

Modifications

- p.7 - 2^e édition du colloque du réseau des référents handicap : ajout à l'avant dernier paragraphe du nom de Carine Radian
- p.10 - Une concertation sur l'offre de services... - première ligne : les termes au financement de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap sont remplacés par à la réforme de l'OETH
- p.18 - La phrase Pour la septième année consécutive... 2019 est remplacée par Après six années consécutives... charges d'intervention
- p.33 - L'encadré grisé est complété par la phrase Les financements versés en 2019 concernent donc aussi les demandes antérieurement validées par le Fonds.

Rapport de Gestion

2
0
1
9

Sommaire

Le FIPHFP : Actualités & chiffres clés	3
L'ACTUALITÉ DU FIPHFP EN 2019	3
FIPHFP : CHIFFRES CLÉS 2019	13
Les recettes du Fonds	14
LA DÉCLARATION	14
LES CONTRÔLES	15
LES CONTRIBUTIONS	18
Les interventions du Fonds	21
LES AIDES PLATE-FORME	24
LES CONVENTIONS EMPLOYEURS	28
LE PROGRAMME ACCESSIBILITÉ	33
L'APPRENTISSAGE	34
LES PARTENARIATS	37
Les résultats du Fonds	41
LE TAUX D'EMPLOI	41
LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	45
LES RECRUTEMENTS	49
LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI	50
L'EXÉCUTION BUDGÉTAIRE ET LE RÉSULTAT COMPTABLE 2019	51
LES DÉCISIONS DU COMITÉ NATIONAL	54
LES COMITÉS LOCAUX	55
LE CONSEIL SCIENTIFIQUE ET L'INNOVATION	56
La communication	57
Le FIPHFP en région	61
ANNEXES	94
ANNEXE 1 – LE COMITÉ NATIONAL, CLÉ DE VOÛTE DE LA GOUVERNANCE DU FIPHFP	
ANNEXE 2 – BILAN DU PROGRAMME D'ACCESSIBILITÉ BÂTIMENTAIRE	

2019-2020 seront des années de définition des nouvelles règles de gestion du FIPHFP dans le cadre de la grande réforme de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap.

LE CIH DU 25 OCTOBRE 2018

DES MESURES POUR SIMPLIFIER LA VIE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

► Simplification de l'accès aux droits

Revaloriser l'allocation adulte handicapé (AAH) à 900 €.

Simplifier le fonctionnement des MDPH, améliorer les délais de réponse et harmoniser leur qualité de service.

Améliorer l'accès aux droits des personnes en situation de handicap des territoires les plus vulnérables.

Renforcer l'accessibilité numérique des services publics.

Développer l'emploi du langage facile à lire et à comprendre (FALC) dans les administrations publiques.

► La scolarisation

Accueillir les jeunes enfants, développer l'accès au périscolaire et aux loisirs.

Accroître la scolarisation des élèves en situation de handicap, notamment celle des enfants autistes.

Transformer l'accompagnement et professionnaliser les accompagnants.

Accompagner l'entrée et les choix d'orientation pour accroître l'accès à l'enseignement supérieur.

Renforcer l'accessibilité des formations pour construire un enseignement supérieur inclusif.

Développer la recherche pour améliorer la prise en compte du handicap dans une société inclusive.

► Accéder à un emploi et travailler comme les autres

Faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap par les employeurs publics et privés dont les TPE-PME.

Rénover et transformer l'OETH pour une entreprise plus humaine, plus responsable et plus performante.

Augmenter le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés en situation de handicap.

Mieux accompagner et sécuriser les transitions entre l'éducation et l'emploi.

Réduire l'écart entre le taux de chômage des personnes en situation de handicap et celui des personnes valides.

► Participation et autonomie des personnes par les nouvelles technologies

Conforter en France et en Europe l'écosystème des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle afin de redonner de l'autonomie et de la participation sociale aux personnes en situation de handicap.

Mettre en lien les start-ups et les développeurs de projets avec les personnes en situation de handicap pour développer des produits innovants adaptés.

Loi 2019-828 DU 6 AOUT 2019

DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ajout d'un chapitre V à la Loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires : "De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés".

► Déclaration et contributions

Les CDG ne sont assujettis à l'OETH que pour leurs agents permanents, sauf si les non permanents remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.

Tout employeur public employant au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'OETH, d'un délai déterminé par décret (3 ans).

Les employeurs publics comptant moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs BOE (entrée en vigueur à une date fixée en Conseil d'État et au plus tard le 1er janvier 2022).

► Taux d'emploi

Pour le calcul du taux d'emploi, l'effectif total pris en compte est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par l'employeur à une date fixée par décret en CE.

Les agents non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils sont rémunérés pendant moins de 6 mois au cours de l'année écoulée.

Outre les personnes mentionnées à l'art L.5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul des BOE :

- les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement ;
- les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- les titulaires d'un emploi réservé.

Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

► Le FIPHFP et son Comité national

Ajout dans les missions du FIPHFP : conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.

Le FIPHFP publie, dans un standard ouvert, aisément utilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du Fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique et avec lesquels le Fonds a conclu une convention.

Introduction dans la composition du comité national du FIPHP de représentants du service public de l'emploi (Pôle emploi et/ou Cap emploi).

Le comité national détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes en situation de handicap sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du Fonds.

Le comité national établit un rapport annuel, soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

► Dépenses déductibles

Peuvent être déduites du montant de la contribution :

- les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des TH, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (non cumulable avec une aide accordée pour le même objet par le FIPHP)
- Les dépenses mentionnées à l'art 5212-10-1 du code du travail (créé par la loi 2018-771 du 05/09/2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel), selon des modalités fixées en Conseil d'État.

► Apprentissage

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Titularisation conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après entretien avec celui-ci.

Une évaluation de cette expérimentation est présentée au Parlement un an avant son terme.

► Parcours professionnel / Référent handicap

Les employeurs doivent permettre aux travailleurs en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Tout agent pourra consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière.

La fonction de référent handicap pourra être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

L'employeur veillera à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'agent.

► Portabilité équipements poste de travail

Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations prennent les mesures appropriées permettant aux agents de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

► Saisie du CNCPPH

Le Conseil national consultatif des personnes handicapées est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique.

► Concours et recrutement

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée. Dérogations prévues pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou pour leur apporter des aides humaines et techniques.

Expérimentation : possibilité d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'une durée de services publics.

Au terme d'une durée minimale de détachement (renouvelable), ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois.

DÉCRET 2019-645 DU 26 JUIN 2019 MODIFIANT LE DÉCRET 2006-501 DU 3 MAI 2006 RELATIF AU FIPHP

Application au secteur public des dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Les principales mesures de ce décret sont :

► Modification de la liste des actions pouvant faire l'objet d'un financement du Fonds

Sont supprimées :

- les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- les outils de recensement des BOE ;
- les dépenses d'études entrant dans la mission du Fonds ;
- les dépenses visant à rendre accessible les locaux professionnels

► Valorisation de l'effort d'insertion et de maintien dans l'emploi des BOETH les plus âgés :

Pour le calcul du nombre de BOETH, les bénéficiaires recrutés postérieurement à leur 50^{ème} anniversaire et les bénéficiaires reconnus comme tels postérieurement à leur 50^{ème} anniversaire sont comptabilisés pour 1,5 unité : comptabilisation au titre de l'année du recrutement ou de l'année de reconnaissance de la qualité de BOE.

► Nature et calcul des dépenses déductibles :

L'employeur public peut déduire du montant de sa contribution annuelle :

- 1° Le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, sous-traitance ou prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés :

Déduction des dépenses calculée en appliquant un taux de 30% au prix HT des fournitures, travaux ou services payés. Sont ensuite déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation.

Lorsqu'il emploie moins de 3% de travailleurs BOETH, l'employeur ne peut opérer la déduction que dans la limite de 50%. Cette limite est portée à 75% lorsqu'il emploie au moins 3 % de travailleurs BOETH.

2° Le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, relatives :

- à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux BOETH ;
- au maintien dans l'emploi et à la reconversion professionnelle des BOETH (moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes) ;
- aux prestations d'accompagnement des BOETH, aux actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires ;
- aux aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, sur la base d'un avis médical et dont le coût doit excéder 10% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

L'employeur public peut déduire ces dépenses dans la limite de 10 % du montant de sa contribution annuelle.

3° Les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des élèves ou

étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur.

Le montant de la déduction est de 90 % du montant de la contribution due au titre de l'année 2020 et de 80% à compter de l'année 2021.

► Calcul du montant de la contribution :

Le montant unitaire utilisé pour le calcul du montant de la contribution annuelle est égal, pour chaque unité manquante, à :

- 1° 400 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les employeurs publics qui occupent de 20 à 249 agents à temps plein ou leur équivalent ;
- 2° 500 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour ceux qui occupent de 250 à 749 agents à temps plein ou leur équivalent ;
- 3° 600 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour ceux qui occupent plus de 749 agents à temps plein ou leur équivalent.

► Administration de l'Établissement

Le renouvellement du comité national et du comité local intervient à l'issue de *la nomination des membres* du Conseil commun de la fonction publique.

Le directeur de l'établissement est nommé par arrêté conjoint ... *pour une durée de trois ans renouvelables*.

À noter également

Le Décret 2019-646 DU 26 JUIN 2019

Fixant le délai de mise en conformité avec les obligations de déclaration d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public

Le délai de mise en conformité prévu par l'art. L.323-2 du code du travail est fixé à trois années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins vingt agents du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs.

Le Décret 2019-768 DU 24 JUILLET 2019

Relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne

Le décret détermine les obligations relatives à l'accessibilité des services de communication au public en ligne aux personnes handicapées, comprenant les applications mobiles et le mobilier urbain numérique, à mettre en œuvre selon un référentiel d'accessibilité.

Il précise le contenu de la déclaration d'accessibilité, les procédures et les montants des sanctions applicables à défaut, notamment, de déclaration d'accessibilité et de mention du niveau d'accessibilité sur la page d'accueil.

Il fixe les contenus exemptés de l'obligation d'accessibilité, les critères d'évaluation de la charge disproportionnée, le seuil du chiffre d'affaires au-delà duquel les entreprises doivent rendre leurs services de communication au public en ligne accessibles aux personnes handicapées, les délais de mises en conformité de service de communication au public en ligne, les conditions dans lesquelles les contrôles sont effectués, ainsi que les modalités obligatoires de formation des personnels intervenant sur les services de communication au public en ligne.

Colloque européen sur le handicap au travail au Ministère de la Justice

Co-organisée par le Ministère de la Justice, la DGAFP et le FIPHFP, cette manifestation a mobilisé durant deux jours (7 et 8 février 2019) les acteurs du handicap en Europe afin d'échanger sur leurs politiques et pratiques et de renforcer leur coopération au niveau ministériel et interministériel.

L'objectif : mobiliser les acteurs du handicap en Europe (+ Canada), renforcer leurs engagements, échanger sur les politiques et les bonnes pratiques dans le domaine du handicap, s'inspirer d'actions d'autres pays, renforcer la coopération entre acteurs.

Rassemblant des acteurs institutionnels nationaux et internationaux, ainsi que les organisations publiques et privées œuvrant dans le champ du handicap au travail, ce colloque a permis d'aborder une grande diversité de thèmes parmi lesquels :

- Emploi et handicap : quels enjeux ?
- Quelles solutions pour faire face aux troubles psychiques au travail ?
- Quel rôle pour les encadrants ?
- Quels accompagnements pour les agents en situation de handicap ?

La première journée a été consacrée à l'échange de bonnes pratiques et la seconde à la prise d'engagements des différents participants. À cette occasion, Nathalie Dross-Lejard, déléguée aux employeurs publics et aux partenaires nationaux du FIPHFP, est intervenue, aux côtés de Gérard Lefranc, responsable de la mission handicap de Thales pour évoquer les accompagnements possibles pour les agents en situation de handicap.

Le FIPHFP à la rencontre des Présidents d'Université

Le 27 février 2019, Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP, a été reçu par les membres du bureau de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) : Gilles Roussel (Président), Président de l'Université Paris Est Marne-La-Vallée, Olivier Laboux (Vice-président), Président de l'Université de Nantes et Christine Gangloff-Ziegler (Vice-présidente), Présidente de l'Université de Haute-Alsace.



Cette rencontre a été l'occasion de :

- présenter l'actualité et les enjeux du FIPHFP ;
- évoquer les conventions employeurs mises en place ou en préparation entre le FIPHFP et une vingtaine d'université ;
- détailler le travail commandé par le Gouvernement, au FIPHFP, dans le cadre de la réforme de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Son objectif : éviter les ruptures des parcours des jeunes entre le secondaire et l'université et entre l'université et l'entreprise ou l'employeur public.

À noter qu'une convention de partenariat entre le FIPHFP et la CPU a été signée le 28 mai 2019 afin de favoriser l'action des universités à destination des personnes et étudiants en situation de handicap.

2^{ème} édition du colloque du réseau des référents handicap

« L'innovation et la professionnalisation : des clés pour l'inclusion »

Mercredi 20 mars 2019, s'est tenue à la Caisse des Dépôts, la seconde édition du colloque du réseau des référents handicap, organisée par l'équipe du Diplôme Inter-Universitaire « Référent handicap » de l'Université Paris-Est Créteil et de l'Université Paris Est Marne-La-Vallée, le FIPHP et Défi Métiers.



Actée par la Loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la présence d'un référent handicap dans les organisations de plus de 250 salariés et les centres de formation d'apprentis (CFA) est désormais obligatoire. Cette décision du législateur démontre que l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être confiés à des professionnels qualifiés et compétents.

La matinée, Marc Desjardins, *Directeur du FIPHP*, Bernard Barbier, *Directeur de Défi Métiers* et Gérard Lefranc, *Directeur Mission insertion Thales*, ont explicité les récentes évolutions législatives et leurs enjeux sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées et la professionnalisation des référents handicap.

L'après-midi a été dédiée à des échanges autour des pratiques inclusives innovantes qui permettent aux référents handicap d'interroger leur fonctionnement et de transformer leurs pratiques. Après une allocution de Jean-Michel Marlaud, Haut fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion au Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, une table ronde animée par Didier Tourneroché de l'UPEC a permis à trois acteurs de présenter leurs mises en œuvre innovantes. Ont été abordés : la question de l'insertion et des innovations managériales au sein d'une entreprise adaptée ; les formes et enjeux de la création de ressources en ligne accessibles ; la question de l'innovation sociale, du partenariat avec les entreprises et de l'e-inclusion.

La journée s'est conclue par l'allocution de Thierry Michels, Député du Bas-Rhin, chargé par le Gouvernement, avec Carine Radian, de réaliser un bilan sur l'activité, les missions et travaux du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées.

L'occasion de lancer officiellement l'ouvrage « Professionnaliser le référent handicap : connaissances, compétences, savoir-être et savoir-faire » réalisé par Karine Gros [*maître de conférences à l'UPEC et responsable du DIU «référent handicap secteur privé, secteur public»*] et l'équipe du DIU Référent handicap et publié aux Éditions Législatives ESF (l'ouvrage a obtenu la labellisation CNH 2019 « Tous concernés, Tous mobilisés »).

Premier colloque « Fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière : le défi territorial »

Le 29 mars 2019, s'est tenu, au Palais du Luxembourg, le premier colloque « Fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière : le défi territorial » organisé par la Fédération hospitalière de France (FHF) et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).



Devant plus de 80 participants, les acteurs et partenaires des deux fonctions publiques ont croisé leurs points de vue et présenté leur vision du défi territorial.

La fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière partagent de nombreux enjeux : attractivité des territoires, maintien dans l'emploi, restrictions budgétaires... Cette manifestation a été l'occasion de riches échanges et retours d'expériences.

En ouverture, Philippe Laurent, Président du CSFPT et Maire de Sceaux, et Frédéric Valletoux, Président de la FHF et Maire de Fontainebleau, sont revenus sur les enjeux communs aux deux fonctions publiques.

Les réflexions se sont poursuivies autour de la thématique de l'emploi et des territoires, à travers une double intervention de Dominique Perriot, Président du FIPHP à cette date, et de Marc Desjardins, Directeur du FIPHP,

sur les réformes en cours ainsi que sur les enjeux du handicap dans l'emploi territorial et hospitalier (maintien, transition professionnelle...).

Seconde édition du DuoDay le 16 mai 2019

Plus de 3 700 duos formés chez les employeurs de la Fonction publique

Politique d'initiative européenne impulsée en France par Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, le principe du DuoDay est de mettre en relation, le temps d'une journée, une personne en situation de handicap et un employeur public ou privé.

Cette journée est l'occasion pour la personne en situation de handicap de découvrir un métier ou un secteur d'activité et pour l'employeur de découvrir les compétences de cette personne. Une journée de partage d'expérience et d'enrichissement mutuel.

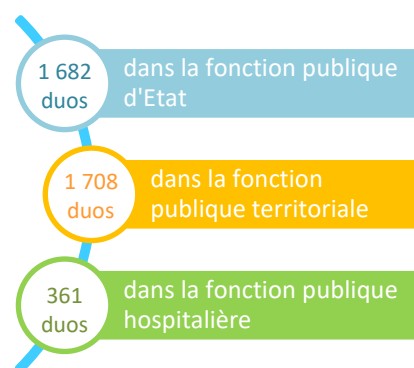
Le FIPHFP était particulièrement attendu pour cette deuxième édition, avec la mission de trouver les employeurs et les personnes en situation de handicap, particulièrement les étudiants qui sont peu couverts par les dispositifs existants mais aussi de former les duos des parlementaires.

L'édition 2019 du DuoDay a permis à 3 751 personnes en situation de handicap de découvrir un métier ou un secteur d'activité au sein d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement de santé public. Le FIPHFP se réjouit du succès de cet évènement qui contribue à changer le regard sur le handicap.

Un nombre de duos multiplié par 7,5 par rapport à l'édition 2018

Avec 486 duos concrétisés lors de l'édition 2018, la Fonction publique avait largement dépassé l'objectif de 200 duos qu'elle s'était fixé. Cette année encore, la mobilisation était à la hauteur des attentes : 1 091 employeurs publics ont accueilli 3 751 duos sur les 11 897 formés à l'échelle du territoire, secteur public et privé confondus, soit + de 31 % des duos réalisés dans la Fonction publique.

DuoDay 2019 : les chiffres clés de la Fonction publique



Le 3 juin, le FIPHFP réunissait l'ensemble des équipes travaillant pour le Fonds

Cette rencontre annuelle d'information, d'une demi-journée, a été l'occasion de faire le point sur l'actualité, d'échanger sur la mise en œuvre d'un conventionnement et d'évoquer le projet de plateforme mutualisée Handicap porté par la Caisse des Dépôts.

En ouverture

Michel Yahiel, Directeur des retraites et de la solidarité (DRS) de la Caisse des Dépôts, a souligné l'importance de cette séance de travail annuelle regroupant l'ensemble des équipes œuvrant pour le FIPHFP et a rappelé le soutien de l'institution CDC au Fonds.

Dominique Perriot, Président du Comité national du FIPHFP à cette date, a ensuite remercié les participants, au nom du Comité national, du travail accompli pour le Fonds et pour l'aide apportée au quotidien aux personnes en situation de handicap.

Avant de faire un point sur l'actualité, Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, a rappelé que « *Le FIPHFP est aujourd'hui reconnu pour ses résultats et pour l'expertise de ses équipes. Notre trajectoire financière est toutefois très contrainte, nous avons donc besoin de conforter nos ressources financières et de repenser notre modèle financier* ».

