

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

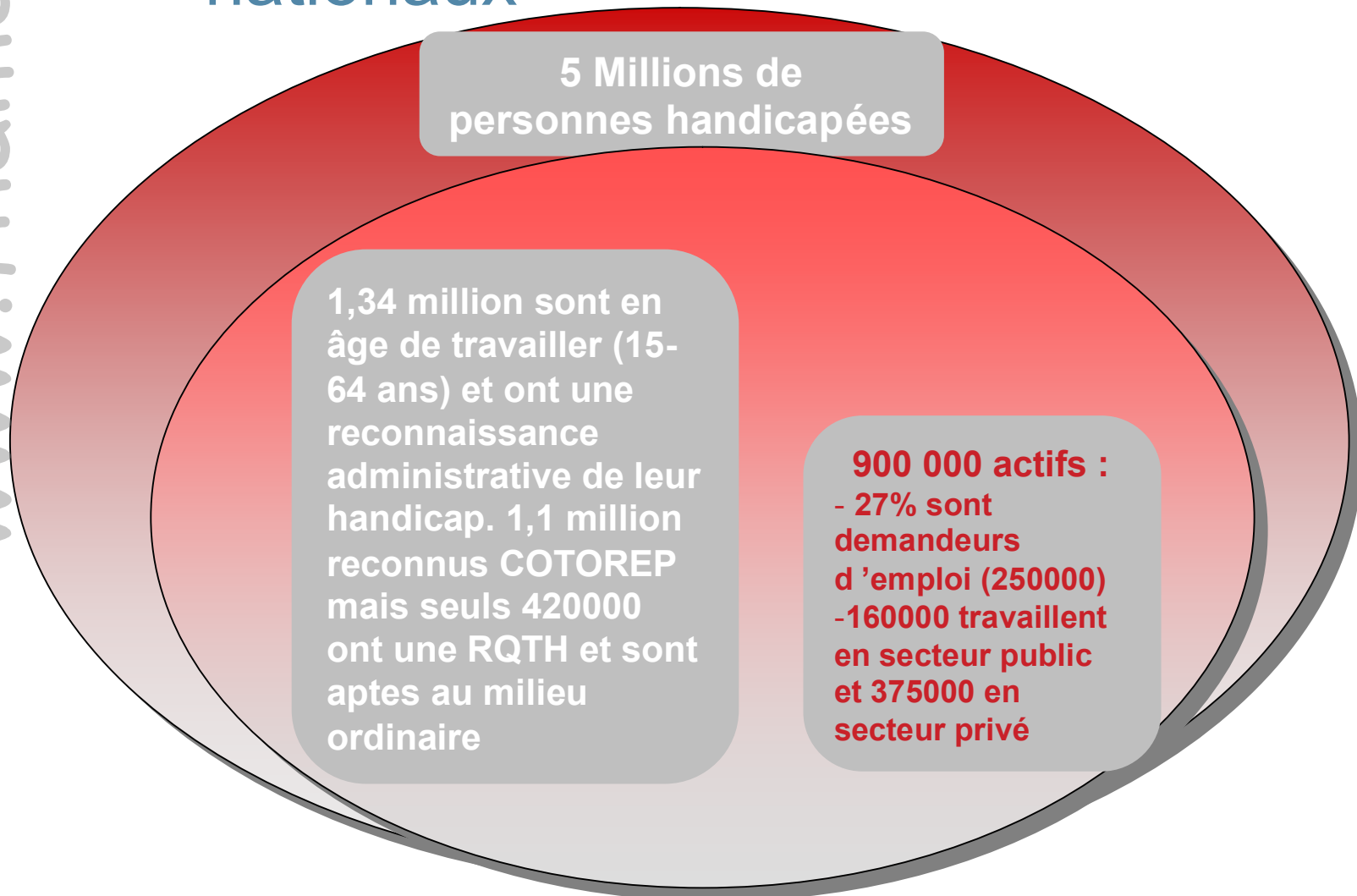
---

Présentation du FIPHFP

# Déroulement

- L'organisation du Fonds
  - Etat des lieux
  - Schéma général
  - Le comité national
  - Le gestionnaire
  
- Les financements
  - Principes généraux
  - Bénéficiaires éligibles
  - Nature des financements
  - Orientations et décisions du comité national
  - Le programme d'actions

