNFPT	3,85 %	6,41 %	6,64 %
<b>Total fonction publique territoriale</b>	<b>5,32 %</b>	<b>5,66 %</b>	<b>5,97 %</b>
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,39 %</b>	<b>4,64 %</b>	<b>4,90 %</b>

Source : recueil statistique de l'année de la déclaration.

### 3. Taux d'emploi direct par région et par fonction publique (hors employeurs nationaux)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Situation au	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
<b>Alsace</b>			
Fonction publique de l'État	3,15 %	3,29 %	3,25 %
Fonction publique hospitalière	5,39 %	5,52 %	5,31 %
Fonction publique territoriale	4,94 %	5,18 %	5,57 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,06 %</b>	<b>5,25 %</b>	<b>5,34 %</b>
<b>Aquitaine</b>			
Fonction publique de l'État	2,55 %	3,22 %	3,73 %
Fonction publique hospitalière	4,96 %	5,12 %	5,47 %
Fonction publique territoriale	5,32 %	5,67 %	6,07 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,06 %</b>	<b>5,37 %</b>	<b>5,76 %</b>
<b>Auvergne</b>			
Fonction publique de l'État	2,54 %	3,45 %	3,92 %
Fonction publique hospitalière	4,56 %	4,85 %	4,92 %
Fonction publique territoriale	4,98 %	5,32 %	5,58 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,71 %</b>	<b>5,04 %</b>	<b>5,23 %</b>
<b>Basse-Normandie</b>			
Fonction publique de l'État	2,98 %	2,23 %	2,59 %
Fonction publique hospitalière	4,76 %	4,74 %	4,93 %
Fonction publique territoriale	4,97 %	5,26 %	5,58 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,80 %</b>	<b>4,91 %</b>	<b>5,16 %</b>
<b>Bourgogne</b>			
Fonction publique de l'État	2,51 %	2,72 %	3,15 %
Fonction publique hospitalière	4,23 %	4,36 %	4,40 %
Fonction publique territoriale	4,58 %	4,89 %	5,13 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,35 %</b>	<b>4,57 %</b>	<b>4,73 %</b>
<b>Bretagne</b>			
Fonction publique de l'État	3,61 %	3,73 %	3,94 %
Fonction publique hospitalière	4,89 %	4,89 %	5,17 %
Fonction publique territoriale	5,48 %	5,75 %	5,88 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,14 %</b>	<b>5,31 %</b>	<b>5,50 %</b>
<b>Centre</b>			
Fonction publique de l'État	2,77 %	3,13 %	3,35 %
Fonction publique hospitalière	5,02 %	5,04 %	5,15 %
Fonction publique territoriale	4,58 %	4,98 %	5,17 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,71 %</b>	<b>4,94 %</b>	<b>5,09 %</b>

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Champagne-Ardenne</b>			
Fonction publique de l'État	2,85 %	2,71 %	2,92 %
Fonction publique hospitalière	5,55 %	5,72 %	5,78 %
Fonction publique territoriale	4,85 %	5,18 %	5,76 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,10 %</b>	<b>5,33 %</b>	<b>5,67 %</b>
<b>Corse</b>			
Fonction publique de l'État	2,45 %	3,46 %	3,76 %
Fonction publique hospitalière	8,78 %	9,02 %	8,68 %
Fonction publique territoriale	8,09 %	7,68 %	8,08 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>7,82 %</b>	<b>7,72 %</b>	<b>8,03 %</b>
<b>Franche-Comté</b>			
Fonction publique de l'État	2,83 %	3,31 %	3,62 %
Fonction publique hospitalière	4,15 %	4,59 %	4,99 %
Fonction publique territoriale	5,52 %	5,72 %	5,91 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,77 %</b>	<b>5,11 %</b>	<b>5,40 %</b>
<b>Guadeloupe</b>			
Fonction publique de l'État	0,97 %	0,94 %	0,59 %
Fonction publique hospitalière	3,94 %	3,23 %	3,43 %
Fonction publique territoriale	3,18 %	2,95 %	3,24 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>3,32 %</b>	<b>2,93 %</b>	<b>3,03 %</b>
<b>Guyane</b>			
Fonction publique de l'État	0,30 %	1,42 %	1,80 %
Fonction publique hospitalière	3,40 %	3,84 %	4,51 %
Fonction publique territoriale	2,84 %	3,85 %	3,77 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>2,85 %</b>	<b>3,72 %</b>	<b>3,94 %</b>
<b>Haute-Normandie</b>			
Fonction publique de l'État	3,48 %	3,12 %	4,25 %
Fonction publique hospitalière	4,99 %	5,16 %	5,33 %
Fonction publique territoriale	5,18 %	5,40 %	5,61 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,06 %</b>	<b>5,23 %</b>	<b>5,45 %</b>
<b>Île-de-France</b>			
Fonction publique de l'État	2,69 %	3,25 %	2,31 %
Fonction publique hospitalière	4,57 %	4,54 %	4,68 %
Fonction publique territoriale	4,82 %	5,08 %	5,32 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,53 %</b>	<b>4,80 %</b>	<b>5,01 %</b>
<b>La Réunion</b>			
Fonction publique de l'État	3,78 %	3,56 %	2,70 %
Fonction publique hospitalière	5,10 %	5,47 %	5,78 %
Fonction publique territoriale	2,43 %	3,21 %	3,60 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>3,00 %</b>	<b>3,66 %</b>	<b>3,98 %</b>

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Languedoc-Roussillon</b>			
Fonction publique de l'État	3,52 %	3,75 %	4,51 %
Fonction publique hospitalière	5,25 %	5,32 %	5,53 %
Fonction publique territoriale	5,34 %	5,72 %	5,76 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,23 %</b>	<b>5,50 %</b>	<b>5,64 %</b>
<b>Limousin</b>			
Fonction publique de l'État	2,43 %	2,78 %	2,89 %
Fonction publique hospitalière	5,06 %	5,07 %	5,23 %
Fonction publique territoriale	4,58 %	4,91 %	5,03 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,60 %</b>	<b>4,91 %</b>	<b>5,05 %</b>
<b>Lorraine</b>			
Fonction publique de l'État	3,44 %	3,43 %	3,65 %
Fonction publique hospitalière	5,16 %	5,32 %	5,37 %
Fonction publique territoriale	5,07 %	5,21 %	5,56 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,04 %</b>	<b>5,19 %</b>	<b>5,40 %</b>
<b>Martinique</b>			
Fonction publique de l'État	0,59 %	0,60 %	0,99 %
Fonction publique hospitalière	3,09 %	2,80 %	3,43 %
Fonction publique territoriale	4,19 %	4,10 %	4,68 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>3,70 %</b>	<b>3,53 %</b>	<b>4,18 %</b>
<b>Midi-Pyrénées</b>			
Fonction publique de l'État	3,11 %	3,44 %	3,43 %
Fonction publique hospitalière	5,05 %	5,25 %	5,41 %
Fonction publique territoriale	5,07 %	5,41 %	5,67 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,95 %</b>	<b>5,25 %</b>	<b>5,48 %</b>
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>			
Fonction publique de l'État	2,76 %	2,40 %	3,24 %
Fonction publique hospitalière	4,91 %	5,16 %	5,33 %
Fonction publique territoriale	5,28 %	5,78 %	6,19 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,05 %</b>	<b>5,43 %</b>	<b>5,70 %</b>
<b>Pays de la Loire</b>			
Fonction publique de l'État	3,20 %	2,39 %	2,64 %
Fonction publique hospitalière	4,51 %	4,61 %	4,73 %
Fonction publique territoriale	5,02 %	5,17 %	5,64 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,74 %</b>	<b>4,84 %</b>	<b>5,17 %</b>
<b>Picardie</b>			
Fonction publique de l'État	3,01 %	2,56 %	3,45 %
Fonction publique hospitalière	4,56 %	4,47 %	4,50 %
Fonction publique territoriale	4,19 %	4,57 %	5,23 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,33 %</b>	<b>4,47 %</b>	<b>4,84 %</b>

	<b>Déclaration 2012</b>	<b>Déclaration 2013</b>	<b>Déclaration 2014</b>
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>	<i>01/01/2013</i>
<b>Poitou-Charentes</b>			
Fonction publique de l'État	2,78 %	3,30 %	3,08 %
Fonction publique hospitalière	5,18 %	5,32 %	5,38 %
Fonction publique territoriale	4,87 %	5,21 %	5,63 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,89 %</b>	<b>5,18 %</b>	<b>5,44 %</b>
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>			
Fonction publique de l'État	3,20 %	2,97 %	2,79 %
Fonction publique hospitalière	5,09 %	5,10 %	5,26 %
Fonction publique territoriale	5,72 %	5,98 %	6,14 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5,45 %</b>	<b>5,60 %</b>	<b>5,75 %</b>
<b>Rhône-Alpes</b>			
Fonction publique de l'État	3,20 %	3,39 %	3,19 %
Fonction publique hospitalière	4,86 %	4,93 %	5,03 %
Fonction publique territoriale	5,12 %	5,37 %	5,60 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,92 %</b>	<b>5,11 %</b>	<b>5,27 %</b>

Source : année de la déclaration.

## 4. Taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs et par fonction publique (hors employeurs nationaux)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Situation au	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
<b>Fonction publique de l'État</b>			
Ministères	3,08 %	3,28 %	3,55 %
Grands EPA nationaux	4,83 %	5,03 %	5,32 %
Universités, EPA nationaux	3,14 %	3,17 %	3,42 %
La Poste	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Organismes consulaires, EPA de Sécurité sociale	2,79 %	3,02 %	3,16 %
<b>Total fonction publique de l'État</b>	<b>3,17 %</b>	<b>3,37 %</b>	<b>3,63 %</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>			
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,28 %	5,39 %	5,56 %
Centres hospitaliers généraux	5,07 %	5,11 %	5,16 %
Hôpitaux locaux	4,36 %	4,52 %	4,75 %
Centres hospitaliers spécialisés	4,59 %	4,48 %	4,62 %
Hôpitaux autres	5,13 %	4,53 %	4,80 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	3,61 %	3,83 %	4,20 %
Autres établissements de soins	4,26 %	4,37 %	4,66 %
<b>Total fonction publique hospitalière</b>	<b>4,85 %</b>	<b>4,93 %</b>	<b>5,08 %</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>			
Communes	5,36 %	5,63 %	5,86 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	4,41 %	4,61 %	4,82 %
Départements	4,47 %	5,00 %	5,44 %
EP locaux départementaux	2,59 %	3,08 %	3,52 %
SDIS	5,36 %	5,31 %	6,63 %
Régions	5,33 %	5,88 %	0,59 %
EP locaux régionaux	1,08 %	0,66 %	5,28 %
CNFPT	2,29 %	3,94 %	4,56 %
<b>Total fonction publique territoriale</b>	<b>5,01 %</b>	<b>5,31 %</b>	<b>5,58 %</b>
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4,16 %</b>	<b>4,37 %</b>	<b>4,62 %</b>

Source : recueil statistique de l'année de la déclaration.



