



L'ESSENTIEL À DESTINATION DES NOUVEAUX RÉFÉRENTS HANDICAP

HANDI-PACTE OCCITANIE

MARDI 8 SEPTEMBRE 2026, 10H-12H



*Nous vous souhaitons la
bienvenue à ce temps d'échange !*



Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectifs :



Présenter le dispositif **Handi-Pacte Occitanie**



Rappeler les **spécificités** liées à la **Fonction Publique**



Présenter le **FIPHFP** ainsi que son **offre d'intervention** à destination des employeurs publics





1/ Le dispositif Handi-Pacte Occitanie

Le Handi-Pacte Occitanie



Un dispositif financé et piloté par la DTH, en lien avec le FIPHFP.

Il est destiné à **animer un réseau d'employeurs publics**, toutes fonctions publiques confondues, via l'organisation de **rencontres thématiques** très régulières.

Lucie VIDAL

Directrice territoriale au handicap FIPHFP - Occitanie

lucie.vidal@caissedesdepots.fr



L'équipe d'animation



Pierre Jolidon

*Chef de projet du Handi-Pacte Occitanie
Juriste en droit public, spécialiste des politiques
de santé au travail*



Alexia Bourrit

*Consultante senior
Handicap en emploi*



Emilie René

*Consultante sénior
Spécialiste des sujets Handicap & emploi*



**Aurélie Blommaert et
Anne-Sophie Roffat**

*Graphiste print / web / vidéo - chargée de
communication*



Cyril Bart

*Consultant-formateur, expert en intelligence
collective et réseaux professionnels
Com/une Différence*



Elodie Terrier

*Double formation en psychologie du travail
et management des RH*



Adresse mail : pacte.occitanie@amnyos.com

Le Handi-Pacte Occitanie

De nombreux réseaux existent déjà en Occitanie, le Handi-Pacte peut faciliter le **repérage** de ces derniers et leur **accès** !

Les liens d'accès vous sont adressés dans les pages suivantes.

Club des médecins du
travail et de
prévention

Club des CDG

DRH

Référents handicap
des Conseils
départementaux

Réseau de l'ANFH et
de la FHF

Réunions à
destination des
référents handicap

Actions menées par la
PFRH à destination
des conseillers
mobilité carrière

Etc.



La feuille de route du 2nd semestre 2026

Les rentrées du réseau n°2

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 3 septembre - 11h

Réunion à destination des membres rejoignant nouvellement le réseau

Public : nouveaux référents handicap et membres rejoignant le réseau Handi-Pacte

Date et horaire : 8 septembre - 10h

Lien d'inscription : <https://forms.gle/XuVocCRc1EVFXhFy5>

Réunions des référents handicap

Public : Référents handicap & acteurs intervenant dans l'accompagnement des agents

Dates et horaires	Thèmes	Lien d'inscription
21 et 22 septembre 2026 (Béziers & Toulouse)	Réunion commune avec l'ANFH Occitanie	<i>Inscriptions assurées par l'ANFH à ce lien</i>
15 octobre - 10h	Intégrer le sujet de la pairaidance dans sa politique handicap	https://forms.gle/rjFWsYciWmmFvNvMA
8 décembre - 9h30	Accompagner le retour à l'emploi après un arrêt long	https://forms.gle/9hd5pdXk8mL4khv69





La feuille de route du 2nd semestre 2026

Séances de co-développement

Public : référents handicap confirmés

Sur invitation

Dates et horaires	Acteurs concernés
14 septembre après-midi	FPH
15 septembre matin	FPE
15 septembre après-midi	FPT

Club des médecins du travail et de prévention

Public :

- Médecins du travail et de prévention de la Fonction Publique, équipes pluridisciplinaires, membres des services de prévention et de santé au travail (infirmiers du travail, ergonomes, psychologues...)

Date et horaire : 17 septembre - 11h

Thème : Le rôle du médecin du travail dans la mobilisation des aides directes et indirectes du FIPHFP

Lien d'inscription : <https://forms.gle/qoNfzrEw5SHfXBum7>



La feuille de route du 2nd semestre 2026



Réunion des référents handicap des CDG d'Occitanie - journée complète

Public : CDG

Date et horaire : 29 septembre 2026 (journée complète)

Inscriptions assurées par le CDG 31

Les ateliers méthodologiques du Handi-Pacte n°2

Public : ensemble des membres du réseau

Date et horaire : 13 octobre - 9h30

Thème : Construire son plan de communication handicap

Lien d'inscription : <https://forms.gle/VDTcK6Xck54TmXhi7> (attention, nombre de places limitées)

Participation à la Commission Mobilité Inter-Fonction Publique

Public : membres de la commission mobilité inter-fonction publique

Date et horaire : 15 octobre matin



La feuille de route du 2nd semestre 2026

Club des employeurs conventionnés

Public : employeurs conventionnés avec le FIPHFP ou susceptibles de l'être

Date et horaire : 1er décembre - 10h

Lien d'inscription : <https://forms.gle/YTWLBUmHtgZ9F8jKA>

Rencontre annuelle de l'innovation - Episode 5

Date et horaire : 4 décembre 2026 – Horaire à définir

Lien d'inscription : <https://forms.gle/WZNHTYhBqZf6SzGN9>

Actions SEEPH

Public : Animation de 3 "lives" (FPT, FPH et FPE) puis production de capsules vidéo valorisant ces témoignages

Date et horaire :

- FPE : 30 novembre 11h30
- FPT : 4 décembre 11h30
- FPH : 7 décembre - 11h30

La feuille de route du 2nd semestre 2026



Un 2^{ème} podcast à venir

Un guide pratique dédié aux pratiques innovantes

L'actualisation du catalogue des acteurs locaux (juin 2026 et décembre 2026)

La diffusion de « flash info » tous les 2 mois

Valorisation des actions et initiatives régionales sur le site du FIPHP

et d'autres choses encore...



2/ Les spécificités de la Fonction Publique



2/ Les spécificités de la Fonction Publique

La santé au travail dans la Fonction Publique

Inaptitude et handicap

1

L'origine étymologique du mot handicap venait de la contraction de trois mots anglais : Hand In Cap (la main dans le chapeau)

2

Vers 1660, un chroniqueur anglais découvre à la Mitter Tavern de Londres un système de troc d'objets entre deux participants.

3

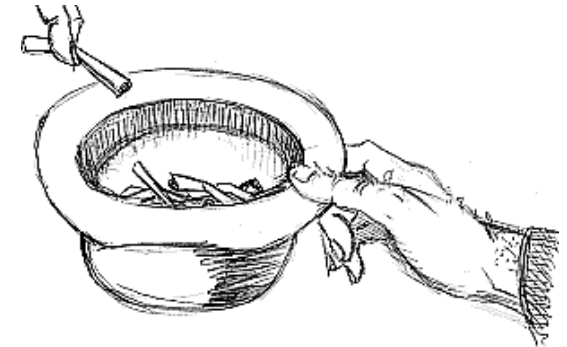
Un arbitre, le "handicapper", détermine la différence de valeur des deux objets, puis dépose la somme compensant la différence dans un chapeau.



Hand in cap



Handicap



Notions d'avantage et
de désavantage

Inaptitude et handicap



Lois de 1923 et 1924

- Quota d'emplois réservés dans les entreprises de plus de 10 salariés et dans les entreprises publiques

Lois de 1975

- Première définition du handicap (« déficiences motrices, sensorielles et mentales »)
- Création des COTOREP et des CDES

Loi de 2005

- Définition renouvelée du handicap
- Création des MPDH
- Création du FIPHFP

Loi de 1957

- Définition de travailleur handicapé
- S'applique aux accidentés du travail
- Obligation nationale

Loi de 1987

- Institution des 6%
- Création de l'Agefiph

Inaptitude et handicap



Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - Art.L.114 : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

La notion de **contexte** : le handicap apparaît dans une situation donnée

La notion de **temporalité** : le handicap peut être durable, substantiel ou définitif

La **diversité des handicaps** : types de handicap, origine du handicap, visibilité ou invisibilité du handicap

La santé au travail recouvre une multitude de situations



Une **grande diversité de situations**, aux enjeux RH / juridiques / humains très hétérogènes :

Une articulation entre **santé au travail et handicap** qui n'est pas si évidente

Restrictions d'aptitude	Aménagement de poste	Congé de longue maladie / longue durée (CLM – CLD)
Dispo d'office pour raisons de santé	Agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
Reclassement	Période de Préparation au Reclassement (PPR)	Etc.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



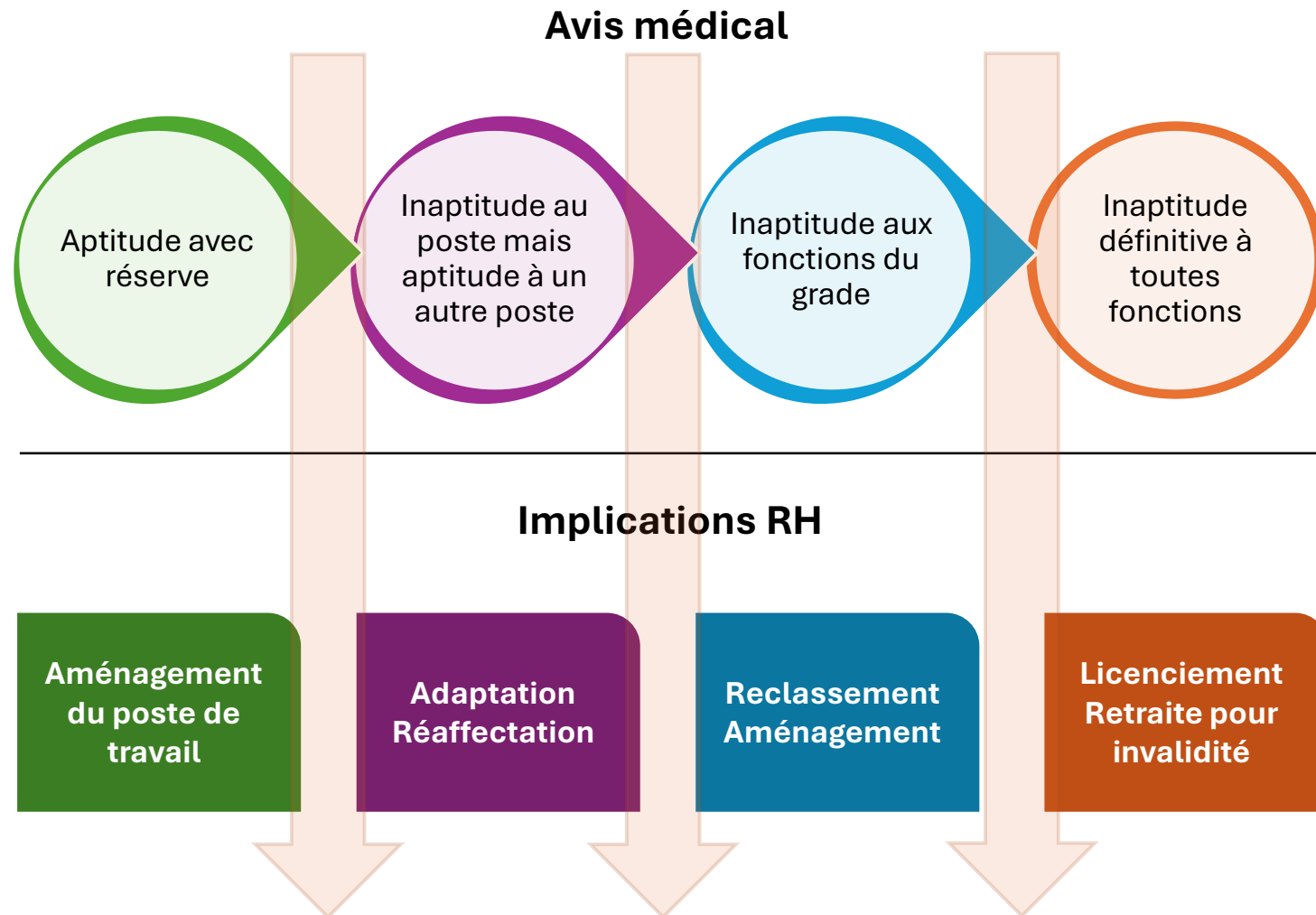
Un des axes forts de la politique de santé au travail est de **prévenir les risques de désinsertion professionnelle** et de contribuer au **maintien dans l'emploi** des personnes:

- inaptes,
- en restriction d'aptitude,
- ou en risque d'inaptitude au poste.