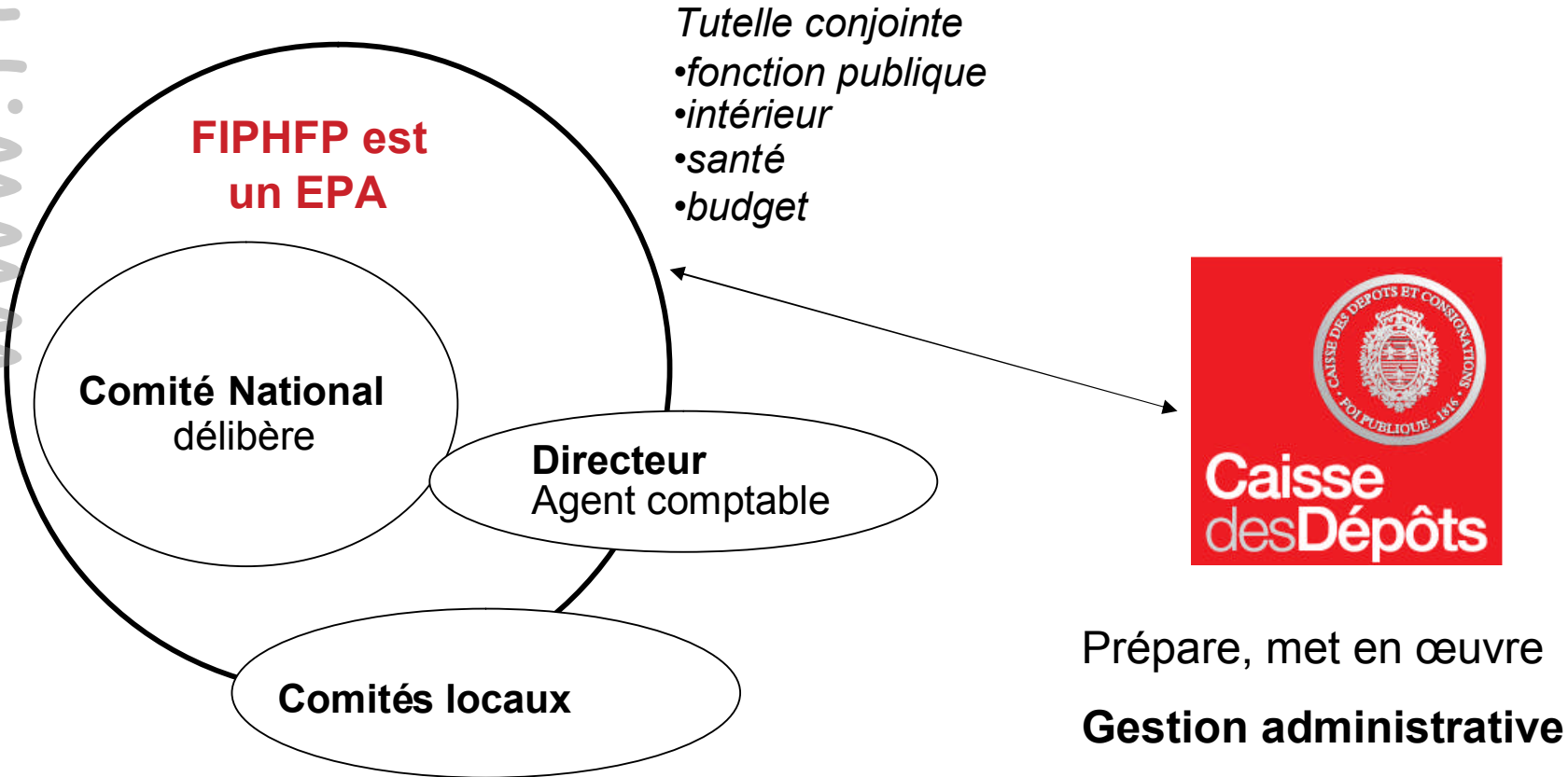
# Etat des lieux: quelques chiffres nationaux



**Plus largement, 9 millions** de personnes déclarent avoir un problème durable de santé et 50% **considèrent que cela limite leur travail. Seuls 2% bénéficient effectivement d'une reconnaissance administrative de leur handicap...**

# Schéma général - Structure institutionnelle FIPHFP

Un Etablissement public distinct de la CDC



# Missions législatives du Fonds

## Favoriser :

- l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des 3 fonctions publiques,
- la formation et l'information des agents

Article 36 de la loi 2005-102  
article L323-8-6-1 du code du travail

# Rôle

- Le comité national règle par ses délibérations les questions d'ordre général concernant le Fonds. Ces délibérations portent notamment sur :
  - les orientations stratégiques du Fonds,
  - l'adoption du budget,
  - le règlement intérieur ainsi que celui des Comités locaux,
  - la répartition des crédits d'intervention du fonds entre les comités locaux,
  - les catégories de financement relevant des comités locaux et celles relevant du directeur de l'EP,
  - les décisions de financement de projets d'actions communs à plusieurs fonctions publiques,
  - la convention de coopération prévue avec l'AGEFIPH.

# Objectifs et moyens du comité national

## ■ Objectifs

- Améliorer le taux d'emploi en recrutant des personnes handicapées.
- Maintenir au travail les personnes devenues inaptes à leurs fonctions.

## ■ Moyens

- Développer des partenariats.
- Faire évoluer les comportements.
- Former, informer, sensibiliser.
- Mettre en place une communication institutionnelle et opérationnelle.
- Se doter des outils nécessaires: site Internet, bourse de l'emploi, guide du recrutement...