Zoom sur l'actualité du FIPHFP

Parmi les points d'actualité évoqués, Marc Desjardins est revenu sur : le volet « handicap » de la loi Pénicaud et l'attente des décrets d'application ; la réforme des entreprises adaptées avec une volonté de faciliter le passage vers le milieu ordinaire ; l'implication du FIPHFP dans la concertation nationale et la réforme de l'offre de services, à travers notamment le pilotage du groupe de travail « Formation et apprentissage » ; le projet de rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi ; la mise en place du nouveau Comité national.

Il a également évoqué les actions prioritaires du Fonds pour les prochains mois : l'emploi accompagné, le handicap psychique et l'autisme.

Pour conclure, il est revenu sur le rapport du Sénat relatif à l'avenir du handicap dans la Fonction publique qui salue les bons résultats du FIPHFP et place l'ambition encore plus haute pour le Fonds et pour l'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction publique, spécifiquement d'État et hospitalière. Ce rapport contient également des propositions concernant la gouvernance du Fonds, des actions communes avec l'Agefiph sur certains volets et le renforcement des conventions du FIPHFP.

Une table ronde dédiée au montage d'une convention

Animée par Joël Grostin (Délégué Territorial Handicap du FIPHFP en Auvergne-Rhône Alpes) et avec l'intervention de Rémi Lasnier (chargé de projet convention handicap) et de Laurent Broschart (gestionnaire de convention) cette table ronde a permis de rappeler les différentes phases de montage d'une convention qui est, comme le souligne le DTH : « la façon la plus efficace de structurer une véritable politique handicap. »

Focus sur la Plateforme de services dématérialisés portée par la Caisse des Dépôts

Laure de la Bretèche, Directrice déléguée des retraites et de la solidarité de la CDC, a présenté le projet de plateforme développée par la Caisse des Dépôts, en partenariat avec la CNSA, dans le cadre de la concertation sur l'offre de service. Le principe : penser une plateforme permettant l'accès aux solutions, aux services, aux informations dont les personnes en situation de handicap ont besoin dans tous les secteurs et à toutes les étapes de leur vie en commençant par le volet Emploi/Formation.

Un nouveau Comité national



Suite à la parution de l'arrêté interministériel du 14 mai 2019 portant désignation de ses membres (annexe 1), le Comité national du FIPHFP, dans sa nouvelle composition a élu, lors de sa séance du 12 juin 2019, sa nouvelle Présidente, Françoise Descamps-Crosnier, pour un mandat de 4 ans. Un parcours d'élue et de représentante du collège des employeurs territoriaux.



Christophe Roth et Jacques Zeitoun ont été élus respectivement premier et deuxième Vice-présidents.



Deux membres investis de longue date au sein du Comité national.

Réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées

Une concertation sur l'offre de services d'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap

Après un premier temps de concertation consacré à la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), une seconde concertation portant sur la rénovation de l'offre de service relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi à destination des personnes handicapées et des employeurs a été lancée le 19 juillet 2018. Elle a donné lieu à la mise en place de cinq groupes de travail sur les thématiques suivantes :

- GT1 : le chaînage des acteurs et la mobilisation territoriale ;
- GT2 : les modalités d'accompagnement ;
- GT3 : une mobilisation nationale sur la formation ;
- GT4 : l'engagement des employeurs ;
- GT5 : une plateforme d'informations et de services.

Le pilotage du GT3 portant sur la formation a été confié au FIPHFP, avec l'objectif d'identifier les voies et moyens de développer les processus de certification des compétences acquises et de sécuriser les parcours de formations des personnes handicapées. Les travaux du GT3 s'articulent autour de 4 axes

- la mise en accessibilité universelle des CFA ;
- une sécurisation des transitions des parcours d'accès ou retour à l'emploi ;
- une qualification pour tous, tout au long de la vie professionnelle ;
- une analyse du cadre réglementaire pour la mobilisation des outils de formation.

La présentation de ces groupes de travail a fait l'objet d'un Comité national exceptionnel le 21 février 2019.

Vendredi 10 mai 2019, se tenait la séance de restitution des travaux de la concertation nationale.



Concernant l'axe 3, confié au FIPHFP, ce dernier a permis d'identifier les voies et les moyens pour développer les compétences acquises et pour sécuriser les parcours de formation professionnelle des personnes handicapées, notamment en développant des passerelles entre dispositifs de formation et milieu ordinaire de travail. La mobilisation conjointe des secteurs protégé et adapté ainsi que de l'ensemble des employeurs publics et privés va permettre, à l'avenir, d'accroître le niveau de qualification des personnes handicapées et de doubler les entrées en apprentissage dès la rentrée prochaine.

À l'occasion de cette séance, le FIPHFP a présenté les propositions d'actions du GT3 :

- un référentiel commun, une cartographie d'accessibilité et un processus d'auto-évaluation pour faciliter l'engagement des CFA dans leur démarche d'accessibilité universelle (pédagogique et bâtimentaire), ainsi qu'une fiche métier « référent handicap en CFA » ;
- l'application « Mon Compte Personnel de Formation » co-construite avec des personnes en situation de handicap dans une logique d'accessibilité universelle, où elles pourront indiquer leurs éventuels besoins de compensation pour suivre une formation, et où les organismes de formations renseigneront leur degré d'accessibilité (pédagogique et du lieu de formation) ;
- les conditions pour une plus grande fluidité des transitions durables et sécurisées entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail, pour ceux qui le veulent et qui le peuvent.

La poursuite des travaux du GT3 pour finaliser certains chantiers et s'assurer de leur mise en œuvre concerne notamment :

- l'appropriation du Compte Personnel de Formation par les PSH ;
- les aspects juridiques liés au quotidien des PSH : rémunération en formation, adaptabilité des formations (prise en compte de la fatigabilité...), préparation à la reconversion pendant l'arrêt maladie... ;
- la mobilisation des dispositifs par les Cap Emploi ;
- le suivi des élèves par l'Éducation Nationale ;
- l'extension du référentiel CFA aux Grandes Écoles et Universités ;
- l'emploi dans les TPE /PME ;
- et la proposition de création d'un Observatoire des bénéficiaires du Plan d'Investissement Compétences pour les PSH.

Une table ronde « Réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées – de la théorie à la pratique »

Le 4 novembre 2019, Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du Comité national du FIPHFP, participait à une table ronde organisée par le Medef Ile-de-France.



À quelques jours de l'ouverture de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, cette manifestation avait pour objectif de faire un point sur les changements majeurs auxquels devront faire face les employeurs en 2020, en matière d'insertion des travailleurs handicapés. Elle s'est articulée autour de 4 séquences :

- Constats, pourquoi faut-il une réforme ?
- La réforme du cadre des entreprises ;
- La sous-traitance au secteur protégé et adapté ;
- Le pilotage et la gouvernance.

À l'occasion de son intervention, Françoise Descamps-Crosnier a rappelé : « Il est nécessaire de partager les bonnes pratiques, entre secteur public et privé. L'évaluation de la politique en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap ne peut se faire qu'avec des indicateurs pertinents et un travail de terrain auprès des employeurs assurés, pour le FIPHFP, par les délégués territoriaux au handicap ».

Lancement du comité de suivi et d'évaluation de la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées

Lundi 18 novembre 2019, Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du Comité national du FIPHFP, et Marc Desjardins, Directeur du Fonds, assistaient à l'installation du Comité national de suivi et d'évaluation de la politique de l'emploi des personnes handicapées par la Ministre du travail, la Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et le Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'action et des comptes publics.



À cette occasion, les ministres ont présenté la stratégie interministérielle 2019-2022, issue de 18 mois de concertation avec les partenaires sociaux, les associations représentatives des personnes handicapées, la commission d'emploi du CNCPPH, l'Agefiph, le FIPHFP, les branches professionnelles, les acteurs du Service Public de l'Emploi, du secteur adapté et du médico-social, et des chefs d'entreprises.

La feuille de route est construite autour de 3 grandes orientations déclinées en 9 axes et 17 leviers :

- 1 - Embaucher une personne handicapée, c'est avant tout embaucher une compétence
 - Augmenter le niveau de qualification et développer les compétences des PSH
 - Changer le regard sur les compétences des PSH, en facilitant leur immersion dans le milieu professionnel
 - Inciter les entreprises et les employeurs publics à embaucher via la refondation de l'OETH
 - Valoriser les employeurs exemplaires
- 2 - Emploi et handicap : faisons simple
 - Faciliter les démarches des personnes en situation de handicap
 - Faciliter l'embauche et l'emploi des PSH pour les employeurs
 - Faciliter à tous l'accès à l'information et aux services utiles à l'autonomie et à la diversification des parcours
- 3 - Accompagner les choix, les parcours, les carrières dans toute leur diversité
 - S'adapter aux choix et aux besoins des personnes en situation de handicap grâce à une offre graduée et individualisée construite à partir de l'expertise de tous les opérateurs des territoires
 - Développer des dispositifs d'accompagnement employeur/salarié handicapé pour prévenir la désinsertion professionnelle

Ce comité permettra de mesurer l'impact de la stratégie interministérielle 2019/2022, relative à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'enrichir, en continu, la feuille de route. Il se réunira deux fois par an et des groupes de travail seront constitués.

La Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, a également annoncé l'ouverture d'une concertation visant à étudier la mise en œuvre du rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) sur les ESAT.

Préparation de la convention d'objectifs et de gestion (COG) État/FIPHFP/CDC pour 2020-2024

Un document contractuel qui formalise les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre

La COG 2014-2018

Suite au CIH du 25 septembre 2013 requérant l'appui du FIPHFP, la COG 2014-2018 a porté sur :

- la formation des personnes en situation de handicap : le renforcement du dispositif au travers de partenariats avec le CNFPT pour la fonction publique territoriale et avec l'ANFH pour la fonction publique hospitalière ;
- l'insertion professionnelle : la mise en place de mesures favorisant, d'une part l'apprentissage dans la fonction publique, d'autre part la mise en œuvre de parcours sécurisés des personnes en situation de handicap du milieu de travail protégé et adapté vers le milieu ordinaire (partenariat avec l'EHESP) ;
- l'offre de service : la révision du catalogue des aides dans une double optique de lisibilité et d'adéquation entre les besoins des employeurs et les aides proposées ; l'élargissement du champ des employeurs pouvant bénéficier d'un dispositif de conventionnement ; la mise en œuvre d'un programme exceptionnel d'accessibilité bâtementaire et numérique ;
- l'intervention du FIPHFP sur les territoires et l'accompagnement des employeurs publics : la mise en œuvre d'une expertise de proximité sur l'ensemble du territoire par le renforcement du réseau des Délégués Territoriaux au Handicap et la mise en place des Handi-Pactes.

Cette progression sur l'ensemble des interventions a permis au FIPHFP de déployer un Système de Management de la Qualité et d'obtenir la certification ISO 9001. Au-delà de ses missions premières, la contribution du Fonds à la mise en œuvre d'une société plus inclusive a été enrichie par l'investissement des membres du Conseil scientifique qui a accompagné la réflexion du FIPHFP dans la mise en œuvre des politiques publiques d'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap et lui a permis de porter des projets innovants.

Dans l'attente de la signature de la prochaine COG, un avenant prolonge pour 2019 la COG 2014-2018.

Les ambitions de la COG 2020-2024

La COG 2020-2024 s'inscrit dans un contexte de réforme de la politique handicap et d'évolution du modèle FIPHFP. L'enjeu consiste à concevoir un cadre mobilisateur pour les employeurs publics et les équipes du FIPHFP afin d'accompagner l'ambition d'une société toujours plus inclusive.

Dans une logique de refondation de la politique handicap, la future COG répond à trois ambitions :

- ➡ **Accompagner les employeurs publics pour la mise en œuvre de la société inclusive :**
 - mettre en œuvre la réforme de l'OETH et les futurs dispositifs de déclaration/contribution des employeurs ;
 - favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ;
 - innover sur les sujets relatifs au handicap psychique, mental, cognitif et poursuivre l'effort engagé sur l'emploi accompagné de manière coordonnée avec les autres acteurs ;
 - recentrer la stratégie partenariale du FIPHFP au vu de ses missions en investissant, de manière ciblée et coordonnée avec les autres acteurs, dans le champ de la recherche et des études.
- ➡ **Revisiter les modalités d'intervention du FIPHFP en garantissant le niveau de qualité et de réactivité :**
 - proposer une offre de service plus accessible prenant en compte la responsabilité des employeurs publics dans la mise en œuvre du principe d'aménagement raisonnable ;
 - porter une attention particulière au regard de l'utilisateur ;
 - repenser l'écosystème FIPHFP pour accroître son expertise au service des employeurs publics ;
 - garantir le niveau de qualité et de réactivité ;
 - renforcer les dispositifs d'évaluation créés lors de la COG 2014-2018 et systématiser leur exploitation en lien avec les nouvelles obligations découlant de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, notamment la publication des objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.
- ➡ **Maîtriser la trajectoire financière en intégrant les ajustements issus de la réforme de l'OETH et des circuits de financements du service public de l'emploi et réfléchir à un financement pérenne de la politique handicap dans le secteur public, tout particulièrement le sujet du maintien.**

Le FIPHFP en 2019

Chiffres clés

258 499

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2019



Fonction publique de l'État

94 806 BOE

TED **4,67 %**

TEL **4,87 %**



Fonction publique hospitalière

53 936 BOE

TED **5,47 %**

TEL **5,73 %**



Fonction publique territoriale

109 757 BOE

TED **6,60 %**

TEL **6,94 %**

5,52 %

taux d'emploi direct en 2019

5,79 %

taux d'emploi légal en 2019

108,54 millions d'euros
de contributions émises

↘ -4 % p/r à 2018

107,08 millions d'euros
d'interventions financées

↘ -14 % p/r à 2018

Les recrutements

▶ **31 024**
recrutements réalisés

+ 2 % p/r à 2018

- 4 939 recrutements FPE
- 6 309 recrutements FPH
- 19 776 recrutements FPT



Les maintiens

▶ **16 231**
maintiens dans l'emploi

- 1 % p/r à 2018

- 3 209 maintiens FPE
- 5 297 maintiens FPH
- 7 725 maintiens FPT

Les aides plateforme

▶ **15,77 M€**

versés en 2019

- 9 % p/r à 2018

- 1,11 M€ FPE
- 2,33 M€ FPH
- 12,33 M€ FPT

Le programme accessibilité

▶ **4,23 M€**

versés en 2019

- 47 % p/r à 2018

- 0,59 M€ FPE
- 0,13 M€ FPH
- 3,51 M€ FPT

Les conventions employeurs

▶ **47,11 M€**

versés en 2019

- 8 % p/r à 2018

- 12,72 M€ FPE
- 4,77 M€ FPH
- 29,62 M€ FPT

Les recettes du Fonds

La déclaration

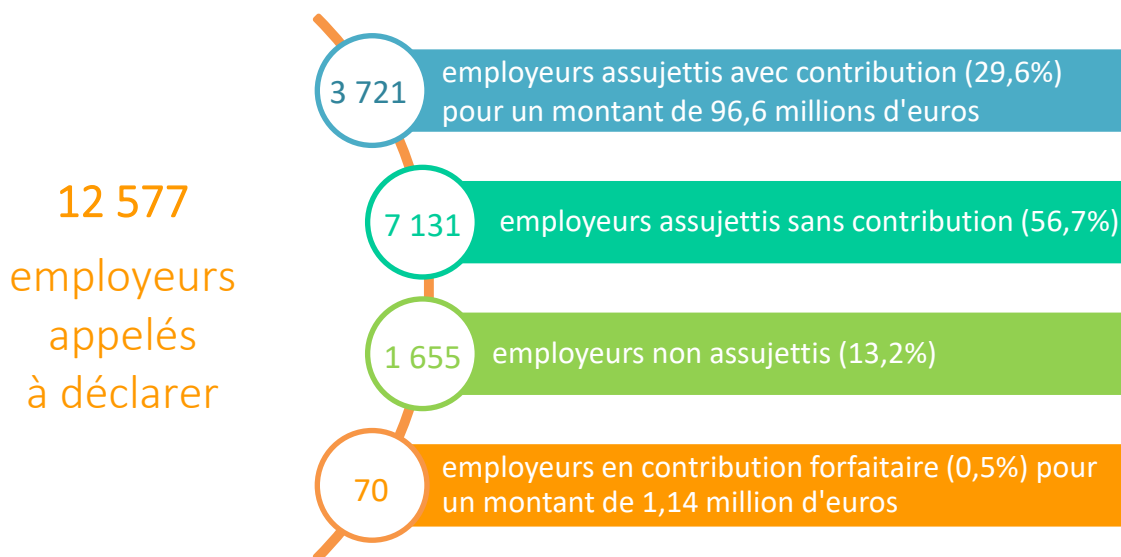
préambule au calcul du taux d'emploi

Sources : déclaration 2019



Le 4 février 2019, le FIPHP a ouvert sa campagne de déclaration annuelle. C'est la période pour les employeurs issus des trois versants de la fonction publique de déclarer leur effectif rémunéré au 1er janvier 2018, dont le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Afin d'accompagner les employeurs qui le souhaitent, 22 sessions de formation ont été organisées en 2019 en région : une matinée théorique pour rappeler les principes et les nouveautés réglementaires, une après-midi pour aider à la saisie de la déclaration dans une salle informatique dédiée, un temps d'échange consacré aux questions.

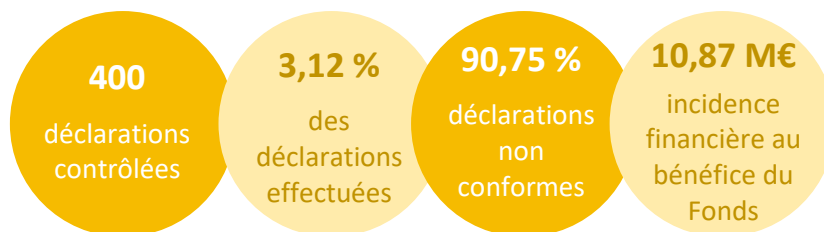


En 2019, les ministères contribuent à hauteur de 1,1 M€ (déclaration 2019), en stagnation par rapport à 2018.

En 2019, les universités ont déclaré 19,1 M€ contre 17,27 M€ en 2018, soit une augmentation de 1,83 M€.

La période déclarative précède la campagne de recouvrement, au cours de laquelle sont analysées les déclarations erronées et les contributions à payer.

Les contrôles



Les résultats définitifs des contrôles des déclarations de l'année 2019 ne seront disponibles qu'à fin juin 2020. Les informations qui suivent concernent donc les contrôles effectués sur les déclarations de 2018.

La campagne de contrôle a posteriori des déclarations 2018 s'est déroulée du 25 septembre 2018 au 8 juillet 2019. Au vu des résultats mesurés sur les échantillons de 2016 et 2017, il est apparu pertinent de suivre les orientations formulées dans le rapport IGF/IGAS incitant à concentrer les contrôles sur une base de déclarants réduite, constituée des plus gros employeurs.

L'échantillon 2018 a ainsi été établi sur la base des 4 135 employeurs ayant déclaré un effectif d'au moins 100 ETR, hors ministère de l'Éducation nationale. Parallèlement, sa taille a été portée de 378 à 400. En application de ces critères, le taux de contrôle s'établit à 9,67 % de la population définie.

Modalités d'échantillonnage

Le contrôle porte sur l'ensemble des documents constitutifs de la déclaration. L'échantillon est constitué de deux éléments : un échantillon ciblé et un échantillon aléatoire.