## 5. Nombre d'unités manquantes par région et fonction publique (hors employeurs nationaux)

	2012				2013				2014			
	FPE	FPH	FPT	Total	FPE	FPH	FPT	Total	FPE	FPH	FPT	Total
Alsace	55	150	244	<b>449</b>	60	131	253	<b>444</b>	42	187	209	<b>438</b>
Aquitaine	161	413	615	<b>1 189</b>	128	370	510	<b>1 008</b>	116	319	403	<b>838</b>
Auvergne	49	265	265	<b>579</b>	50	219	204	<b>473</b>	40	221	169	<b>430</b>
Bourgogne	65	353	416	<b>834</b>	52	379	352	<b>783</b>	44	366	299	<b>709</b>
Bretagne	135	466	371	<b>972</b>	107	449	330	<b>886</b>	96	349	310	<b>755</b>
Centre	75	394	544	<b>1 013</b>	72	374	448	<b>894</b>	58	330	413	<b>802</b>
Champagne-Ardenne	49	198	229	<b>476</b>	51	187	231	<b>469</b>	40	155	171	<b>366</b>
Corse	32	4	38	<b>74</b>	22	4	32	<b>58</b>	20	8	33	<b>61</b>
Franche-Comté	40	182	163	<b>385</b>	26	162	133	<b>321</b>	25	119	117	<b>261</b>
Île-de-France	1 608	1 862	3 568	<b>7 038</b>	820	1 819	3 185	<b>5 824</b>	663	1 636	2 738	<b>5 007</b>
Languedoc-Roussillon	84	207	549	<b>840</b>	101	195	403	<b>699</b>	50	152	399	<b>601</b>
Limousin	122	117	219	<b>458</b>	28	117	181	<b>326</b>	31	111	159	<b>301</b>
Lorraine	61	351	427	<b>839</b>	60	288	395	<b>743</b>	70	272	327	<b>669</b>
Midi-Pyrénées	136	336	603	<b>1 075</b>	134	260	455	<b>849</b>	114	221	365	<b>7 011</b>
Nord-Pas-de-Calais	136	419	838	<b>1 393</b>	132	405	594	<b>1 131</b>	211	350	463	<b>1 024</b>
Basse-Normandie	46	312	286	<b>644</b>	56	290	230	<b>576</b>	59	242	216	<b>517</b>
Haute-Normandie	44	237	369	<b>650</b>	51	186	328	<b>565</b>	36	170	313	<b>520</b>
Pays de la Loire	139	649	645	<b>1 433</b>	148	616	566	<b>1 330</b>	128	561	433	<b>1 122</b>
Picardie	51	567	547	<b>1 165</b>	49	572	399	<b>1 020</b>	49	497	292	<b>838</b>
Poitou-Charentes	82	169	423	<b>674</b>	58	152	312	<b>522</b>	65	172	275	<b>512</b>
Provence-Alpes-Côte d'Azur	173	467	1 087	<b>1 727</b>	224	423	977	<b>1 624</b>	244	347	867	<b>1 459</b>
Rhône-Alpes	259	863	1 188	<b>2 310</b>	204	831	1 065	<b>2 100</b>	262	827	901	<b>1 990</b>
Dom	129	353	1 683	<b>2 165</b>	141	441	1 529	<b>2 111</b>	195	364	1 384	<b>1 943</b>
<b>Total Fonction publique</b>	<b>3 731</b>	<b>9 334</b>	<b>15 317</b>	<b>28 382</b>	<b>2 774</b>	<b>8 870</b>	<b>13 112</b>	<b>24 756</b>	<b>2 658</b>	<b>7 976</b>	<b>11 256</b>	<b>28 174</b>

Source : onglet assujettis - déclarations employeurs 2014.

## 6. Répartition des BOE par catégorie et par fonction publique

Données au 1<sup>er</sup> janvier 2013

	FPE	FPH	FPT	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	39 094	15 245	46 086	100 425
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	8 807	9 840	12 744	31 391
Accidentés du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	2 779	1 451	3 564	7 794
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 016	303	845	2 164
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389			102	102
Agents reclassés ou assimilés	5 751	16 362	16 190	38 303
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	8 491	150	409	9 050
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	5 699	5 315	6 760	17 774
Travailleurs sur emplois particuliers	130	887	1 585	2 602
<b>Total</b>	<b>71 767</b>	<b>49 553</b>	<b>88 285</b>	<b>209 605</b>

	FPE	FPH	FPT	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	54 %	31 %	52 %	48 %
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	12 %	20 %	14 %	15 %
Accidentés du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	4 %	3 %	5 %	4 %
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	2 %	1 %	1 %	1 %
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0 %	0 %	0 %	0 %
Agents reclassés ou assimilés	8 %	33 %	18 %	18 %
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	12 %	0 %	0 %	5 %
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	8 %	10 %	8 %	8 %
Travailleurs sur emplois particuliers	0 %	2 %	2 %	1 %

## Données au 1<sup>er</sup> janvier 2012

	FPE	FPH	FPT	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	33 041	13 607	41 657	79 383
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	8 840	9 247	12 272	28 959
Accidentés du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	2 893	1 858	3 661	10 171
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 226	249	858	2 316
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0	0	103	98
Agents reclassés ou assimilés	6 217	17 446	16 254	39 455
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	8 502	102	416	8 644
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	5 699	4 386	6 193	14 890
Travailleurs sur emplois particuliers	128	692	1 140	1 734
<b>Total</b>	<b>66 546</b>	<b>47 587</b>	<b>82 554</b>	<b>185 650</b>

	FPE	FPH	FPT	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	40 %	29 %	50 %	45 %
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	11 %	19 %	15 %	15 %
Accidentés du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	4 %	4 %	4 %	4 %
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 %	1 %	1 %	1 %
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0 %	0 %	0 %	0 %
Agents reclassés ou assimilés	8 %	37 %	20 %	20 %
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	10 %	0 %	1 %	5 %
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	7 %	9 %	8 %	8 %
Travailleurs sur emplois particuliers	0 %	1 %	1 %	1 %

## Données au 1<sup>er</sup> janvier 2011

	FPE	FPH	FPT	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	30 456	11 544	37 383	79 383
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	8 760	8 314	11 885	28 959
Accidentés du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	3 623	2 570	3 978	10 171
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 055	397	864	2 316
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0	0	98	98
Agents reclassés ou assimilés	5 485	18 313	15 657	39 455
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	8 113	101	430	8 644
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	5 620	3 847	5 423	14 890
Travailleurs sur emplois particuliers	193	710	831	1 734
<b>Total</b>	<b>63 305</b>	<b>45 796</b>	<b>76 549</b>	<b>185 650</b>

	FPE	FPH	FPT	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	40 %	25 %	49 %	43 %
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	11 %	18 %	16 %	16 %
Accidentés du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%	5 %	6 %	5 %	5 %
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 %	1 %	1 %	1 %
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0 %	0 %	0 %	0 %
Agents reclassés ou assimilés	7 %	40 %	20 %	21 %
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	11 %	0 %	1 %	5 %
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	7 %	8 %	7 %	8 %
Travailleurs sur emplois particuliers	0 %	2 %	1 %	1 %

Source : recueil statistique de chaque déclaration.

## 7. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut

	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2013
Non Titulaires	10 %	9 %	10 %
Catégorie A	12 %	12 %	13 %
Catégorie B	15 %	15 %	15 %
Catégorie C	61 %	62 %	60 %
Ouvrier d'État	1 %	1 %	1 %
Emplois particuliers	1 %	1 %	1 %

01/01/2013	FPE	FPH	FPT	Total
Non Titulaires	10 183	2 945	6 998	20 126
Catégorie A	21 526	3 861	2 256	27 643
Catégorie B	16 466	8 487	6 240	31 193
Catégorie C	22 266	33 373	71 206	126 845
Ouvrier d'État	1 196			1 196
Emplois particuliers	130	887	1 585	2 602
<b>Total</b>	<b>71 767</b>	<b>49 553</b>	<b>88 285</b>	<b>209 605</b>

01/01/2012	FPE	FPH	FPT	Total
Non Titulaires	8 316	2 984	7 001	18 301
Catégorie A	18 945	3 418	2 022	24 385
Catégorie B	15 162	8 491	5 677	29 330
Catégorie C	22 544	32 002	66 714	121 260
Ouvrier d'État	1 451	0	0	1 451
Emplois particuliers	128	692	1 140	1 960
<b>Total</b>	<b>66 546</b>	<b>47 587</b>	<b>82 554</b>	<b>196 687</b>

01/01/2011	FPE	FPH	FPT	Total
Non Titulaires	7 727	3 072	7 057	17 856
Catégorie A	16 753	2 962	1 843	21 558
Catégorie B	13 445	8 649	5 046	27 140
Catégorie C	23 617	30 403	61 772	115 792
Ouvrier d'État	1 570	0	0	1 570
Emplois particuliers	193	710	831	1 734
<b>Total</b>	<b>63 305</b>	<b>45 796</b>	<b>76 549</b>	<b>185 650</b>

Source : recueil statistique de chaque déclaration.

