

RAPPORT LOCAL

GRAND
EST



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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



TRIONS NOS DÉCHETS ET
CARIONS LA KITCHENETTE
PROPRE ET AGRÉABLE
POUR TOUS

Nord

GRAND EST

- ▶ Le mot du DTH
- ▶ Ça s'est passé en Grand Est
- ▶ Chiffres clés
- ▶ Annexes

LE MOT DU DTH



Philippe Crenner
Directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les caractéristiques spécifiques de votre région en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ?

Le Grand Est est une région contrastée où coexistent des territoires métropolitains très denses où se trouvent de nombreux grands employeurs publics et des territoires ruraux étendus. Pour toucher les territoires moins denses, le FIPHFP peut compter sur le relais des Centres de gestion de la fonction publique territoriale. 9 CDG sur les 10 que compte la région ont conventionné avec le FIPHFP, ce qui leur permet de financer des actions d'appui aux collectivités qui leur sont affiliées. Concernant les établissements sanitaires et médico-sociaux, le FIPHFP finance avec la FHF une équipe mobile (le référent handicap mutualisé) dont la mission est de se trouver au plus près des employeurs de la FPH pour leur apporter le soutien dont ils ont besoin.

Quelles évolutions percevez-vous dans les attentes des employeurs publics vis-à-vis du FIPHFP ?

La quasi-totalité des employeurs publics qui ont conventionné avec le FIPHFP, parfois depuis de nombreuses années, souhaitent renouveler leur convention. On observe une volonté de plus en plus répandue chez les employeurs publics de définir, structurer et mettre en œuvre une véritable politique handicap. C'est bien entendu un accès facilité aux financements et aux prestations du FIPHFP mais c'est aussi une volonté politique visant à compenser au mieux les difficultés que rencontrent certains agents et un moyen de renforcer l'attractivité des emplois publics dans un contexte où le recrutement est confronté à des difficultés et où les carrières professionnelles sont amenées à se prolonger.

Les attentes que j'identifie sur notre région sont nombreuses et je voudrais en faire ressortir deux. D'une part, les employeurs publics sont de plus en plus confrontés à des situations qu'ils souhaiteraient pouvoir anticiper. L'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle devient primordial. D'autre part, les typologies de handicaps rencontrées par les agents de la Fonction publique marquent une forte évolution, avec un accroissement substantiel des handicaps invisibles, notamment (mais pas seulement) en matière de santé mentale. Cela a fait l'objet du Tour de France organisé par le FIPHFP ces deux dernières années, dont l'étape en Grand Est s'est tenue en juin dernier à Metz.

Quelles réalisations, cette année, reflètent le mieux l'engagement du FIPHFP dans votre territoire pour l'emploi des personnes handicapées ?

Le FIPHFP essaie d'être le plus présent possible pour aider et inciter les employeurs publics à se doter de véritables politiques handicap à hauteur des enjeux. Au-delà de l'action au quotidien qu'il essaie d'assurer, deux événements parmi d'autres ont été marquants au cours de l'année. L'un, déjà mentionné, s'est déroulé au Centre Pompidou – Metz en juin avec l'étape Grand Est du Tour de France des handicaps invisibles. Comme on le sait, la plupart des handicaps subis par les agents sont invisibles et d'une grande variété. En Grand Est, nous avons choisi le thème « cancer et emploi » et avons bénéficié de témoignages très instructifs de médecins, de structures

d'accompagnement des agents et des employeurs, mais également d'une jeune femme qui a été atteinte par cette maladie et qui a clairement expliqué comment elle a vécu cette lourde épreuve et la manière dont elle l'a surmontée, avec le soutien indispensable de son employeur, avant et après son retour en emploi. Je voudrais remercier le Handi-Pacte pour l'organisation et l'animation de cette journée, le FIPHFP pour les moyens et la haute représentation qu'il a déployés et les intervenants qui ont rendu cette rencontre utile.

L'autre événement me donne l'occasion de montrer que la fonction publique d'État est aussi très active. C'est en effet la Préfète des Vosges, accompagnée par la sous-préfète de Saint-Dié, qui est également référente handicap, qui a présidé cette année la rencontre entre employeurs publics et Cap Emploi que nous organisons tous les ans dans chaque département. Ce portage à très haut niveau a clairement mis l'accent sur la nécessité, pour les employeurs publics, de déployer tout ce qui est nécessaire pour recruter des personnes en situation de handicap d'une part, compenser d'autre part les difficultés des agents déjà en poste et contraints dans leur emploi par des difficultés liées à leur état de santé.