L'échantillon ciblé, bâti après analyse des déclarations et de leur évolution au cours des années antérieures, vise à :

- détecter les erreurs de saisie ;
- vérifier l'évolution des déclarations d'employeurs précédemment contrôlés et redressés ;
- rapprocher les dépenses déclarées et les financements perçus ;
- mettre en évidence les évolutions remarquables (sur les effectifs, les BOE, les dépenses) par rapport aux déclarations antérieures ;
- définir des profils d'employeurs (conventionnés, « conventionnables », non bénéficiaires de financements et affichant un taux d'emploi de plus de 6%, employeurs affichant un taux d'emploi supérieur à 6 % et ne déclarant aucune dépense)

L'échantillon aléatoire, constitué, après l'échantillon ciblé, sur la base de la population des employeurs :

- n'ayant pas encore fait l'objet d'un contrôle ;
- non conventionnés ou en cours de conventionnement avec le FIPHFP

L'échantillon complet

Les employeurs en cours de conventionnement sont exclus du contrôle de l'année considérée.

L'échantillon complet est représentatif du poids de chaque fonction publique dans la population totale des déclarants.

Déclarations contrôlées

- 400 déclarations contrôlées
- 3,12 % par rapport aux 12 815 déclarations effectuées
- + 6 % par rapport à 2017

Échantillon ciblé

- 269 déclarations
- 67 % des déclarations contrôlées
- + 6 % par rapport à 2017

Échantillon aléatoire

- 131 déclarations
- 33 % des déclarations contrôlées
- + 4 % par rapport à 2017



Fonction publique de l'État

43 contrôles
10,75 % de l'échantillon total



Fonction publique Hospitalière

127 contrôles
31,75 % de l'échantillon total



Fonction publique Territoriale

230 contrôles
57,50 % de l'échantillon total

Les résultats de la campagne de contrôle 2018

Type d'échantillon	Nombre de contrôles	Conformes		Redressements			Remboursements à l'employeur			Sans incidence financière	
		Nombre	%	Nombre	%	Montant (M€)	Nombre	%	Montant	Nombre	%
Aléatoire	131	14	10,69%	74	56,49%	1,62	1	0,76%	491 €	42	32,06%
Ciblé	269	23	8,55%	163	60,59%	9,25	9	3,35%	69 146 €	74	27,51%
Total	400	37	9,25%	237	59,25%	10,87	10	2,50%	69 637 €	116	29,00%

- 37 déclarations analysées conformes = taux de conformité global de 9,25 %.

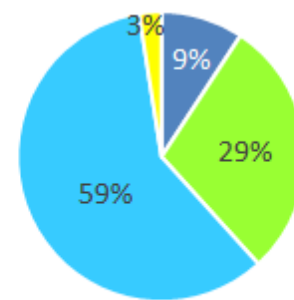
En 2018, le taux de conformité est légèrement supérieur à celui de 2017 (6,61 %).

- Le taux de non-conformité s'élève à 90,75 % et se divise en 2 catégories : sans incidence financière et avec incidence financière (redressements ou remboursements à l'employeur).

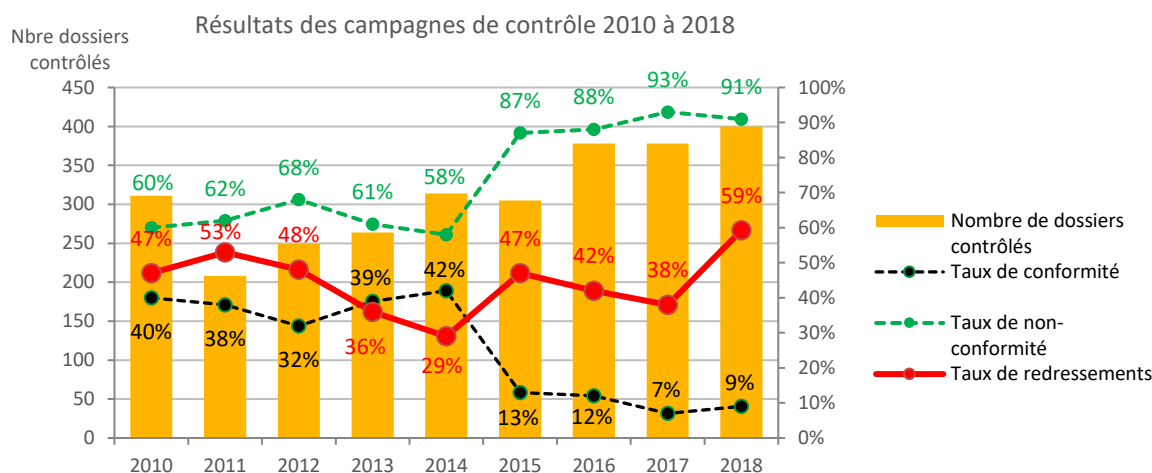
- 116 anomalies sans incidence financière (29 % de l'échantillon)

- 247 anomalies avec incidence financière

dont 237 redressements (10,87 M€)
10 remboursements (69 637 €)



■ Conformes ■ Sans incidence financière
■ Redressements ■ Remboursements



Ventilation des résultats par fonction publique

Fonction publique	Nombre de contrôles	Conformes		Redressements			Remboursements à l'employeur			Sans incidence financière	
		Nombre	%	Nombre	%	Montant	Nombre	%	Montant	Nombre	%
Etat	43	0	0%	31	72,09%	1 617 009 €	7	16,28%	56 548 €	5	11,63%
Hospitalière	127	11	8,66%	85	66,93%	7 139 185 €	3	2,36%	13 089 €	28	22,05%
Territoriale	230	26	11,30%	121	52,61%	2 118 983 €	0	0,00%	0 €	83	36,09%
	400	37	9,25%	237	59,25%	10 875 177 €	10	2,50%	69 637 €	116	29,00%

Sur le contrôle des déclarations 2018, les employeurs de plus de 250 ETR ont totalisé 95 % des redressements.

Sur les 10,88 M€ de redressements, 7,45 M€ ont été recouverts (soit 68 %). Le solde à recouvrer s'élève à 3,43 M€.

Répartition des recouvrements par fonction publique

FPE	1 617 009 € de redressement	1 556 868 € recouverts (96 %)	solde à recouvrer = 60 141 €
FPH	7 139 185 € de redressement	4 133 945 € recouverts (58 %)	solde à recouvrer = 3 005 240 €
FPT	2 118 983 € de redressement	1 758 842 € recouverts (83 %)	solde à recouvrer = 360 141 €

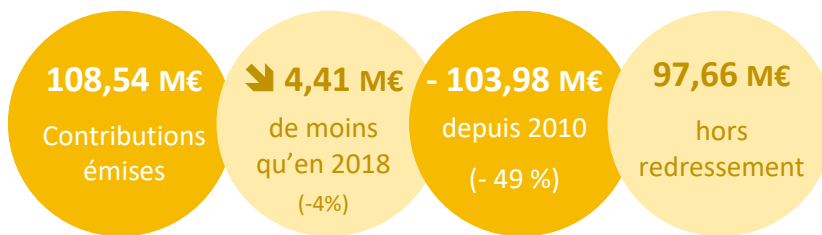
L'évolution des paramètres d'échantillonnage mise en œuvre pour écarter les employeurs de moins de 100 ETR a répondu aux objectifs fixés, puisqu'on constate un doublement du montant des redressements entre 2017 (5,36 M€) et 2018 (10,88 M€).

Perspectives pour le contrôle des déclarations 2019

Les résultats montrent que 38 % de l'échantillon (correspondant aux employeurs de moins de 250 ETR) n'ont contribué que pour un peu moins de 5 % des redressements.

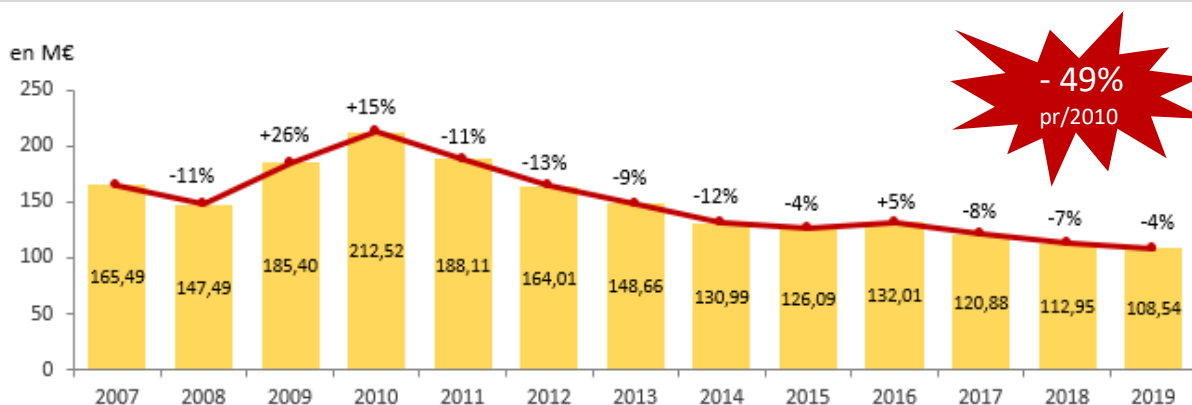
Pour le contrôle des déclarations 2019, l'échantillon sera encore resserré et centré sur les employeurs de plus de 250 ETR, ce qui ramènera la population globale cible à contrôler à 2 000 employeurs et qui offrira ainsi la possibilité, sur la base d'un échantillon annuel de 400 dossiers, de contrôler l'ensemble de la population cible sur une période de 5 ans.

Les contributions



Traduction de l'augmentation du taux d'emploi dans la Fonction publique, les contributions continuent de baisser depuis 2010, première année de recouvrement sans réduction d'assiette. En 2019, le **montant des contributions émises** s'élève à **108 542 071 €**, soit presque **deux fois moins qu'en 2010**, année comptabilisant le montant le plus élevé de contributions (212 523 106 €).

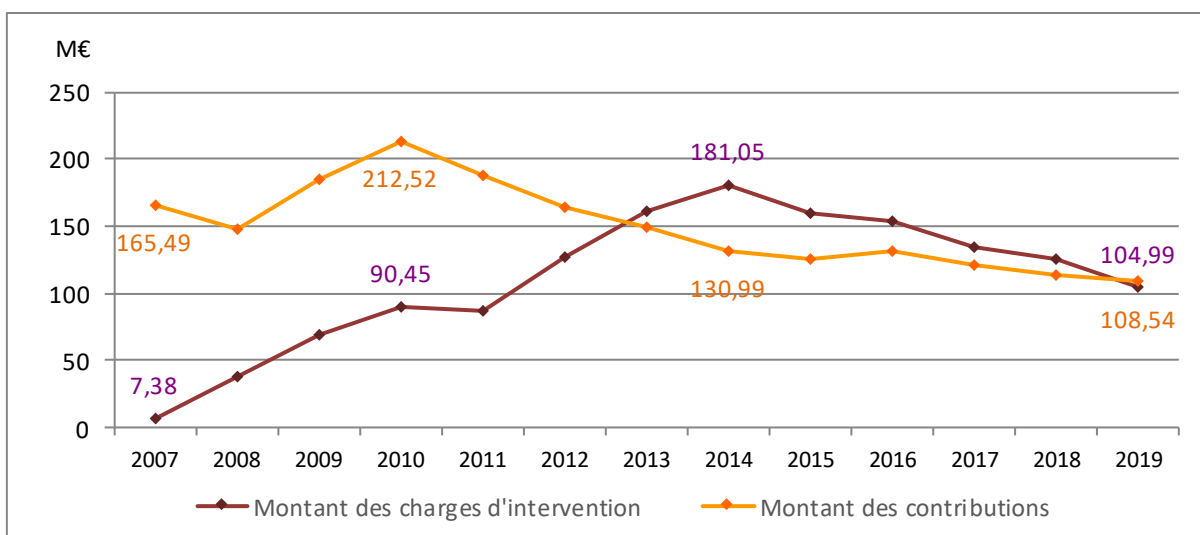
Évolution des contributions



Après six années consécutives durant lesquelles le montant des contributions des employeurs publics était inférieur aux charges d'intervention du Fonds, la tendance s'inverse en 2019 faisant apparaître un montant des contributions légèrement supérieur aux charges d'intervention.

Afin de permettre une comparaison avec les années antérieures à 2016, date de la mise en place de la GBCP, les dépenses d'intervention ci-dessous correspondent toutes à des charges annuelles comptabilisées.

Évolution comparée des dépenses d'intervention (charges) et des contributions

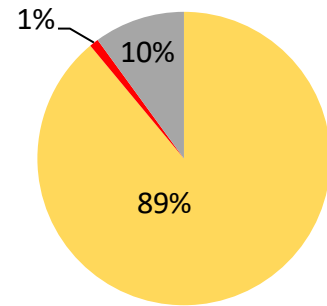


► 108,54 M€ de contributions émises en 2019

▾ - 3,90 % par rapport à 2018
soit une baisse de 4,41 M€

- 89 % concernent les contributions reçues (96,56 M€)
▾ - 7 % par rapport à 2018
soit une baisse de 6,98 M€
- 1 % de contributions forfaitaires (1,10 M€)
▾ - 73 % par rapport à 2018
soit une baisse de 2,95 M€
- 10 % de contributions suite à contrôle (10,88 M€)
↗ + 103 % par rapport à 2018
soit une hausse de 5,52 M€

Détail du total des contributions



- Déclarations reçues
- Contributions forfaitaires
- Redressements suite à contrôle

Répartition des contributions par fonction publique

/// Fonction publique de l'État : 34 291 744 €

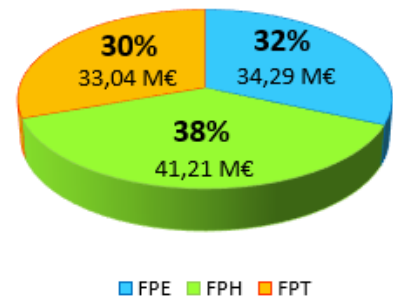
- 3,62 M€ par rapport à 2018
- 28,92 M€ par rapport à 2010

/// Fonction publique hospitalière : 41 209 324 €

- + 3,19 M€ par rapport à 2018
- 17,45 M€ par rapport à 2010

/// Fonction publique territoriale : 33 041 003 €

- 3,97 M€ par rapport à 2018
- 57,61 M€ par rapport à 2010



- FPE
- FPH
- FPT

Détail des contributions par fonction publique



Fonction publique de l'État

34,29 M€

Dont

32,46 M€

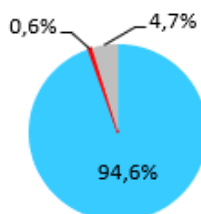
contributions reçues

0,22 M€

contributions forfaitaires

1,62 M€

Redressements suite à contrôles



Fonction publique hospitalière

41,21 M€

Dont

33,98 M€

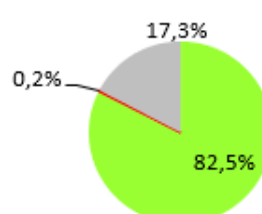
contributions reçues

0,09 M€

contributions forfaitaires

7,14 M€

Redressements suite à contrôles



Fonction publique territoriale

33,04 M€

Dont

30,12 M€

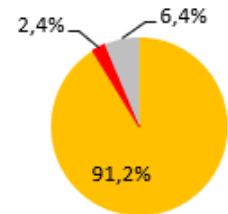
contributions reçues

0,79 M€

contributions forfaitaires

2,12 M€

Redressements suite à contrôles



Répartition des contributions 2019 (reçues et forfaitaires) par catégories d'employeurs

	Décl 2018	Décl 2019
Fonction publique de l'Etat	37 055 921 €	32 674 735 €
Ministères	1 148 988 €	1 150 024 €
Grands EPA nationaux	3 854 579 €	3 619 075 €
Universités, EPA nationaux	25 775 098 €	21 856 062 €
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	6 277 256 €	6 049 574 €
Fonction publique hospitalière	35 644 291 €	34 070 139 €
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	6 147 637 €	5 557 077 €
Centres hospitaliers généraux	16 001 904 €	15 415 340 €
Hôpitaux locaux	4 699 993 €	4 507 881 €
Centres hospitaliers spécialisés	3 518 737 €	3 101 926 €
Hôpitaux autres	667 439 €	742 534 €
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	3 180 491 €	3 273 698 €
Autres établissements de soins	1 428 090 €	1 471 682 €
Fonction publique Territoriale	34 861 179 €	30 918 248 €
Commune	13 952 004 €	13 230 488 €
EP locaux communaux ou intercommunaux	13 701 757 €	13 019 177 €
Département	3 506 370 €	1 276 666 €
EP locaux départementaux	278 367 €	258 262 €
SDIS	2 250 765 €	2 211 048 €
Région	731 080 €	492 371 €
EP locaux régionaux	35 111 €	23 712 €
Autre Etablissement Territorial	405 725 €	406 524 €
Total Fonction publique	107 561 390 €	97 663 122 €

Les 20 employeurs plus gros contributeurs – déclaration 2019

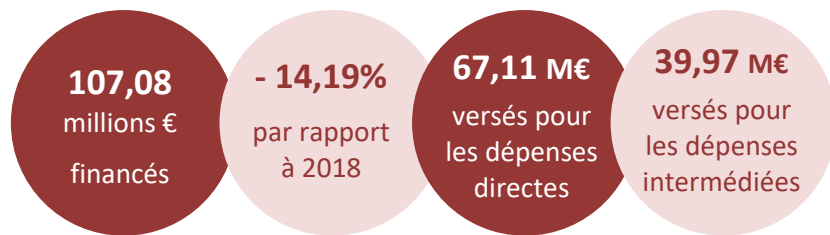
Employeurs	Décl 2019
CENTRE NATIONAL DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE PARIS	1 612 351,78 €
UNIVERSITE D AIX MARSEILLE	1 343 108,31 €
UNIVERSITE SORBONNE	1 119 951,42 €
UNIVERSITE DE LORRAINE	806 035,18 €
UNIVERSITE DE STRASBOURG	722 550,93 €
CHAMBRE REGIONALE DE COMMERCE ET D INDUSTRIE PARIS ILE DE FRANCE	632 327,26 €
UNIVERSITE DE PARIS XI PARIS SUD	615 364,47 €
UNIVERSITE LYON I CLAUDE BERNARD	530 688,41 €
INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE ET AUTOMATISMES	530 093,22 €
MINISTERE GOUVERNEMENT PREMIER MINISTRE	500 156,04 €
CAISSE NATIONALE D ASSURANCE MALADIE DES TRAVAILLEURS SALARIES	479 883,66 €
UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON SORBONNE	445 131,46 €
UNIVERSITE DE CAEN	437 791,55 €
UNIVERSITE DE NANTES	423 704,60 €
UNIVERSITE PARIS XII VAL DE MARNE	415 502,22 €
UNIVERSITE DE PARIS XIII	400 676,03 €
UNIVERSITE DIJON BOURGOGNE	384 039,30 €
MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES	361 497,11 €
UNIVERSITE DE PARIS DIDEROT PARIS 7	355 702,20 €
UNIVERSITE GRENOBLE ALPES	309 350,69 €

Le recouvrement

À noter que sur les 108,54 M€ de contributions à recouvrer au 31 décembre 2019, le total des versements effectués par les employeurs s'élève à 101,23 M€, soit un **taux de recouvrement de 93,27 %** et un solde à régler de 7,31 M€.