## 8. Les 15 plus gros contributeurs - noms + montant contribution en euros

2014

Employeur	Contribution
Ministère de la justice	7 432 058 €
Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi	3 427 111 €
Assistance publique de Paris	3 015 338 €
Centre national de recherche scientifique Paris	2 937 716 €
Département des Bouches-du-Rhône	1 197 590 €
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés	1 060 863 €
Region d'Île-de-France Direction de l'administration générale	1 045 768 €
CCIP services centraux DG	1 044 256 €
Ministère de la culture et de la communication	758 466 €
Département de la Réunion	758 172 €
Centre hospitalier universitaire de Martinique	654 155 €
Institut national de recherche en informatique et automatismes	588 694 €
Établissement public de santé du sud de l'Oise	519 785 €
Institut national de santé et de la recherche médicale	511 559 €
Centre hospitalier Annecy Genevois	503 198 €

2013

Employeur	Contribution
Ministère de la justice	9 441 229 €
Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi	4 973 532 €
Assistance publique de Paris	3 834 872 €
Centre national de recherche scientifique Paris	3 346 940 €
Région d'Île-de-France Direction de l'administration générale	1 283 981 €
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés	1 264 288 €
Département des Bouches-du-Rhône	1 145 553 €
Ministère de la culture et de la communication	951 478 €
Département de la Réunion	924 469 €
Centre hospitalier régional de la Martinique	859 299 €
CCIP services centraux DG	851 640 €
Institut national de recherche en informatique et automatismes	666 875 €
Département de la Guadeloupe	648 600 €
Établissement public de santé du sud de l'Oise	596 681 €
Institut national de santé et de la recherche médicale	587 117 €

2012

<b>Employeur</b>	<b>Contribution</b>
Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi	7 922 569 €
Ministère de la justice	6 590 642 €
Assistance publique de Paris	4 571 898 €
Centre national de recherche scientifique Paris	2 515 880 €
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés	1 602 656 €
Ministère de l'agriculture et de la pêche	1 568 825 €
Région d'Île-de-France direction de l'administration générale	1 453 340 €
Département des Bouches-du-Rhône	1 248 866 €
Ministère de la culture et de la communication	1 189 554 €
Département du Pas-de-Calais	928 431 €
Département du Nord	898 205 €
Département de la Réunion	889 256 €
CCIP services centraux DG	843 572 €
Institut national de recherche en informatique et automatismes	691 219 €
Département de la Guadeloupe	617 568 €

## 9. Effectifs des employeurs publics

### Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2013

	Effectifs militaires compris	Effectifs hors militaires	
Fonction publique de l'État	2 373 183	2 068 893	41 %
Fonction publique hospitalière	1 136 973	1 136 973	22 %
Fonction publique territoriale	1 862 419	1 862 419	37 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5 372 575</b>	<b>5 068 285</b>	<b>100 %</b>

### Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2012

	Effectifs militaires compris	Effectifs hors militaires	
Fonction publique de l'État	2 398 672	2 080 380	41 %
Fonction publique hospitalière	1 129 438	1 129 438	22 %
Fonction publique territoriale	1 830 663	1 830 663	36 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5 358 773</b>	<b>5 040 481</b>	<b>100 %</b>

### Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2011

	Effectifs militaires compris	Effectifs hors militaires	
Fonction publique de l'État	2 307 492	1 985 216	40 %
Fonction publique hospitalière	1 110 469	1 110 469	23 %
Fonction publique territoriale	1 811 079	1 811 079	37 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5 229 040</b>	<b>4 906 764</b>	<b>100 %</b>

Source DGAFP.

## 10. Répartition des employeurs publics assujettis

### A - Employeurs soumis à contribution forfaitaire (supérieur à zéro)

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Fonction publique de l'État	26	8	6
Fonction publique hospitalière	39	14	23
Fonction publique territoriale	115	69	89
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>91</b>	<b>118</b>



## B - Employeurs assujettis ayant déclaré avec contribution

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Fonction publique de l'État	543	538	464
Fonction publique hospitalière	1 403	1 344	1 247
Fonction publique territoriale	3 532	3 350	3 074
<b>Total</b>	<b>5 478</b>	<b>5 232</b>	<b>4 785</b>

## C - Employeurs assujettis ayant déclaré sans contribution

	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Déclaration 2014
Fonction publique de l'État	178	205	209
Fonction publique hospitalière	856	919	997
Fonction publique territoriale	3 935	4 240	4 605
<b>Total</b>	<b>4 969</b>	<b>5 364</b>	<b>5 811</b>

## Total assujettis = B + C

	2012	2013	2014
Fonction publique de l'État	721	743	673
Fonction publique hospitalière	2 259	2 263	2 244
Fonction publique territoriale	7 467	7 590	7 679
<b>Total</b>	<b>10 447</b>	<b>10 596</b>	<b>10 596</b>

## Nombre d'employeurs identifiés comme contributeurs lors de la campagne 2013 (assujettis avec contribution + forfaitaires) = A + B

	2012	2013	2014
Fonction publique de l'État	569	546	470
Fonction publique hospitalière	1 442	1 358	1 270
Fonction publique territoriale	3 647	3 419	3 163
<b>Total</b>	<b>5 658</b>	<b>5 323</b>	<b>4 903</b>

Forfaitaire retenus = forfaitaire différent de zéro €.

# 11. Effectifs physiques des employeurs assujettis au FIPHP

## Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (déclaration 2014)

	Effectifs totaux	dont ministères hors MEN	dont MEN <sup>(1)</sup>
Fonction publique de l'État	1 910 133	601 760	1 103 820
Fonction publique hospitalière	980 573		
Fonction publique territoriale	1 595 568		
Total périmètre DGAFP <sup>(2)</sup>	4 486 274		
Autres Fonctions publiques de l'État	68 079		

	Effectifs totaux	%
Fonction publique territoriale	1 595 568	35 %
Fonction publique hospitalière	980 573	22 %
Ministères	1 705 580	37 %
Fonction publique de l'État hors Ministères	204 553	4 %
Autres Fonctions publiques de l'État	68 079	1 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4 554 353</b>	<b>100 %</b>

## Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2012 (déclaration 2013)

	Effectifs totaux	dont ministères hors MEN	dont MEN <sup>(1)</sup>
Fonction publique de l'État	1 908 090	609 695	1 102 354
Fonction publique hospitalière	965 175		
Fonction publique territoriale	1 556 278		
Total périmètre DGAFP <sup>(2)</sup>	4 429 543		
Autres Fonctions publiques de l'État	69 450		

	Effectifs totaux	%
Fonction publique territoriale	1 556 278	35 %
Fonction publique hospitalière	965 175	21 %
Ministères	1 712 049	38 %
Fonction publique de l'État hors Ministères	196 041	4 %
Autres Fonctions publiques de l'État	69 450	2 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4 498 993</b>	<b>100 %</b>

## Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2011 (déclaration 2012)

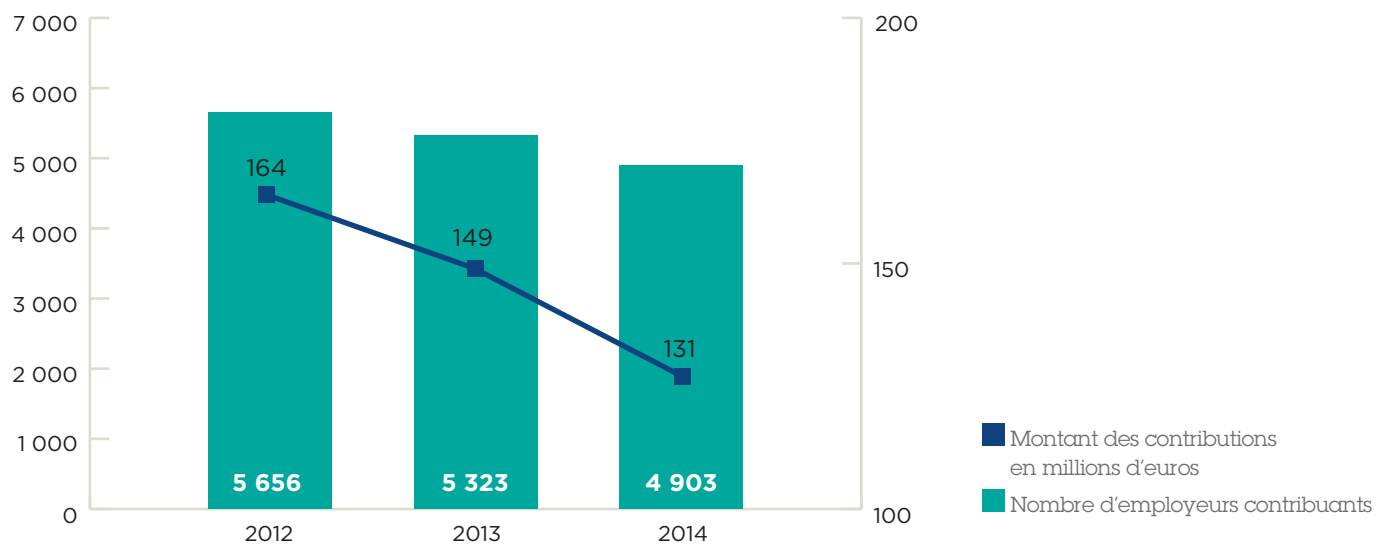
	Effectifs totaux	dont ministères hors MEN	dont MEN <sup>(1)</sup>
Fonction publique de l'État	1 926 372	619 828	1 113 613
Fonction publique hospitalière	950 663		
Fonction publique territoriale	1 534 817		
Total périmètre DGAFP <sup>(2)</sup>	4 411 852		
Autres Fonctions publiques de l'État	69 833		

	Effectifs totaux	%
Fonction publique territoriale	1 534 817	34 %
Fonction publique hospitalière	950 663	21 %
Ministères	1 733 441	39 %
Fonction publique de l'État hors Ministères	192 931	4 %
Autres Fonctions publiques de l'État	69 833	2 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4 481 685</b>	<b>100 %</b>

<sup>(1)</sup>MEN : Ministère de l'éducation nationale.

