

IDENTIFICATION DES BOE ET PROCÉDURES DU FIPHFP

Sont reconnus BOE :

- ◆ Les personnes qui ont obtenu une RQTH ;
- ◆ Les victimes d'AT/MP, titulaires d'une rente, ayant une IPP au moins égale à 10 % ;
- ◆ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- ◆ Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- ◆ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ◆ Les agents reclassés (après avis du CM/CDR), les agents qui bénéficient d'une ATI et les anciens emplois réservés.

http://www.fiphfp.fr/content/download/2123/15363/version/1/file_AidegeneraleDeclaration02042014.pdf

Le FIPHFP finance des aides, des conventions et l'intervention de partenaires du domaine du Handicap pour permettre aux employeurs publics d'atteindre le taux de 6 % de travailleurs handicapés fixé par la loi.

Ce sont les contributions des employeurs qui ne respectent pas ces 6 % qui abondent le Fonds.

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques qui permettent au Fonds de mettre en œuvre une politique incitative (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs handicapés.

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la **Caisse des Dépôts**.

Le saviez-vous ?

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour l'ensemble des BOE, mais aussi pour les personnes en restriction d'aptitude (constaté par le médecin de prévention).

La gouvernance du FIPHFP est déclinée comme suit :

- ◆ Le comité national, organe délibérant du FIPHFP est composé de 20 membres titulaires : représentants des personnels (un titulaire et un suppléant CFDT), des employeurs publics et des associations.
- ◆ Les comités locaux présents dans chaque région sous la présidence des préfets développent une connaissance des problématiques locales dans le domaine du handicap et mettent en œuvre les orientations stratégiques. Ils sont composés du préfet, de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, dont la FHF au titre des employeurs hospitaliers, de représentants du personnel et d'associations. Ils se réunissent à la fin du 2^{ème} et au début du 4^{ème} trimestre de chaque année, notamment pour examiner et valider les projets de conventions.
- ◆ Les DIH animent les comités locaux, représentent le FIPHFP en région et développent des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement.

Pour les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans une politique active en faveur des personnes en situation de handicap et visant le taux d'emploi de 6%, le FIPHFP accompagne la démarche par une convention pluriannuelle de financement du plan d'actions.

Le plan d'actions s'appuie sur le catalogue des aides techniques et humaines du FIPHFP dans la limite de ses plafonds de financement.

Le fonds peut prendre en compte les dépenses liées à l'emploi des Personnes en situation de handicap (aménagement de poste, accessibilité, rémunérations de tuteur, transports individuels, amélioration des conditions de vie, formations...).

Les dépenses pour le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes.

Les militants CFDT présents dans les comités techniques et dans les CHSCT doivent demander le taux d'emploi des agents en situation de handicap et le montant des contributions payé par l'employeur.

Ils doivent aussi être informés régulièrement de la politique handicap menée par l'établissement dans les instances et de la mise en œuvre de la convention avec le FIPHFP si elle existe.

La convention pluriannuelle permet de renforcer la lisibilité de la politique handicap mise en place, déclinant les objectifs en matière d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi, la cohérence de l'action et la déclinaison d'un plan stratégique.

Elle permet de garantir le financement de cette politique sur 3 ans et d'assurer le préfinancement des actions par le versement d'acomptes.