	FPE	FPH	FPT
Contributions dues	34,29 M€	41,21 M€	33,04 M€
Versements effectués	34,10 M€	35,98 M€	31,15 M€
Taux de recouvrement	99,45 %	87,32 %	94,27 %
Reste à recouvrer	0,19 M€	5,23 M€	1,89 M€

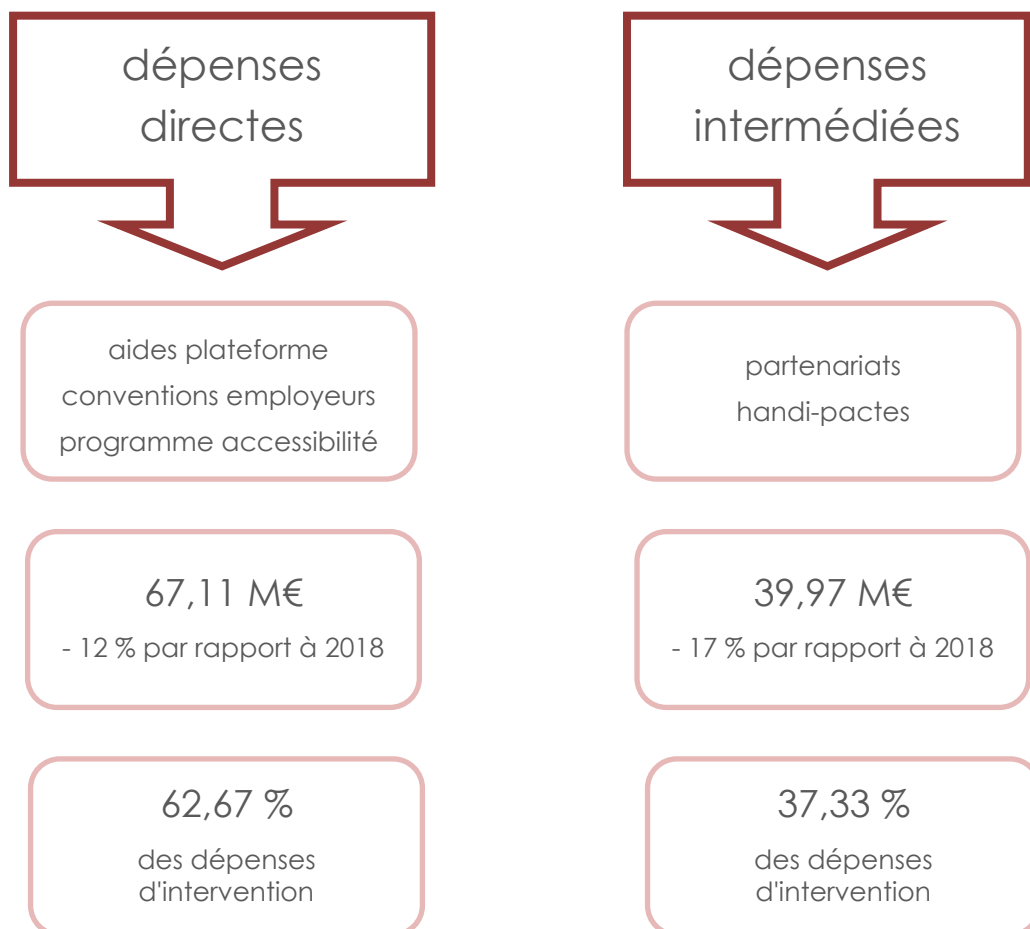
Les interventions du Fonds



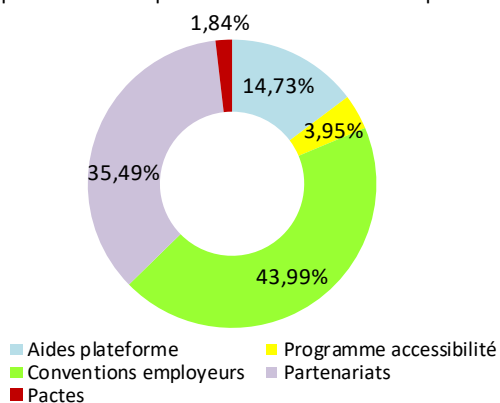
► En 2019, le total des versements (décaissements = CP dont CAP 2018) s'élève à 107 076 527 €, contre 124 780 264 € en 2018, soit une baisse de 17,70 M€ (- 14 %).

Pour rappel, depuis 2016, les chiffres communiqués dans le rapport de gestion correspondent à des décaissements et non plus à des charges comptabilisées, conformément à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP)

Les dépenses d'intervention se composent comme suit :



Répartition des dépenses d'intervention 2019 par nature

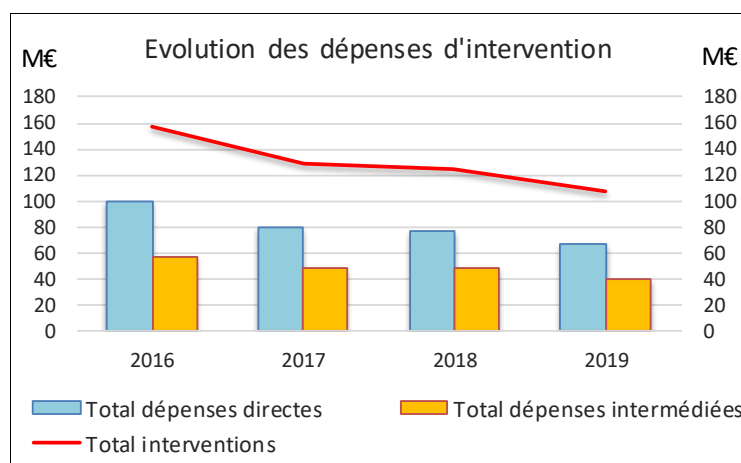


Détail des dépenses d'intervention 2019 et évolution par rapport à 2018

	2018	2019	Ecart
Aides plateforme	17 400 549 €	15 769 545 €	-9%
Conventions employeurs	51 345 341 €	47 108 117 €	-8%
Programme accessibilité	7 921 267 €	4 229 624 €	-47%
Total dépenses directes	76 667 157 €	67 107 286 €	-12%
Partenariats	46 462 626 €	37 996 241 €	-18%
Pactes	1 521 061 €	1 972 999 €	30%
Sensibilisation	129 420 €	0 €	
Total dépenses intermédiées	48 113 107 €	39 969 240 €	-17%
Total interventions	124 780 264 €	107 076 526 €	-14%

Les financements accordés dans le cadre des partenariats correspondent à plus d'un tiers des interventions.

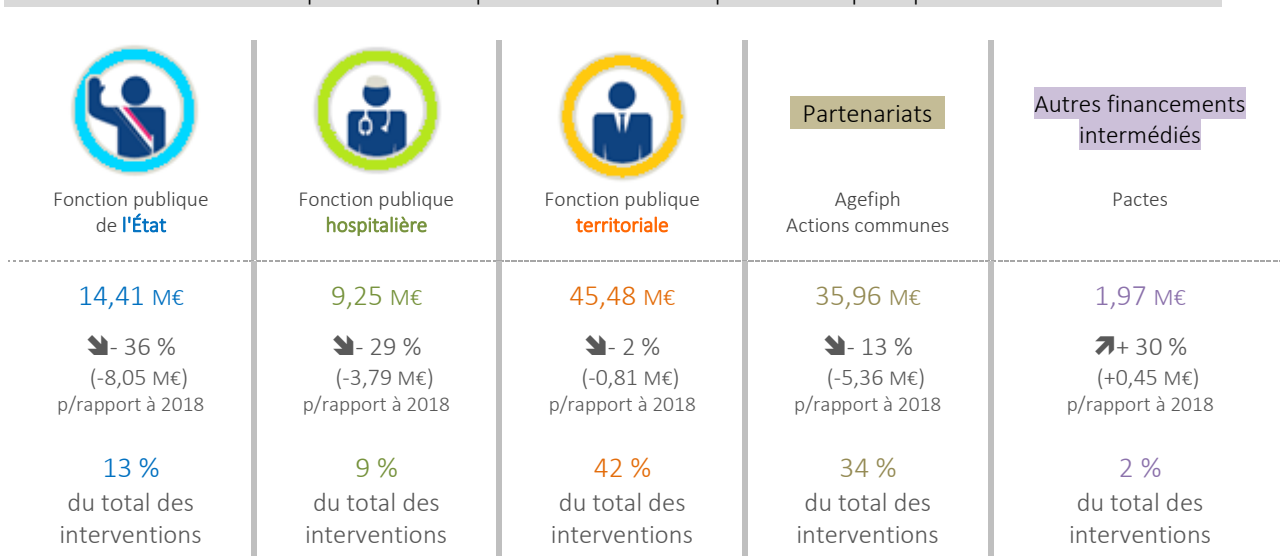
Les aides plateforme et le programme d'accessibilité représentent moins de 20 % des interventions.



Comme le montre le schéma ci-dessous, près de la moitié des dépenses d'intervention concernent la fonction publique territoriale. Au total, les 3 fonctions publiques ont bénéficié directement de 64 % des dépenses d'intervention.

Les financements versés dans le cadre des partenariats (actions communes et Agefiph) représentent un peu plus d'un tiers des dépenses d'intervention.

Répartition des dépenses d'intervention par fonction publique

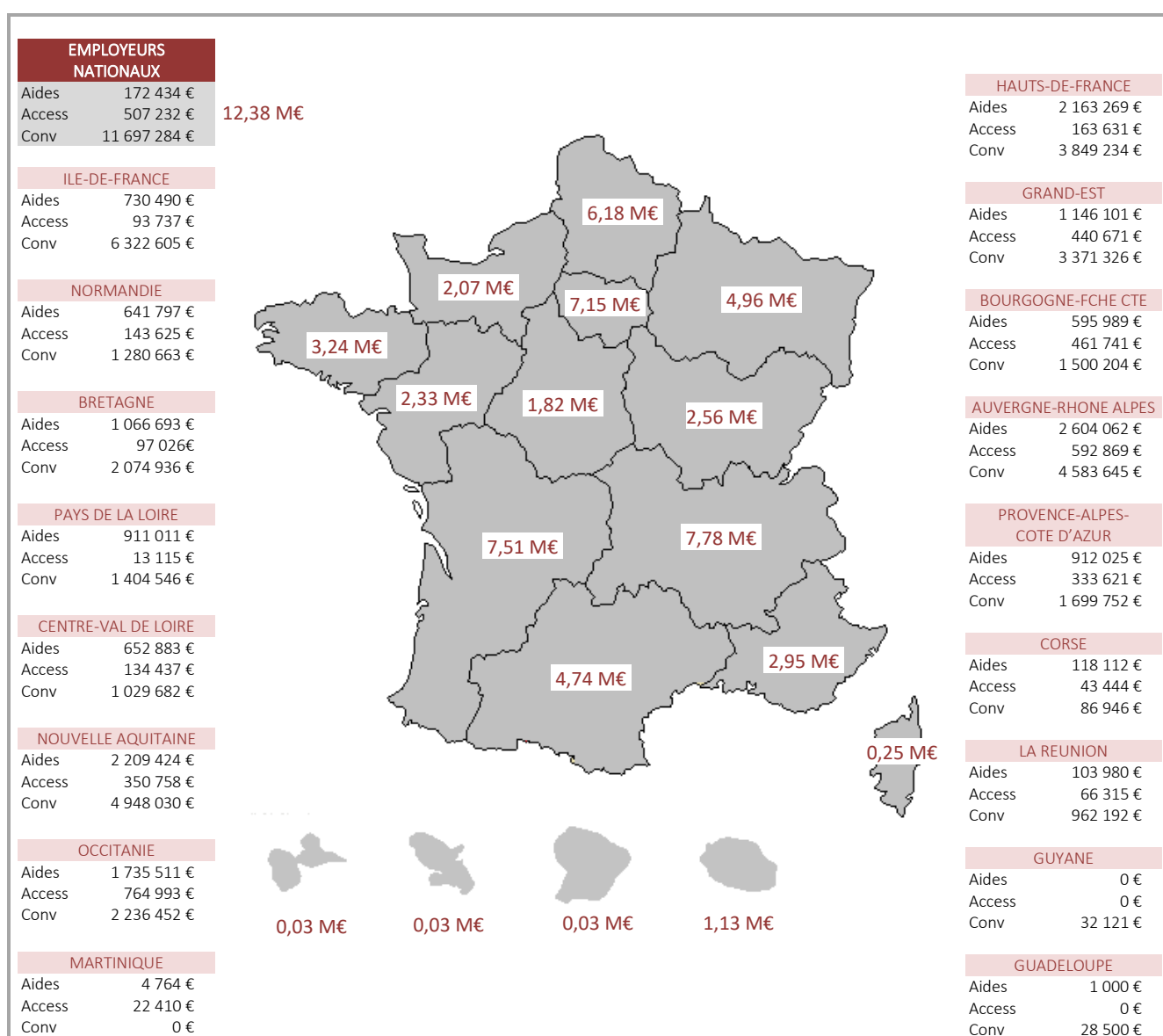


18 % des dépenses directes concernent les employeurs nationaux.

Un tiers des dépenses directes se concentre sur 3 régions : → Auvergne-Rhône Alpes (12 %)
→ Île-de-France (11 %)
→ Nouvelle-Aquitaine (11 %)

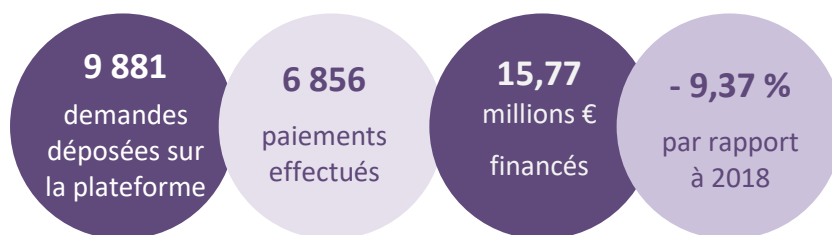
5 régions comptabilisent la moitié des dépenses directes : → Auvergne-Rhône Alpes (12 %)
→ Île-de-France (11 %)
→ Nouvelle-Aquitaine (11 %)
→ Hauts-de-France (9 %)
→ Grand-Est (7 %)

Répartition des dépenses directes par région



Les aides plateforme

pour des demandes ponctuelles



Le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Tous les employeurs peuvent bénéficier des financements du Fonds. Les demandes d'aides sont gérées via la plateforme dématérialisée du Fonds.

Le 15 janvier 2019, le FIPHFP a effectué une mise à jour de son catalogue des interventions

Dispositions d'application immédiate

- ✓ Les employeurs publics d'agents en contrat d'apprentissage sortant d'un institut médico-éducatif (IME) ou d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ne bénéficiant pas au moment de la conclusion de leur contrat d'apprentissage de la RQTH peuvent mobiliser les aides du FIPHFP, à la condition de justifier d'une preuve de dépôt de dossier de RQTH et d'un justificatif de présence en IME ou ESAT ;
- ✓ La notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est acceptée comme pièce justificative pour mobiliser les aides du FIPHFP dans le cadre du service civique ;
- ✓ Un employeur public peut demander pour un apprenti ayant la RQTH un aménagement situé dans le centre de formation de l'apprenti ;
- ✓ La prise en charge des frais de maintenance et réparation s'applique aux seuls matériels adaptés et spécifiques.

Dispositions applicables au 1^{er} juillet 2019

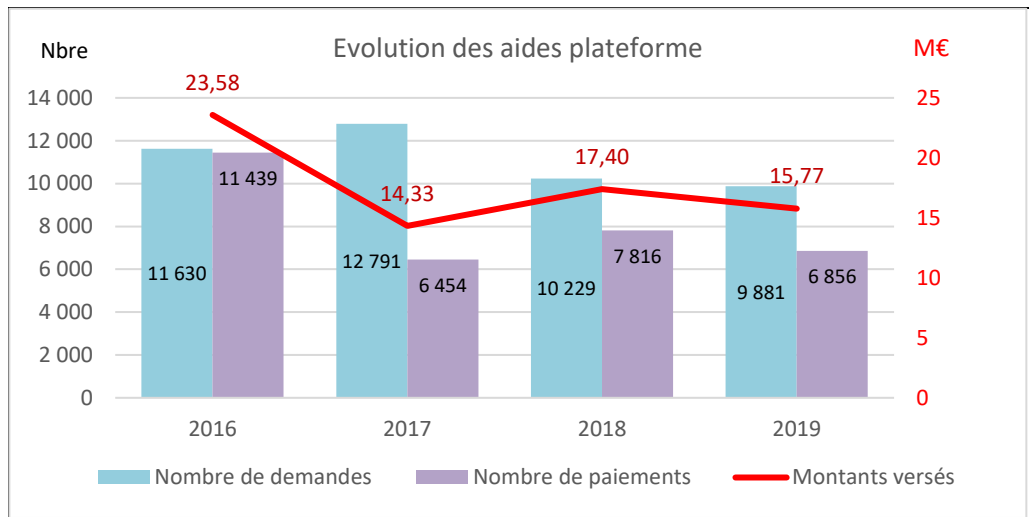
- ✓ Les demandes sur facture ne peuvent concerner des factures antérieures de plus de six mois à la date de la demande ;
- ✓ La prise en charge des formations dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé est limitée aux seuls agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi et agents inaptes et/ou en cours de reclassement.

- 9 881 demandes de financement ont été déposées en 2019 sur la plateforme du Fonds (contre 10 229 demandes en 2018), soit une baisse de 3,40 %.
- 6 856 paiements ont été effectués pour un total de 15 769 545 € (contre 7 816 paiements en 2018 pour 17 400 549 €), soit une baisse de 9,37 % des financements, représentant 1,63 M€.
- En 2019, le montant moyen d'une aide s'élève à 2 300 €, contre 2 226 € en 2018.