<sup>(2)</sup>DGAFP : Direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

## 12. Évolution des contributions de 2012 à 2014



# 13. Répartition des contributions par région

(les contributions comprennent les contributions forfaitaires)

	2012	2013	2014
Alsace	1 908 901 €	1 888 012 €	1 932 018 €
Aquitaine	5 330 969 €	4 558 452 €	3 841 801 €
Auvergne	2 674 760 €	2 206 019 €	1 934 721 €
Bourgogne	4 346 124 €	3 722 258 €	3 358 308 €
Bretagne	4 295 860 €	3 935 967 €	3 355 295 €
Centre	4 708 458 €	3 941 464 €	3 528 539 €
Champagne-Ardenne	2 262 268 €	2 320 546 €	1 778 912 €
Corse	322 183 €	252 501 €	235 139 €
Franche-Comté	1 778 783 €	1 494 303 €	1 212 668 €
Île-de-France	59 110 712 €	29 171 034 €	24 015 349 €
Languedoc-Roussillon	3 840 576 €	3 086 803 €	2 695 863 €
Limousin	2 102 013 €	1 349 209 €	1 301 954 €
Lorraine	3 919 791 €	3 521 022 €	3 139 612 €
Midi-Pyrénées	4 810 641 €	3 762 094 €	3 101 294 €
Nord-Pas-de-Calais	6 648 536 €	5 289 830 €	4 830 496 €
Basse-Normandie	2 876 801 €	2 631 203 €	2 285 615 €
Haute-Normandie	3 006 516 €	2 639 586 €	2 397 214 €
Pays de la Loire	6 352 250 €	5 914 000 €	4 939 092 €
Picardie	5 601 589 €	4 806 481 €	3 898 941 €
Poitou-Charentes	3 093 125 €	2 383 962 €	2 304 594 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 297 331 €	7 416 199 €	6 585 544 €
Rhône-Alpes	9 764 427 €	8 907 155 €	8 752 023 €
Dom	10 590 398 €	10 587 701 €	9 103 715 €
<b>Total</b>	<b>157 643 013 €</b>	<b>115 785 801 €</b>	<b>100 528 707 €</b>

Source : onglet assujettis - déclarations employeurs 2014.

# 14. Exécution Budgétaire FIPHFP (situation au 31/12/2014)

	Réel 2013	DM n°1	Réel à fin 12/2014
		A	B
<b>Conventions employeurs</b>	<b>68 439 554,92 €</b>	<b>74 900 000 €</b>	<b>74 579 412,65 €</b>
Conventions - 1 <sup>er</sup> acompte	35 508 828,31 €	32 000 000 €	26 400 519,23 €
Conventions - autres versements	32 930 726,61 €	42 900 000 €	48 178 893,42 €
<b>Aides plateforme</b>	<b>15 603 720,76 €</b>	<b>15 500 000 €</b>	<b>17 668 155,54 €</b>
Aides plateforme	15 603 720,76 €	15 500 000 €	17 668 155,54 €
<b>Programme Accessibilité</b>	<b>19 515 166,70 €</b>	<b>19 600 000 €</b>	<b>17 720 485,90 €</b>
Aux locaux professionnels	13 746 184,46 €	13 800 000 €	14 142 273,54 €
Au numérique	3 409 250 €	3 800 000 €	1 945 496 €
Aux écoles du service public	2 359 732,24 €	2 000 000 €	1 632 716,36 €
<b>Total dépenses directes</b>	<b>103 558 442,38 €</b>	<b>110 000 000 €</b>	<b>109 968 054,09 €</b>
<b>Pactes</b>	<b>404 500 €</b>	<b>3 000 000 €</b>	<b>1 806 237,31 €</b>
Pactes	404 500 €	3 000 000 €	1 806 237,31 €
<b>Partenariats</b>	<b>55 763 123 €</b>	<b>72 250 000 €</b>	<b>68 726 581,57 €</b>
Partenariat Agefiph (frais de gestion compris)	49 798 608 €	59 500 000 €	58 130 509,02 €
Handeco	71 193 €	0 €	0 €
Convention CNFPT	1 946 272 €	0 €	822 212,15 €
Convention ANFH y compris avenant	3 549 000 €	8 800 000 €	6 947 640,40 €
EHESP	300 000 €	300 000 €	300 000 €
Ministère santé employabilité (GIP-MDPH)	-	3 100 000 €	2 211 500 €
Autres	98 050 €	550 000 €	314 720 €
<b>Sensibilisation des employeurs et des partenaires</b>	<b>1 103 825,39 €</b>	<b>1 250 000 €</b>	<b>553 536,88 €</b>
Formation	473 470,19 €	700 000 €	167 962,11 €
Sensibilisation	630 355,20 €	550 000 €	385 574,77 €
<b>Total dépenses intermédiées</b>	<b>57 271 448,39 €</b>	<b>76 500 000 €</b>	<b>71 086 355,76 €</b>
<b>Total charges interventions hors dotations aux provisions</b>	<b>160 829 890,77 €</b>	<b>186 500 000 €</b>	<b>181 054 409,85 €</b>
Dotations aux provisions pour charges	97 722 835,54 €	95 300 090 €	94 190 400,98 €
<b>Total charges interventions</b>	<b>258 552 726,31 €</b>	<b>281 800 090 €</b>	<b>275 244 810,83 €</b>

	Réel 2013	DM n°1	Réel à fin 12/2014
		A	B
<b>Charges de fonctionnement</b>	<b>12 111 806,18 €</b>	<b>16 313 286 €</b>	<b>15 428 999,19 €</b>
<b>COG gestionnaire administratif CDC</b>	<b>9 964 282,75 €</b>	<b>12 446 745 €</b>	<b>12 834 543,06 €</b>
<b>dont EP</b>	<b>2 147 523,43 €</b>	<b>3 866 541 €</b>	<b>2 594 456,13 €</b>
Assistance CDC	1 212 511,62 €	1 512 641 €	1 301 051,85 €
Personnel FIPHP	89 511,34 €	250 200 €	212 907,43 €
Communication	713 481,72 €	950 000 €	691 862,96 €
Gouvernance et comités	101 341,76 €	183 700 €	94 415,13 €
Formations	167,67 €	215 000 €	126 052,21 €
Assistances Externes	0 €	315 000 €	153,60 €
Assistances Externes COG	0 €	350 000 €	149 760 €
Charges diverses	30 509,32 €	90 000 €	18 252,95 €
<b>Charges exceptionnelles</b>	<b>1 241 321,99 €</b>	<b>2 400 000 €</b>	<b>132 837,53 €</b>
<b>Total charges/emplois</b>	<b>271 905 854,48 €</b>	<b>300 513 376 €</b>	<b>290 806 647,55 €</b>
<b>Produits/Ressources</b>			
<b>Ressources annuelles - contributions*</b>	<b>148 660 165,81 €</b>	<b>130 518 975 €</b>	<b>130 996 381,12 €</b>
Contributions FPE	38 274 622,39 €		34 148 322,35 €
Contributions FPT	61 550 484,53 €		52 833 831,81 €
Contributions FPH	48 835 058,89 €		44 014 226,96 €
<b>Autres produits</b>	<b>6 610 577,08 €</b>	<b>3 300 000 €</b>	<b>5 207 493,30 €</b>
Produits exceptionnels	6 237 451,98 €	3 000 000 €	4 777 443,35 €
Autres produits	373 125,10 €	300 000 €	430 049,95 €
<b>Total ressources hors reprises sur provisions</b>	<b>155 270 742,89 €</b>	<b>133 818 975 €</b>	<b>136 203 874,42 €</b>
Reprises sur provisions pour charges	125 054 148,37 €	61 961 412 €	64 709 992,89 €
<b>Total produits/ressources</b>	<b>280 324 891,26 €</b>	<b>195 780 387 €</b>	<b>200 913 867,31 €</b>
<b>Apport au fonds de roulement (+)/ prélèvement sur le fonds de roulement (-)</b>	<b>8 419 036,78 €</b>	<b>-104 732 989 €</b>	<b>-89 892 780,24 €</b>

\*\* les comptes composant la ligne budgétaire «COG GA CDC» affiche un réel 2014 supérieur au budget 2014 (DM BI 2014).  
Les CAP 2013 ont en 2014 un impact sur cette ligne budgétaire : impact charges et impact produit.

# 15. Nombre d'aides payées par fonction publique et catégorie

	2012	2013	2014	Total
<b>Fonction publique de l'État</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	99	199	384	682
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	29	29	77	135
Formation et information des travailleurs handicapés	21	23	47	91
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	189	220	374	783
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	5	6	23	34
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	48	58	107	213
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0	0	1	1
Dépenses d'études	0	1	3	4
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	4	4	17	25
Contrat d'apprentissage	8	26	19	53
Emploi d'avenir	0	0		0
CAE	2	6	2	10
Étudiants, Élèves			8	8
<b>Total</b>	<b>405</b>	<b>572</b>	<b>1 062</b>	<b>2 039</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	238	334	397	969
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	94	123	130	347
Formation et information des travailleurs handicapés	94	129	132	355
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	440	573	661	1 674
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	4	11	19	34
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	76	69	88	233
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0	0	2	2
Dépenses d'études	11	10	15	36
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	13	14	29	56
Contrat d'apprentissage	72	61	52	185
Emploi d'avenir	0	0	8	8
CAE	12	7	8	27
Étudiants, Élèves	3	2	1	6
<b>Total</b>	<b>1 057</b>	<b>1 333</b>	<b>1 542</b>	<b>3 932</b>

**Remarque :** l'accessibilité dite B est incluse dans la ligne Aménagement des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte).

	2012	2013	2014	Total
<b>Fonction publique territoriale</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	1 036	1 228	1 459	3 723
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	344	530	778	1 652
Formation et information des travailleurs handicapés	585	634	778	1 997
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	1 000	1 052	1 369	3 421
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	39	64	64	167
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	387	454	486	1 327
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0	3		3
Dépenses d'études	25	19	14	58
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	40	73	108	221
Contrat d'apprentissage	810	904	828	2 542
Emploi d'avenir	0	1	72	73
CAE	283	248	212	743
Étudiants, Élèves	3	1	1	5
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	1	3		4
Outil de communication			1	1
<b>Total</b>	<b>4 553</b>	<b>5 214</b>	<b>6 170</b>	<b>15 937</b>

<b>Total Fonction publique</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	1 373	1 761	2 240	5 374
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	467	682	985	2 134
Formation et information des travailleurs handicapés	700	785	957	2 442
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	1 629	1 845	2 404	5 878
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	48	81	106	235
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	511	581	681	1 773
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0	3	3	6
Dépenses d'études	36	30	32	98
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	57	91	154	302
Contrat d'apprentissage	890	990	899	2 779
Emploi d'avenir	0	1	80	81
CAE	297	261	222	780
Étudiants, Élèves	6	3	10	19
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	1	3	0	4
Outil de communication			1	1
<b>Total</b>	<b>6 015</b>	<b>7 117</b>	<b>8 774</b>	<b>21 906</b>

**Remarque :** l'accessibilité dite B est incluse dans la ligne Aménagement des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte).