# Les missions du gestionnaire (titre V du décret 2006-501)

## ■ La CDC :

- procède à l'immatriculation, au recouvrement avec l'agent comptable et au contrôle des cotisations,
- assure l'animation de la vie sociale et le secrétariat du comité national,
- intervient en appui du FIPHFP,
- assure la promotion du dispositif, notamment en région,
- instruit les demandes d'aides,
- ordonnance les aides,
- assure l'information et la communication opérationnelle.

# Organisation du gestionnaire

PARIS

- Plateforme technique :
- Instruction par délégation des demandes d'aides des employeurs
  - Pré ordonnancement des paiements

RESEAU  
Directions  
régionales

Animation des comités locaux  
Représentant du Fonds en région

**Direction du fonds**

**Missions d'appui à l'EPA**

- Expertise et animation réseau
- Soutien logistique
- Animation vie sociale

**Processus de gestion**

- Appel à déclaration
- Recouvrement

BORDEAUX

# Bilan de la campagne 2006 (au 6 novembre 2006)

	Fonction publique Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total
Nombre d'employeurs publics assujettis au FIPHFP	353	4 320	1 460	6 133
Taux d'emploi des employeurs assujettis au FIPHFP	2,74%	4,02%	3,67%	3,87%
Effectif rémunérés déclarés	2 263 591	1 156 612	823 223	4 243 426
Bénéficiaires déclarés	81 989	43 575	30 988	156 552
Travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP	29 683	19 101	6 798	55 582
Agents statutairement reclassés	18 948	9 842	13 984	42 774
Bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une ATIACL	20 332	8 728	6 189	35 249
Titulaires d'une rente d'accidents du travail ou maladie professionnelle	4 161	4 401	3 000	11 562
Titulaires d'un emploi réservé	6 116	321	782	7 219

# Les demandes d'aides

## Financement – principes généraux

- Rappel des **3 conditions initiales à réunir** pour prétendre à un financement :
  - être soit un employeur public mentionné à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires, soit LA POSTE
  - présenter une action dont l'objet est éligible au financement (art. 3 du décret)
  - présenter une action qui concerne un/des bénéficiaires de l'obligation d'emploi éligible(s) au sens de l'art. 2 du décret (il existe des exceptions)

La qualité (listée à l'art.2 du décret) du travailleur handicapé éligible aux financements de l'art.3 du décret

- **Les travailleurs reconnus handicapés** par la COTOREP ou commission des droits (RQTH) ; **Les titulaires de la carte d'invalidité** ([L. 241-3](#) CASF) ; **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés** ;
  
- **Les titulaires d'une rente AT/MP** ayant entraîné une incapacité permanente  $\geq$  10% (tous régimes) ; Les agents qui bénéficient d'une *ATI-Etat* ou *ATIACL*

La qualité (listée à l'art.2 du décret) du travailleur handicapé éligible aux financements de l'art.3 du décret (suite)

- **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; **Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;**

- **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité loi n° 91-1389 (RISP) ;**

- **Les agents reclassés** dans les conditions réglementaires c'est à dire au terme d'une procédure lourde

# Nature des financements prévu par le Décret - Référence : Article 3 du Décret 2006-501

- Aménagements des postes de travail et études afférentes (= notamment les aides techniques)
- Rémunérations versées aux accompagnants **d'une** personne handicapée ou prestations équivalentes
- Aides versées par les employeurs publics :
  - pour améliorer les conditions de vie des travailleurs handicapés **qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle**
  - à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (exception à la règle des bénéficiaires éligibles)
- Formation et information des :
  - travailleurs handicapés
  - personnels en relation avec les travailleurs handicapés (exception à la règle des bénéficiaires éligibles)
- Outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Dépenses d'études entrant dans la mission du fonds

# Cas particulier : maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes

**Cas particulier de l'adaptation du poste de travail destinée à maintenir dans son emploi l'agent ne possédant pas la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi éligible au sens de l'art. 2 du décret**

→ l'adaptation du poste de travail est finançable sous réserve que l'agent concerné ait été **reconnu inapte** à l'exercice de ses fonctions **dans les conditions réglementaires** applicables à chaque fonction publique (c'est-à-dire la reconnaissance de l'inaptitude de l'agent *en l'état* à ses fonctions et la nécessité de l'adaptation du poste **par le comité médical**, visée par le médecin de prévention ou du travail)

# Orientations générales du CN

- Respect des spécificités de chaque fonction publique et de la diversité des employeurs concernés
- Se positionner en fonction de dispositifs pré-existants comme modèles potentiellement structurants : ex-fonds interministériel, catalogue d'aides AGEFIPH, OETH (seuils financiers, barèmes, justificatifs...)
- Agir sur les mentalités est un objectif ; sensibiliser les cadres sup. ou dirigeants est indispensable
- Couvrir l'insertion, l'évolution et le maintien dans l'emploi (équilibre)
  - Aider à l'intégration au sein des politiques RH des gros employeurs des problématiques relatives à l'emploi des personnes handicapées ou à la reconversion professionnelle et accompagner la mise en oeuvre d'actions.
  - Contribuer à l'amélioration du recensement par les employeurs publics des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
  - Que le FIPHFP prenne sa place parmi les acteurs traditionnels de l'insertion professionnelle des personnes handicapées