La notion de **maintien dans l'emploi** recouvre les notions:

- de maintien de l'employabilité
- d'obligation d'adaptation du poste
- d'obligation de reclassement.

Du maintien au licenciement pour inaptitude





Du maintien au licenciement pour inaptitude

L'obligation d'aménagement de poste

- Il est **obligatoire** d'aménager un poste de travail.
- Cette obligation s'apprécie dans une **logique de proportionnalité**, on parlera d'**aménagement « raisonnable »** du poste de travail. C'est un principe introduit par **la loi de 2005** dans la Loi Le Pors (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) via l'introduction des articles 5 et 6 sexies.
- Le caractère **raisonnable** s'appuie sur trois critères :
 - Le **coût** qu'il représente ;
 - La **taille** et les **moyens** de l'établissement ;
 - La possibilité **d'obtenir des aides d'un fonds public**.



Du maintien au licenciement pour inaptitude

L'inaptitude au poste

- **L'inaptitude au poste est la situation dans laquelle l'agent ne peut plus réaliser les tâches qui sont les siennes sur son poste de travail mais peut continuer à exercer son métier.** L'agent devra ainsi bénéficier d'une mobilité (par exemple une aide-soignante qui exercera son métier dans un environnement de travail davantage propice à ses contraintes de santé).
- Attention, il ne faut pas confondre avec l'inaptitude aux fonctions. Ainsi, le reclassement **reconnu dans les statuts de la Fonction publique**, donc le reclassement statutaire, nécessite la reconnaissance d'une inaptitude médicale.
- **Dès lors, il est primordial de s'assurer du degré d'inaptitude de l'agent : si un agent dispose uniquement de restrictions d'aptitudes, il est beaucoup trop tôt dans la procédure pour engager une procédure de reclassement.**



Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'inaptitude aux fonctions

- L'employeur est tenu à une **obligation de reclassement**, il ne peut engager la procédure de licenciement suite à une inaptitude aux fonctions constatée par le conseil médical, puisque l'agent est apte à exercer d'autres fonctions.
- Pour être légal, le **reclassement est nécessairement statutaire** : il entraîne un changement de corps et/ou de grade.
- Il s'agit d'une obligation de **moyens renforcés** et non de résultat : l'employeur se doit donc de rechercher les solutions possibles pour l'agent en matière de postes disponibles, à court comme à moyen terme.
- La procédure de licenciement pour inaptitude ou de mise en retraite pour invalidité ne sera possible que dans le cas où l'agent refuse de faire valoir son droit au reclassement.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



La Période de Préparation au Reclassement

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

De fait, cette ordonnance crée une **période préparatoire au reclassement** pour les agents, permettant aux agents qui le souhaitent (et qui présentent les conditions d'aptitude nécessaires) de **suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt**.

En outre, une **circulaire du 28 mars 2017** relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique indique que **des dispositions réglementaires viendront prochainement préciser l'application de cet article**.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



La Période de Préparation au Reclassement

Plusieurs **décrets d'application**, propres à chaque Fonction Publique, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de la PPR :

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement **avec traitement d'une durée maximale d'un an**.

Cette période est assimilée à une **période de service effectif**.

FPE : décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat

FPT : décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale

FPH : décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires hospitaliers

Du maintien au licenciement pour inaptitude



FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Une ressource pour aller plus loin : le guide du reclassement

Le Handi-Pacte Occitanie a élaboré un **guide pratique** sur ce sujet.

Ce guide, fruit d'une collaboration avec des employeurs et des professionnels engagés, met en lumière des **bonnes pratiques, outils, expérimentations** tout en présentant la **réglementation en vigueur**.

https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2025-01/Guide_reclassement_def.pdf



GUIDE PRATIQUE :
ACCOMPAGNER LE RECLASSEMENT DES
AGENTS PUBLICS
EN SITUATION DE HANDICAP ET/OU
RENCONTRANT DES PROBLÉMATIQUES
DE SANTÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Du maintien au licenciement pour inaptitude

- Plusieurs **ressources** à votre disposition concernant la PPR :
 - Le « **kit PPR** » élaboré par le Handi-Pacte Occitanie en mars 2023 (cf. diapositives suivantes)
 - Le webinaire organisé par le Handi-Pacte AURA - Le reclassement et la PPR – 8 février 2022)
 - Le **centre de ressources** du **FIPHFP** : <https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources>

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Zoom : un « kit PPR » élaboré par le Handi-Pacte Occitanie



Le Kit PPR est composé d'un **ensemble d'outils personnalisables, prêts à l'emploi**, que vous pourrez utiliser pour structurer et déployer la période de préparation au reclassement (PPR) au sein de votre collectivité ou établissement.

Le kit « PPR » est **constitué de 35 outils** (sur 200 reçus environ), et fait suite à un travail de **sélection** et de **dépersonnalisation** par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie.

Il est construit autour de 3 principales rubriques :

- 1. Le cadre juridique : bases légales propres à chaque Fonction Publique
- 2. Documentation utiles : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- 3. Les outils

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Le dossier **3/ Les outils** est décliné en 7 rubriques, correspondant aux différentes étapes de la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement. Chaque sous-dossier comprend plusieurs outils qui poursuivent des objectifs distincts.

1. L'ouverture
du dossier

2. L'évaluation
du besoin

3. Conventions,
annexes et
avenants

4. L'information
des bénéficiaires

5. L'évaluation

6. La fin de la
PPR

7. Les kits
complets
« inspirants »

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Zoom : le guide de la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique



FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Guide pratique réalisé en partenariat avec l'**Ircantec**, la **RAFP** et la **CNRACL**. Il détaille le cadre du système de retraite spécifique aux agents en situation de handicap dans la Fonction publique.

Il s'organise ainsi autour de trois grands chapitres :

- Le **cadre juridique en vigueur** : Ce chapitre pose un certain nombre de définitions ayant trait à la santé au travail et dont certaines peuvent avoir une incidence sur les droits à la retraite des agents dans la Fonction publique en situation de handicap. Il rappelle également les grands principes du cadre juridique en vigueur, ainsi que les modalités d'ouverture des droits et les règles de calcul.
- L'**invalidité des agents en situation de handicap**, dont les modalités diffèrent en fonction du statut de l'agent : fonctionnaires ou non-titulaires, mais également entre les trois versants de la Fonction publique
- La **retraite anticipée des agents en situation de handicap** : Deux procédures peuvent concerner les agents en situation de handicap :
 - La prise en compte des services de contractuels accomplis par des fonctionnaires en situation de handicap
 - La surcotation du temps partiel, pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions



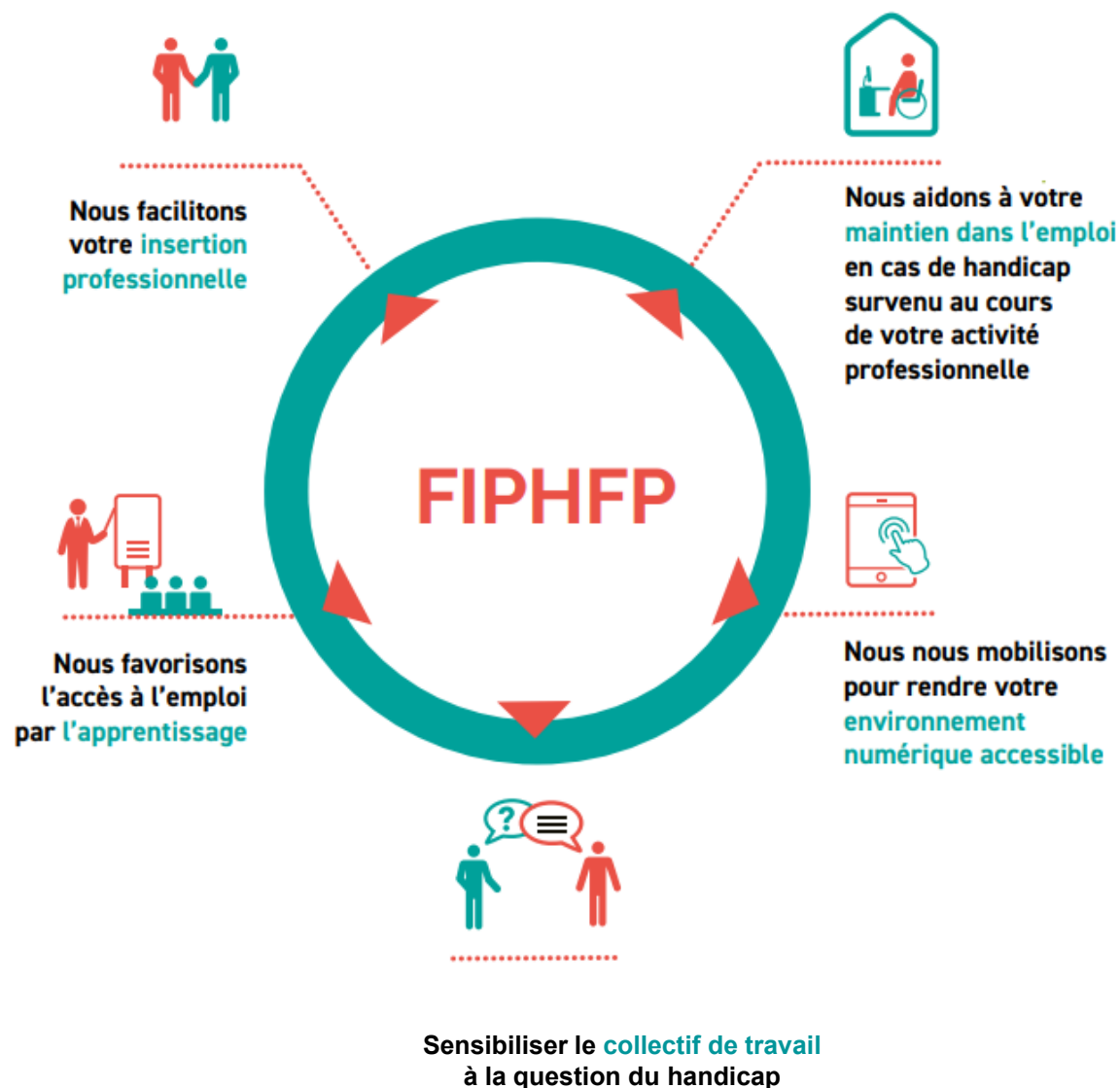
3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Le FIPHFP en Occitanie