# 16. Montant des aides payées par fonction publique et catégorie en euros

	2012	2013	2014	Total
<b>Fonction publique de l'État</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	245 936 €	401 965 €	675 839 €	1 323 740 €
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	57 922 €	42 832 €	109 997 €	210 751 €
Formation et information des travailleurs handicapés	80 360 €	77 332 €	121 052 €	278 744 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	305 716 €	473 676 €	760 838 €	1 540 230 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	15 662 €	10 202 €	54 558 €	80 422 €
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	224 161 €	77 580 €	69 568 €	371 309 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0 €	0 €	270 €	270 €
Dépenses d'études	8 499 €	15 000 €	43 784 €	67 283 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	33 159 €	17 217 €	23 142 €	73 518 €
Contrat d'apprentissage	10 000 €	71 551 €	30 899 €	112 450 €
Emploi d'avenir	0 €	0 €		0 €
CAE	0 €	11 920 €	8 000 €	19 920 €
Étudiants, Élèves			8 153 €	8 153 €
<b>Total</b>	<b>981 415 €</b>	<b>1 199 275 €</b>	<b>1 906 100 €</b>	<b>4 086 790 €</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	490 908 €	873 262 €	861 510 €	2 225 680 €
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	140 307 €	190 209 €	262 554 €	593 070 €
Formation et information des travailleurs handicapés	239 049 €	346 448 €	242 890 €	828 387 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	809 987 €	1 085 531 €	1 249 986 €	3 145 504 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	5 000 €	26 289 €	59 091 €	90 380 €
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	303 240 €	222 394 €	254 880 €	780 514 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0 €	0 €	10 345 €	10 345 €
Dépenses d'études	178 210 €	91 425 €	140 573 €	410 208 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	22 713 €	20 968 €	45 489 €	89 170 €
Contrat d'apprentissage	212 547 €	186 006 €	145 578 €	544 131 €
Emploi d'avenir	0 €	0 €	26 516 €	26 516 €
CAE	30 000 €	26 000 €	22 428 €	78 428 €
Étudiants, Élèves	25 636 €	7 324 €	1 745 €	34 705 €
<b>Total</b>	<b>2 457 597 €</b>	<b>3 075 856 €</b>	<b>3 323 585 €</b>	<b>8 857 038 €</b>

**Remarque :** l'accessibilité dite B est incluse dans la ligne Aménagement des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte).

	2012	2013	2014	Total
<b>Fonction publique territoriale</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	2 206 128 €	2 769 840 €	2 997 561 €	7 973 529 €
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	699 767 €	955 049 €	1 135 139 €	2 789 955 €
Formation et information des travailleurs handicapés	973 985 €	1 013 217 €	1 397 066 €	3 384 268 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	1 704 559 €	1 783 151 €	2 390 162 €	5 877 872 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	69 048 €	109 691 €	186 960 €	365 699 €
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	919 098 €	1 053 936 €	955 534 €	2 928 568 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0 €	29 074 €	0 €	29 074 €
Dépenses d'études	308 104 €	175 830 €	78 744 €	562 678 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	85 199 €	106 213 €	189 864 €	381 276 €
Contrat d'apprentissage	2 285 799 €	2 533 126 €	2 298 461 €	7 117 386 €
Emploi d'avenir	0 €	1 622 €	125 470 €	127 092 €
CAE	827 264 €	788 092 €	677 324 €	2 292 680 €
Étudiants, Élèves	4 255 €	2 701 €	5 770 €	12 726 €
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	4 000 €	7 049 €	0 €	11 049 €
Outil de communication			416 €	416 €
<b>Total</b>	<b>10 087 206 €</b>	<b>11 328 591 €</b>	<b>12 438 471 €</b>	<b>33 854 268 €</b>
<b>Total Fonction publique</b>				
Aménagements des postes de travail et études y afférentes (hors agent inapte)	2 942 972 €	4 045 067 €	4 534 911 €	11 522 950 €
Adaptations postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	897 996 €	1 188 090 €	1 507 690 €	3 593 776 €
Formation et information des travailleurs handicapés	1 293 394 €	1 436 997 €	1 761 008 €	4 491 399 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	2 820 262 €	3 342 358 €	4 400 986 €	10 563 606 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	89 710 €	146 182 €	300 610 €	536 502 €
Rémunérations des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent handicapé	1 446 499 €	1 353 910 €	1 279 982 €	4 080 391 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés	0 €	29 074 €	10 615 €	39 689 €
Dépenses d'études	494 813 €	282 255 €	263 101 €	1 040 169 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées	141 071 €	144 398 €	258 495 €	543 964 €
Contrat d'apprentissage	2 508 346 €	2 790 683 €	2 474 938 €	7 773 967 €
Emploi d'avenir	0 €	1 622 €	151 986 €	153 608 €
CAE	857 264 €	826 012 €	707 752 €	2 391 028 €
Étudiants, Élèves	29 891 €	10 025 €	15 666 €	55 582 €
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	4 000 €	7 049 €	0 €	11 049 €
Outil de communication			416 €	416 €
<b>Total</b>	<b>*13 526 216 €</b>	<b>15 603 722 €</b>	<b>17 668 156 €</b>	<b>33 271 878 €</b>

\*En 2011, Le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (3 521,91 €).

\*En 2012 Le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (10 919 €).

## 17. Aides payées par région

	2012	2013	2014	Total
Alsace	279 852 €	325 653 €	331 583 €	937 088 €
Aquitaine	786 380 €	869 745 €	1 014 466 €	2 670 591 €
Auvergne	699 990 €	846 529 €	856 744 €	2 403 263 €
Basse-Normandie	308 153 €	375 636 €	410 688 €	1 094 477 €
Bourgogne	213 991 €	273 088 €	282 908 €	769 987 €
Bretagne	1 077 133 €	1 190 821 €	1 092 418 €	3 360 372 €
Centre	648 437 €	685 365 €	785 247 €	2 119 049 €
Champagne-Ardenne	308 500 €	343 587 €	369 162 €	1 021 249 €
Corse	84 466 €	51 416 €	104 091 €	239 973 €
Franche-Comté	254 899 €	251 520 €	346 122 €	852 541 €
Guyane	0 €	4 404 €	52 565 €	56 969 €
Guadeloupe	8 490 €	10 211 €	0 €	18 701 €
Haute-Normandie	448 358 €	388 111 €	526 177 €	1 362 646 €
Île-de-France	1 036 941 €	1 090 049 €	1 239 030 €	3 366 020 €
La Réunion	126 308 €	65 599 €	102 023 €	293 930 €
Languedoc-Roussillon	577 565 €	735 918 €	870 591 €	2 184 074 €
Limousin	175 109 €	269 083 €	310 335 €	754 527 €
Lorraine	527 550 €	536 397 €	505 163 €	1 569 110 €
Martinique	15 395 €	50 118 €	103 153 €	168 666 €
Midi-Pyrénées	470 094 €	562 128 €	772 195 €	1 804 417 €
Nord-Pas-de-Calais	1 537 484 €	1 476 260 €	1 655 820 €	4 669 564 €
Pays de la Loire	742 080 €	1 010 413 €	1 127 015 €	2 879 508 €
Picardie	403 730 €	474 175 €	407 106 €	1 285 011 €
Poitou-Charentes	667 070 €	926 286 €	951 961 €	2 545 317 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	763 274 €	845 924 €	987 397 €	2 596 595 €
Rhône-Alpes	1 207 041 €	1 577 099 €	1 775 936 €	4 560 076 €
<b>Total</b>	<b>13 368 290 €</b>	<b>15 235 535 €</b>	<b>16 979 898 €</b>	<b>45 583 723 €</b>

Ces montants ne comprennent pas les employeurs nationaux.

\*En 2011, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (3 521,91 €).

\*En 2012 le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (10 919 €).

# 18. Évolution des financements en euros

	2012	2013	2014	Total
<b>Aides ponctuelles</b>				
Fonction publique de l'État	981 414 €	1 199 275 €	1 906 100 €	4 086 789 €
Fonction publique hospitalière	2 457 597 €	3 075 856 €	3 323 586 €	8 857 039 €
Fonction publique territoriale	10 087 206 €	11 328 590 €	12 438 470 €	33 854 266 €
<b>Total</b>	<b>13 526 217 €</b>	<b>15 603 721 €</b>	<b>17 668 156 €</b>	<b>46 798 094 €</b>
<b>Accessibilité</b>				
Fonction publique de l'État	1 125 709 €	7 991 736 €	6 467 259 €	15 584 704 €
Fonction publique hospitalière	2 106 189 €	1 315 360 €	1 703 024 €	5 124 573 €
Fonction publique territoriale	5 527 717 €	10 208 071 €	9 550 202 €	25 285 990 €
<b>Total</b>	<b>8 759 615 €</b>	<b>19 515 167 €</b>	<b>17 720 486 €</b>	<b>45 995 268 €</b>
<b>Conventions employeurs</b>				
Fonction publique de l'État	18 840 870 €	24 680 287 €	33 875 722 €	77 396 879 €
Fonction publique hospitalière	3 254 886 €	5 493 214 €	6 641 049 €	15 389 149 €
Fonction publique territoriale	21 374 885 €	38 266 054 €	34 062 642 €	93 703 581 €
<b>Total</b>	<b>43 470 641 €</b>	<b>68 439 555 €</b>	<b>74 579 413 €</b>	<b>186 489 609 €</b>
<b>Conventions partenariat</b>				
Fonction publique de l'État	18 922 335 €	17 912 210 €	21 744 796 €	58 579 341 €
Fonction publique hospitalière	24 338 414 €	16 271 067 €	24 103 696 €	64 713 177 €
Fonction publique territoriale	17 757 152 €	21 579 846 €	22 878 090 €	62 215 088 €
<b>Total</b>	<b>61 017 901 €</b>	<b>55 763 123 €</b>	<b>68 726 582 €</b>	<b>185 507 606 €</b>
<b>Autres Financements (Pactes + Sensibilisation des employeurs et partenaires)</b>				
Pactes	94 500 €	404 500 €	1 806 237 €	2 305 237 €
Sensibilisation...	0 €	1 103 825 €	553 537 €	1 657 362 €
<b>Total</b>	<b>94 500 €</b>	<b>1 508 325 €</b>	<b>2 359 774 €</b>	<b>3 962 599 €</b>
<b>Total interventions</b>				
Fonction publique de l'État	39 870 328 €	51 783 508 €	63 993 877 €	155 647 713 €
Fonction publique hospitalière	32 157 086 €	26 155 497 €	35 771 355 €	94 083 938 €
Fonction publique territoriale	54 746 960 €	81 382 561 €	78 929 404 €	215 058 925 €
PACTE Emploi	94 500 €	404 500 €	1 806 237 €	2 305 237 €
Sensibilisation...	0 €	1 103 825 €	553 537 €	1 657 362 €
<b>Total</b>	<b>126 868 874 €</b>	<b>160 829 891 €</b>	<b>181 054 410 €</b>	<b>468 753 175 €</b>