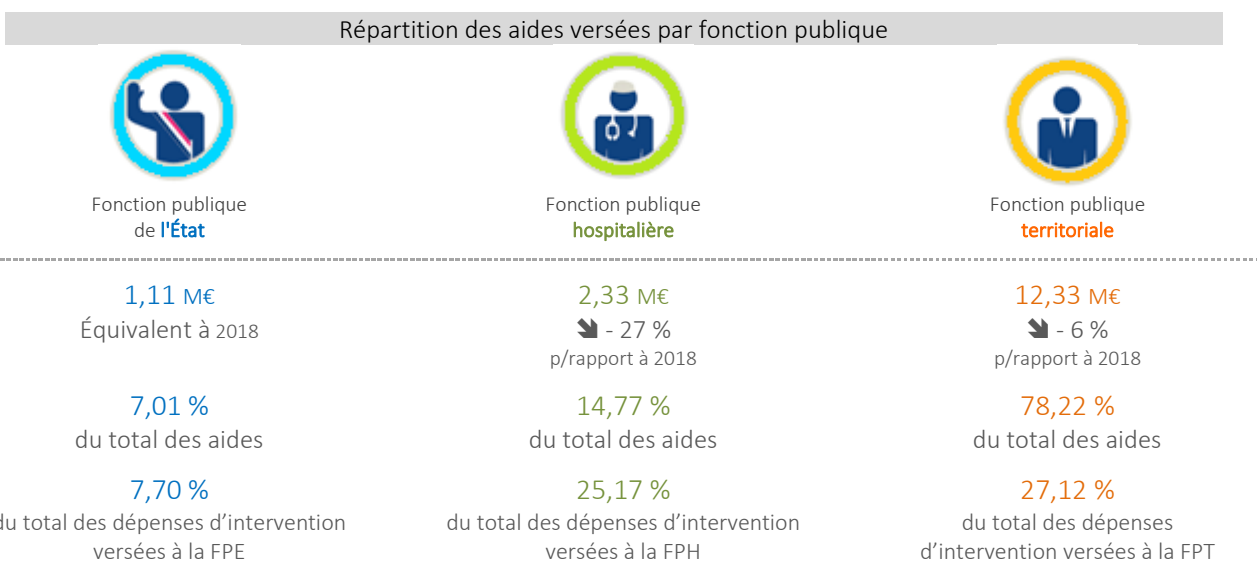
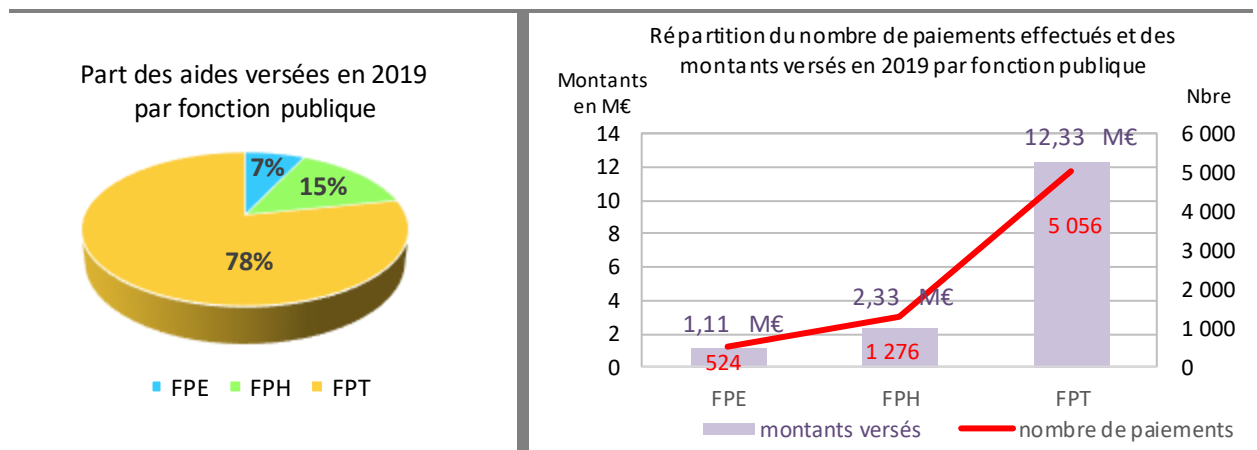
Changement des règles de plafonnement

Afin de favoriser la mise en place d'une véritable politique handicap, le FIPHFP a instauré lors de sa séance du 16 mars 2017 un plafonnement des aides plateforme (100 000 € sur 3 ans glissant). Ce dispositif a été aménagé lors du Comité national du 14 mars 2019 afin de le simplifier :

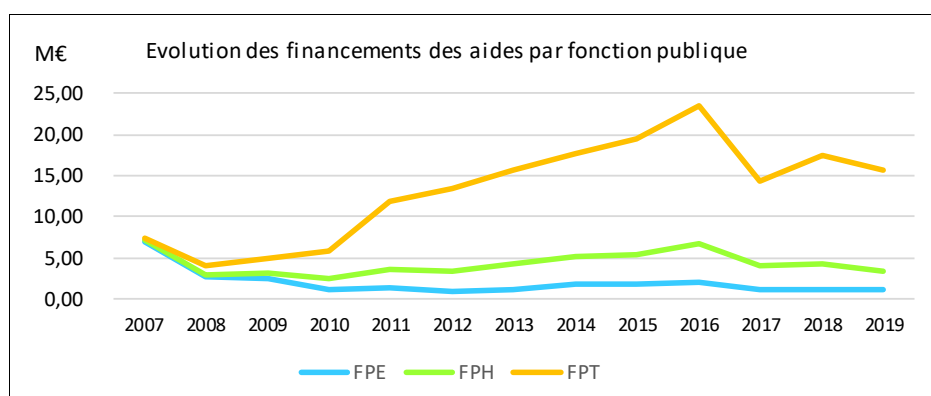
- à compter du 1^{er} juillet 2019, le montant pouvant être sollicité sur la plateforme par un employeur s'élève à **40 000 € sur une année civile**.
- les employeurs mobilisant un volume d'aides au-delà du plafond peuvent se rapprocher du Délégué Territorial au Handicap de leur région afin de concrétiser, par la signature d'une convention, la dynamique de leur politique handicap.



Les financements relatifs aux aides plateforme représentent 15 % du montant total des interventions (contre 14 % en 2018) et 23 % des dépenses directes (comme en 2018). Ils se répartissent comme suit :



Les employeurs de la fonction publique territoriale représentent toujours la grande majorité des employeurs sollicitant la plateforme.



Second poste de dépenses des aides du FIPHFP en 2018, **l'indemnité d'apprentissage** passe en 2019 en **première position** démontrant ainsi l'intérêt des employeurs pour cette politique d'emploi et de formation des personnes en situation de handicap. En effet, les versements effectués sur ce poste s'élèvent à 3 M€ contre 2,85 M€ en 2018, soit une augmentation de 5%.

Le financement des **prothèses auditives** correspond au **deuxième poste de dépenses** des aides avec 2,23 M€ malgré une baisse de 18% par rapport à 2018 (2,72 M€).

Premier poste de dépenses des aides du FIPHFP en 2018 avec 2,98 M€, **l'aménagement de l'environnement de travail** arrive en **troisième position** en 2019 avec 2M€, soit une baisse de 33% par rapport à 2018 (- 0,97 M€).

Part des plus importants financements par rapport au montant total des aides versées

par thème :

1/ recruter un collaborateur en situation de handicap	5,22 M€	(33 %)
2/ favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH	2,46 M€	(16 %)
3/ aménager le poste de travail d'une PSH	2,22 M€	(14 %)
4/ accompagner les PSH via des aides humaines	2,21 M€	(14 %)
5/ former les PSH	1,88 M€	(12 %)
6/ améliorer les conditions de transport	1,57 M€	(10 %)

par aide :

1/ indemnité d'apprentissage	3,00 M€	(19 %)
2/ prothèse auditive	2,23 M€	(14 %)
3/ aménagement de l'environnement de travail	2,01 M€	(13 %)
4/ transport adapté (domicile/travail)	1,47 M€	(9 %)
5/ prime à la titularisation (apprenti, pacte, CUI-CAE)	1,04 M€	(7 %)
6/ accompagnement vie professionnelle	1,02 M€	(7 %)

Les trois premières aides représentent à elles seules 46 % des financements versés en 2019 dans le cadre des aides plateforme.

Les six premières aides correspondent à 68 % du total des aides financées.

Financements 2019 des aides plateforme par types et sous-types

Catalogue des aides depuis janv.2017
Source : Aides en stock au 02/01/2020

	ETAT	HOSPITALIERE	TERRITORIALE	TOTAL
Recruter un collaborateur en situation de handicap	193 897,18 €	226 123,92 €	4 799 185,57 €	5 219 206,67 €
Indemnité d'apprentissage	159 458,16 €	135 049,20 €	2 703 616,08 €	2 998 123,44 €
Prime d'insertion d'un apprenti			19 625,00 €	19 625,00 €
Aide financière pour l'apprenti	13 725,00 €	22 875,00 €	407 093,99 €	443 693,99 €
Accompagnement socio-pédagogique (apprenti, pacte, CUI-CAE)	12 351,52 €	20 081,83 €	220 607,04 €	253 040,39 €
Prime à la signature d'un CDD (apprenti, pacte, CUI-CAE)	6 000,00 €	26 000,00 €	405 721,40 €	437 721,40 €
Prime à la titularisation (apprenti, pacte, CUI-CAE)		20 000,00 €	1 016 000,00 €	1 036 000,00 €
Indemnité de stage (stagiaire école)	2 362,50 €	2 117,89 €	26 522,06 €	31 002,45 €
Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap	241 689,08 €	704 064,08 €	1 513 090,34 €	2 458 843,50 €
Aide sociale (Cesu, chèques vacances...)			102 192,90 €	102 192,90 €
Déménagement	765,00 €		765,00 €	1 530,00 €
Autre Prothèse et orthèse	4 736,09 €	16 971,59 €	31 869,75 €	53 577,43 €
Fauteuil roulant	15 728,93 €	6 997,83 €	51 672,13 €	74 398,89 €
Prothèse auditive	220 459,06 €	680 094,66 €	1 326 590,56 €	2 227 144,28 €
Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	216 711,40 €	368 432,98 €	1 632 211,49 €	2 217 355,87 €
Etudes relatives aux aménagements de postes	21 994,82 €	33 302,45 €	137 684,62 €	192 981,89 €
Aménagement de l'environnement de travail	190 248,88 €	334 287,76 €	1 485 562,42 €	2 010 099,06 €
Télétravail (cout d'installation)	3 424,24 €	842,77 €	6 131,40 €	10 398,41 €
Télétravail (abonnement et maintenance)	1 043,46 €		2 833,05 €	3 876,51 €
Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	117 006,88 €	399 405,21 €	1 694 695,96 €	2 211 108,05 €
Interprète en langue des signes	14 369,41 €	100 463,49 €	96 306,48 €	211 139,38 €
Codeur et transcripateur	3 753,63 €	37 570,40 €	12 686,54 €	54 010,57 €
Accompagnement vie professionnelle	94 288,29 €	180 880,22 €	748 054,67 €	1 023 223,18 €
Accompagnement vie personnelle	316,55 €		11 403,88 €	11 720,43 €
Tutorat		21 841,08 €	626 696,14 €	648 537,22 €
Evaluation des capacités professionnelles	580,00 €	3 500,00 €	32 302,17 €	36 382,17 €
Soutien médico-psychologique		5 279,00 €	27 659,00 €	32 938,00 €
Accompagnement externe sur le lieu de travail	3 699,00 €	49 871,02 €	139 587,08 €	193 157,10 €
Former les personnes en situation de handicap	32 393,29 €	247 756,30 €	1 596 840,99 €	1 876 990,58 €
Bilan de compétence et d'orientation	7 600,00 €	16 648,00 €	160 024,66 €	184 272,66 €
Formation de reconversion professionnelle		74 935,69 €	361 435,46 €	436 371,15 €
Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération	6 451,50 €	39 144,07 €	127 710,86 €	173 306,43 €
Formation destinée à compenser le handicap		9 328,80 €	76 604,05 €	85 932,85 €
Compensation du handicap : remboursement de la rémunération		30 089,41 €	93 148,20 €	123 237,61 €
Surcoût des actions de formation continue	9 075,54 €	36 052,65 €	218 315,88 €	263 444,07 €
Frais de formation des apprentis	9 266,25 €	41 557,68 €	559 601,88 €	610 425,81 €
Améliorer les conditions de transport	257 455,66 €	345 791,79 €	962 051,85 €	1 565 299,30 €
Transport adapté (domicile/travail)	244 421,94 €	330 951,14 €	895 604,37 €	1 470 977,45 €
Transport adapté (activités professionnelles)	7 270,38 €	5 756,10 €	20 507,20 €	33 533,68 €
Aménagement du véhicule personnel	5 763,34 €	9 084,55 €	45 940,28 €	60 788,17 €
Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap	8 545,28 €	29 934,72 €	55 525,67 €	94 005,67 €
Diagnostics et plan d'action		28 440,00 €	3 430,00 €	31 870,00 €
Abonnement plateforme milieu protégé	8 545,28 €	1 494,72 €	52 095,67 €	62 135,67 €
Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs	22 085,10 €	2 343,00 €	30 320,70 €	54 748,80 €
Communication/Information/Sensibilisation plateforme	22 085,10 €	2 343,00 €	30 320,70 €	54 748,80 €
Renforcer l'accessibilité au poste de travail	799,48 €	4 133,29 €	31 970,33 €	36 903,10 €
Accessibilité aux postes de travail	799,48 €	4 133,29 €	31 970,33 €	36 903,10 €
Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap	14 304,88 €	1 600,00 €	19 179,02 €	35 083,90 €
Formation des personnels susceptibles d'être en relation avec les agents en situation de handicap	14 304,88 €	1 000,00 €	15 179,02 €	30 483,90 €
Formation des tuteurs		600,00 €	4 000,00 €	4 600,00 €
TOTAL AIDES PLATEFORME FINANCEES EN 2019	1 104 888,23 €	2 329 585,29 €	12 335 071,92 €	15 769 545,44 €

Les conventions employeurs

pour une politique globale et ambitieuse



Les employeurs qui définissent des stratégies globales en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap peuvent signer une convention pluriannuelle avec le FIPHFP. Cette convention engage l'employeur pour plusieurs années sur une série d'actions pensées en amont, propres au contexte spécifique de la collectivité et adaptées à l'évolution prévisionnelle des effectifs.

Leur objectif : favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé.

Conventionner avec le FIPHFP permet aux employeurs de :

- structurer leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- favoriser l'implication des agents dans un projet mené, de manière conjointe, par la direction et les institutions représentatives du personnel ;
- disposer d'un préfinancement.

Les conventions approuvées par le Comité d'engagement

(validation des dossiers pour passage en comité national ou local)

En 2019, 89 conventions ont été approuvées par le comité d'engagement (contre 97 en 2018) pour un total d'engagement pluriannuel de 40 233 367 € (contre 46 252 852 € en 2018, soit - 13 %), dont 17 primo conventions et 72 renouvellements, répartis comme suit :

FPE		FPH		FPT	
11 conventions 14 402 338 €		10 conventions 3 548 862 €		68 conventions 22 282 167 €	
3 primo	627 180 €	5 primo	1 370 241 €	9 primo	2 901 628 €
1 nationale	60 000 €			1 nationale	60 000 €
2 locales	567 180 €			8 locales	2 841 628 €
8 renouv	13 775 158 €	5 renouv	2 178 621 €	59 renouv	19 380 539 €
5 nationales	12 620 000 €				
3 locales	1 155 158 €				
- 14 % d'engagement pluriannuel qu'en 2018		- 53 % d'engagement pluriannuel qu'en 2018		+ 2 % d'engagement pluriannuel qu'en 2018	

- ➔ Sur les 7 conventions nationales, 4 conventions de plus de 2 M€ chacune représentent à presque 1/3 du total des engagements pluriannuels (12,35 M€)
- ➔ 15 conventions comprises entre 500 000 et 900 000 € représentent 1/4 du total des engagements pluriannuels (10,01 M€)
- ➔ 46 conventions comprises entre 200 000 et 499 000 € représentent un peu plus d'1/3 des engagements pluriannuels (14,36 M€)
- ➔ Les 24 conventions inférieures à 200 000 € représentent 9 % du total des engagements pluriannuels (3,50 M€)

Les conventions validées en 2019 par le Comité national et les Comités locaux

En 2019, 86 conventions ont été approuvées par le Comité national et les Comités locaux pour un total d'engagement pluriannuel de 35 549 957 €, contre 95 conventions en 2018 pour 46 M€, soit - 10,5M€ (- 23 %) :

- 5 conventions employeurs nationaux pour un total de 8,77 M€
dont 2 *primo-conventions transitoires* (0,12 M€) et 3 renouvellements (8,65 M€).
- 81 conventions locales pour un total de 26,78 M€
dont 19 primo (6,22 M€) et 62 renouvellements (20,56 M€).

FPE		FPH		FPT	
8 conventions 9 856 592 €		9 conventions 3 715 994 €		69 conventions 21 977 370 €	
4 primo	892 170 €	4 primo	1 678 802 €	13 primo	3 771 166 €
1 nationale	60 000 €			1 nationale	60 000 €
3 locales	832 170 €			12 locales	3 711 166 €
4 renouv	8 964 422 €	5 renouv	2 037 192 €	56 renouv	18 206 204 €
3 nationales	8 650 000 €				
1 locale	314 422 €				

5 conventions employeurs nationaux renouvelées par le Comité national	8 770 000 €
MINISTÈRES DES SOLIDARITÉS, DE LA SANTÉ, DU TRAVAIL ET DES SPORTS	1 800 000 €
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (<i>convention financière annuelle</i>)	4 000 000 €
INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHES ARCHÉOLOGIQUES PRÉVENTIVES (<i>convention transitoire</i>)	60 000 €
CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (<i>convention transitoire</i>)	60 000 €
MINISTÈRE DES ARMÉES	2 850 000 €

19 nouvelles conventions employeurs et 62 renouvellements validés par les comités locaux

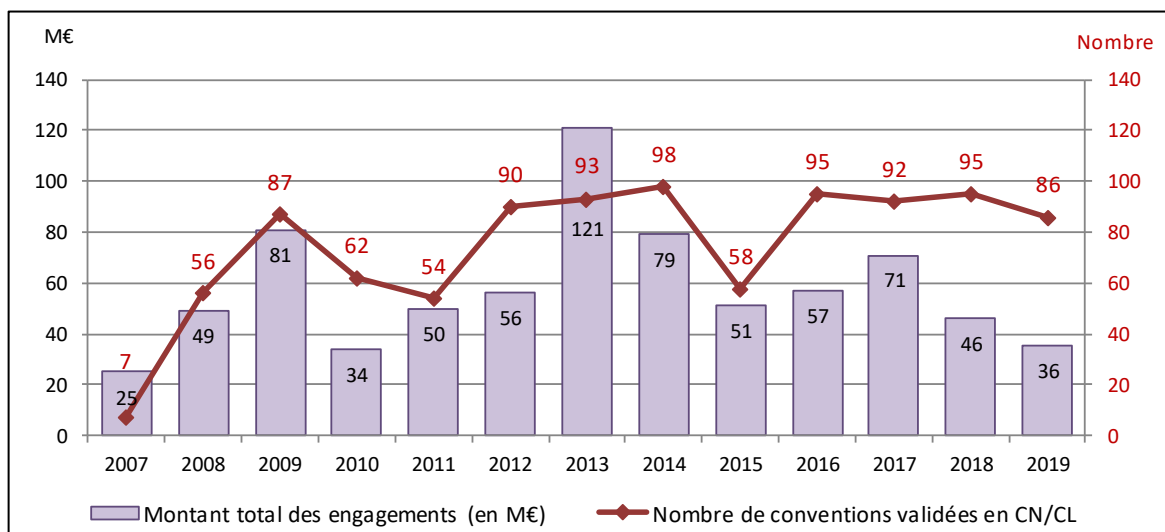
26 779 957 €

REGIONS	EMPLOYEURS		PRIMO	RENOUVELLEMENTS
AUVERGNE-RHÔNE ALPES	CDG DE LA LOIRE	FPT		250 600 €
	CDG DE L'ARDECHE	FPT		150 000 €
	CDG DU RHONE	FPT		536 000 €
	CDG DE L'ISERE	FPT		450 000 €
	DEPARTEMENT DE LA SAVOIE	FPT		422 180 €
	CDG DE LA HAUTE LOIRE	FPT		149 900 €
	REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES	FPT		774 636 €
	COMMUNE DE CLERMONT-FERRAND	FPT		236 547 €
	UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE	FPE	250 000 €	
3 219 863 €		9	250 000 €	2 969 863 €

BOURGOGNE-FRANCHE COMTÉ	DEPARTEMENT DU DOUBS	FPT	387 599 €		
	REGION BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	FPT		383 234 €	
	CDG DE SAONE ET LOIRE	FPT		228 000 €	
	DEPARTEMENT DE L'YONNE	FPT		199 720 €	
1 198 553 €		4	387 598 €	810 954 €	
BRETAGNE	CDG DU FINISTERE	FPT		308 000 €	
	BREST METROPOLE	FPT		496 140 €	
804 140 €		2		804 140 €	
CENTRE - VAL DE LOIRE	CDG DU CHER	FPT		143 000 €	
	CDG D'EURE ET LOIR	FPT		199 900 €	
	COMMUNE DE TOURS	FPT	390 012 €		
	METROPOLE DE TOURS	FPT	330 273 €		
	DEPARTEMENT D'EURE ET LOIR	FPT	371 130 €		
	UNIVERSITE D'ORLEANS	FPE	317 180 €		
1 751 495 €		6	1 408 595 €	342 900 €	
GRAND - EST	CDG HAUTE MARNE	FPT		95 900 €	
	CDG DES ARDENNES	FPT		80 204 €	
	CDG DU BAS RHIN	FPT		399 900 €	
	CDG DE LA MOSELLE	FPT		245 100 €	
	EUROMETROPOLE DE STRASBOURG	FPT		856 473 €	
	METROPOLE ET COMMUNE DE METZ	FPT		511 937 €	
	CHU DE REIMS	FPH		505 645 €	
	CHRU DE NANCY	FPH		717 369 €	
3 412 528 €		8		3 412 528 €	
HAUTS DE FRANCE	COMMUNE CONDE SUR ESCAUT	FPT	150 000 €		
	COMMUNE ANZIN	FPT	151 940 €		
	UNIVERSITE POLYTECHNIQUE DES HAUTS DE France	FPE	264 990 €		
	CH D'ARRAS	FPH		229 888 €	
	DEPARTEMENT DU PAS DE CALAIS	FPT		660 265 €	
	COMMUNE DE GRENAY	FPT	150 000 €		
	CDG DU NORD	FPT		539 600 €	
	AMIENS METROPOLE	FPT		733 894 €	
	EP INTERCOMMUNAL DE SANTE SUD-OUEST SOMME	FPH	151 351 €		
	VILLE ET CCAS DE ROUBAIX	FPT		315 000 €	
	CDG DU PAS DE CALAIS	FPT		302 000 €	
	CH DE LENS – CH D'HENIN BEAUMONT	FPH	400 890 €		
	4 049 817 €		12	1 269 170 €	2 780 647 €
	ÎLE-DE-FRANCE	COMMUNE DE VILLIERS SUR MARNE	FPT		192 500 €
COMMUNE ET CCAS DE BOULOGNE BILLANCOURT		FPT		257 240 €	
COMMUNE DE RUEIL MALMAISON		FPT		270 000 €	
719 740 €		3		719 740 €	
NORMANDIE	CDG DE LA MANCHE	FPT		115 200 €	
	CDG DE LA SEINE MARITIME	FPT		317 900 €	
	DEPARTEMENT DU CALVADOS	FPT		250 015 €	
683 115 €		3		683 115 €	