Pour terminer, je souhaiterais rendre hommage aux 43 membres (titulaires et suppléants) du Comité local FIPHFP Grand Est. C'est une instance d'échange et de décision qui marque la vie du FIPHFP en région. Je tiens spécialement à remercier, pour son action toujours exigeante et constructive à la fois, sa Présidente, dont c'était la dernière séance le 19 décembre.

ÇA S'EST PASSÉ EN GRAND EST

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/grand-est>

UN E-CLUB CONSACRÉ AU RETOUR D'UN AGENT APRÈS UN ARRÊT LONG

Le 2 février 2024, dans le cadre du Handi-Pacte Grand Est, le FIPHFP a organisé un e-club sur le thème « Comment préparer le retour d'un agent après un arrêt long ? ». En présence de Philippe Crenner, cet événement a réuni près de 90 participants pour échanger sur les enjeux liés à la réintégration des agents après une longue absence.

Maintenir le lien et adapter le poste de travail : des prérequis essentiels

Caroline Nocun, ergonome au CDG de la Marne, a présenté des outils et méthodes permettant d'évaluer les capacités des agents et d'adapter leurs postes de travail. Elle a insisté sur l'importance d'une approche personnalisée pour garantir une reprise progressive et durable.

Madame Avrila, référente handicap, et Madame Cabrisseau, DRH de la Ville du Robert en Martinique,

ont partagé une démarche inclusive reposant sur le dialogue régulier, la lutte contre les discriminations et un suivi individualisé. Ces initiatives favorisent une réintégration adaptée et harmonieuse.

Aller au-delà de la conformité réglementaire

Philippe Crenner a rappelé que, bien que le cadre réglementaire soit indispensable, son application concrète et bienveillante est primordiale pour réussir le retour des agents. L'e-club a également présenté des guides pratiques et des plans d'action personnalisés pour soutenir les professionnels RH et les managers.

En conclusion, cet e-club a mis en avant l'importance d'une préparation soignée, d'une communication continue et d'une véritable adaptation aux besoins spécifiques des agents, pour une réintégration réussie et durable.

LE TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES EN GRAND EST

Le 28 juin 2024, le Centre Georges Pompidou de Metz a accueilli une étape du Tour de France des handicaps invisibles, organisée par le FIPHFP et consacrée au thème « Cancer et emploi ». Cet événement a rassemblé plus de 100 participants, dont des experts, des professionnels de santé et des personnes ayant vécu un cancer, pour partager des expériences et élaborer des stratégies autour du retour à l'emploi après la maladie.

Un engagement collectif pour une meilleure inclusion

L'ouverture de l'événement a été marquée par les interventions de Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP, et Marine Neuville, directrice du FIPHFP. Elles ont souligné l'importance d'accompagner les agents touchés par le cancer, tout en adaptant les dispositifs aux réalités du terrain.

Comprendre les enjeux du retour à l'emploi

La matinée a été consacrée aux impacts physiques et psychologiques du cancer, avec des interventions du Dr Nathalie Nourry, médecin du travail, et de Dr Baptiste

Claudon, spécialiste en médecine physique et réadaptation. Des témoignages d'agents et de managers ont également illustré les défis et réussites liés au retour à l'emploi.

Synthèse et priorités d'action

Philippe Crenner a clôturé la journée en rappelant les priorités :

- Maintenir un lien bienveillant avec les agents pendant leur arrêt.
- Mobiliser les ressources disponibles pour un accompagnement global.
- Préparer le retour en impliquant tous les acteurs concernés.
- Sensibiliser les collègues pour prévenir les discriminations.
- Assurer un suivi post-reprise durable.

Cet événement a mis en lumière la nécessité d'une approche humaine et personnalisée pour accompagner les agents touchés par un cancer et favoriser leur réintégration professionnelle.

SEEPH 2024 : UN ESCAPE GAME POUR SENSIBILISER AU HANDICAP AU CHRU DE NANCY

Dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2024, le CHRU de Nancy a innové en organisant un escape game intitulé « Et si le handicap devenait un atout pour arrêter Al Carbone ? ». Cette initiative a rassemblé une soixantaine de participants, qui ont collaboré pour résoudre des énigmes tout en découvrant comment chaque singularité peut devenir une force collective.

Une démarche inclusive et créative

Portée par la référente handicap, l'ergonome et le psychologue du travail du CHRU, cette activité a permis de déconstruire les préjugés et de valoriser les dispositifs de compensation. Les participants ont expérimenté des

mises en situation pour mieux comprendre les réalités vécues par leurs collègues en situation de handicap.