Le FIPHFP : ses missions

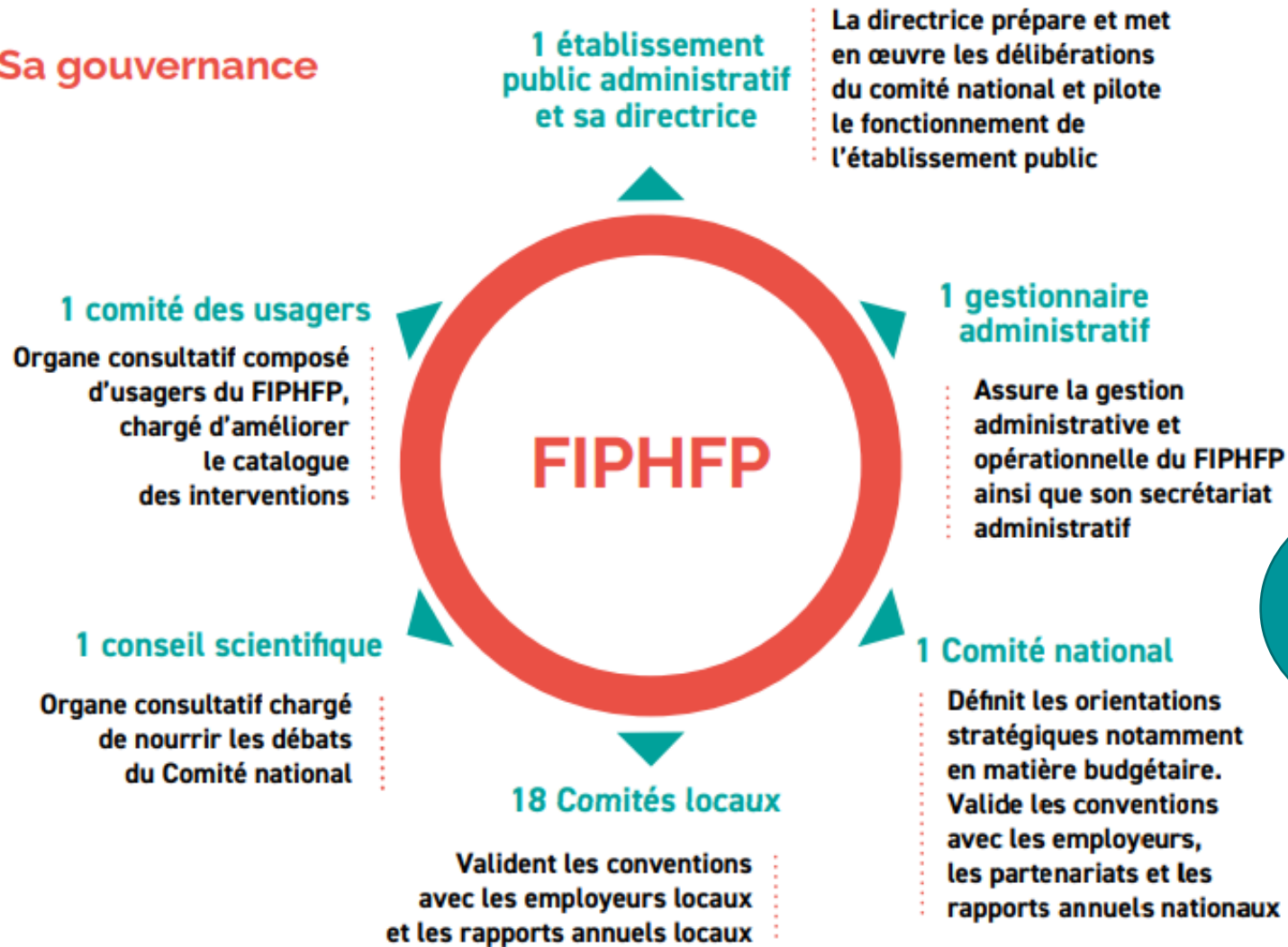
Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le champ d'intervention du FIPHFP s'articule autour de 5 missions principales.

Il s'agit donc principalement d'accompagner les personnes en situation de handicap (PSH) vers l'emploi public et/ou de les aider à conserver un emploi en compensant les conséquences de leur handicap.



Le FIPHFP : son organisation

Sa gouvernance



TUTELLES



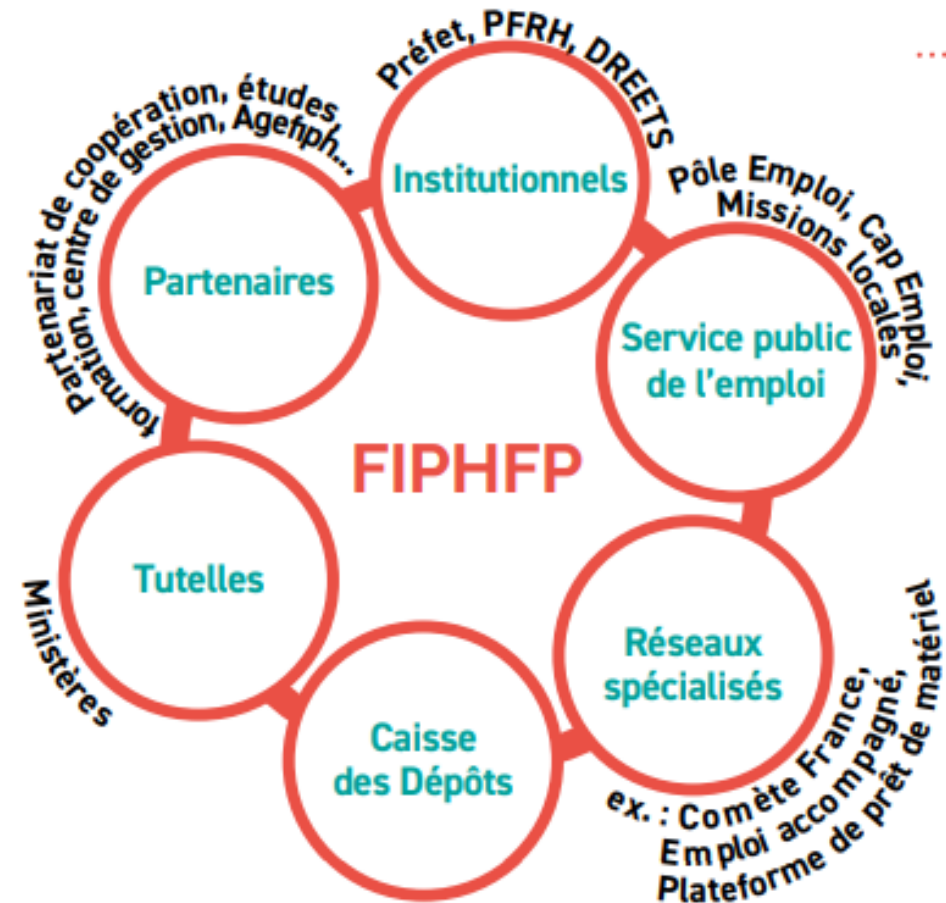
Ministère de l'Économie, des finances et de la Souveraineté industrielle et numérique,
Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques
Ministère de l'Intérieur et des outre-mer

Ministère du Travail, de la solidarité et des familles
--

L'écosystème du FIPHFP

- Le FIPHFP assure les missions qui lui ont été confiées au sein d'un écosystème riche et complémentaire.

Son environnement





AGEFIPH
(convention de
coopération)

CNFPT
(formation)

FHF
(fédération hospitalière
de France)

ANFH
(formation FPH)

CHEOPS
(formation des
conseillers)

De nombreux
partenariats

DINUM
(accessibilité
numérique)

DIU REUNION
(accessibilité
numérique)

CENTICH
(accessibilité
numérique)

**CHAIRE HANDICAP
UPEC**
(partenariat de
recherche)

EHESP
(partenariat de
recherche)

FFH
(partenariat de
notoriété)

France Universités
(partenariat de notoriété)

L'intervention du FIPHFP en Occitanie



7,61 %

Taux d'emploi direct
de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 7,09 % pour 2024)



5,79 %

dans la fonction publique
d'État
(vs 5,35 % pour 2024)



6,83 %

dans la fonction publique
hospitalière
(vs 6,44 % pour 2024)



8,27 %

dans la fonction publique
territoriale
(vs 7,67 % pour 2024)



21 145

**bénéficiaires
de l'obligation d'emploi**
(vs 19 477 en 2024)



1 458

dans la fonction publique
d'État
(vs 1 306 pour 2024)



5 734

dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5 333 pour 2024)



13 953

dans la fonction publique
territoriale
(vs 12 838 pour 2024)

Les BOE en 2025

Les BOE par statut

Non titulaires	9,73 %
Catégorie A	12,17 %
Catégorie B	18,02 %
Catégorie C	59,21 %
Ouvriers d'État	0,09 %
Emplois particuliers	0,79 %

L'intervention du FIPHFP en Occitanie (bilan 2024)



2 037 923 €

contributions émises (vs 2 344 730 € en 2024)

300 438 €

 dans la fonction publique d'État

621 911 €

 dans la fonction publique hospitalière

1 115 574 €

 dans la fonction publique territoriale



4 505 788 €

d'interventions directes financées (vs 5 234 523 € pour 2024)

164 041 €

 dans la fonction publique d'État

712 979 €

 dans la fonction publique hospitalière

3 628 768 €

 dans la fonction publique territoriale

2 205 131 €

dans le cadre des aides plateforme
(vs 2 323 491 € pour 2024)

FPE.....164 041 €

FPH.....249 545 €

FPT.....1 791 546 €

Dont 874 822 € en faveur de l'apprentissage
(vs 812 695 € pour 2024)

FPE.....67 739 €

FPH.....58 461 €

FPT.....748 622 €

2 300 656 €

au travers des conventions employeurs
(vs 2 911 032 € pour 2024)

FPE.....0 €

FPH.....463 434 €

FPT.....1 837 222 €



2/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Les règles de mobilisation du FIPHFP

L'offre d'intervention du FIPHFP



- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une **contribution financière** au FIPHFP.
- L'argent réuni est ensuite **redistribué sous forme d'aides** aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles modalités ?

E-plateforme

- Gestion des demandes d'aide au cas par cas
- Avance des fonds puis remboursement
- Adapté à peu de demandes

Convention

- Structuration d'un dispositif handicap
- Incitation au recrutement
- Obtention d'une enveloppe financière dédiée
- Adapté aux employeurs

Programme accessibilité

- Financements relatifs à la mise en accessibilité numérique
- Obtention dans le cadre d'une procédure dédiée

Quel outil ?



CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

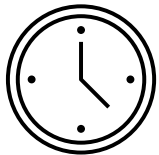
Version actuelle : V2026 OK



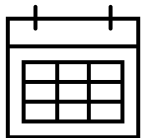
Zoom : la plateforme téléphonique du FIPHFP



En cas de questionnement : la **plateforme téléphonique** est à votre disposition !