NOUVELLE AQUITAINE	CDG DE LA VIENNE	FPT		251 800 €
	CDG DE LA CORREZE	FPT		168 500 €
	CDG DE LA CREUSE	FPT		141 900 €
	CDG DE HAUTE VIENNE	FPT		215 900 €
	VILLE/AGGLO/CCAS ANGOULEME	FPT		403 783 €
	CDG DE CHARENTE MARITIME	FPT		278 300 €
	DEPARTEMENT DES PYRENEES ATLANTIQUES	FPT		433 814 €
	DEPARTEMENT DE LA VIENNE	FPT		319 343 €
	CTE AGGLO PAU BEARN PYRENEES	FPT	530 790 €	
	DEPARTEMENT DES DEUX SEVRES	FPT		229 251 €
	CTE AGGLO DU NIORTAIS	FPT		388 630 €
	VILLE DE MERIGNAC	FPT		260 080 €
	CH DE NIORT	FPH	408 395 €	
	CH DE DAX	FPH		308 453 €
	4 338 939 €		14	939 185 €
OCCITANIE	DEPARTEMENT DE HAUTE GARONNE	FPT		875 801 €
	DEPARTEMENT DU GARD	FPT		574 696 €
	CDG DU TARN ET GARONNE	FPT		180 735 €
	CTE AGGLO DU MURETAIN	FPT		165 692 €
	CDG DU TARN	FPT		198 305 €
	CDG DU GARD	FPT		228 000 €
	CDG DE L'ARIEGE	FPT		143 700 €
	CDG DES HAUTES PYRENEES	FPT		149 700 €
	CH DE BIGORRE	FPH		275 837 €
2 792 466 €		9		2 792 466 €
PAYS DE LA LOIRE	CDG DE VENDEE	FPT		284 700 €
284 700 €		1		284 700 €
PACA	ASSISTANCE PUBLIQUE HOPITAUX DE MARSEILLE	FPH	718 167 €	
	DEPARTEMENT DU VAUCLUSE	FPT		220 530 €
	CDG DES ALPES DE HAUTE PROVENCE	FPT		202 700 €
	INSTITUT DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT (IRD)	FPE		314 422 €
	METROPOLE AIX MARSEILLE PROVENCE	FPT	829 423 €	
2 285 242 €		5	1 547 589 €	737 652 €
LA RÉUNION	COMMUNE LA POSSESSION	FPT	180 000 €	
	REGION DE LA REUNION	FPT		336 484 €
	CDG DE LA REUNION	FPT		482 875 €
	CCAS DE SAINT PIERRE DE LA REUNION	FPT	180 000 €	
	COMMUNE LE PORT	FPT	60 000 €	
1 239 359 €		5	420 000 €	819 359 €

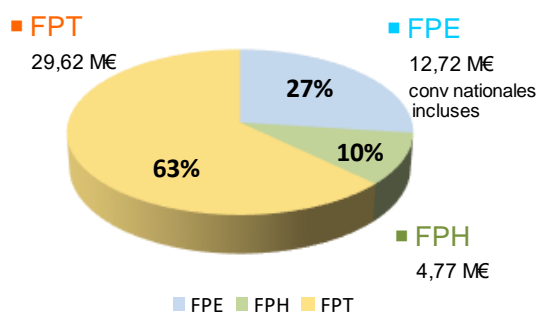
Le schéma ci-dessous retrace l'évolution des conventions validées en CN/CL
(nombre de conventions et total des engagements pluriannuels)



Les financements versés en 2019

- En 2019, le total des financements versés s'élève à 47 108 117 €, contre 51 345 341 € en 2018, soit une baisse de 8 %.
- Les versements effectués en 2019 dans le cadre des conventions employeurs représentent 44 % du montant total des interventions et 70 % des dépenses directes.

Répartition des financements versés en 2019 par fonction publique

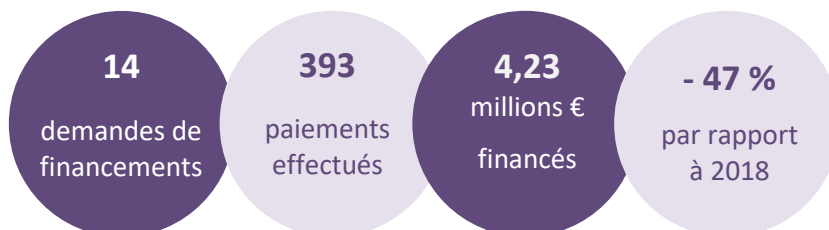


● fonction publique de l'État	12,72 M€ versés en 2019	(19,67 M€ en 2018)	↘ - 35 %
● fonction publique hospitalière	4,77 M€ versés en 2019	(5,37 M€ en 2018)	↘ - 11 %
● fonction publique territoriale	29,62 M€ versés en 2019	(26,31 M€ en 2018)	↗ + 13 %

Aux travers de ses conventions, le Fonds conforte sa présence en région et renforce son implication aux côtés des employeurs publics.

Le programme accessibilité

Retrouvez en annexe le bilan des 10 années d'accessibilité bâtementaire

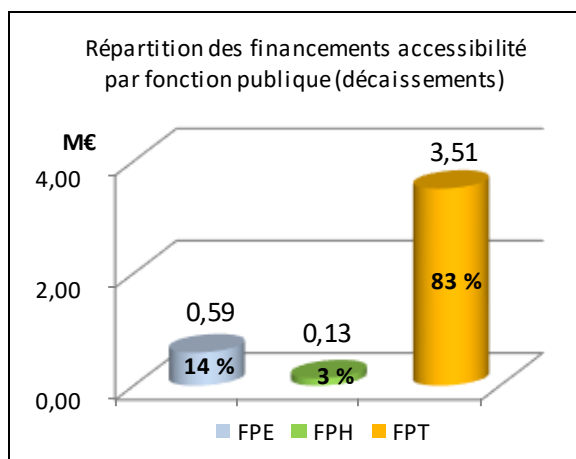


- 14 demandes de financement enregistrées en 2019 (contre 22 demandes en 2018)
- 393 paiements effectués (contre 697 paiements en 2018), soit une baisse de 44 %
- En 2019, le total des versements s'élève à 4 229 624 €, contre 7 921 095 € en 2018, soit une baisse de 47 %

À partir du 1er janvier 2018, le programme d'accessibilité bâtementaire n'est plus financé, à l'exception de l'accessibilité numérique et des projets relatifs aux écoles du service public. Les financements versés en 2019 concernent donc aussi les demandes antérieurement validées par le Fonds.

En 2019, les financements accordés dans le cadre du programme accessibilité représentent 4 % du total des interventions et 6 % des dépenses directes.

En 2019, la fonction publique territoriale demeure la principale bénéficiaire du programme accessibilité avec 83 % des financements enregistrés.

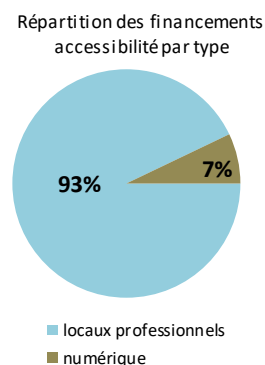


Les financements accordés dans le cadre du programme accessibilité se répartissent comme suit :

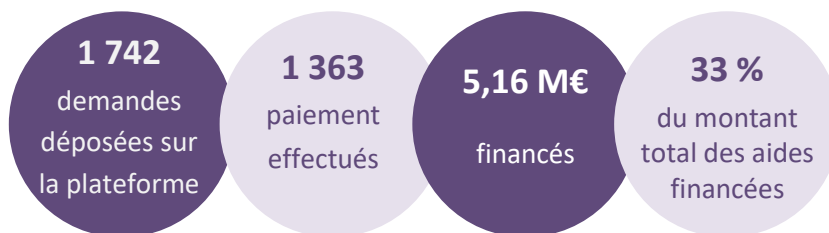
- 65 % pour la fonction publique de l'État
0,59 M€ en 2019 contre 1,69 M€ en 2018
- 81 % pour la fonction publique hospitalière
0,13 M€ en 2019 contre 0,69 M€ en 2018
- 37 % pour la fonction publique territoriale
3,51 M€ en 2019 contre 5,54 M€ en 2018

Répartition des financements accessibilité par type et par fonction publique

fonction publique de l'État		fonction publique hospitalière		fonction publique territoriale	
locaux professionnels	286 731 €	locaux professionnels	127 634 €	locaux professionnels	3 515 259 €
Écoles sce public	0 €	Écoles sce public	0 €	Écoles sce public	0 €
numérique	300 000 €	numérique	0 €	numérique	0 €



L'apprentissage en 2019



Le FIPHFP impliqué depuis longtemps en faveur de l'apprentissage

Dès janvier 2009, le Comité national du FIPHFP a mis en place un ensemble de mesures visant à favoriser le développement de l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

En 2013, pour inciter encore plus les employeurs publics à recruter des apprentis en situation de handicap sur tous les profils de postes et niveaux de formation quel que soit leur niveau de qualification, ces mesures ont été renforcées par une augmentation de l'indemnité versée pour la prise en charge du coût salarial annuel, pour un contrat confirmé à l'issue des deux premiers mois.

▲ Les demandes d'aides pour l'apprentissage via la plateforme du FIPHFP

En 2019, sur les 9 881 demandes d'aides déposées sur la plateforme du FIPHFP, 1 742 concernaient l'apprentissage (soit 17,63 % du total des demandes d'aides déposées).

- 49 demandes déposées par la FPE (2,81 %)
- 116 demandes déposées par la FPH (6,66 %)
- 1 577 demandes déposées par la FPT (90,53 %)

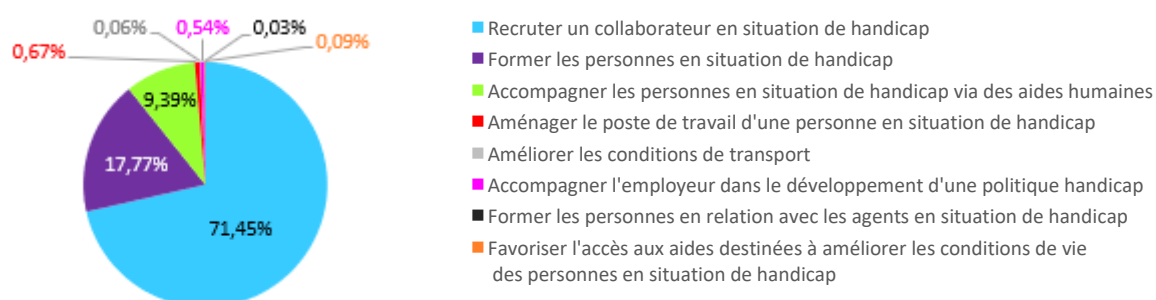
▲ Les financements du FIPHFP pour l'apprentissage en 2019

- 5 159 945,61 € ont été financés dans le cadre des aides plateforme relatives à l'apprentissage, soit 32,72 % du montant total des aides financées
- 1 363 versements ont été effectués
- 1 129 apprentis ont bénéficié des versements du Fonds

Répartition des aides apprentissage versées par fonction publique

Fonction publique d'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
202 557 €	284 393 €	4 672 996 €
3,93 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	5,51 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	90,56 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage
1,28 % du total des financements versés dans le cadre des aides plateforme	1,80 % du total des financements versés dans le cadre des aides plateforme	29,63 % du total des financements versés dans le cadre des aides plateforme

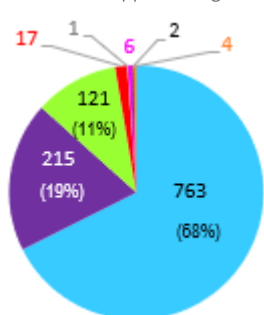
Détail des versements relatifs à l'apprentissage par types d'aides



▲ Les apprentis bénéficiaires

En 2019, les financements du Fonds ont bénéficié à 1 129 apprentis (soit 6 % du total des bénéficiaires des financements des aides plateforme) selon 8 types d'aides :

Nombre d'apprentis bénéficiaires des financements dédiés à l'apprentissage

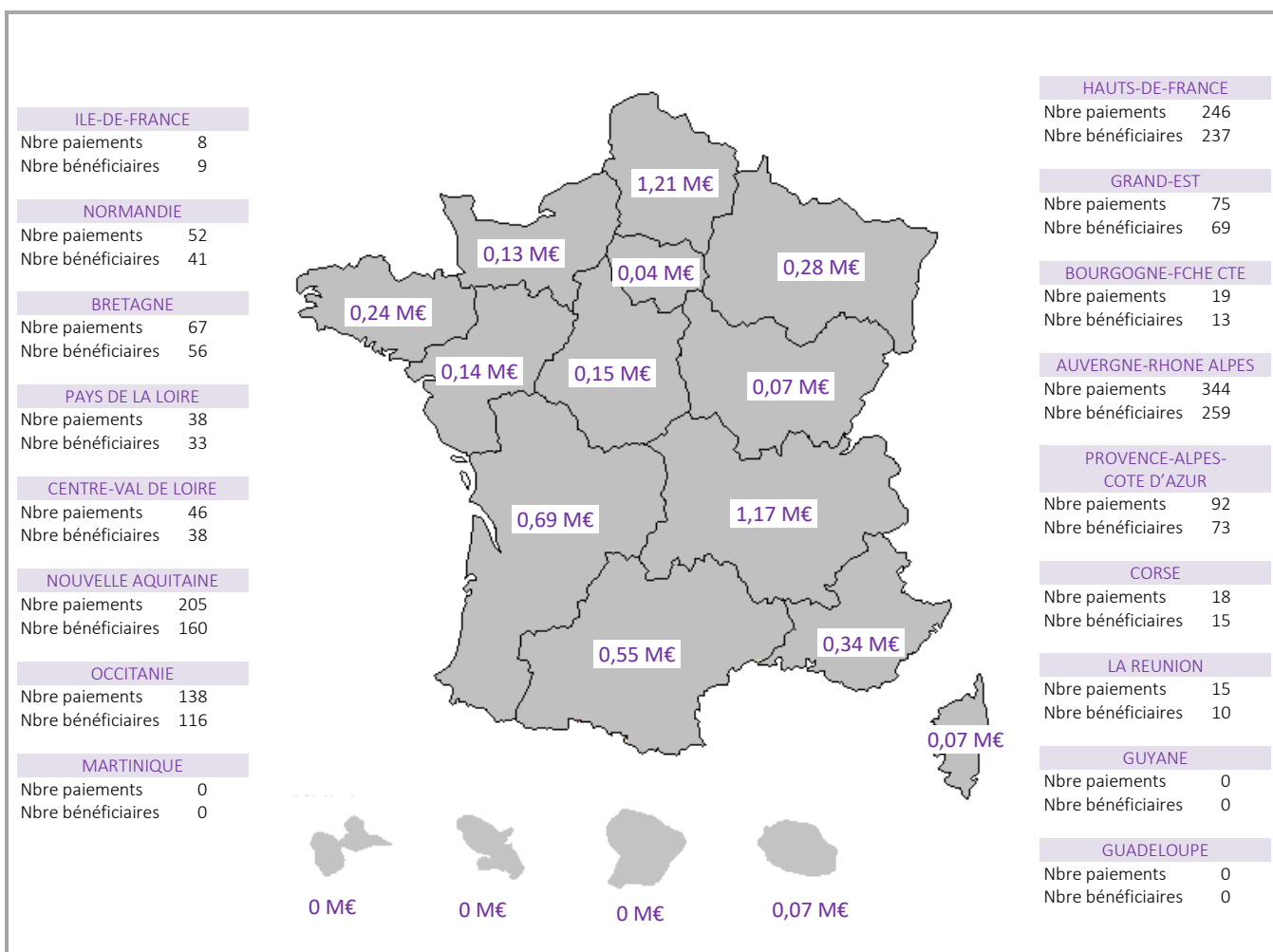


- Recruter un collaborateur en situation de handicap
- Former les personnes en situation de handicap
- Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines
- Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap
- Améliorer les conditions de transport
- Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap
- Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap
- Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap

Sur ces 1 129 apprentis bénéficiaires :

- 38 proviennent de la fonction publique d'État (3,37 %)
- 73 de la fonction publique hospitalière (6,47 %)
- 1 018 de la fonction publique territoriale (90,17 %)

L'apprentissage en région en 2019



▲ Les aides financières du FIPHFP :

- ➔ Aide forfaitaire d'entrée en apprentissage – versement à l'apprenti d'une aide forfaitaire de 1 525 € visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.
- ➔ Indemnité d'apprentissage – prise en charge, déduction faite des autres financements, de la rémunération à hauteur de 80 % du salaire brut chargé.
- ➔ Prime d'insertion – versement à l'employeur d'une prime forfaitaire d'insertion de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un CDI.
- ➔ Frais de formation – prise en charge des frais de formation dans la limite de 10 000 €/an (pour un cycle de formation d'une durée de 36 mois maximum) ainsi que les frais de déplacement/hébergement/restauration dans la limite de 150 €/jour tout compris.
- ➔ Maître d'apprentissage – participation à la formation du maître d'apprentissage à ses fonctions d'encadrement de l'apprenti dans la limite d'un plafond de 2 000 €/an et dans la limite maximale de 5 jours.
- ➔ Tutorat – indemnité pour compenser les heures de tutorat exercées par le maître d'apprentissage (plafond de 228h/an).
- ➔ Accompagnement – Aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap (maximum 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage).
- ➔ Aides techniques et humaines – Sur prescription du médecin de prévention, financement (dans la limite du plafond du catalogue des interventions) des aides techniques et humaines destinées à compenser le handicap de l'apprenti (aménagement de poste de travail, logiciels adaptés, aides à la mobilité, ...).