## Total intervention en %

	2012	2013	2014	Total
Fonction publique de l'État	31 %	32 %	35 %	33 %
Fonction publique hospitalière	25 %	16 %	20 %	20 %
Fonction publique territoriale	43 %	51 %	44 %	46 %
PACTE Emploi	0 %	0 %	1 %	1 %
Sensibilisation...	0 %	1 %	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>99 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

## 19. Répartition des aides plateforme versées par année par fonction publique et par région en €

	2012	2013	2014	Total
<b>Alsace</b>				
Fonction publique de l'État	19 541 €	16 923 €	21 618 €	58 082 €
Fonction publique hospitalière	58 705 €	89 279 €	87 238 €	235 222 €
Fonction publique territoriale	201 606 €	219 451 €	222 727 €	643 784 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>279 852 €</b>	<b>325 653 €</b>	<b>331 583 €</b>	<b>937 088 €</b>
<b>Aquitaine</b>				
Fonction publique de l'État	10 919 €	37 667 €	60 459 €	109 045 €
Fonction publique hospitalière	113 982 €	169 432 €	182 415 €	465 829 €
Fonction publique territoriale	661 479 €	662 646 €	771 592 €	2 095 717 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>786 380 €</b>	<b>869 745 €</b>	<b>1 014 466 €</b>	<b>2 670 591 €</b>
<b>Auvergne</b>				
Fonction publique de l'État	1 118 €	38 895 €	24 336 €	64 349 €
Fonction publique hospitalière	135 808 €	129 282 €	171 142 €	436 232 €
Fonction publique territoriale	563 064 €	678 352 €	661 266 €	1 902 682 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>699 990 €</b>	<b>846 529 €</b>	<b>856 744 €</b>	<b>2 403 263 €</b>

	2012	2013	2014	Total
<b>Basse-Normandie</b>				
Fonction publique de l'État	2 575 €	473 €	6 052 €	9 100 €
Fonction publique hospitalière	51 433 €	95 781 €	78 380 €	225 594 €
Fonction publique territoriale	254 145 €	279 382 €	326 256 €	859 783 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>308 153 €</b>	<b>375 636 €</b>	<b>410 688 €</b>	<b>1 094 477 €</b>
<b>Bourgogne</b>				
Fonction publique de l'État	25 290 €	57 587 €	42 429 €	125 306 €
Fonction publique hospitalière	66 050 €	79 617 €	78 959 €	224 626 €
Fonction publique territoriale	122 651 €	135 884 €	161 520 €	420 055 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>213 991 €</b>	<b>273 088 €</b>	<b>282 908 €</b>	<b>769 987 €</b>
<b>Bretagne</b>				
Fonction publique de l'État	9 553 €	19 361 €	62 754 €	91 668 €
Fonction publique hospitalière	191 579 €	166 419 €	157 439 €	515 437 €
Fonction publique territoriale	876 001 €	1 005 041 €	872 225 €	2 753 267 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 077 133 €</b>	<b>1 190 821 €</b>	<b>1 092 418 €</b>	<b>3 360 372 €</b>
<b>Centre</b>				
Fonction publique de l'État	22 746 €	20 469 €	93 046 €	136 261 €
Fonction publique hospitalière	135 335 €	195 122 €	164 808 €	495 265 €
Fonction publique territoriale	490 356 €	469 774 €	527 393 €	1 487 523 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>648 437 €</b>	<b>685 365 €</b>	<b>785 247 €</b>	<b>2 119 049 €</b>
<b>Champagne-Ardenne</b>				
Fonction publique de l'État	3 265 €	2 902 €	1 445 €	7 612 €
Fonction publique hospitalière	103 193 €	123 615 €	162 023 €	388 831 €
Fonction publique territoriale	202 042 €	217 070 €	205 694 €	624 806 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>308 500 €</b>	<b>343 587 €</b>	<b>369 162 €</b>	<b>1 021 249 €</b>
<b>Corse</b>				
Fonction publique de l'État	38 055 €	16 038 €	12 332 €	66 425 €
Fonction publique hospitalière	1 862 €	3 082 €	17 627 €	22 571 €
Fonction publique territoriale	44 549 €	32 296 €	74 132 €	150 977 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>84 466 €</b>	<b>51 416 €</b>	<b>104 091 €</b>	<b>239 973 €</b>
<b>Franche-Comté</b>				
Fonction publique de l'État	9 772 €	20 895 €	35 418 €	66 085 €
Fonction publique hospitalière	41 368 €	33 947 €	58 116 €	133 431 €
Fonction publique territoriale	203 759 €	196 678 €	252 588 €	653 025 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>254 899 €</b>	<b>251 520 €</b>	<b>346 122 €</b>	<b>852 541 €</b>
<b>Guadeloupe</b>				
Fonction publique de l'État	0 €	2 211 €	0 €	2 211 €
Fonction publique hospitalière	0 €	6 000 €	0 €	6 000 €
Fonction publique territoriale	8 490 €	2 000 €	0 €	10 490 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>8 490 €</b>	<b>10 211 €</b>	<b>0 €</b>	<b>18 701 €</b>

	2012	2013	2014	Total
<b>Guyane</b>				
Fonction publique de l'État	0 €	0 €	2 010 €	2 010 €
Fonction publique hospitalière	0 €	4 404 €	23 107 €	27 511 €
Fonction publique territoriale	0 €	0 €	27 448 €	27 448 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>0 €</b>	<b>4 404 €</b>	<b>52 565 €</b>	<b>56 969 €</b>
<b>Haute-Normandie</b>				
Fonction publique de l'État	11 217 €	2 963 €	5 509 €	19 689 €
Fonction publique hospitalière	129 352 €	77 820 €	149 495 €	356 667 €
Fonction publique territoriale	307 789 €	307 328 €	371 173 €	986 290 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>448 358 €</b>	<b>388 111 €</b>	<b>526 177 €</b>	<b>1 362 646 €</b>
<b>Île-de-France</b>				
Fonction publique de l'État	282 178 €	221 614 €	245 398 €	749 190 €
Fonction publique hospitalière	110 576 €	266 750 €	186 467 €	563 793 €
Fonction publique territoriale	644 187 €	601 685 €	807 165 €	2 053 037 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 036 941 €</b>	<b>1 090 049 €</b>	<b>1 239 030 €</b>	<b>3 366 020 €</b>
<b>La Réunion</b>				
Fonction publique de l'État	15 556 €	3 177 €	0 €	18 733 €
Fonction publique hospitalière	3 260 €	15 951 €	14 360 €	33 571 €
Fonction publique territoriale	107 492 €	46 471 €	87 663 €	241 626 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>126 308 €</b>	<b>65 599 €</b>	<b>102 023 €</b>	<b>293 930 €</b>
<b>Languedoc-Roussillon</b>				
Fonction publique de l'État	27 484 €	25 805 €	16 787 €	70 076 €
Fonction publique hospitalière	123 403 €	180 278 €	179 011 €	482 692 €
Fonction publique territoriale	426 678 €	529 835 €	674 794 €	1 631 307 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>577 565 €</b>	<b>735 918 €</b>	<b>870 591 €</b>	<b>2 184 074 €</b>
<b>Limousin</b>				
Fonction publique de l'État	15 493 €	17 159 €	3 258 €	35 910 €
Fonction publique hospitalière	34 856 €	62 467 €	52 843 €	150 166 €
Fonction publique territoriale	124 760 €	189 457 €	254 234 €	568 451 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>175 109 €</b>	<b>269 083 €</b>	<b>310 335 €</b>	<b>754 527 €</b>
<b>Lorraine</b>				
Fonction publique de l'État	35 389 €	52 859 €	64 602 €	152 850 €
Fonction publique hospitalière	135 009 €	183 677 €	198 712 €	517 398 €
Fonction publique territoriale	357 152 €	299 861 €	241 849 €	898 862 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>527 550 €</b>	<b>536 397 €</b>	<b>505 163 €</b>	<b>1 569 110 €</b>
<b>Martinique</b>				
Fonction publique de l'État	0 €	0 €	0 €	0 €
Fonction publique hospitalière	9 741 €	2 331 €	3 776 €	15 848 €
Fonction publique territoriale	5 654 €	47 787 €	99 377 €	152 818 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>15 395 €</b>	<b>50 118 €</b>	<b>103 153 €</b>	<b>168 666 €</b>

	2012	2013	2014	Total
<b>Midi-Pyrénées</b>				
Fonction publique de l'État	22 116 €	16 408 €	72 677 €	111 201 €
Fonction publique hospitalière	54 106 €	45 823 €	134 126 €	234 055 €
Fonction publique territoriale	393 872 €	499 897 €	565 392 €	1 459 161 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>470 094 €</b>	<b>562 128 €</b>	<b>772 195 €</b>	<b>1 804 417 €</b>
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>				
Fonction publique de l'État	103 508 €	73 318 €	150 162 €	326 988 €
Fonction publique hospitalière	300 080 €	255 571 €	347 916 €	903 567 €
Fonction publique territoriale	1 133 896 €	1 147 371 €	1 157 742 €	3 439 009 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 537 484 €</b>	<b>1 476 260 €</b>	<b>1 655 820 €</b>	<b>4 669 564 €</b>
<b>Pays de la Loire</b>				
Fonction publique de l'État	10 665 €	41 852 €	100 218 €	152 735 €
Fonction publique hospitalière	209 036 €	204 124 €	217 582 €	630 742 €
Fonction publique territoriale	522 379 €	764 437 €	809 214 €	2 096 030 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>742 080 €</b>	<b>1 010 413 €</b>	<b>1 127 015 €</b>	<b>2 879 508 €</b>
<b>Picardie</b>				
Fonction publique de l'État	17 984 €	31 199 €	22 564 €	71 747 €
Fonction publique hospitalière	97 623 €	136 315 €	99 612 €	333 550 €
Fonction publique territoriale	288 123 €	306 661 €	284 930 €	879 714 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>403 730 €</b>	<b>474 175 €</b>	<b>407 106 €</b>	<b>1 285 011 €</b>
<b>Poitou-Charentes</b>				
Fonction publique de l'État	30 639 €	14 991 €	19 755 €	65 385 €
Fonction publique hospitalière	56 574 €	112 647 €	96 764 €	265 985 €
Fonction publique territoriale	579 857 €	798 648 €	835 441 €	2 213 946 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>667 070 €</b>	<b>926 286 €</b>	<b>951 961 €</b>	<b>2 545 317 €</b>
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>				
Fonction publique de l'État	47 300 €	25 903 €	24 415 €	97 618 €
Fonction publique hospitalière	134 754 €	179 876 €	209 676 €	524 306 €
Fonction publique territoriale	581 220 €	640 145 €	753 306 €	1 974 671 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>763 274 €</b>	<b>845 924 €</b>	<b>987 397 €</b>	<b>2 596 595 €</b>
<b>Rhône-Alpes</b>				
Fonction publique de l'État	61 120 €	70 419 €	158 454 €	289 993 €
Fonction publique hospitalière	159 914 €	256 246 €	251 992 €	668 152 €
Fonction publique territoriale	986 007 €	1 250 434 €	1 365 490 €	3 601 931 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 207 041 €</b>	<b>1 577 099 €</b>	<b>1 775 936 €</b>	<b>4 560 076 €</b>
<b>Total</b>	<b>13 368 290 €</b>	<b>15 235 535 €</b>	<b>16 979 896 €</b>	<b>45 583 721 €</b>

Source : Aides.