Du lundi au vendredi



De 9h à 12h30 et de 13h30 à 16h



09 70 80 93 29

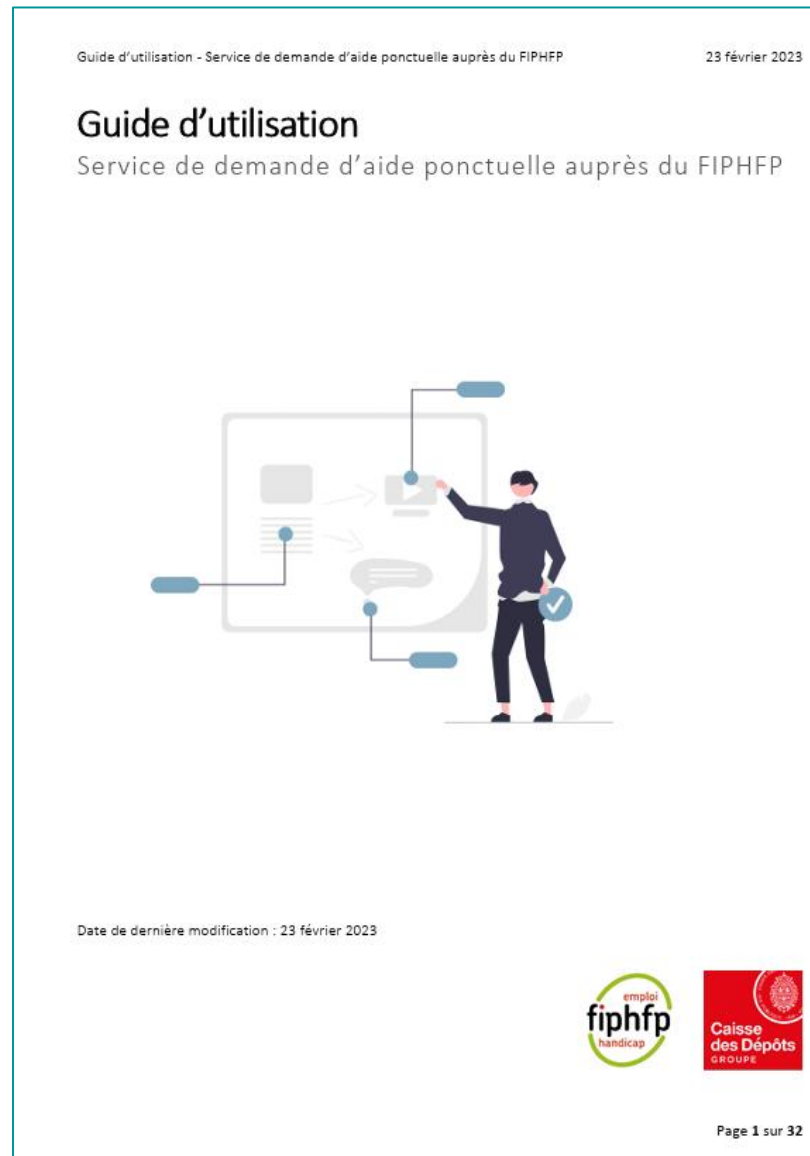


Zoom : déposer une demande d'aide sur la plateforme Pep's



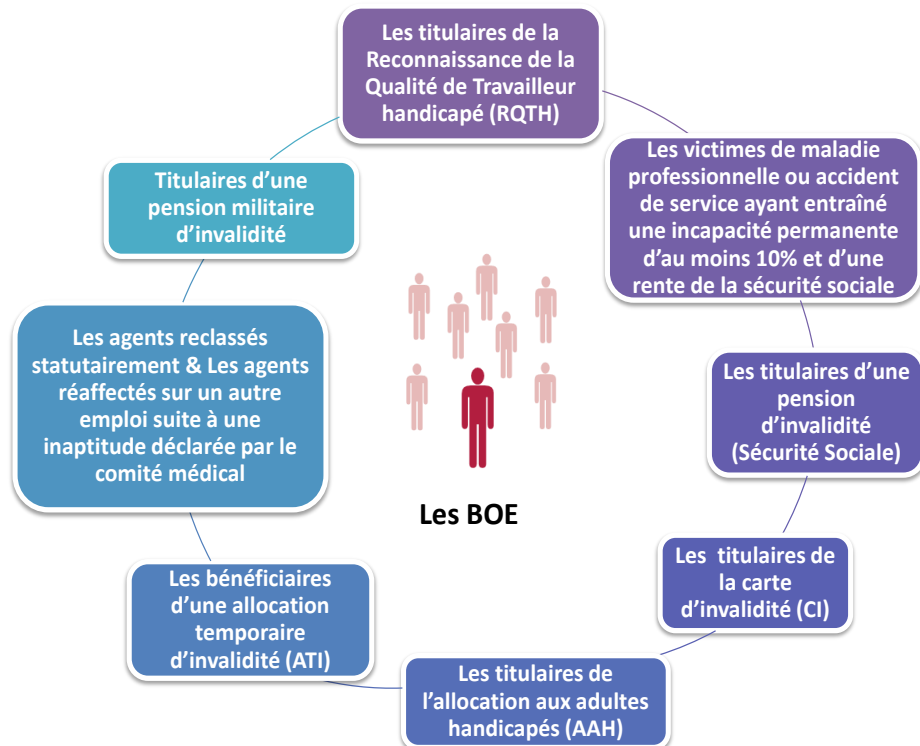
Zoom : la FAQ Employeurs pour déposer un dossier sur la plateforme

https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2023-02/Guide%20d%27utilisation%20-%20Service%20de%20demande%20d%27aide%20ponctuelle%20-%202023%2002%202023_0.pdf



Les agents éligibles

- 1 ■ Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés). A noter qu'un agent BOE peut avoir plusieurs justificatifs, mais ne sera comptabilisé qu'une fois dans la DOETH !



- 2 ■ Les **agents en situation de restriction d'aptitude** ou d'inaptitude

- 3 ■ **Nouveauté 2025**

Sont éligibles aux aides directes du FIPHFP les **personnes âgées de 15 à 20 ans dès lors qu'elles bénéficient de l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation (PCH) ou du bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS)** (dans le cadre de la mesure « équivalence RQTH » prévue dans la loi pour le Plein emploi du 18 décembre 2023 et applicable depuis le 1er janvier 2024).

Les règles liées à la mise en œuvre des aides



- Toute demande d'aide adressée au FIPHFP doit intégrer la **préconisation du médecin du travail ou de prévention**.
- Attention : la **préconisation doit être antérieure à l'acquisition de l'aide** ! En effet, le FIPHFP ne finance pas les aides dont les factures datent de plus de un ans dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture . (cf. p. 11 du catalogue).
- Cette prescription doit par ailleurs bien indiquer en quoi l'aide identifiée est **nécessaire au maintien dans l'emploi** de l'agent concerné.
- Elle peut également, si nécessaire, préconiser la réalisation d'une étude de poste, que le médecin peut réaliser lui-même.

Les règles de mobilisation



Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.



Les règles de mobilisation

- Le **montant « plancher »** (uniquement plateforme des aides)

Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale.

- Le **montant « plafond »** (uniquement plateforme des aides)

Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile hors convention FIPHFP.

- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge.

L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Le catalogue des interventions

Le catalogue des interventions



Les **principales modifications** apportées par la version du 1^{er} janvier 2026 :

- Le document à fournir permettant de justifier de la présence à l'effectif de l'agent n'est plus le bulletin de salaire mais une **attestation de travail normée** disponible sur le site du FIPHFP. Seule cette attestation sera prise en compte pour le traitement des demandes d'aides.
- Pour une meilleure compréhension de **l'aide 18** « Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap », un complément d'information ainsi que des exemples sont formulés.
- De même, la **fiche 20** « Formation destinée à compenser le handicap » se nomme désormais « Formation à l'utilisation de matériels spécifiques handicap ».
- En annexe du catalogue, il est mis à disposition un **exemple de chacune des attestations à utiliser** lors du dépôt de demandes d'aides. Seules ces attestations seront prises en compte pour le traitement des demandes d'aides.

Le catalogue des interventions

Exemple de **fiche pratique** mis en annexe du catalogue des interventions.



Tableau de surcoût lié à la compensation du handicap dans le cas d'un aménagement technique

Informations relatives à l'agent

Nom :
Prénom :

Descriptif du poste de travail et ancienneté dans le poste.

Informations concernant la prescription de l'aménagement

Date de prescription
Date prévue de mise en place de l'aménagement (devis)

Matériels utilisés avant l'adaptation	Coût (a)	Matériels préconisés	Coût (b)	Surcoût lié à la compensation du handicap (b-a)	Montant pris en charge par le FIPHFP si validation de la demande (90% du surcoût)
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
				- €	- €
	- €		- €	- €	- €

A déclarer lors de la saisie

Montant total de la dépense - €

Tous les matériels sont sollicités en HT ☐ TTC ☐

Je, soussigné, atteste que :

- les éléments transmis dans le cadre du présent document ont été établis de façon sincère et représente une image fidèle de la situation

- en cas de contrôle du FIPHFP, je devrais produire les documents ayant permis de justifier la présente attestation.

Fait à
Le

Nom, Prénom, Signature et Cachet

Notice explicative

L'état certifié doit être complété, signé et porter le cachet de l'employeur.

L'utilisation de ce formulaire permet de faciliter les échanges entre l'employeur et le service chargé de la gestion du dossier. Il améliore les délais de traitement.

Son utilisation est obligatoire.

Le FIPHFP peut être amené, dans le cadre de contrôles, à demander les justificatifs ayant permis d'établir l'attestation.

Quand l'utiliser ?

Vous devez l'utiliser pour justifier le montant demandé lors de la demande.

L'attestation vous indique les montants à indiquer lors de la saisie de la demande :
- Montant total de la dépense

Comment l'utiliser ?

Vous devez remplir les zones à compléter.

Vous pouvez alors imprimer, signer le document avec le cachet de l'employeur.

Le document scanné sera alors joint à la demande.

Comprendre les rubriques à compléter

Nom de l'agent bénéficiaire de l'aménagement : Agent pour lequel l'aménagement est sollicité

Prénom de l'agent bénéficiaire de l'aménagement : Agent pour lequel l'aménagement est sollicité

Descriptif du poste de travail et ancienneté dans le poste : Dans quel service travaille l'agent? Quelles sont les principales fonctions exercées ? Depuis quand l'agent occupe-t-il ce poste ? Si une étude de poste précisant ces points a été effectuée et jointe, vous n'êtes pas obligé de compléter cette partie.

Date de prescription : Date de prescription du médecin du travail. Pour rappel, elle doit être antérieure à la date de facture. En cas d'étude de poste, les conclusions doivent être validées et signées par le médecin du travail.

Date prévue de mise en place de l'aménagement : date à laquelle la mise en place de l'aménagement est prévue (demande sur devis)

LE TABLEAU A COMPLETER

Matériels utilisés avant l'adaptation : Descriptif du matériel mis à disposition de l'agent avant l'adaptation (matériel obligatoire pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non).

Coût (a) : Coût d'achat Hors taxe (HT) quand l'employeur récupère la TVA et TTC si l'employeur ne récupère pas la TVA

Matériels préconisés : Solution technique proposée permettant de répondre au besoin de compensation. Le matériel doit correspondre à la préconisation. Seuls les matériels préconisés seront pris en compte.

Coût (b) : Coût d'achat Hors taxe (HT) quand l'employeur récupère la TVA et TTC si l'employeur ne récupère pas la TVA

Surcoût lié à la compensation du handicap (b-a)

Montant pris en charge par le FIPHFP si validation de la demande (90% du surcoût) : La prise en charge du FIPHFP est limitée à 90% du surcoût lié à la compensation du handicap dans la limite du plafond.



Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Prothèses auditives *	1 700€ maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée. Depuis le 2 janvier 2025, prise en charge possible des frais de réglages et accessoires et services suivants acquis en même temps que la (les) prothèse(s) : CROS ou BICROS, Piles, microphone déporté, chargeur, assurance.
Autres prothèses et orthèses *	Etude au cas par cas Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Fauteuil roulant *	10 000€ maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. Une demande dépassant ce seuil peut être étudiée en commission d'aides. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Chèque emploi service, chèque vacances	300€ par agent / an Application du principe de surcoût	CESU / chèques vacances : l'aide du FIPHFP est limitée au surcoût pris en charge par l'employeur pour les agents éligibles.
Aide au parcours vers l'emploi (Déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, besoins individuels spécifiques)	530€ maximum par agent depuis le 2 janvier 2025 (contre 750€ précédemment). Peut être mobilisée pour plusieurs équipements/factures. A demander dans les 3 premiers mois suivant le changement de résidence, ou les 3 premiers mois de la scolarité. Pour des besoins spécifiques, nécessité d'une prescription du Service Public de l'Emploi (SPE)	 Pour un déménagement elle s'adresse aux personnes obligées de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver, ou les personnes sans emploi qui sont dans l'obligation de déménager pour une embauche. Elle ne compense pas un éloignement géographique ou la desserte insuffisante du lieu de travail par les transports en commun. Pour l'apprenti, l'aide concerne l'équipement pédagogique nécessaire à la formation. Pour des besoins individuels spécifiques uniquement au profit d'une personne en situation de précarité

* Seuls les équipements ou matériels faisant l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie sont pris en charge par le FIPHFP.

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Aide aux déplacements en compensation du handicap (Transport adapté domicile/travail et Aménagement du véhicule personnel)	12 000€ par agent / an (depuis 2025, suppression du plafond journalier de 52,63€ / jour) 228 jours maximum par an Renouvellement annuel Aménagement du véhicule personnel: renouvellement tous les 5 ans	Transport domicile travail: Sous réserve de pouvoir justifier qu'aucune solution alternative n'a pu être mobilisée par l'agent. La PCH n'est pas exigée en 2022 Aménagement du véhicule personnel: Le véhicule doit être au nom de l'agent bénéficiaire. Ne concerne pas les équipements existant en série (boîte automatique, ...) mais uniquement les équipements qui représentent un surcoût ET qui sont spécifiques (boule au volant, inversion des pédales, ...). Cette aide n'est pas mobilisable pour les véhicules professionnels (cf. aide à l'aménagement de l'environnement de travail). La PCH n'est pas exigée en 2022
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles		Cf Aménagement du poste de travail

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Abonnement plateforme milieu protégé	7 000€ par employeur Mobilisable tous les ans	Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.
Accompagnement socio-pédagogique (contrats particuliers)	Coût des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique, dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut. Renouvelable tous les ans pendant la durée du contrat.	Le FIPHFP participe à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (emplois d'avenir, CAE-CUI-PEC).
Indemnité d'apprentissage	Rémunération à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.	Inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage
Aide au recrutement durable (Apprenti, CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir)	Prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 4000€ versée: lorsque la titularisation de la personne est prononcée, un CDI est signé à l'issue de son contrat.	Le FIPHFP souhaite favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, Le FIPHFP verse une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.
Indemnité de stage	Pris en charge de l'indemnité de stage, dans la limite du plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires. Sur toute la durée du stage. Base de référence : 47 semaines maximum par an.	Accompagner les employeurs publics dans l'accueil des élèves et étudiants en situation de handicap effectuant un stage. Les stages non obligatoires supérieurs à 1 mois sont pris en compte.
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	2 000 €	Cette prime versée à l'employeur vise à faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur public.