# Premières décisions du Comité National

- Le service gestionnaire va instruire directement les demandes d'aides simples dans l'attente de l'installation finalisée des comités locaux en région. Le comité national décidera de ce qui relève d'une délibération du comité local et de ce qui peut être instruit de manière simplifiée par le gestionnaire.
  - Le FIPHFP va payer des aides aux employeurs selon le principe du service fait : remboursement de dépense déjà engagée par l'employeur sollicitant un financement FIPHFP.
  - En 2007, le FIPHFP paiera des aides relatives à des dépenses exécutées en 2006 compte tenu de la particularité de 2006, année de lancement du FIPHFP.
- => La saisie des demandes d'aides FIPHFP par les employeurs publics est ouverte via la plate-forme en ligne sécurisée e-services depuis octobre.

# Délibération du comité national FIPHFP du 21 septembre 2006 : programme d'actions

## ■ Le CN approuve le principe de 2 volets :

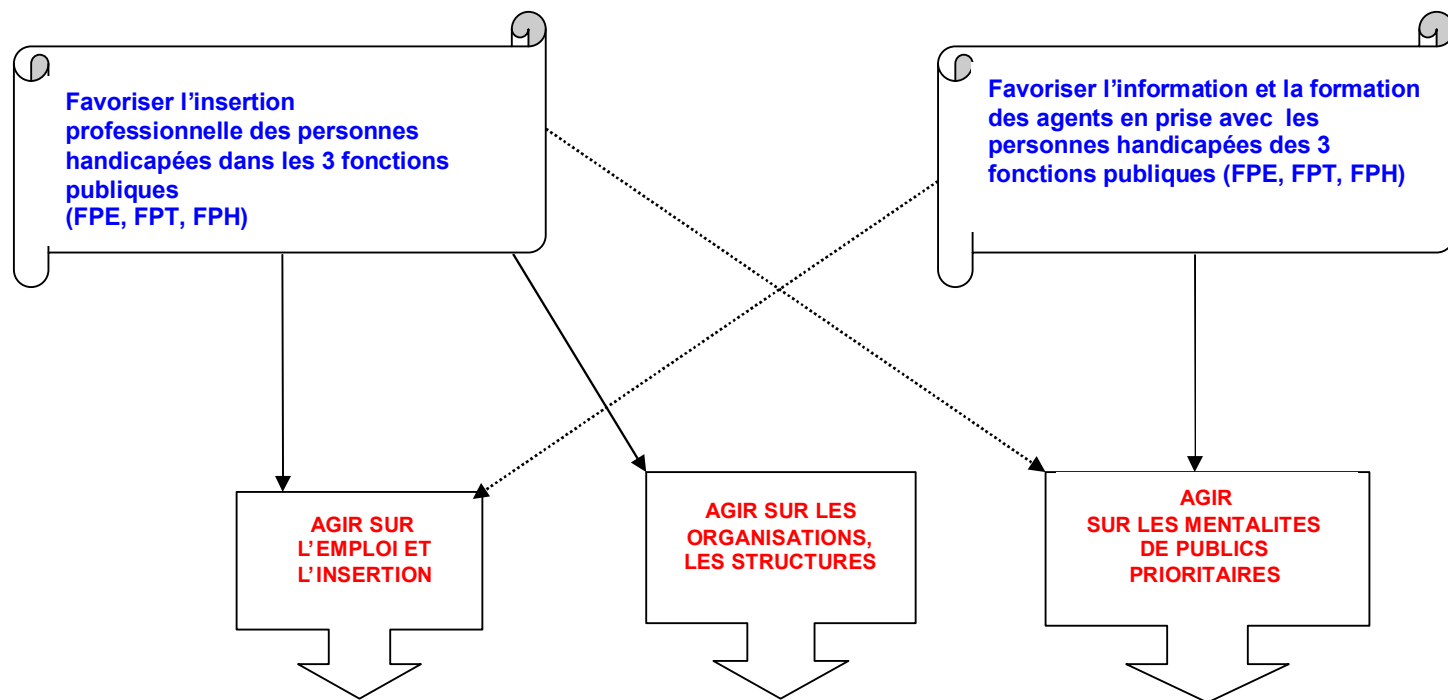
- **les « aides aux employeurs »** ou financements directs, cadre réglementaire = art.2 et 3 décret FIPHFP,
- **la politique propre** au FIPHFP ou plan d'accompagnement, regroupant un ensemble d'actions à l'initiative du FIPHFP destiné
  - à proposer des outils ou services à l'usage des employeurs publics,
  - à participer à l'évolution des mentalités dans la fonction publique (communication institutionnelle ; information, sensibilisation)

## ■ Le CN détermine 3 champs d'actions :

- Agir sur l'emploi et l'insertion dans le secteur public
- Agir sur les mentalités de publics prioritaires
- Agir sur les organisations, les structures

Des conventions d'amélioration globale (problématique des travailleurs handicapés dans le cadre d'une politique RH) pourront être signées entre le FIPHFP et les gros employeurs des 3 fonctions publiques. Des partenariats utiles pourront être établis au niveau national et déclinables au plan local.