Ces montants ne comprennent pas les employeurs nationaux.

\*En 2011, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (3 521,91 €).

\*En 2012, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (10 919 €).



## 20. Répartition des dépenses d'accessibilité par région et par fonction publique

	Montant payé en €			Nombre d'employeurs		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<b>Fonction publique de l'État</b>						
Alsace						
Aquitaine						
Auvergne						
Basse-Normandie						
Bourgogne		350 000 €			1	
Bretagne						
Centre						
Champagne-Ardenne						
Corse		311 175 €			1	
Franche-Comté						
Guadeloupe						
Haute-Normandie						
Île-de-France	8 828 €	336 157 €		1	4	
La Réunion			41 972 €			1
Languedoc-Roussillon			100 000 €			1
Limousin						
Lorraine		143 893 €	42 438 €		1	1
Midi-Pyrénées			100 000 €			2
Nord-Pas-de-Calais		242 788 €			1	
Pays de la Loire		54 944 €			1	
Picardie						
Poitou-Charentes						
Provence-Alpes-Côte d'Azur		43 675 €			1	
Rhône-Alpes			193 585 €			1
<b>Total</b>	<b>8 828 €</b>	<b>1 482 632 €</b>	<b>477 995 €</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>6</b>

	Montant payé en €			Nombre d'employeurs		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<b>Fonction publique hospitalière</b>						
Alsace	116 146 €	93 636 €	207 702 €	1	2	2
Aquitaine	81 803 €	109 306 €		1	3	
Auvergne						
Basse-Normandie	45 000 €	59 683 €		1	1	
Bourgogne	440 000 €		64 887 €	1		1
Bretagne		155 620 €	140 248 €		3	1
Centre	213 644 €			1		
Champagne-Ardenne	23 044 €		22 183 €	2		2
Corse						
Franche-Comté		280 000 €			1	
Guadeloupe						
Haute-Normandie			36 558 €			1
Île-de-France	90 000 €			1		
La Réunion						
Languedoc-Roussillon						
Limousin						
Lorraine	87 300 €	74 837 €		1	2	
Midi-Pyrénées						
Nord-Pas-de-Calais		162 326 €	840 000 €		1	1
Pays de la Loire		88 811 €			2	
Picardie	169 252 €			2		
Poitou-Charentes			41 260 €			2
Provence-Alpes-Côte d'Azur		291 140 €	350 188 €		4	4
Rhône-Alpes	840 000 €			1		
<b>Total</b>	<b>2 106 189 €</b>	<b>1 315 359 €</b>	<b>1 703 026 €</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>14</b>

	Montant payé en €			Nombre d'employeurs		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<b>Fonction publique territoriale</b>						
Alsace	125 838 €	411 183 €	382 639 €	2	8	9
Aquitaine	506 131 €	1 005 162 €	1 581 777 €	8	28	33
Auvergne	119 215 €	409 884 €	275 424 €	2	5	5
Basse-Normandie	94 044 €	154 361 €	442 251 €	1	8	11
Bourgogne	104 189 €	94 351 €	387 617 €	2	3	9
Bretagne	227 197 €	481 031 €	17 334 €	5	7	2
Centre	287 654 €	242 138 €	56 984 €	7	8	4
Champagne-Ardenne		532 404 €	126 233 €		7	6
Corse						
Franche-Comté	251 632 €	230 804 €	430 097 €	4	6	11
Guadeloupe		146 527 €			1	
Haute-Normandie	300 000 €	180 000 €	192 500 €	2	2	5
Île-de-France	982 010 €	2 747 111 €	781 739 €	13	16	15
La Réunion	200 000 €	166 025 €	135 046 €	1	2	1
Languedoc-Roussillon	50 000 €	198 101 €	682 462 €	1	3	3
Limousin	277 849 €	135 958 €	54 856 €	2	4	3
Lorraine	442 450 €	412 004 €	61 343 €	4	5	1
Midi-Pyrénées	398 307 €	380 714 €	559 601 €	6	14	27
Nord-Pas-de-Calais	371 039 €	460 831 €	991 380 €	6	11	21
Pays de la Loire	96 330 €	99 570 €	32 714 €	2	5	2
Picardie	307 700 €	237 744 €	659 300 €	4	9	15
Poitou-Charentes	148 541 €	296 248 €	494 122 €	1	5	9
Provence-Alpes-Côte d'Azur		257 636 €	598 447 €		4	7
Rhône-Alpes	237 593 €	928 285 €	606 334 €	6	16	14
<b>Total</b>	<b>5 527 719 €</b>	<b>10 208 072 €</b>	<b>9 550 200 €</b>	<b>79</b>	<b>177</b>	<b>213</b>

	Montant payé en €			Nombre d'employeurs		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<b>Total Fonction publique</b>						
Alsace	241 984 €	504 819 €	590 341 €	3	10	11
Aquitaine	587 934 €	1 114 468 €	1 581 777 €	9	31	33
Auvergne	119 215 €	409 884 €	275 424 €	2	5	5
Basse-Normandie	139 044 €	214 044 €	442 251 €	2	9	11
Bourgogne	544 189 €	444 351 €	452 503 €	3	4	10
Bretagne	227 197 €	636 651 €	157 582 €	5	10	3
Centre	501 298 €	242 138 €	56 984 €	8	8	4
Champagne-Ardenne	23 044 €	532 404 €	148 416 €	2	7	8
Corse		311 175 €			1	
Franche-Comté	251 632 €	510 804 €	430 097 €	4	7	11
Guadeloupe		146 527 €			1	
Haute-Normandie	300 000 €	180 000 €	229 058 €	2	2	6
Île-de-France	1 080 838 €	3 083 268 €	781 739 €	15	20	15
La Réunion	200 000 €	166 025 €	177 018 €	1	2	2
Languedoc-Roussillon	1 €	198 101 €	782 462 €	1	3	4
Limousin	277 849 €	135 958 €	54 856 €	2	4	3
Lorraine	529 750 €	630 734 €	103 781 €	5	8	2
Midi-Pyrénées	398 307 €	380 714 €	659 601 €	6	14	29
Nord-Pas-de-Calais	371 039 €	865 945 €	1 831 380 €	6	13	22
Pays de la Loire	96 330 €	243 325 €	32 714 €	2	8	2
Picardie	476 952 €	237 744 €	659 300 €	6	9	15
Poitou-Charentes	148 541 €	296 248 €	535 382 €	1	5	11
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0 €	592 451 €	948 635 €	0	9	11
Rhône-Alpes	1 077 593 €	928 285 €	799 919 €	7	16	15
<b>Total</b>	<b>7 592 737 €</b>	<b>13 006 063 €</b>	<b>11 731 220 €</b>	<b>92</b>	<b>206</b>	<b>233</b>

Ces montants ne comprennent pas les employeurs nationaux.

## 21. Financements au titre des conventions employeurs par année et par fonction publique et par région en €

	2012	2013	2014	Total
<b>Alsace</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	99 948 €		132 963 €	232 911 €
Fonction publique territoriale	536 006 €	824 867 €	316 093 €	1 676 966 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>635 954 €</b>	<b>824 867 €</b>	<b>449 056 €</b>	<b>1 909 877 €</b>
<b>Aquitaine</b>				
Fonction publique de l'État	43 083 €	30 869 €	143 216 €	217 168 €
Fonction publique hospitalière	275 676 €	523 784 €	574 455 €	1 373 915 €
Fonction publique territoriale	1 792 560 €	2 242 277 €	1 225 046 €	5 259 883 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>2 111 319 €</b>	<b>2 796 930 €</b>	<b>1 942 717 €</b>	<b>6 850 966 €</b>
<b>Auvergne</b>				
Fonction publique de l'État		93 714 €		93 714 €
Fonction publique hospitalière		0 €	276 363 €	276 363 €
Fonction publique territoriale	186 074 €	613 942 €	517 619 €	1 317 635 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>186 074 €</b>	<b>707 656 €</b>	<b>793 982 €</b>	<b>1 687 712 €</b>
<b>Basse-Normandie</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		166 131 €	209 495 €	375 626 €
Fonction publique territoriale	319 609 €	927 360 €	622 883 €	1 869 852 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>319 609 €</b>	<b>1 093 491 €</b>	<b>832 378 €</b>	<b>2 245 478 €</b>
<b>Bourgogne</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		794 653 €		794 653 €
Fonction publique territoriale	495 952 €	1 531 443 €	804 771 €	2 832 166 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>495 952 €</b>	<b>2 326 096 €</b>	<b>804 771 €</b>	<b>3 626 819 €</b>
<b>Bretagne</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	280 907 €	441 543 €	1 013 195 €	1 735 645 €
Fonction publique territoriale	1 891 739 €	2 215 395 €	1 521 247 €	5 628 381 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>2 172 646 €</b>	<b>2 656 938 €</b>	<b>2 534 442 €</b>	<b>7 364 026 €</b>
<b>Centre</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		514 553 €		514 553 €
Fonction publique territoriale	458 239 €	1 398 438 €	974 736 €	2 831 413 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>458 239 €</b>	<b>1 912 991 €</b>	<b>974 736 €</b>	<b>3 345 966 €</b>