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail	3 000€ pour les études externes 1300€ en interne Renouvelable tous les 3 ans	La nécessité d'une étude de poste est laissée à l'appréciation de l'employeur, quel que soit le montant de l'aménagement.
Aménagement de l'environnement de travail et du télétravail	10 000€ Renouvelable tous les 3 ans	Les équipements standards ne sont pas pris en charge. Le calcul du de surcoût lié à la compensation du handicap est nécessaire (voir tableaux). Fauteuils ergonomiques Mobiliers Equipements du lieu de travail (installation d'une alarme incendie visuelle dans un bureau, ...), Outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, Zoomtext, ...) - Outils bureautiques et/ou techniques déficience auditive (téléphonie adaptée,...) Outils bureautiques et/ou techniques autres déficiences. Véhicules professionnels. L'utilisation du modèle du tableau de surcoût pour un aménagement technique, proposé sur le site du FIPHFP est obligatoire Le transport adapté dans le cadre des activités professionnelles est intégré à l'aménagement du poste de travail

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle	Dans la limite d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la PCH (1er niveau) Dans la limite de 5h / jour maximum 228 jours maximum par an Renouvellement annuel	Obligation de recourir à un prestataire externe
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	La prise en charge horaire est plafonnée sur la base des 2/3 de la dépense, - d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) pour les prestations en externe - d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon pour les prestations en interne	Compensation des tâches que la personne ne peut pas réaliser en raison de son handicap. Nécessité de fournir les fiches de poste des deux professionnels (régime de travail de l'aidé et de l'aidant). La prise en charge de l'auxiliaire de vie se fait uniquement si l'aidé est présent.
Tutorat	.Rémunération brute chargée, hors prime exceptionnelle non mensualisée, de la fonction de tutorat. 228 heures maximum par an. Renouvellement annuel Dans la limite de 3 personnes tutorées par tuteur. Depuis le 1er juillet 2022 : 20 heures maximum par mois avec plafond horaire de 20,5€. Renouvellement annuel	Mobilisable pendant la durée du contrat pour les CDD, apprentis, contrats aidés (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, PACTE, stagiaires, service civique et l'année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle.
Interprète en LSF, codeur, transcripteur	1/ Interprétariat en LSF et codeurs en LPC : 80€ / heure 2/ Interfaces de communication et transpositeurs : 29€ / heure 3/ La participation au financement d'un équipement de Visio-interprétation en langue des signes, à hauteur de 60 % de la dépense exposée, dans la limite de 6 000 €/an. Renouvellement annuel	Obligation de recourir à un prestataire externe
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique	1/ les frais d' évaluation des capacités professionnelles dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€. 2/ les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 3 000€ et de 4 séances/mois. 3/ les frais d' accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 31 000€ et de 25 heures/semaine.	L'aide vise à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale. L'aide peut également concerner une personne en restriction d'aptitude liée à une situation psychique, mentale ou cognitive. Les aides proposées doivent permettre de proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Le catalogue des interventions

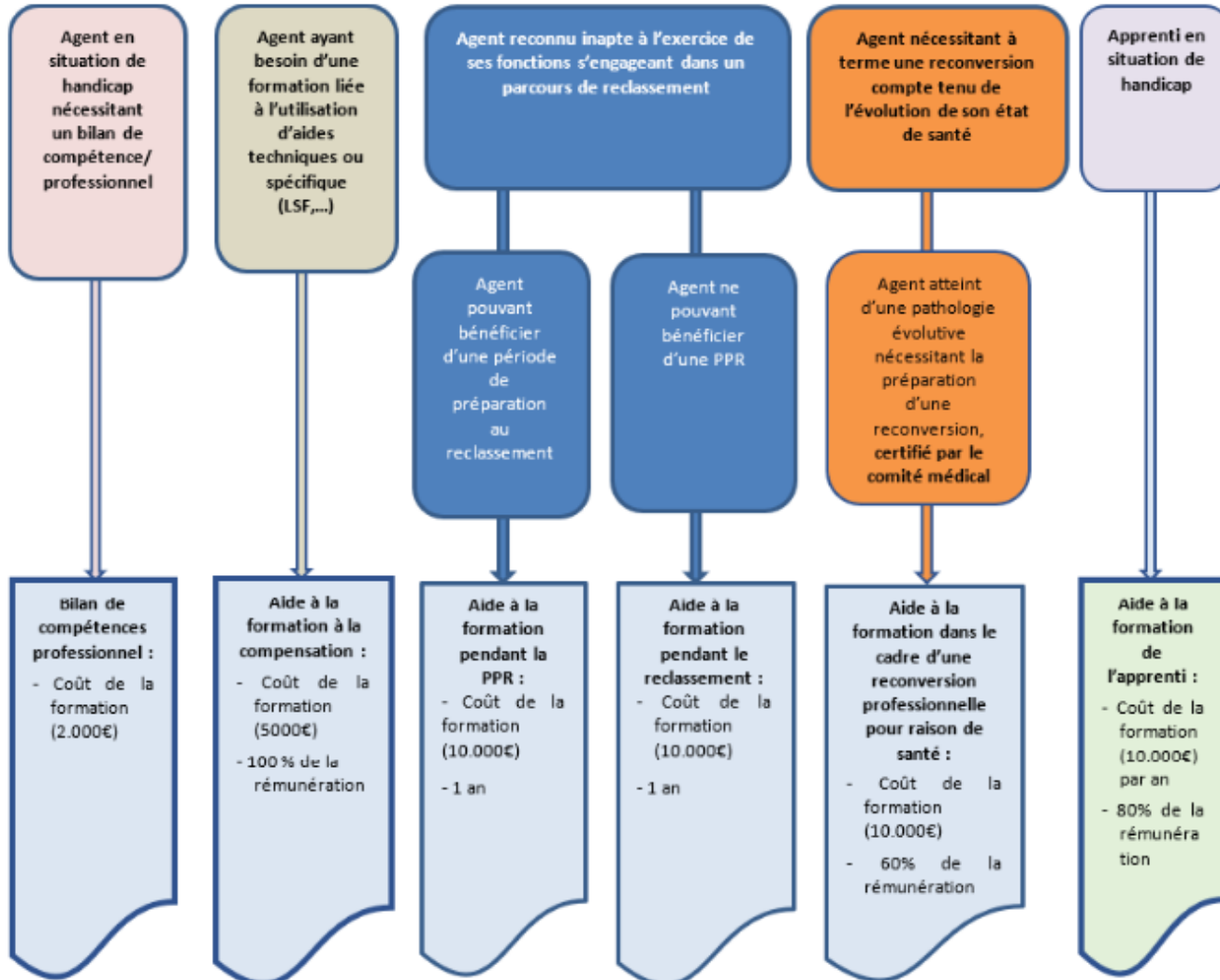


Financement des formations et bilans de compétence pendant un arrêt maladie :

L'article L822-30 du code général de la fonction publique prévoit désormais que « A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle ».

Le FIPHFP pourra donc participer au financement des formations et bilans de compétences conformément à l'article L822-30 ci-dessus.

Le catalogue des interventions



Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
19. Bilan de compétences et bilan professionnel	2 000€ Mobilisable tous les 5 ans	Le FIPHFP n'intervient pas lorsque le bilan de compétences peut être financé par un OPCA. Le bilan de compétences ou professionnel n'est pas pris en charge dans le cadre d'un DIF (droit individuel à la formation). Obligation de recourir à un prestataire externe.
20. Formation destinée à compenser le handicap	Plafond de 5 000€ Rémunération à 100% durant le temps de formation. Renouvelable tous les 3 ans	Il ne s'agit pas d'une formation métier. Les formations financées ne concernant pas celles prévues dans le cadre du plan de formation.
21. Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)	10 000€ pour la durée de la PPR	L'aide du FIPHFP permet de financer le coût de la formation dans le cas de la Période de Préparation au Reclassement (PPR). Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR restent à la charge de l'employeur.
22. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	10 000 euros dans une limite d'une année	La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe : les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP. Le FIPHFP ne rembourse pas les formations financées par un dispositif de droit commun (exemple : Congé de formation professionnelle (CFP), Projet de Transition Professionnelle (PTP), ...).
23. Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an. Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.	Cette aide peut être mobilisable une fois.
24. Formation dans le cadre de l'apprentissage	10 000 euros par année de scolarité	Le FIPHFP intervient en complément du droit commun (CNFPT, ANFH..).
25. Surcoût des actions de formation	Prise en charge des surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques et des surcoûts pédagogiques de la formation, dans la limite de 150€/J tout compris.	Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
26. Chèques emploi service universel et chèques vacances	Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap. Le financement correspond au supplément versé pour compenser la situation de handicap de l'agent dans la limite d'un plafond annuel de 300€ par agent.	

Le catalogue des interventions



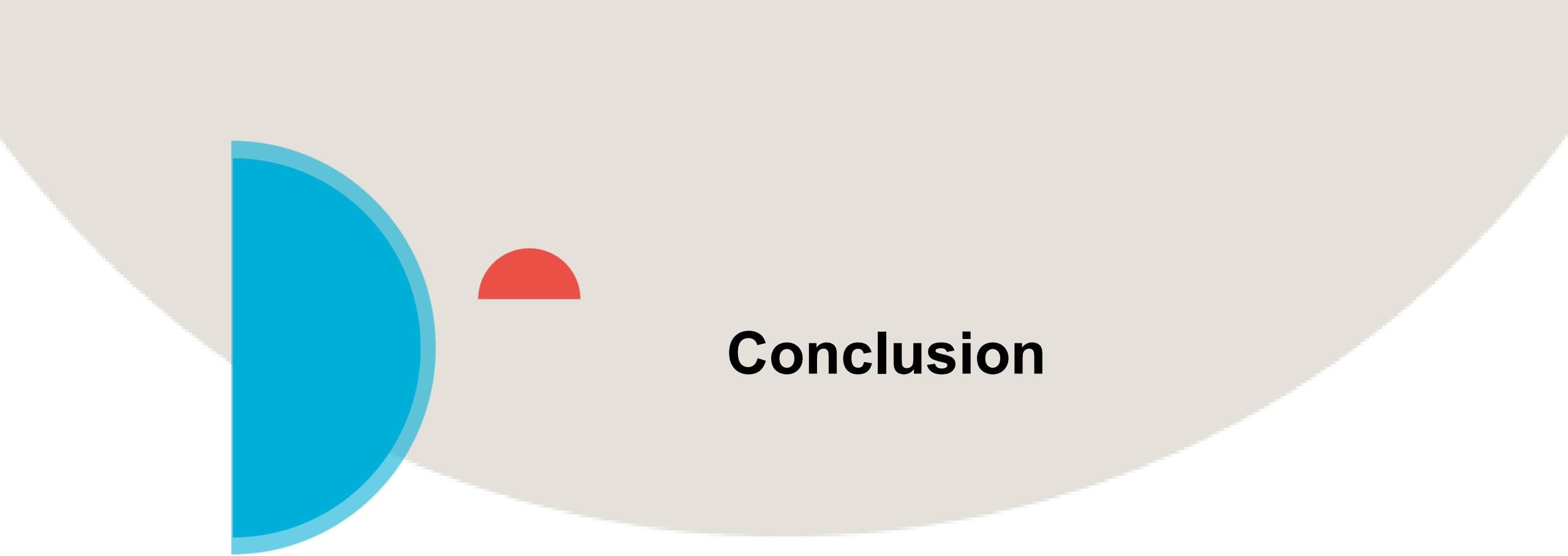
	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
27. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs (y compris accessibilité numérique)		Employeurs non conventionnés : - Moins de 350 agents : limité à 2 000€/an - Entre 350 et 9 999 agents : limité à 10 000€/an - Entre 10 000 et 49 999 agents : limité à 15 000€/an - Supérieur à 49 999 : limité à 20 000€/an Employeurs conventionnés : - Primo convention : 5% du montant de la convention - Renouvellement : 2% du montant de la convention
28. Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (réfèrent, tuteur handicap, référent accessibilité numérique)		10 000€/an, dans la limite de 3 ans