# Architecture du programme d'actions



**INFORMATION :  
DES PASSERELLES  
EXISTENT ENTRE LES  
AXES QUI NE SONT PAS  
EXCLUSIFS ENTRE EUX.**

*Ex : Recruter puis  
améliorer es conditions  
d'emploi puis faire  
évoluer dans l'emploi*

**AGIR SUR  
L'EMPLOI ET  
L'INSERTION**

**Quantitativement**

**Qualitativement**

## **RECRUTER**

Le FIPHFP propose :

1. Aides Employeurs :  
Financement d'une étude  
préalable ;
  2. Outils :  
Guide du recrutement ;  
Bourse des compétences;
  3. Services :  
Diffusion d'information  
Sensibilisation
- (...)

## **MAINTENIR DANS L'EMPLOI**

Le FIPHFP propose :

1. Aides employeurs :  
Financement  
d'aménagement de poste et  
d'étude y afférent ;  
de formations ;  
d'aide aux conditions de vie  
facilitant l'insertion  
professionnelle
2. Service :  
Mise en réseau des  
employeurs  
Diffusion d'information  
Sensibilisation
3. Outils : Guide du maintien  
dans l'emploi  
(...)

## **AMELIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI**

Le FIPHFP propose :

1. Aides employeurs :  
Financement d'aides  
techniques ; d'aide  
humaines (rémunérations) ;  
d'aménagements de poste  
et d'études y afférents ; de  
formations
2. Services :  
Information  
(...)

## **FAVORISER L'EVOLUTION DANS L'EMPLOI**

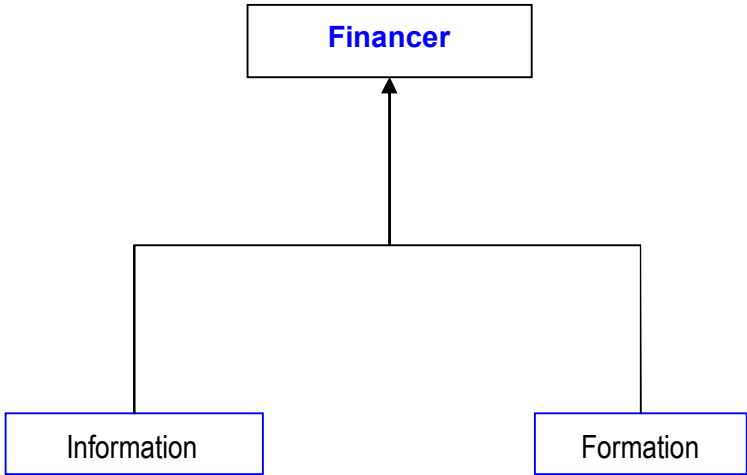
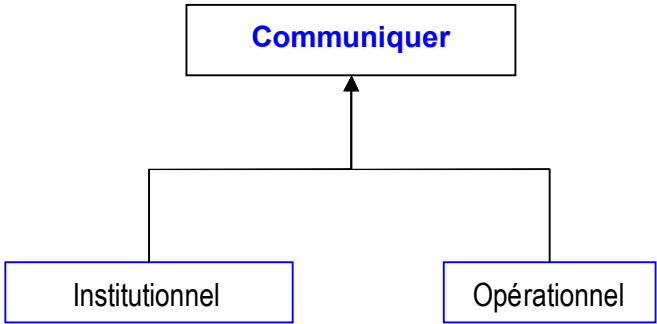
Le FIPHFP propose :

1. Aides employeurs Financement de  
formations
2. Outils : Guide des organismes  
référents
3. Services :  
Partenariats institutionnels (prestation  
négociés) ;  
Information et Formation des relais  
ayant compétence en matière de  
formation initiale et continue  
(...)

Favoriser l'insertion professionnelle  
des personnes handicapées dans  
les 3 fonctions publiques  
(FPE, FPT, FPH)

Favoriser l'information et la  
formation des agents en prise avec  
les personnes handicapées des 3  
fonctions publiques (FPE, FPT,  
FPH)

**AGIR  
SUR LES MENTALITES  
DE PUBLICS PRIORITAIRES**



**AGIR SUR LES  
ORGANISATIONS,  
LES STRUCTURES**



```
graph TD; A[AGIR SUR LES ORGANISATIONS, LES STRUCTURES] --> B[Accompagner l'intégration et le traitement de la problématique emploi des personnes handicapées au sein des organisations internes];
```

**Accompagner l'intégration et le traitement de la problématique emploi  
des personnes handicapées au sein des organisations internes**

## Cibles potentielles

Globalement, le « grand public », les institutionnels et acteurs du handicap et de l'insertion professionnelle des TH

Plus particulièrement, tout agent FP ou salarié en poste chez un employeur public ; les décideurs RH

Le travailleur handicapé lui-même ; le collègue direct de travail ou son service d'accueil.