Un engagement soutenu par le FIPHFP

Cette initiative s'inscrit dans une politique inclusive plus large, soutenue par une convention avec le FIPHFP. Corine Durantay, référente handicap, a déclaré : « Chaque participant repart avec une vision plus inclusive du handicap et des réflexes adaptés à son environnement professionnel. »

Le succès de cet escape game illustre comment créativité et sensibilisation peuvent transformer la perception du handicap au travail et encourager une meilleure intégration des personnes concernées.

CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire)

6,59 % vs 6,36 % en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

4,34 %

vs 4,18 % en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



6,59 %

vs 6,42 % en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



7,07 %

vs 6,78 % en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



15 054 vs 14 337 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 025

vs 991 en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



6 165

vs 5 862 en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



7 864

vs 7 484 en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



2 419 vs 2 485 en 2023

RECRUTEMENTS

203

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



766

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 450

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



562 vs 538 en 2023

MAINTIENS DANS L'EMPLOI

18

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



302

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



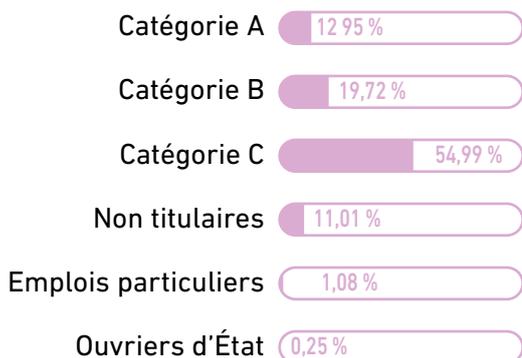
242

dans la fonction publique **TERRITORIALE**

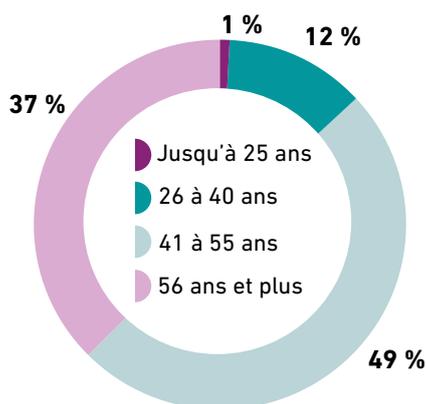


LES BOE EN 2024

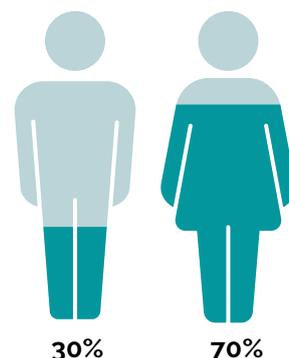
STATUT



ÂGE



GENRE



CATÉGORIE

Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0,48%
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	4,34%
Agents recrutés sur un emploi réservé	0,73%
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0,29%
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité	0,05%
Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	17,26%
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	0,75%
Titulaires d'une pension d'invalidité	0,58%
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	1,30%
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)	73,14%
Travailleurs sur emplois particuliers	1,08%

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	EFFECTIFS (ETR)				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
ARDENNES	263	4 774	5 327	10 364	12	336	390	738	4,56%	7,04%	7,32%	7,12%
AUBE	646	4 647	6 025	11 318	33	316	420	769	5,11%	6,80%	6,97%	6,79%
BAS RHIN	7 806	17 823	31 267	56 896	327	1 141	2 231	3 699	4,19%	6,40%	7,14%	6,50%
HAUT RHIN	1 205	13 702	10 704	25 611	53	883	739	1 675	4,40%	6,44%	6,90%	6,54%
HAUTE MARNE	109	3 699	3 392	7 200	5	307	243	555	4,59%	8,30%	7,16%	7,71%
MARNE	3 174	10 728	11 216	25 118	139	631	764	1 534	4,38%	5,88%	6,81%	6,11%
MEURTHE ET MOSELLE	8 354	13 360	14 471	36 185	361	814	970	2 145	4,32%	6,09%	6,70%	5,93%
MEUSE	172	4 333	3 797	8 302	8	271	254	533	4,65%	6,25%	6,69%	6,42%
MOSELLE	1 647	12 167	17 564	31 378	74	863	1 289	2 226	4,49%	7,09%	7,34%	7,09%
VOSGES	231	8 363	7 467	16 061	13	603	564	1 180	5,63%	7,21%	7,55%	7,35%

Source: Recueil statistiques – Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC.