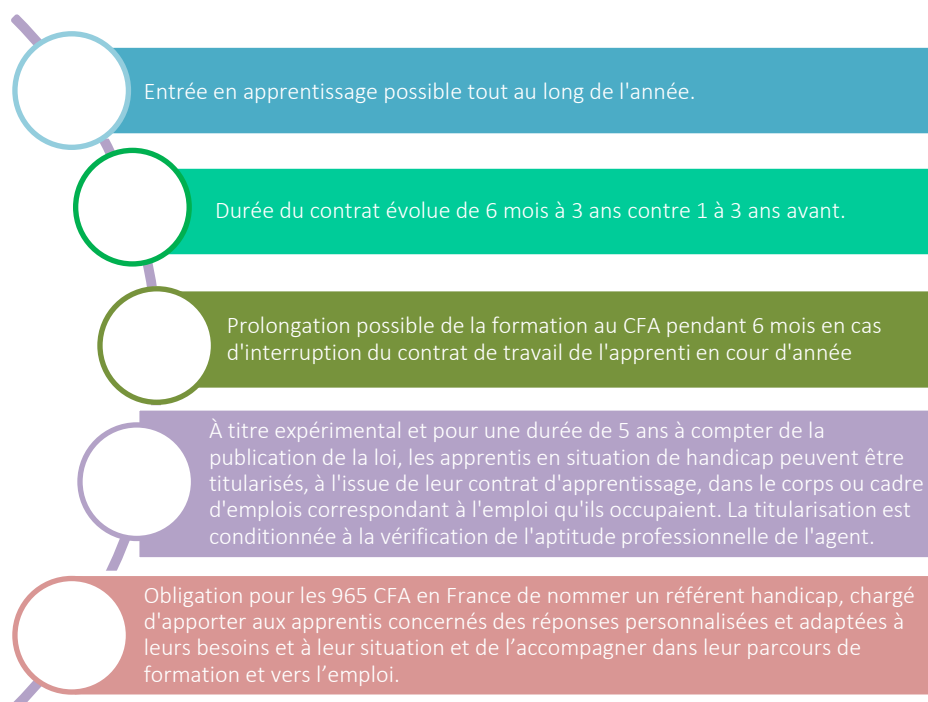
▲ L'apprentissage réformé en 2019

Une volonté gouvernementale de relever le taux de jeunes handicapés en apprentissage à 6 % (contre 1 % actuellement)

Le contrat d'apprentissage est ouvert sans limite d'âge aux personnes en situation de handicap. C'est une voie qualitative d'accès à l'emploi, offrant à la fois une formation diplômante et une expérience professionnelle conséquente.

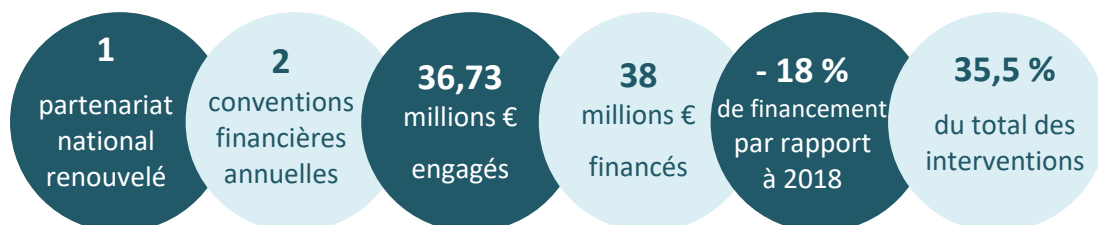
Apprentis en
situation de handicap

– Évolutions 2019 –



Les partenariats

partager des compétences et démultiplier les actions



Le FIPHP, en tant que financeur, noue des partenariats avec d'autres acteurs du handicap afin de créer des synergies, de partager les compétences et de démultiplier les actions du Fonds en faveur des personnes en situation de handicap.

Trois types de partenariats mobilisent le Fonds :

- Partenariats d'intermédiation (Centres de gestion de la FPT, Fédération Hospitalière de France-FHF...),
- Partenariats d'études (École des hautes études en santé publique-EHESP...)
- Cadres de coopération (Agefiph...).

Ils traitent l'ensemble de problématiques liées à l'insertion des personnes : recrutements (études d'employabilité, identification des freins à l'emploi), maintien dans l'emploi (cofinancement des opérateurs de maintien), et formation (financement des surcoûts liés aux besoins de compensation pendant la formation, adaptation des supports pédagogiques, mises en place de formations spécifiques).

► En 2019, le total des **montants engagés** dans le cadre des partenariats s'élève à 36 733 080 €, dont :

- 2 conventions financières annuelles pour 2019 :

AGEFIPH : 35 948 000 € d'engagement

CNFPT : 700 000 € d'engagement

- 2 partenariats « Actions communes » : 85 080 € :

PRITH Réunion : 25 080 €

PRITH Nouvelle-Aquitaine : 60 000 €

► Le total des **financements versés** dans le cadre des partenariats **baisse de 18 %** en 2019 et s'élève à 37 996 241 € (contre 46 462 626 € en 2018) dont :

- 93 % dans le cadre de la convention financière Agefiph
- 5 % pour des partenariats noués avec les fonctions publiques
- 2 % à destination d'actions communes

Répartition des financements versés en 2019



fonction publique de l'État

0 M€ financés en 2019



fonction publique hospitalière

2,04 M€ financés en 2019



fonction publique territoriale

0 M€ financés en 2019

Actions communes
0,82 M€ financés en 2019

Agefiph
35,14 M€ financés en 2019



Partenariat FIPHFP/AGEFIPH une convention financière pour 2019

35,95 millions € pour 2019

La signature en 2017 d'une troisième convention cadre de coopération FIPHFP/AGEFIPH 2017-2019 s'inscrit dans la dynamique engagée par les précédentes conventions et porte une ambition de coopération renouvelée. Elle s'appuie sur une analyse partagée par les deux Fonds, dans un contexte réglementaire et socio-économique en pleine mutation.

L'Agefiph et le FIPHFP décident aussi de bâtir ensemble des indicateurs permettant de mesurer la qualité des actions menées en coopération, afin d'optimiser leur efficacité et leurs résultats.

Le FIPHFP et l'Agefiph entendent faire de cette coopération un levier d'une politique publique efficiente en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

La convention financière 2019 détermine les modalités de cofinancement, le budget annuel affecté aux actions communes cofinancées, ainsi que les modalités de versement des contributions par le FIPHFP à l'Agefiph.

Dans le cadre de la convention de coopération, le FIPHFP cofinance aux côtés de l'Agefiph :

- les OPS et prestations associées (EPAAST...)
- l'emploi accompagné
- le réseau Comète France

Le budget prévu pour la convention financière Agefiph 2019 (35 948 000 €) est resserré par rapport à celui de 2018 (37 900 000 €). Le FIPHFP ne participera plus aux financements des formations des demandeurs d'emploi via ce partenariat. En revanche, l'emploi accompagné, nouveau dispositif depuis 2018, a un budget prévisionnel qui passe de 500 000 € à 1 100 000 €. Par ailleurs, la contribution aux « prestations d'appui spécifique » sur le volet insertion, a été renforcée.

Ci-dessous, la participation du FIPHFP en 2019 par actions :

Cadre	Actions	Participation FIPHFP
ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI		22 524 978 €
	OPS - Accompagnement vers l'emploi	17 224 978 €
	PPS au titre de l'insertion (dont nouvelle PAS Troubles cognitifs)	5 000 000 €
	Prestation Handicap Projet	280 000 €
	Plateforme de prêt de matériel	20 000 €
ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI		9 789 806 €
	OPS - Accompagnement dans l'emploi	6 599 806 €
	PPS au titre du maintien (dont nouvelle PAS Troubles cognitifs)	1 200 000 €
	Études préalables à l'adaptation des situations de travail	700 000 €
	Comète France	1 290 000 €
FORMATION		1 500 000 €
	PSOP – Agents secteur public	300 000 €
	PSOP – Demandeurs d'emploi	1 200 000 €
	Formation des demandeurs d'emploi	0 €
	Formation – accompagnement pendant l'apprentissage	0 €
EMPLOI ACCOMPAGNE		1 100 000 €
INNOVATION		150 000 €
	Projets innovants cofinancés	100 000 €
	Évaluations	50 000 €
COMMUNICATION		75 000 €
TOTAL INTERVENTION		35 139 784 €
FRAIS DE GESTION		808 215 €
TOTAL FINANCEMENT FIPHFP		35 948 000 €



Partenariat FIPHFP/CNFPT

Une convention-cadre triennale 2019 - 2021

Une convention financière annuelle pour 700 000 €

C'est pour contribuer à la mise en œuvre opérationnelle, au sein de la fonction publique territoriale, de la loi du 11 février 2005 que le CNFPT et le FIPHFP ont souhaité, dès 2007, formaliser leur collaboration en signant une première convention en 2008, renouvelée en 2011 puis en 2016.

Interface majeure entre les grandes politiques publiques nationales et leur mise en œuvre dans les collectivités territoriales, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) a affirmé sa volonté d'accompagner les politiques publiques et prioritairement celles en faveur de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Ainsi, la prise en compte du handicap fait partie des grandes causes d'intérêt général promues par le CNFPT.

L'objectif général de la convention 2019-2021 est le développement et la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, le FIPHFP et le CNFPT ont convenu d'un programme d'actions répondant aux objectifs suivants :

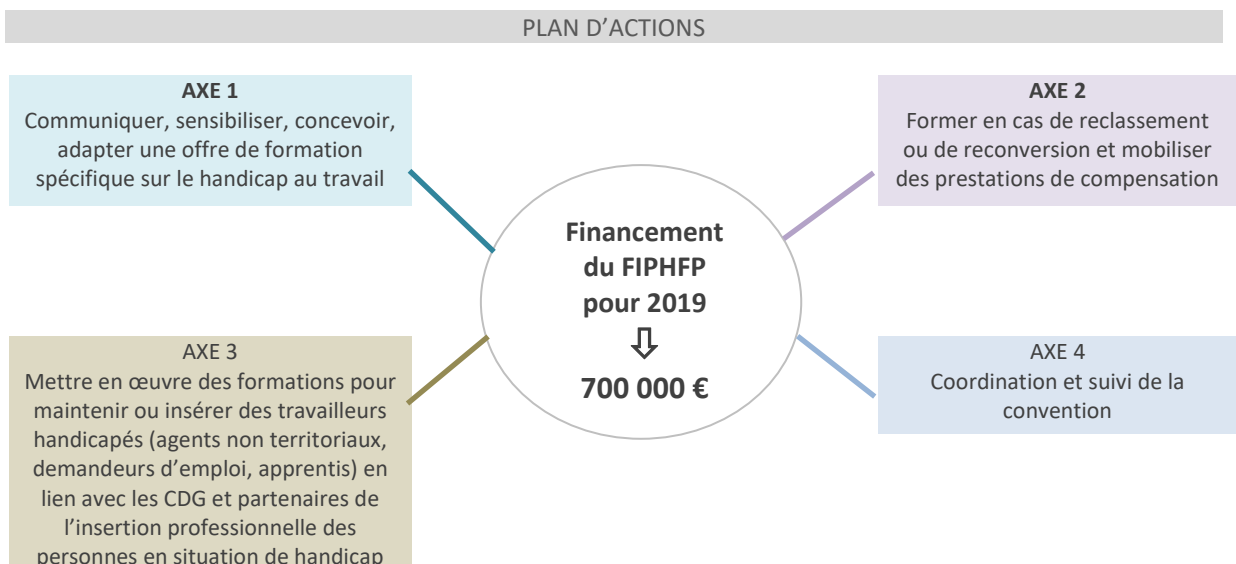
- Concevoir et déployer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Favoriser l'information ou la formation sur le handicap au travail des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap ;
- Favoriser l'accès aux formations du CNFPT des agents territoriaux en situation de handicap ainsi que des personnels non territoriaux (demandeurs d'emploi en situation de handicap, fonctionnaires de l'État ou hospitaliers...).

Une convention financière, adoptée chaque année par le Comité national, détermine les modalités d'exécution financière des obligations qui découlent de la convention-cadre :

- Le montant maximum attribué par le FIPHFP et la période de réalisation du plan d'actions ;
- Les modalités de versement du financement ;
- Les évolutions éventuellement apportées au projet.

Un comité de pilotage, composé à parts égales de représentants du FIPHFP et du CNFPT, est chargé de :

- S'assurer de la mise en œuvre de la convention-cadre conformément aux engagements pris ;
- Présenter le bilan qualitatif et financier annuel.



La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, s'inscrit dans les objectifs gouvernementaux sur le handicap en prévoyant pour chaque établissement la mise en place d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap couvrant l'ensemble des domaines concernés par le handicap et devant définir les moyens permettant de répondre notamment à l'obligation d'emploi. Avec le passage à l'autonomie des universités, l'enseignement supérieur se trouve dans un contexte particulier.

En 2007, la CPU signait une charte université/handicap avec le ministère de l'enseignement supérieur visant à développer des services handicap dans chaque université afin d'accompagner individuellement les étudiants en situation de handicap. En 2012, une nouvelle charte a introduit de nouveaux objectifs pour l'université :

- la formation des étudiants ;
- la formation et la recherche sur le handicap ;
- le développement des politiques RH à l'égard des personnes handicapées ;
- le développement de l'accessibilité de l'ensemble des services offerts par les établissements.

La CPU rassemble les dirigeants des 71 universités françaises et ses 3 universités de technologie, 3 instituts nationaux polytechniques, 4 écoles normales supérieures, plusieurs grands établissements et l'ensemble des communautés d'universités et d'établissements. Elle représente l'essentiel des forces d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation françaises et est force de proposition et de négociation sur toutes les questions universitaires auprès des pouvoirs publics, réseaux et acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, partenaires économiques et sociaux et institutions territoriales, nationales et internationales.

De son côté, le FIPHFP, dans le cadre de la réforme en cours de la politique handicap et de sa contribution aux réflexions engagées pour refondre l'offre de service à destination des personnes en situation de handicap, a clairement identifié trois étapes charnières dans le parcours professionnel d'une personne handicapée :

- l'accès à la formation initiale ou continue ;
- l'accès à la première expérience professionnelle et/ou premier emploi ;
- la poursuite de l'activité professionnelle lors de la survenance d'un handicap.

Ainsi, le 28 mai 2019, le FIPHFP et la CPU ont officialisé leur première signature de convention sur le Village de la Fonction publique tenu par le Fonds lors du SHEAR (salon handicap, emploi & achats responsables), en présence du Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et de la Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

Ce partenariat a pour objet de réaffirmer les engagements respectifs de la CPU et du FIPHFP dans la mise en œuvre d'une politique handicap ambitieuse garantissant un contexte favorable, d'une part à la formation et insertion professionnelle des personnels en situation de handicap, et d'autre part au développement et à la valorisation des recherches relatives au handicap.



Les principaux objectifs visés sont :

- accompagner la politique RH volontariste des établissements membres de la CPU sur les sujets de l'insertion et du maintien en emploi des personnes handicapées par la signature de conventions entre le FIPHFP et ces établissements ;
- faciliter l'accès aux études supérieures en élaborant des dispositifs garantissant une accessibilité universelle au savoir ;
- développer et valoriser la recherche sur le handicap ou pouvant déboucher sur des avancées pour les personnes en situation de handicap ;
- développer dans les formations universitaires au management et à la gestion des RH le sujet du handicap afin de former les managers de demain à la conduite d'une politique RH inclusive.

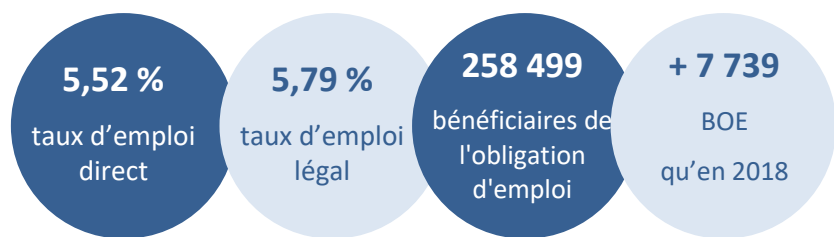


Fin 2019,
12 universités
avaient signé une
convention avec
le FIPHFP

Les résultats du Fonds

Le taux d'emploi

miroir des actions du FIPHFP



En constante évolution depuis la création du Fonds, le taux d'emploi direct est passé de 3,55 % en 2006 à 5,52 % en 2019 dans la Fonction publique.

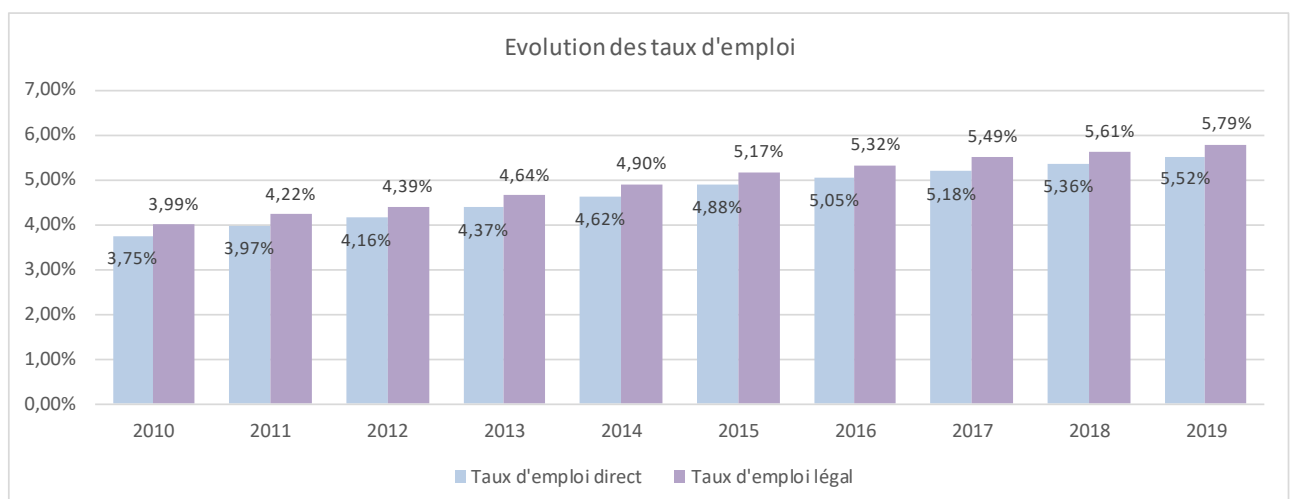
En 2019, le taux d'emploi poursuit sa progression dans les trois fonctions publiques, avec 7 739 BOE de plus qu'en 2018.

QUE DIT LA LOI ?

L'article L.5212-2 du Code du travail impose à tous les employeurs, lorsqu'ils emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein (ETP), une obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La fonction publique territoriale, au-dessus des 6 % en taux d'emploi direct depuis 2016, affiche une progression de +0,18 points par rapport à l'année précédente. On note +0,20 points pour la fonction publique d'État et +0,07 points pour la fonction publique hospitalière.