Le catalogue des interventions



Les aides en faveur de l'accessibilité numérique :

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
29. Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique	- 650 € (site/ application web semi-public) ou - 1500€ (site/ application web à usage strictement interne)	Le FIPHFP finance le pré-audit ou audit rapide d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site ou de l'applicatif internet / intranet avec le RGAA avec vingt cinq critères « simples » parmi les critères obligatoires d'accessibilité. Lien DINUM : https://design.numerique.gouv.fr/outils/audit-rapide
30. Audit initial d'accessibilité Numérique	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	/
31. Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	L'objectif est d'accompagner l'employeur public dans la mise en place de politique d'accessibilité numérique et d'accompagner ses équipes informatiques afin qu'elles puissent monter en compétence et répondre aux non-conformités et recommandations relevées lors de l'audit mais également lors de la phase de conception
32. Audit de validation	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	/



Conclusion



Evaluation

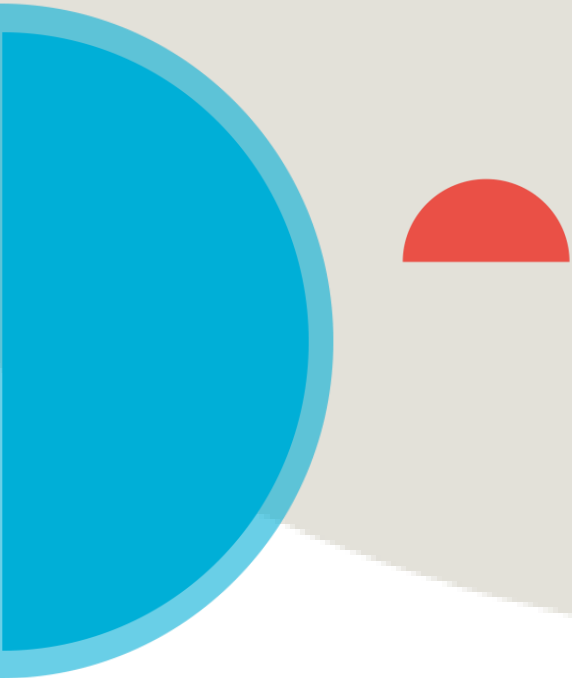


<https://forms.gle/Y5j7u2nKSetjdzBGA>

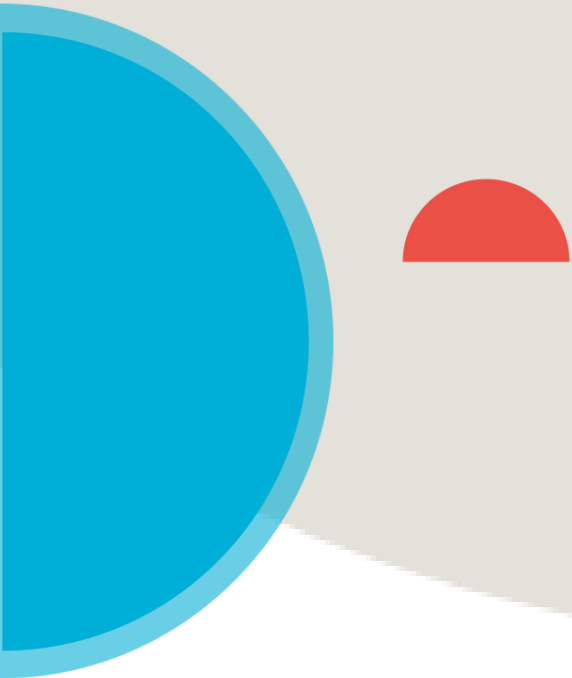
Conclusion



Merci pour votre attention !

A stylized graphic of a face, where the left side is a large blue semi-circle, the right side is a large grey semi-circle, and a small red semi-circle serves as a nose.

Annexes



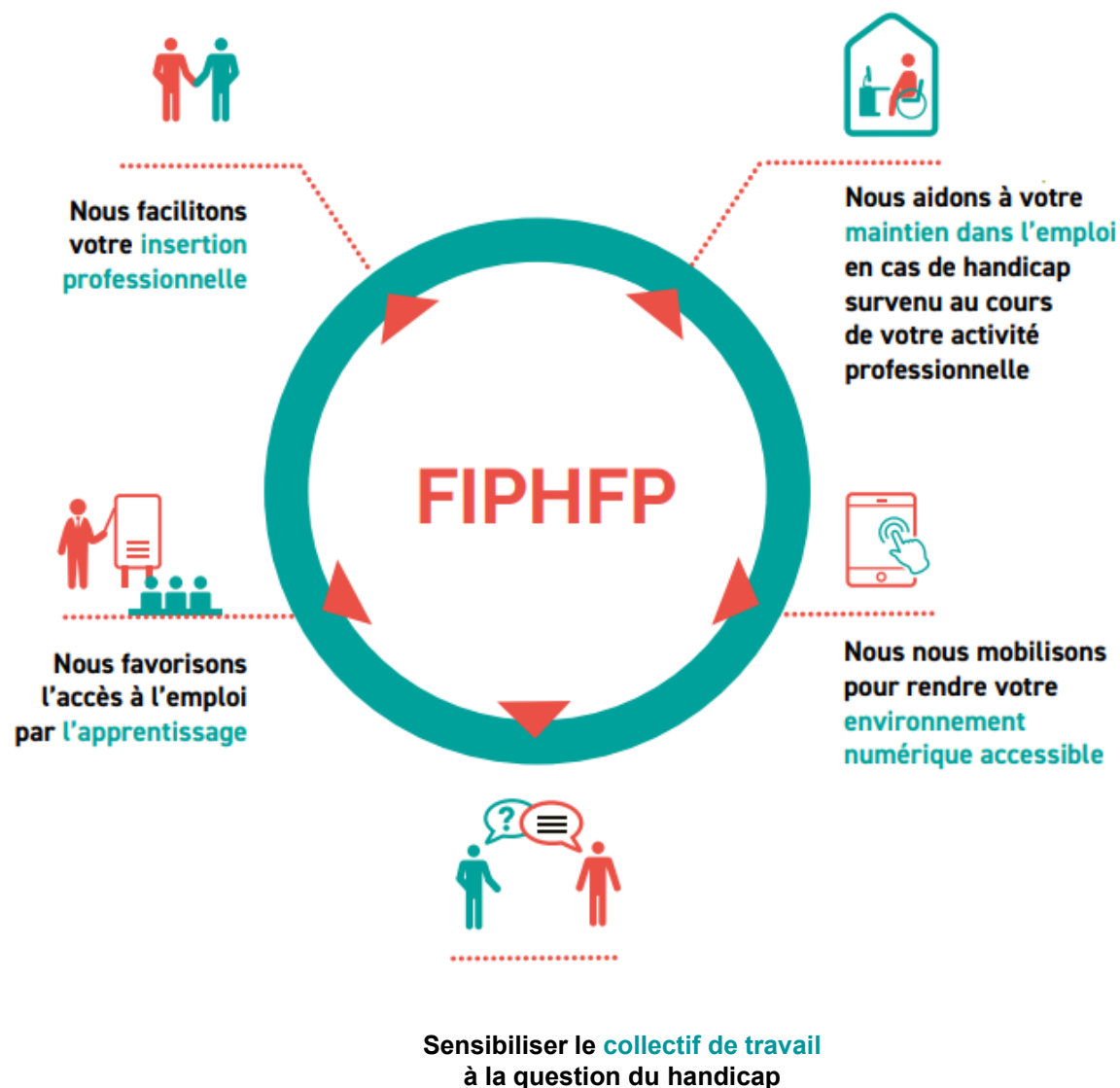
Annexes

Le FIPHFP en Occitanie

Le FIPHFP : ses missions

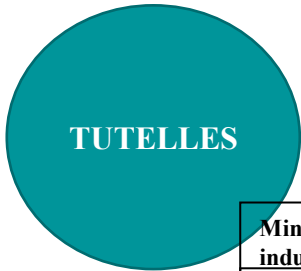
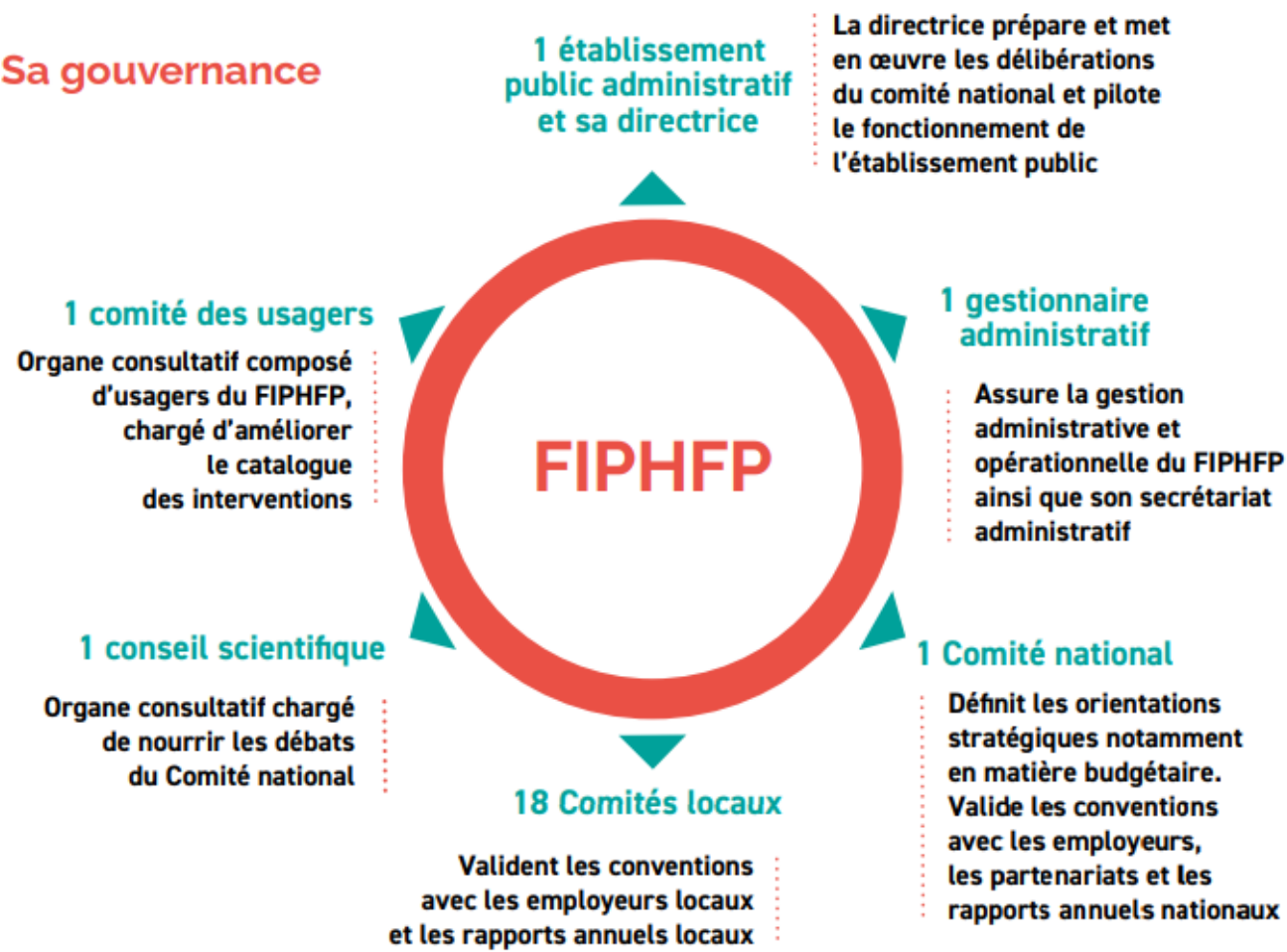
Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le champ d'intervention du FIPHFP s'articule autour de 5 missions principales.