Les employeurs, personnes morales, et en leur sein : l'exécutif, le cadre dirigeant (DG, SG, DGS), toute la ligne RH (DRH, gestionnaire RH) et ses connexes (Correspondant handicap, Assistante Sociale, Médecin de prévention/du travail)

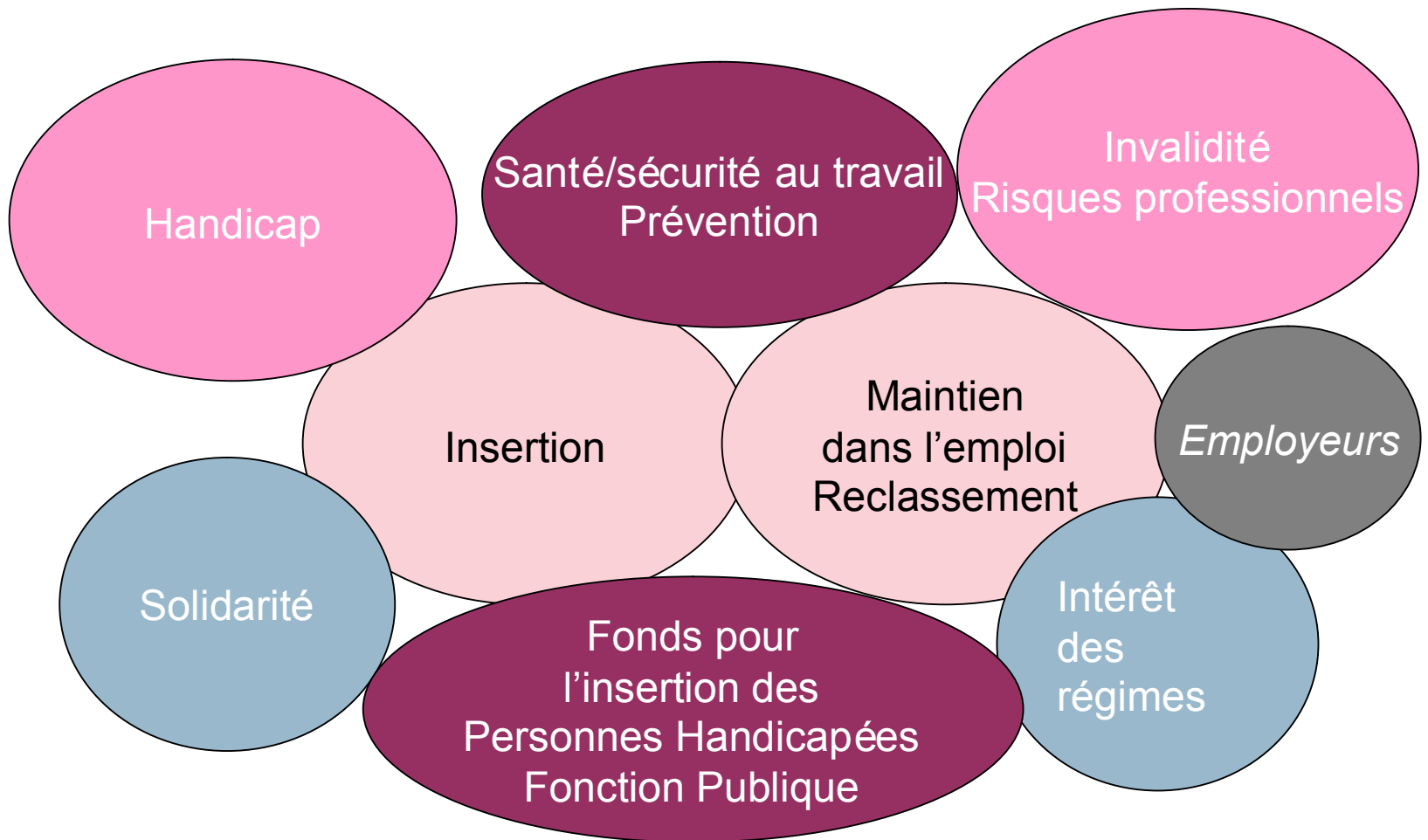
- Les relais associatifs et partenaires sociaux : associations d'employeurs (AMF, ADF et ARF), organisations syndicales, et associations de personnes handicapées
- Les relais institutionnels acteurs de la formation en secteur public : écoles ministérielles, interministérielles (ENA, IRA), CNFPT, INET, CDGFPT, ENSP, ANFH

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

---

Présentation du FIPHFP

## Contextualisation du Fonds



Ceci résulte de la mise en œuvre d'une politique voulue par les pouvoirs publics : cadre législatif

## Qu'est-ce qu'une politique publique ?

- Un ensemble de décisions prises par des autorités publiques concernant la sélection de buts et les moyens de les atteindre
- Système d'actions collectives organisé visant à modifier les conduites des acteurs, les activités individuelles et les organisations dans le cadre d'un contexte prescriptif établi par une autorité organisatrice dûment mandatée
-

## Les conditions d'une réussite

### **Une politique intégrée, des décisions intégrées**

- Une politique intégrée, c'est une politique prenant en compte l'ensemble des aspects, les interactions et les liens avec les différentes activités humaines, économiques et sociales, environnementales tant durant les phases de conception, de réalisation que pendant l'application des mesures.