	2012	2013	2014	Total
<b>Champagne-Ardenne</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		102 457 €	238 085 €	340 542 €
Fonction publique territoriale	654 981 €	754 880 €	634 989 €	2 044 850 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>654 981 €</b>	<b>857 337 €</b>	<b>873 074 €</b>	<b>2 385 392 €</b>
<b>Corse</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale		0 €	19 354 €	19 354 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>19 354 €</b>	<b>19 354 €</b>
<b>Franche-Comté</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	223 809 €		258 138 €	481 947 €
Fonction publique territoriale	91 056 €	450 905 €	593 355 €	1 135 316 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>314 865 €</b>	<b>450 905 €</b>	<b>851 493 €</b>	<b>1 617 263 €</b>
<b>Guadeloupe</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale			119 378 €	119 378 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>119 378 €</b>	<b>119 378 €</b>
<b>Guyane</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale			76 169 €	76 169 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>76 169 €</b>	<b>76 169 €</b>
<b>Haute-Normandie</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	56 955 €	128 395 €	85 625 €	270 975 €
Fonction publique territoriale	385 825 €	2 143 567 €	1 951 872 €	4 481 264 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>442 780 €</b>	<b>2 271 962 €</b>	<b>2 037 497 €</b>	<b>4 752 239 €</b>
<b>Île-de-France</b>				
Fonction publique de l'État		619 557 €	315 984 €	935 541 €
Fonction publique hospitalière	240 597 €	958 081 €	701 607 €	1 900 285 €
Fonction publique territoriale	4 179 289 €	7 648 836 €	5 954 611 €	17 782 736 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4 419 886 €</b>	<b>9 226 474 €</b>	<b>6 972 202 €</b>	<b>20 618 562 €</b>
<b>La Réunion</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale		396 328 €	69 730 €	466 058 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>0 €</b>	<b>396 328 €</b>	<b>69 730 €</b>	<b>466 058 €</b>

	2012	2013	2014	Total
<b>Languedoc-Roussillon</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	297 478 €	180 763 €		478 241 €
Fonction publique territoriale	73 668 €	698 076 €	391 677 €	1 163 421 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>371 146 €</b>	<b>878 839 €</b>	<b>391 677 €</b>	<b>1 641 662 €</b>
<b>Limousin</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale	87 477 €	379 321 €	315 685 €	782 483 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>87 477 €</b>	<b>379 321 €</b>	<b>315 685 €</b>	<b>782 483 €</b>
<b>Lorraine</b>				
Fonction publique de l'État	40 840 €		13 202 €	54 042 €
Fonction publique hospitalière	83 180 €		369 729 €	452 909 €
Fonction publique territoriale	1 195 139 €	775 010 €	947 135 €	2 917 284 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 319 159 €</b>	<b>775 010 €</b>	<b>1 330 066 €</b>	<b>3 424 235 €</b>
<b>Martinique</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale		39 291 €	313 804 €	353 095 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>0 €</b>	<b>39 291 €</b>	<b>313 804 €</b>	<b>353 095 €</b>
<b>Midi-Pyrénées</b>				
Fonction publique de l'État	0 €	79 652 €		79 652 €
Fonction publique hospitalière	0 €		687 199 €	687 199 €
Fonction publique territoriale	791 983 €	187 573 €	3 808 192 €	4 787 748 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>791 983 €</b>	<b>267 225 €</b>	<b>4 495 391 €</b>	<b>5 554 599 €</b>
<b>Nord-Pas-de-Calais</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	1 474 367 €	373 494 €	489 365 €	2 337 226 €
Fonction publique territoriale	1 118 551 €	3 471 295 €	3 077 555 €	7 667 401 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>2 592 918 €</b>	<b>3 844 789 €</b>	<b>3 566 920 €</b>	<b>10 004 627 €</b>
<b>Pays de la Loire</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		362 462 €	124 826 €	487 288 €
Fonction publique territoriale	1 778 830 €	2 528 122 €	1 599 013 €	5 905 965 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 778 830 €</b>	<b>2 890 584 €</b>	<b>1 723 839 €</b>	<b>6 393 253 €</b>
<b>Picardie</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	37 620 €		221 056 €	258 676 €
Fonction publique territoriale	487 905 €	1 007 745 €	962 902 €	2 458 552 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>525 525 €</b>	<b>1 007 745 €</b>	<b>1 183 958 €</b>	<b>2 717 228 €</b>

	2012	2013	2014	Total
<b>Poitou-Charentes</b>				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale	994 924 €	2 221 094 €	1 732 877 €	4 948 895 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>994 924 €</b>	<b>2 221 094 €</b>	<b>1 732 877 €</b>	<b>4 948 895 €</b>
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>				
Fonction publique de l'État	215 214 €			215 214 €
Fonction publique hospitalière	517 653 €	549 610 €	531 912 €	1 599 175 €
Fonction publique territoriale	720 927 €	2 322 143 €	3 157 317 €	6 200 387 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>1 453 794 €</b>	<b>2 871 753 €</b>	<b>3 689 229 €</b>	<b>8 014 776 €</b>
<b>Rhône-Alpes</b>				
Fonction publique de l'État		180 959 €		180 959 €
Fonction publique hospitalière	305 307 €	397 289 €	727 035 €	1 429 631 €
Fonction publique territoriale	2 495 539 €	3 394 432 €	2 354 633 €	8 244 604 €
<b>Total Fonction publique</b>	<b>2 800 846 €</b>	<b>3 972 680 €</b>	<b>3 081 668 €</b>	<b>9 855 194 €</b>
<b>Total</b>	<b>24 928 907 €</b>	<b>44 670 306 €</b>	<b>41 176 092 €</b>	<b>110 775 305 €</b>

Ces données ne comportent pas les employeurs nationaux.



## 22. Recrutements/maintiens dans l'emploi

### Déclaration 2014

	FPE	FPH	FPT	Total
Recrutements	3 402	4 671	13 593	21 666
Maintien	1 011	5 875	7 438	14 324
<b>Total</b>	<b>4 413</b>	<b>10 546</b>	<b>21 031</b>	<b>35 990</b>

Source : recueil statistique de l'année de la déclaration.

### Déclaration 2013

	FPE	FPH	FPT	Total
Recrutements	2 591	2 715	13 325	18 631
Maintien	1 611	5 640	11 770	19 021
<b>Total</b>	<b>4 202</b>	<b>8 355</b>	<b>25 095</b>	<b>37 652</b>

Source : recueil statistique de l'année de la déclaration.

### Déclaration 2012

	FPE	FPH	FPT	Total
Recrutements	2 798	2 588	12 424	17 810
Maintien	1 535	6 000	9 330	16 865
<b>Total</b>	<b>4 333</b>	<b>8 588</b>	<b>21 754</b>	<b>34 675</b>

Source : recueil statistique de l'année de la déclaration.

# Regards

Le photos ci-contre, et reproduites dans ce rapport d'activité, sont extraites de l'exposition "Regards", réalisée par la Région Centre, dans le cadre de sa convention avec le FIPHFP.

Des agents en situation de handicap ont accepté de poser devant l'objectif de Pascal Foulon, pour démontrer qu'il est possible de modifier les regards portés sur le handicap.

Cette exposition, composée de 86 portraits, a accompagné les Forums organisés par le FIPHFP en régions depuis 2012.



**AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

**ANFH** : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

**APAJ** : Association pour adultes et jeunes handicapés

**APF** : Association des paralysés de France

**BOE** : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**CDG** : Centre de gestion de la fonction publique territoriale

**CIH** : Comité interministériel du handicap

**CNAVTS** : Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés

**CNCPH** : Conseil national consultatif des personnes handicapées

**CNED** : Centre national d'enseignement à distance

**CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale

**CNH** : Conférence nationale du handicap

**CNPSAA** : Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes

**CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

**COG** : Convention d'objectifs et de gestion

**CONTRIBUTION** : Unités manquantes (résultant des éléments déclarés) x N (montant unitaire de l'effectif de l'employeur concerné) x SMIC au 31 décembre de l'année écoulée

**CPN** : Comité de pilotage national

**CPR** : Comités de pilotage régionaux

**DEBOE** : Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

## DÉPENSES DÉDUCTIBLES :

**Type 1** - 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 (article 6 du décret)

**Type 2** - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique (article 6, II)

**Type 3** - Même calcul pour les efforts consentis par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées

**Type 4** - Les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories de bénéficiaires visés à l'article 2 du décret

**Type 5** - Assistants vie scolaire

**DGCS** : Direction générale de la cohésion sociale

**DIH** : Délégué(e) interrégional(e) handicap

**DISIC** : Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État

**EA** : Entreprises adaptées

**EQUIVALENTS BOE** : Équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi



**ESAT** : Entreprises et service d'aide par le travail

**ETP** : Équivalent temps plein

**FEDEEH** : Fédération étudiante pour une dynamique études et emploi avec un handicap

**FFAIMC** : Fédération française des associations d'infirmes moteurs cérébraux

**FHF** : Fédération Hospitalière de France

**FNATH** : Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés

**GA** : Gestion administrative

**GESAT** : Réseau qui met en relation les donneurs d'ordre privés et publics avec les ESAT et EA

**HANDECO** : Plate-forme nationale au service de travail protégé et adapté et de ses partenaires économiques

**INRA** : Institut national de recherches agronomiques

**L'ADAPT** : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

**MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées

**MNH** : Mutuelle nationale hospitalière

**PACTE** : Parcours d'accès aux carrières territoriales hospitalières et de l'État

**PPS** : Prestations ponctuelles spécifiques

**RGAA** : Référentiel général d'accessibilité pour les administrations

**RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**SAMETH** : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

**SIG** : Service d'information du Gouvernement

**SPE** : Services publics de l'emploi

**UNAFAM** : Union nationale des amis et familles de personnes handicapées psychiques

**UNITÉS MANQUANTES** : Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.

glossaire



*"La version numérique de ce document est conforme aux normes pour l'accessibilité des contenus du Web, les WCAG 2.0, et certifié ISO 14289-1. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique. Enfin, il a été testé de manière exhaustive et validé par un expert non voyant."*

Retrouvez plus d'informations  
sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)



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

12 avenue Pierre Mendès France  
75914 PARIS Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33

E-mail : [eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr)

Une gestion Caisse des Dépôts