Il s'agit donc principalement d'accompagner les personnes en situation de handicap (PSH) vers l'emploi public et/ou de les aider à conserver un emploi en compensant les conséquences de leur handicap.



Le FIPHFP : son organisation

Sa gouvernance



Ministère de l'Économie, des finances et de la Souveraineté industrielle et numérique,
Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques
Ministère de l'Intérieur et des outre-mer

Ministère du Travail, de la solidarités et des familles



Le FIPHFP : les autorités de tutelle

Loi du 11 février 2005

art. 36

« Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. »

Décret du 3 mai 2006

art. 19

« L'établissement est placé sous la tutelle des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. »

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, chargé des Comptes publics

Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

Ministère de l'Intérieur et des outre-mer

Ministère de la Santé et de la Prévention

Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées

Un contrôleur budgétaire : il exerce la tutelle et siège au comité national du FIPHFP

Le FIPHFP : les comités locaux

Décret n°2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret 2006-501 du 3 mai 2006



Il est institué, dans chaque région, un comité local composé comme suit :

- Des membres **représentant les personnels**, à raison d'un membre proposé par chacune des organisations syndicales représentées au Conseil commun de la fonction publique ;
- Des membres **représentant les employeurs de la fonction publique de l'Etat** dont le préfet de région ou son représentant **et de la fonction publique hospitalière ainsi que des membres représentant les employeurs de la fonction publique territoriale** proposés par les représentants des employeurs siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, en nombre égal à celui des membres représentant les personnels ;
- Des membres **représentant les associations ou organismes regroupant des personnes handicapées**, à raison d'un nombre de représentants égal à la moitié du nombre de membres représentant les personnels, arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur, sur proposition du conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie du département où se situe le chef-lieu de région.

Le préfet de région ou son représentant assure la présidence du comité local. Il nomme, par arrêté, les membres du comité local. Pour chacun des membres du comité, il est nommé un suppléant dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

Assistent sans voix délibérative aux séances du comité trois personnes désignées par arrêté du préfet de région en raison de leurs compétences dans le domaine du handicap.

Le FIPHFP : les comités locaux

Décret 2006-501 du 3 mai 2006



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

Les comités locaux développent une connaissance des problématiques locales dans le domaine du handicap qui enrichit la compétence et l'expertise du FIPHFP et leurs délibérations portent sur :

- les priorités du fonds au niveau régional, dans le respect des orientations définies par le comité national
- les décisions de financement des projets devant être réalisés dans la région concernée ;
- l'utilisation des crédits qui lui ont été alloués par le comité national ;
- un rapport annuel.



Le FIPHFP : le conseil scientifique

Le Conseil scientifique est un organe consultatif, chargé de **nourrir les débats du Comité national pour lui permettre de contribuer à enrichir la réflexion du Fonds** et de ses tutelles dans la mise en œuvre des politiques publiques pour l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap.

Installé en février 2014, il met en œuvre études, publications et cartographie pour accompagner le comité national et les employeurs publics dans leur action.

Conseil scientifique et Comité national, une collaboration efficace.

Après saisine par le président de ce dernier, sur des thématiques qui relèvent de sa compétence, le conseil scientifique fait connaître sa réflexion et ses travaux au comité national pour délibération et décision.

Le Conseil scientifique se réunit 3 à 4 fois par an. Son travail tient compte des orientations définies par le comité interministériel du handicap et par le Comité national.



Le comité des usagers du FIPHFP

- Le comité des usagers est institué par délibération du comité national.
- Ses missions sont de rendre plus lisible et accessible l'offre d'intervention du FIPHFP et d'être force de proposition afin d'améliorer la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap et les modalités de mobilisation des aides.
- Les membres sont nommés par le comité d'animation du FIPHFP pour une durée de 2 ans.
- Le comité des usagers est composé de 20 personnes, dont :

12 usagers en situation de handicap, reconnus BOE au sens de l'article L351-5 du code général de la fonction publique.

8 référents handicap de proximité au sens de l'article L 131-9 du code général de la fonction publique.



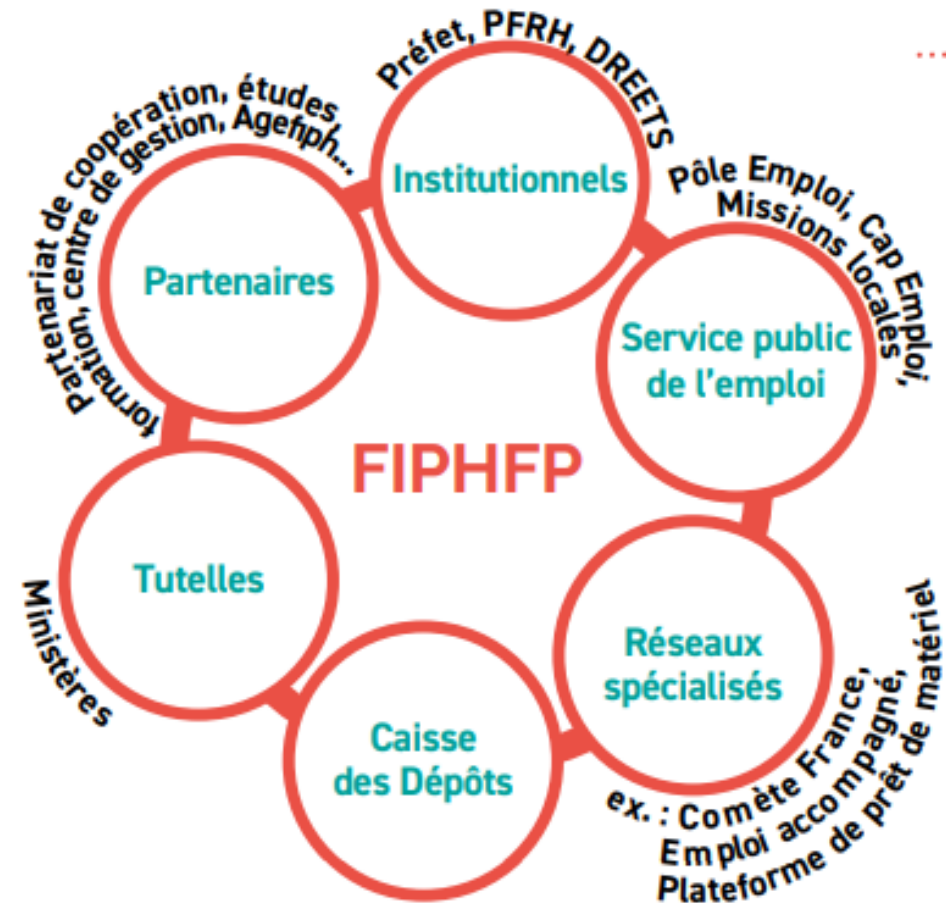
Le FIPHFP : ses principes d'intervention

- Intervenir en complément des dispositifs de droit commun et faciliter les passages entre les dispositifs en assurant un continuum de parcours (articulation entre les acteurs de l'orientation, de l'insertion et du maintien);
- Garantir à tout agent de la Fonction publique un accompagnement dans la compensation du handicap sur l'ensemble de sa carrière lui permettant d'évoluer dans sa vie professionnelle sans discrimination ;
- Porter les enjeux au plus près des territoires et des employeurs publics en animant le réseau des acteurs locaux pour faire partager les bonnes pratiques et renforcer la fluidité entre ces derniers ;
- Veiller à une structuration de la politique handicap et un portage pérenne de celle-ci auprès des employeurs publics, en privilégiant le conventionnement avec ces derniers.
- Impliquer l'employeur public dans la prise en compte des attentes des PSH de sa structure et le rendre acteur de sa politique handicap. C'est l'employeur public qui entre en relation avec le FIPHFP. Ce dernier ne traite pas de demandes directes réalisées par des agents en situation de handicap. L'absence ou le refus de prise en charge par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste (Art. L 5213-6 du code du travail)

L'écosystème du FIPHFP

- Le FIPHFP assure les missions qui lui ont été confiées au sein d'un écosystème riche et complémentaire.

Son environnement

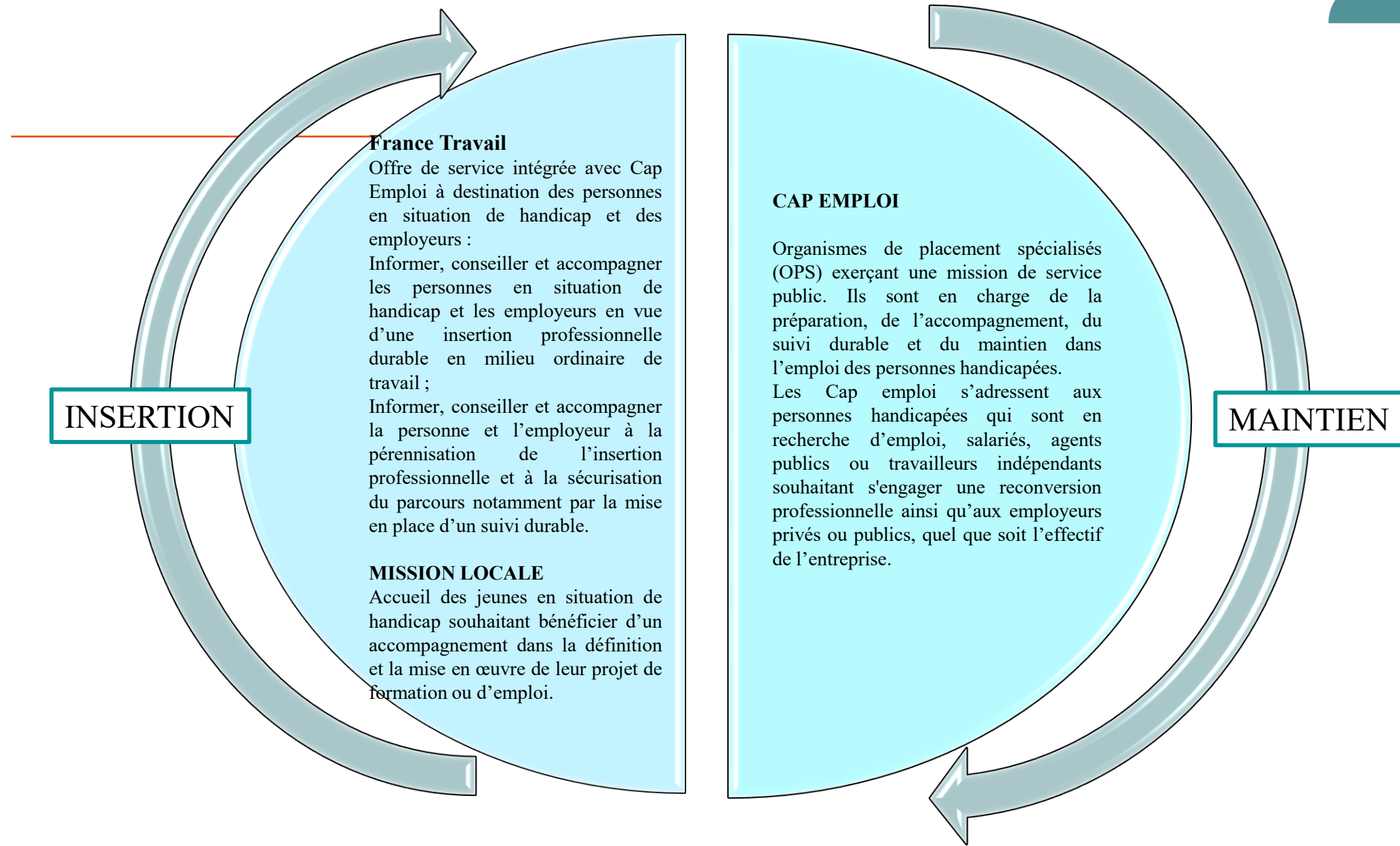


L'écosystème du FIPHFP : le gestionnaire administratif

- **Les équipes de la Direction des politiques sociales (gestionnaire administratif):**
 - assistent l'Etablissement Public dans la gouvernance du Fonds,
 - assurent le recueil des déclarations et contributions des employeurs,
 - sont en relation avec les clients du FIPHFP,
 - instruisent les demandes d'aides et développent le programme Accessibilité,
 - finalisent et suivent les conventions avec les employeurs,
 - apportent un appui au pilotage du Fonds sur les fonctions juridiques et budgétaires,



Les partenaires : le service public de l'emploi



Les partenaires : les centres de gestion



Les **Centres de Gestion (CDG)** sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la **gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités**.