## Un impact sur les régimes Etat et CNRACL

- maintenir les agents au travail
- mettre en œuvre véritablement le reclassement
- favoriser les aménagements de poste et de conditions de travail
- compléter les initiatives entreprises par la CNRACL et l'Etat en matière de promotion et d'action en faveur de la santé et de la sécurité au travail

# Identification des thèmes transversaux liés au handicap à l'invalidité et à la prévention

- Pourquoi la CDC, gestionnaire des deux fonds, a-t-elle proposé un temps partagé et un travail en commun ?
  - Parce qu'en tant que gestionnaire, elle ne peut que constater des convergences dans les questions liées à ses mandats de gestion : elle doit créer les conditions du débat
  - Parce que placée sous la tutelle et au service des pouvoirs publics, il est de sa responsabilité de proposer ce type de réflexions
- Il convient de rappeler comment le politique a organisé la gouvernance.**
- Le rôle du gestionnaire, fixé par la réglementation, (Cf. titre V du décret 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au FIPHFP), est de :
  - proposer
  - exécuter
  - mettre en œuvre
- Il revient au Comité national ou au Conseil d'administration de **décider sous le contrôle des tutelles, contrôleur financier.**

## Identification des thèmes transversaux liés au handicap à l'invalidité et à la prévention

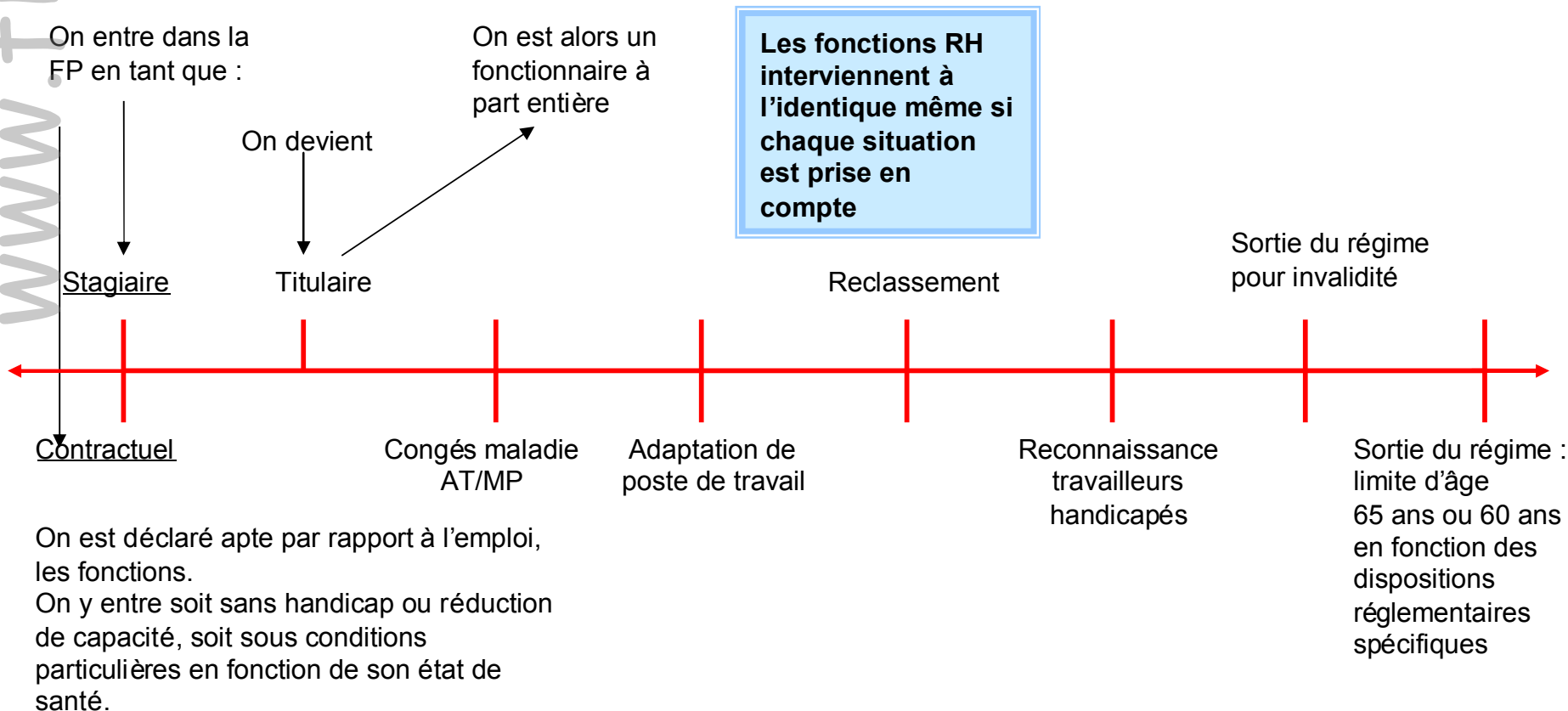
- Atténuer la rigidité des postures pour potentialiser les politiques dans la dimension sociale au service des hommes et des femmes
- Fédérer les énergies
- Comment construire une politique publique ? Quel équilibre entre revendication et ce qui est acceptable ou consensuel
- Mettre les différences au profit de ce qui nous rassemble
- Comment aborder le concept des 6 % dans sa dimension globale de recrutement des handicapés et dans sa dimension politique de maintien dans l'emploi.