LES CONTRIBUTIONS EN 2024

Sources : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; PV des Comités nationaux et locaux ; Outil TRIO – Données hors employeurs nationaux

3 317 232 € vs 4 411 027 € en 2023
CONTRIBUTIONS ÉMISES

1 171 008 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



766 408 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



1 379 815 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



5 026 629 € vs 4 109 030 € en 2023
INTERVENTIONS DIRECTES FINANCÉES

172 611 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



1 165 817 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



3 688 201 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



1 368 567 €
vs 1 681 736 € en 2023

**DANS LE CADRE DES
AIDES PLATEFORME**

89 453 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

304 600 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

974 514 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



3 658 062 €
vs 2 427 294 € en 2023

**AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS**

83 158 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

861 217 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

2 713 687 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

DONT 383 114 €
vs 647 730 € en 2023

**EN FAVEUR DE
L'APPRENTISSAGE**



19 414 €
dans la **FPE**



36 581 €
dans la **FPH**



327 119 €
dans la **FPT**

LES CONVENTIONS EN 2024

7 CONVENTIONS VALIDÉES EN 2024
PAR LE COMITÉ LOCAL
POUR UN TOTAL DE
3 014 417 €

1 Primo Convention

247 000 €

1 dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**
247 000 €



6 Renouvellements

2 767 417 €

6 dans la fonction
publique **TERRITORIALE**
2 767 417 €



ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le Préfet de région ou son représentant

Titulaires

Fanny AFONSO-TUPET
Marjorie AMADOUCHE
Laurent SEYER

Suppléants

Stéphanie BRACHET-LOEFFLER
Faustine MONNERY
Cathia MONSCH

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Martine CASTELLON
Michèle PILOT
Patrice VALENTIN

Suppléants

Sonya CRISTENELLI-FRAIBOEUF
Catherine BOURSIER
Maryline WEBER

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

Delphine GUERIN
Magaly HAEFFELE

Suppléants

Guinec KERAMBRUN
Damien PATRIAT

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Sébastien GUILLAUME
Stéphane LE BESQUE
Valérie BOYE
Yamina DUCHATEL
Géraldine DELAYE
Claude BOLLEY
Guy MOLNAR
Jean-Bernard KALUZNY

Suppléants

Alexandra SONTOT
Amélie DRIGET
Saïd BOUSSOUR
André DIEZ
Joël JACOB
Aurélie MARCHAL
Isabelle BINET
Dominique MAILLARD

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

François GILLET
Gisèle LECLAIRE LIEBGOTT
Vincent DEVIN
Julie METTLING

Suppléants

Stéphane DANVIN
Nathalie SIEGRIST
Jean-Luc BENOIST
Mireille SALVA

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Agnès GERBER-HAUPERT
Jean-Marc FERRETTI
Didier MARCYAN

SÉANCES DU COMITÉ LOCAL

18 janvier

28 mars

10 septembre

19 décembre.

GLOSSAIRE

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

ARS: Agence régionale de santé.

BOE: Bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Cap emploi: Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

CCAS: Centre communal d'action sociale

CD: Conseil départemental

CDG: Centre de gestion de la Fonction publique.

CEP: Conseiller en évolution professionnelle.

CHEOPS: Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés.

CHRU: Centre hospitalier régional universitaire.

CNFPT: Centre national de la fonction publique territoriale.

DEA: Dispositif emploi accompagné

DGAFP: Direction régionale de l'administration et de la Fonction publique

DINUM: Direction interministérielle du numérique de l'état.

DOETH: Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

DREETS: Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

DTH: Directeur/trice territorial/e au handicap.

DuoDay: Journée nationale pendant laquelle un employeur public, privé ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien.

EA: Entreprise adaptée.

EHESP: École des hautes études en santé publique.

ESAT: Établissement et service d'aide par le travail.

ESMS: Établissement ou service social ou médico-social.

ETR: Effectif total rémunéré.

FALC: Facile à lire et à comprendre.

FFH: Fédération française handisport.

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

FPE: Fonction publique d'État.

FPH: Fonction publique hospitalière.

FPT: Fonction publique territoriale.

Handi-Pacte: Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap.

MDPH: Maison départementale des personnes handicapées.

PFRH: Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

PPR: Période de préparation au reclassement.

PRITH: Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

PRST: Plan régional de santé au travail.

RGAA: Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité.

RQTH: Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

SEEPH: Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

SPE: Service public pour l'emploi.

TH: Travailleur handicapé.

TMS: Troubles musculosquelettiques.

TSA: Troubles du spectre de l'autisme.



NOTES

Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

**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