Sont obligatoirement affiliés aux CDG les communes et leurs établissements publics qui emploient moins de trois cent cinquante fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. Les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

La loi confie aux CDG plusieurs missions, parmi lesquelles :

- organisation des concours et examens professionnels (autres que ceux organisés par le CNFPT) ;
- publicité des créations et vacances d'emplois (autres que celles publiées par le CNFPT) ;
- prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (autres que ceux dont la prise en charge incombe au CNFPT) ;
- fonctionnement des instances consultatives ;
- secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux ;
- assistance juridique statutaire ;
- mise à disposition d'un référent déontologue ;
- accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents...

Trois missions principales dans le cadre du partenariat FIPHFP- CDG :

- le maintien dans l'emploi ;
- l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'information & la sensibilisation des collectivités dans les domaines juridique & RH.

Les partenaires : les réseaux spécialisés

Le dispositif d'emploi accompagné (DEA)

L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi.

Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement de l'agent ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.

Le dispositif d'emploi accompagné a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail.

Il comporte :

- un accompagnement médico-social ;
- un soutien à l'insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné est financé par l'Etat, le FIPHFP et l'Agefiph. Il est mobilisable sur décision de la MDPH ou sur prescription d'un conseiller du service public de l'emploi (France travail, Cap emploi ou Mission locale).

L'accompagnement en services de soins, de suite et de réadaptation (SSR) de COMETE France

Cet accompagnement a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi des personnes handicapées en services de soins, de suite et de réadaptation (SSR). Il intervient durant la phase de soins. Il vise à maintenir les personnes présentant des déficiences dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi, dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Cette démarche précoce d'insertion portée par les équipes de COMETE France, au sein des centres de soins, de suite et de réadaptation se décompose en plusieurs phases :

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





Les partenaires : les réseaux spécialisés

ERCP / ESPO

Les établissements et services de pré orientation ou de réadaptation professionnelle proposent des actions d'évaluation, d'orientation, de formation et accompagnent les bénéficiaires vers et dans l'emploi sur une période et un rythme adapté à leurs besoins. Ces établissements et services aident les PSH à :

- évaluer les aptitudes, les capacités et les limites éventuelles liées à leur handicap ;
- définir leur projet professionnel et le mettre en œuvre ;
- accéder à des formations tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-psycho-social adaptée à la situation de handicap.

Dans les ESPO, les spécialistes conseillent et accompagnent le bénéficiaire à la **définition du projet professionnel**. Cet accompagnement peut s'étendre sur une durée maximale de 14 semaines, sur une période pouvant aller jusqu'à 24 mois.

Dans les ESRP, les professionnels conseillent dans la **préparation d'un projet d'insertion ou de reconversion professionnelle**. Selon la nature du projet, l'accompagnement peut durer entre 1 et 3 ans, en cas de formation diplômante. Pour les formations visant à valider un projet professionnel, ou pour celles qui préparent à une formation diplômante ou à un emploi, elles ne peuvent dépasser 12 mois sur une période pouvant s'étendre jusqu'à 2 ans.

Les partenaires : les réseaux spécialisés

Les plateformes de prêts de matériel

Les plateformes de prêts de matériel permettent aux agents de bénéficier, dans des délais très courts, d'un prêt de matériel de compensation de leur handicap et/ou de réaliser un test avant achat.

Elles permettent :

- aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'un prêt de matériel, d'équipements nécessaires pour compenser les conséquences de leur handicap, réaliser dans de bonnes conditions une formation ou poursuivre une activité sur un poste de travail ;
- aux employeurs de tester le matériel avant un achat définitif (si le test n'est pas réalisable auprès d'un fournisseur) pour un collaborateur en situation de handicap ou de bénéficier d'une solution transitoire avant l'arrivée du nouvel équipement commandé ;
- à un centre de formation de proposer une solution le temps d'un parcours d'apprentissage ou de formation.





AGEFIPH
(convention de
coopération)

CNFPT
(formation)

FHF
(fédération hospitalière
de France)

ANFH
(formation FPH)

CHEOPS
(formation des
conseillers)

Les autres partenariats

DINUM
(accessibilité
numérique)

DIU REUNION
(accessibilité
numérique)

CENTICH
(accessibilité
numérique)

**CHAIRE HANDICAP
UPEC**
(partenariat de
recherche)

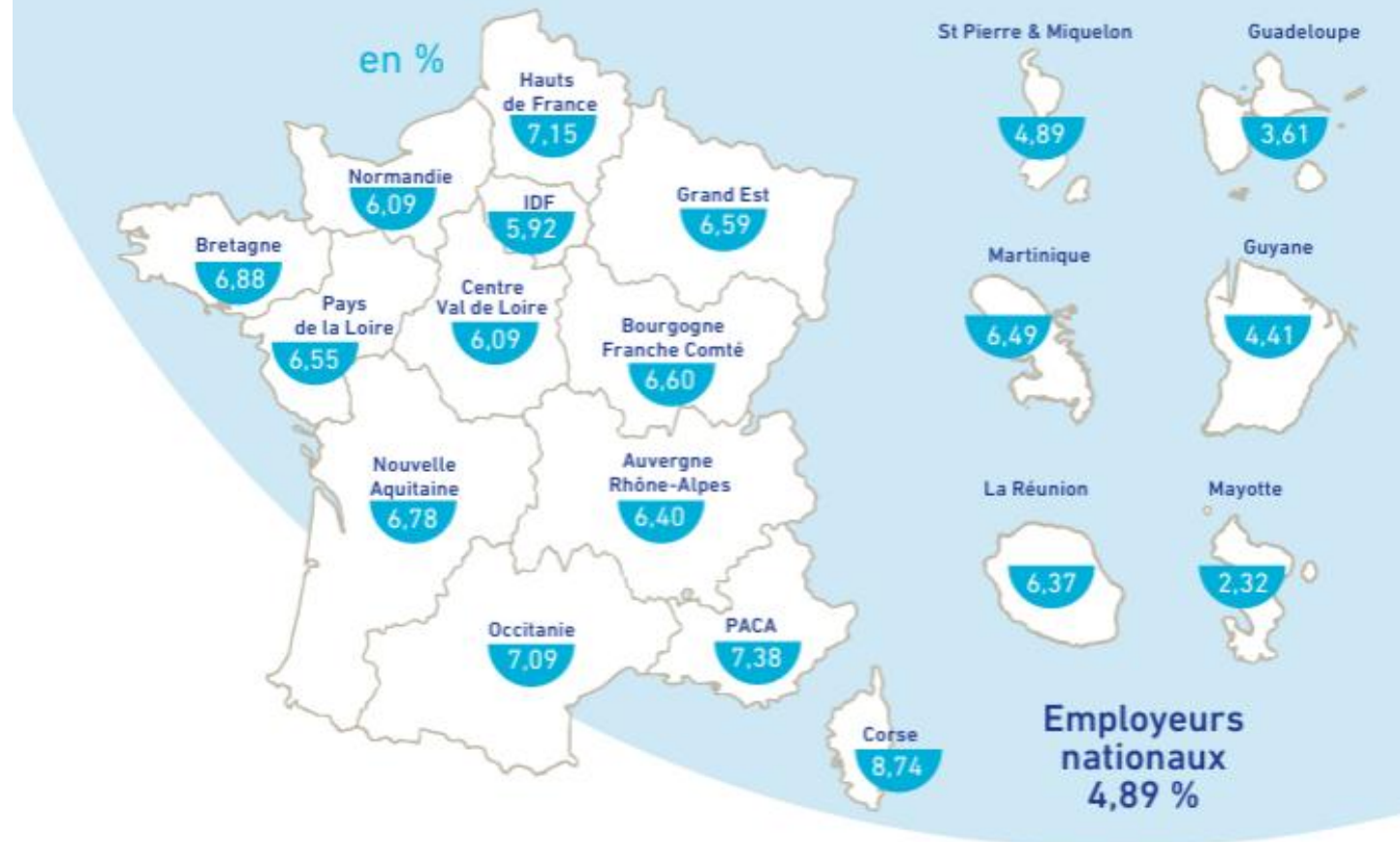
EHESP
(partenariat de
recherche)

FFH
(partenariat de
notoriété)

France Universités
(partenariat de notoriété)

L'intervention du FIPHFP en Occitanie

Taux d'emploi direct en région



L'intervention du FIPHFP en Occitanie



7,09 %

vs 6,74 % en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5,35 %

vs 5,09 % en 2023

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

6,44 %

vs 6,23 % en 2023

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

7,67 %

vs 7,25 % en 2023

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

19 477

vs 18 296 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 306

vs 1 243 en 2023

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

5 333

vs 5 100 en 2023

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

12 838

vs 11 953 en 2023

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

LES BOE EN 2024

STATUT

Catégorie A 11,72 %

Catégorie B 17,72 %

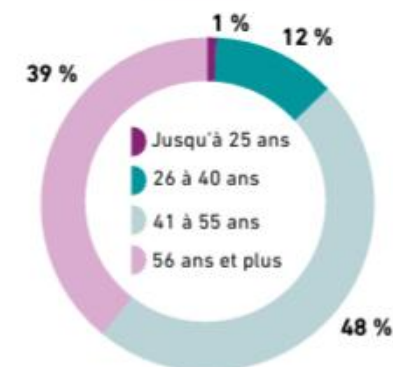
Catégorie C 59,72 %

Non titulaires 9,99 %

Emplois particuliers 0,76 %

Ouvriers d'État 0,10 %

ÂGE



GENRE



L'intervention du FIPHFP en Occitanie (bilan 2024)

7,09 % vs 6,74 % en 2023
TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5,35 %
vs 5,09 % en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

6,44 %
vs 6,23 % en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

7,67 %
vs 7,25 % en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

19 477 vs 18 296 en 2023
BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 306
vs 1 243 en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

5 333
vs 5 100 en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

12 838
vs 11 953 en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

3 494 vs 3 222 en 2023
RECRUTEMENTS

242
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

800
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

2 452
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

449 vs 497 en 2023
MAINTIENS DANS L'EMPLOI

3
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

168
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

278
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

L'intervention du FIPHFP en Occitanie

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

2 344 730 € vs 3 321 671 € en 2023
CONTRIBUTIONS ÉMISES

499 303 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



640 294 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



1 205 133 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



5 234 523 € vs 5 442 497 € en 2023
INTERVENTIONS DIRECTES FINANCÉES

112 785 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



1 142 223 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



3 979 515 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



2 323 491 €
vs 2 542 609 € en 2023
**DANS LE CADRE DES
AIDES PLATEFORME**

112 785 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

350 000 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

1 860 706 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



2 911 032 €
vs 2 899 888 € en 2023
**AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS**

0 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**
792 223 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

2 118 809 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

DONT 812 695 €
vs 1 211 220 € en 2023
**EN FAVEUR DE
L'APPRENTISSAGE**

31 387 €
dans la **FPE**

122 792 €
dans la **FPH**

658 516 €
dans la **FPT**

L'intervention du FIPHFP en Occitanie



LES CONVENTIONS EN 2024

7 CONVENTIONS VALIDÉES EN
2024 PAR LE COMITÉ LOCAL
POUR UN TOTAL DE
4 500 399 €

0 Primo Convention

7 Renouvellements

4 500 399 €

7 dans la fonction
publique **TERRITORIALE**
4 500 399 €