## Identification des thèmes transversaux liés au handicap à l'invalidité et à la prévention

- La personne en tant qu'individu
- Le maintien au travail
- Aménagement de poste et le reclassement
- La formation au sens large et plus particulièrement celle des médecins
- les cibles et acteurs souvent identiques
- Les subventions qu'ils distribuent

# Identification des thèmes transversaux liés au handicap à l'invalidité et à la prévention

## ■ Fonctionnaire : notion de carrière



# Identification des thèmes transversaux liés au handicap à l'invalidité et à la prévention

## ■ Les chiffres

L'invalidité : pensions et rentes de la CNRACL, allocations temporaires d'invalidité

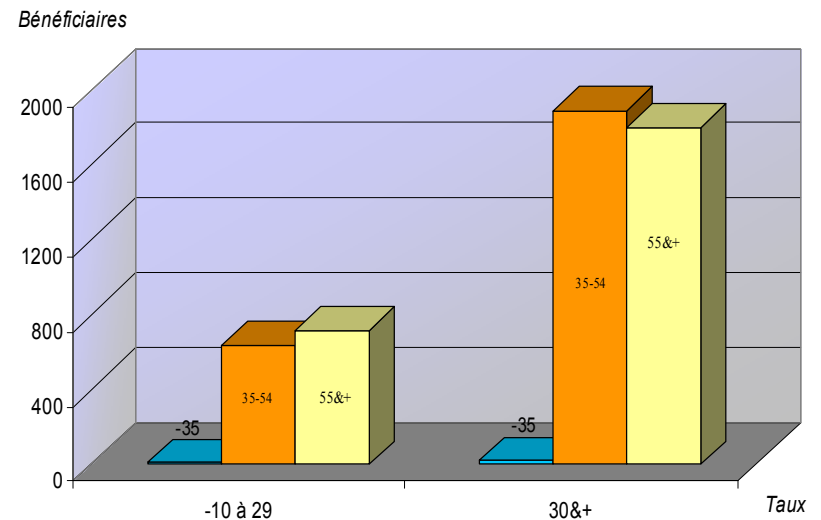
Les chiffres en 2004 (hospitaliers et territoriaux)

### ■ CNRACL : pensions et rentes

- ❖ Près de 6 000 dossiers
  - 4 373 Pensions invalidité
    - **Dont 1 123 à un taux < 30%**
      - » 521 agents entre 35 et 54 ans
  - 688 Rentes invalidité
    - **Dont 236 à un taux < 30%**
      - » 115 agents entre 35 et 54 ans
- ❖ Stock : 152 995 pensionnés (droit direct ou dérivé)

### ■ ATIACL

- ❖ 2 300 nouveaux dossiers examinés
- ❖ 3 500 aggravations
- ❖ Stock : 58 044 allocataires



# Identification des thèmes transversaux liés au handicap à l'invalidité et à la prévention

## ■ Définition du reclassement

Le reclassement pour inaptitude physique concerne les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Il leur permet d'être reclassés dans un emploi relevant d'autre grade de leur corps ou de leur cadre d'emplois ou dans un emploi relevant d'autre corps ou cadres d'emplois s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Article L24 du code des pensions civiles et militaires auquel renvoie l'article 25 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003.

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, articles 81 à 87, complétés par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985.

Loi n° 85-1054 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière articles 71 à 76, complétés par le décret n° 89-376 du 8 juin 1989.

# Identification des thèmes transversaux liés au handicap à l'invalidité et à la prévention

## ■ Les conditions préalables pour procéder à un reclassement

L'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas d'exercer normalement ses fonctions :

- Occupation de son emploi sous réserve d'aménagement des conditions de travail
- Inaptitude à occuper le même emploi, mais possibilité d'exercer un autre emploi correspondant à son grade

→ Reclassement :

- l'agent doit être fonctionnaire titulaire
- l'état physique du fonctionnaire ne doit pas lui permettre d'exercer normalement ses fonctions et il est impossible de l'affecter sur un autre emploi correspondant à son grade et adapté à ses aptitudes physiques
- aucune interdiction sur l'exercice d'une activité professionnelle
- aménagement de poste de travail doit être impossible en raison de besoins de service.