Les taux d'emploi



Pour rappel, la baisse du taux d'emploi en 2010 concerne la fonction publique de l'État et s'explique par une nouvelle méthode nationale de décompte des bénéficiaires auprès de l'ensemble des agents du ministère de l'Éducation nationale.



fonction publique
de l'État

94 806

bénéficiaires de l'obligation d'emploi

↗ + 3 475 p/r à 2018

4,67 %

taux d'emploi direct

↗ + 0,20 points p/r à 2018

4,87 %

taux d'emploi légal



fonction publique
hospitalière

53 936

bénéficiaires de l'obligation d'emploi

↗ + 609 p/r à 2018

5,47 %

taux d'emploi direct

↗ + 0,07 points p/r à 2018

5,73 %

taux d'emploi légal



fonction publique
territoriale

109 757

bénéficiaires de l'obligation d'emploi

↗ + 3 655 p/r à 2018

6,60 %

taux d'emploi direct

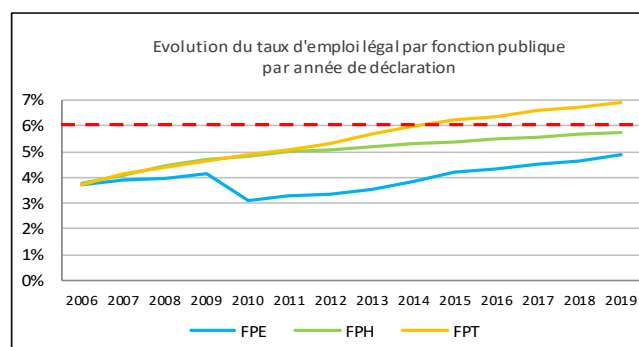
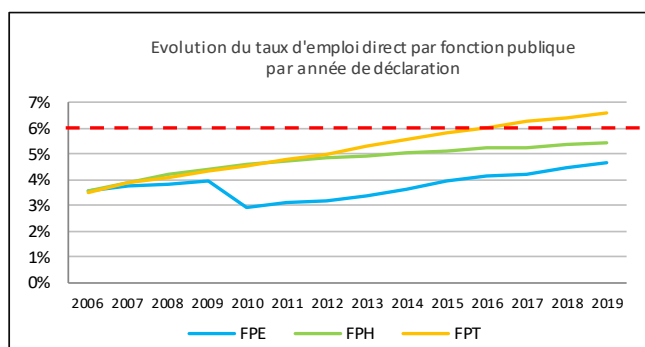
↗ + 0,18 points p/r à 2018

6,94 %

taux d'emploi légal

Évolution des taux d'emploi direct et légal dans les fonctions publiques

	Décl 2010 Effectif au 01/01/2009	Décl 2011 Effectif au 01/01/2010	Décl 2012 Effectif au 01/01/2011	Décl 2013 Effectif au 01/01/2012	Décl 2014 Effectif au 01/01/2013	Décl 2015 Effectif au 01/01/2014	Décl 2016 Effectif au 01/01/2015	Décl 2017 Effectif au 01/01/2016	Décl 2018 Effectif au 01/01/2017	Décl 2019 Effectif au 01/01/2018
FP de l'État										
Taux d'emploi direct	2,91%	3,12%	3,17%	3,37%	3,63%	3,94%	4,13%	4,24%	4,47%	4,67%
Taux d'emploi légal	3,10%	3,31%	3,33%	3,56%	3,83%	4,18%	4,34%	4,52%	4,65%	4,87%
FP Hospitalière										
Taux d'emploi direct	4,57%	4,74%	4,85%	4,93%	5,08%	5,14%	5,22%	5,26%	5,40%	5,47%
Taux d'emploi légal	4,83%	4,99%	5,10%	5,20%	5,34%	5,41%	5,51%	5,55%	5,67%	5,73%
FP Territoriale										
Taux d'emploi direct	4,54%	4,77%	5,01%	5,31%	5,58%	5,86%	6,04%	6,27%	6,42%	6,60%
Taux d'emploi légal	4,86%	5,10%	5,32%	5,66%	5,97%	6,22%	6,39%	6,62%	6,76%	6,94%
Total Fonction publique										
Taux d'emploi direct	3,75%	3,97%	4,16%	4,37%	4,62%	4,88%	5,05%	5,18%	5,36%	5,52%
Taux d'emploi légal	3,99%	4,22%	4,39%	4,64%	4,90%	5,17%	5,32%	5,49%	5,61%	5,79%



Depuis 2006

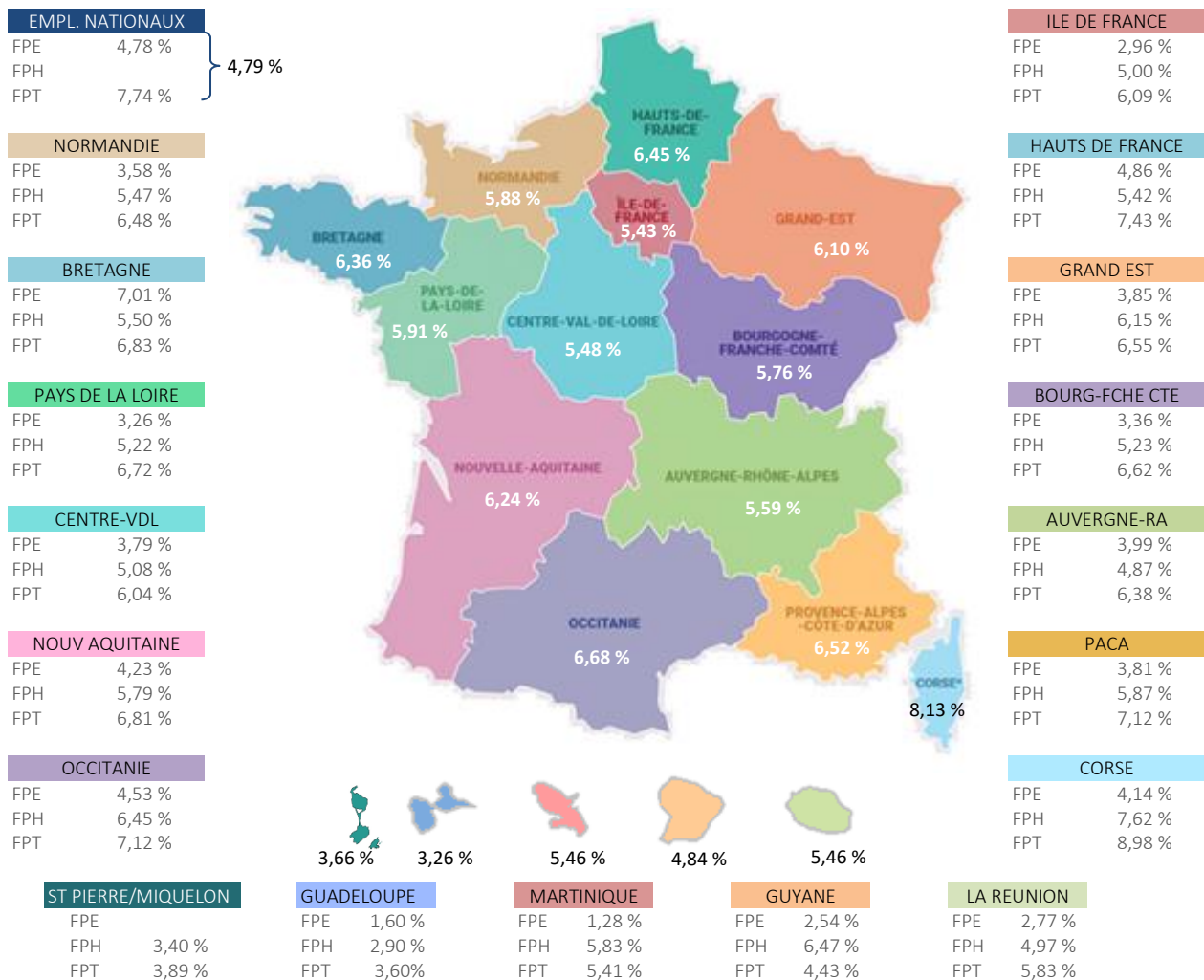
le taux d'emploi direct a progressé de :

- +1,08 point pour la fonction publique de l'État,
- +1,90 point pour la fonction publique hospitalière
- +3,13 points pour la fonction publique territoriale.

le taux d'emploi légal a progressé de :

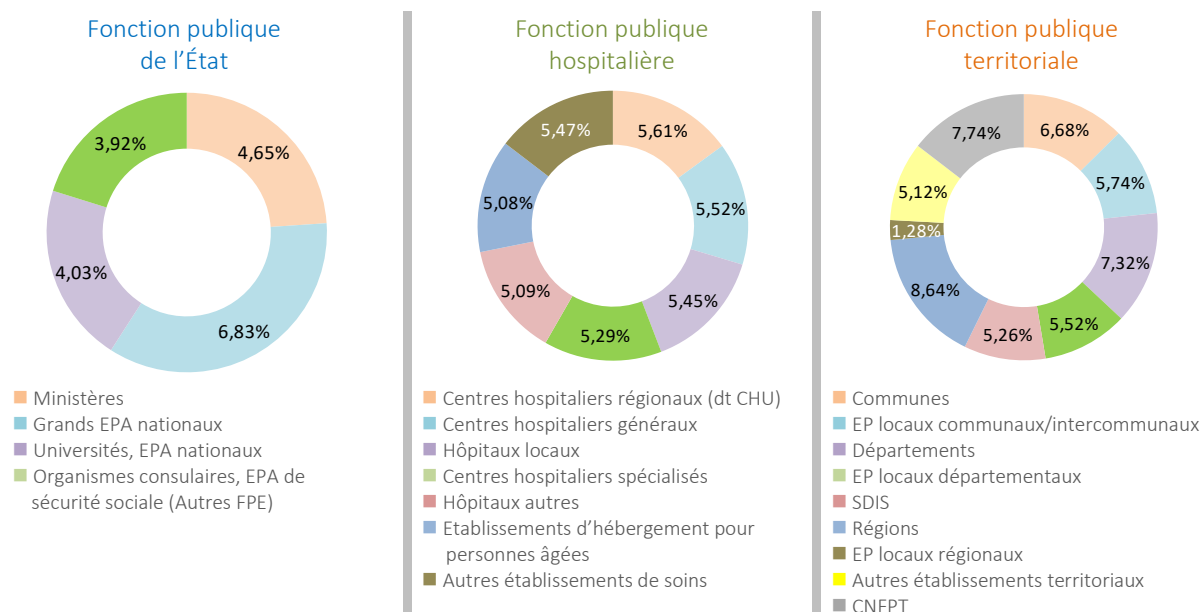
- +1,15 point pour la fonction publique de l'État,
- +1,95 point pour la fonction publique hospitalière
- +3,21 points pour la fonction publique territoriale.

Le taux d'emploi direct en région



En 2019, 7 régions dépassent les 6 % de BOE en emploi direct : 8,13 % pour la Corse ; 6,68 % pour l'Occitanie ; 6,52 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur ; 6,45 % pour les Hauts-de-France ; 6,36 % pour la Bretagne ; 6,24 % en Nouvelle-Aquitaine et 6,10 % pour le Grand-Est.

Le taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs



Taux d'emploi par catégorie d'employeurs

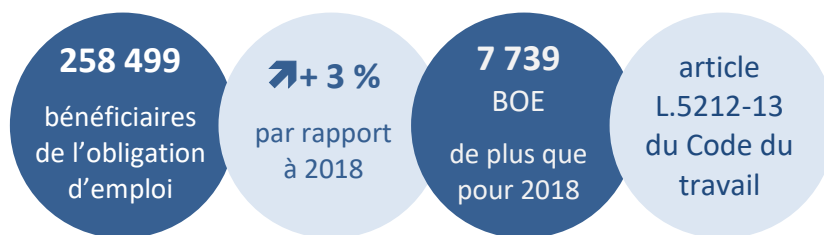
	Taux d'emploi direct		Taux d'emploi légal	
	Décl 2018	Décl 2019	Décl 2018	Décl 2019
Fonction publique de l'État	4,47 %	4,67 %	4,65 %	4,87 %
Ministères	4,47 %	4,65 %	4,61 %	4,81 %
Grands EPA nationaux	6,48 %	6,83 %	6,86 %	7,20 %
Universités, EPA nationaux	3,73 %	4,03 %	4,11 %	4,42 %
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	3,80 %	3,92 %	4,10 %	4,26 %
Fonction publique hospitalière	5,40 %	5,47 %	5,67 %	5,73 %
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,48 %	5,61 %	5,72 %	5,85 %
Centres hospitaliers généraux	5,42 %	5,52 %	5,64 %	5,72 %
Hôpitaux locaux	5,35 %	5,45 %	5,65 %	5,70 %
Centres hospitaliers spécialisés	5,08 %	5,29 %	5,33 %	5,55 %
Hôpitaux autres	5,81 %	5,09 %	5,96 %	5,53 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	5,04 %	5,08 %	5,37 %	5,40 %
Autres établissements de soins	6,08 %	5,47 %	6,76 %	6,18 %
Fonction publique Territoriale	6,42 %	6,60 %	6,76 %	6,94 %
Communes	6,53 %	6,68 %	6,88 %	7,01 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	5,60 %	5,74 %	6,01 %	6,15 %
Départements	6,98 %	7,32 %	7,25 %	7,61 %
EP locaux départementaux	5,05 %	5,52 %	5,38 %	5,98 %
SDIS	5,16 %	5,26 %	5,35 %	5,48 %
Régions	8,38 %	8,64 %	8,53 %	8,74 %
EP locaux régionaux	1,26 %	1,28 %	1,27 %	1,28 %
Autre établissement territorial	4,51 %	5,12 %	4,75 %	5,40 %
CNFPT	6,79 %	7,74 %	9,02 %	10,73 %
Total Fonction publique	5,36 %	5,52 %	5,61 %	5,79 %

Détail des taux d'emploi par Ministère

	Effectifs ETR	BOE	Taux d'emploi DIRECT	Equivalents BOE	Taux d'emploi LEGAL
MINISTERE TRANSITION ECOLOGIQUE SOLIDAIRE	37 473	3 170	8,46 %	56,91	8,61 %
MINISTERE DES ARMEES	58 061	4 139	7,13 %	153,53	7,39 %
MINISTERE DU TRAVAIL DES RELATIONS SOCIALES DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITE	18 310	1 263	6,90 %	0,00	6,90 %
MINISTERE DE L ECONOMIE DE L INDUSTRIE ET DE L EMPLOI	141 482	9 372	6,62 %	105,98	6,70 %
MINISTERE DE LA JUSTICE	81 362	5 020	6,17 %	89,34	6,28 %
MINISTERE DE L INTERIEUR	184 425	10 490	5,69 %	612,22	6,02 %
DIRECTION GENERALE DE L AVIATION CIVILE	10 545	587	5,57 %	6,38	5,63 %
MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION	11 209	623	5,56 %	47,59	5,98 %
MINISTERE DE L AGRICULTURE ET DE L ALIMENTATION	30 636	1 566	5,11 %	31,90	5,22 %
MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES ET EUROPEENNES	7 293	333	4,57 %	43,02	5,16 %
MINISTERE DE L EDUCATION NATIONALE DE PARIS	1 013 680	37 622	3,71 %	1 378,64	3,85 %
MINISTERE GOUVERNEMENT PREMIER MINISTRE	3 228	108	3,35 %	0,63	3,37 %
	1 597 704	74 293	4,65%	2 526,13	4,81%

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

déclaration 2019 - effectifs au 01/01/2018



- En 2019, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élève à 258 499
- 7 739 BOE de plus que pour 2018, soit une augmentation de 3 %
- Depuis 2006, le nombre de BOE a progressé de 58 %
- En 2019, on dénombre 94 899 BOE de plus que pour 2006

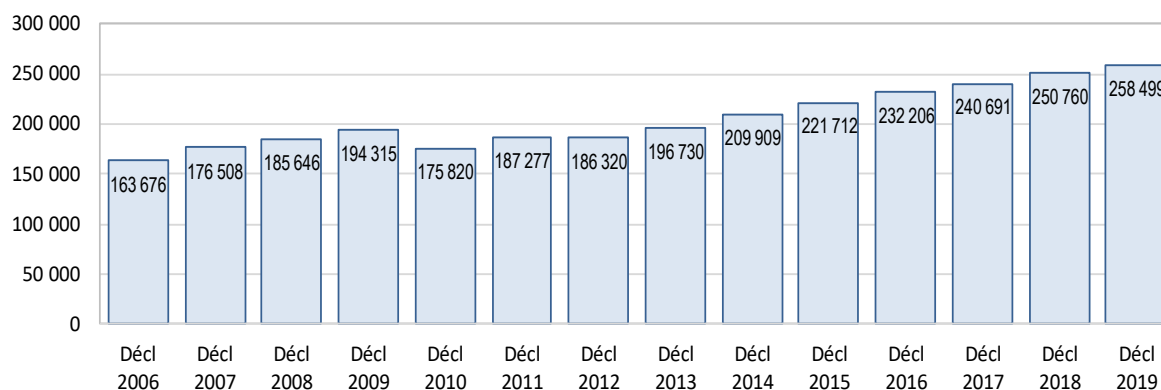
LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'art. L.5212-13 du Code du travail :

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

Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique

Nbre de BOE



Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par fonction publique



Fonction publique
de l'**État**

94 806 BOE

37 % du total des BOE

↗ + 3 475 BOE (4 %)
qu'en 2018



Fonction publique
hospitalière

53 936 BOE

21 % du total des BOE

↗ + 609 BOE (1 %)
qu'en 2018

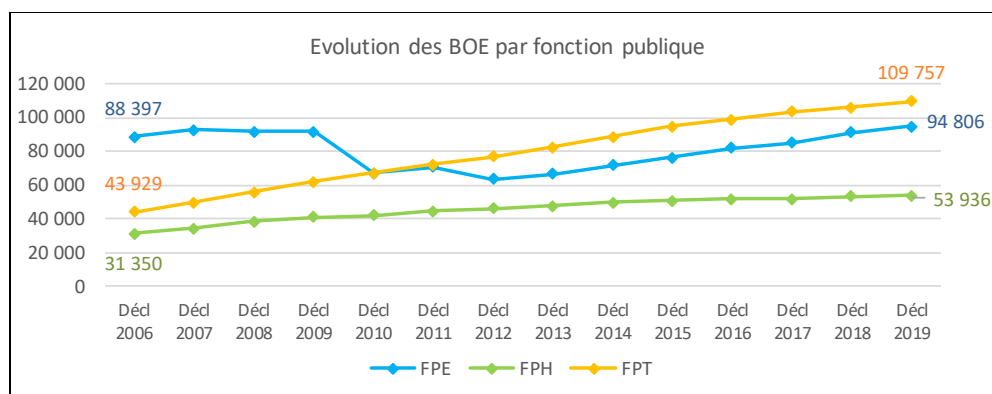


Fonction publique
territoriale

109 757 BOE

42 % du total des BOE

↗ + 3 655 BOE (3 %)
qu'en 2018



Les BOE en région

EMPL. NATIONAUX

FPE	84 183 BOE
FPH	
FPT	176 BOE
Total	84 359 (32,63 %)

NORMANDIE

FPE	381 BOE
FPH	3 183 BOE
FPT	5 162 BOE

BRETAGNE

FPE	1 041 BOE
FPH	2 931 BOE
FPT	5 326 BOE

PAYS DE LA LOIRE

FPE	366 BOE
FPH	2 857 BOE
FPT	5 662 BOE

CENTRE-VDL

FPE	287 BOE
FPH	2 257 BOE
FPT	3 322 BOE

NOUV AQUITAINE

FPE	935 BOE
FPH	5 607 BOE
FPT	10 408 BOE

OCCITANIE

FPE	1 083 BOE
FPH	5 077 BOE
FPT	11 167 BOE

ST PIERRE/MIQUELON

FPE	
FPH	10 BOE
FPT	13 BOE

23
(0,01 %)

716
(0,28 %)

1 247
(0,48 %)

540
(0,21 %)

2 231
(0,86 %)

GUADELOUPE

FPE	27 BOE
FPH	165 BOE
FPT	524 BOE

MARTINIQUE

FPE	6 BOE
FPH	433 BOE
FPT	808 BOE

GUYANE

FPE	17 BOE
FPH	185 BOE
FPT	338 BOE

LA REUNION

FPE	76 BOE
FPH	392 BOE
FPT	1 763 BOE

ILE DE FRANCE

FPE	1 947 BOE
FPH	7 380 BOE
FPT	20 939 BOE

HAUTS DE FRANCE

FPE	1 122 BOE
FPH	5 210 BOE
FPT	10 316 BOE

GRAND EST

FPE	881 BOE
FPH	5 674 BOE
FPT	6 911 BOE

BOURG-FICHE CTE

FPE	301 BOE
FPH	2 788 BOE
FPT	3 836 BOE

AUVERGNE-RA

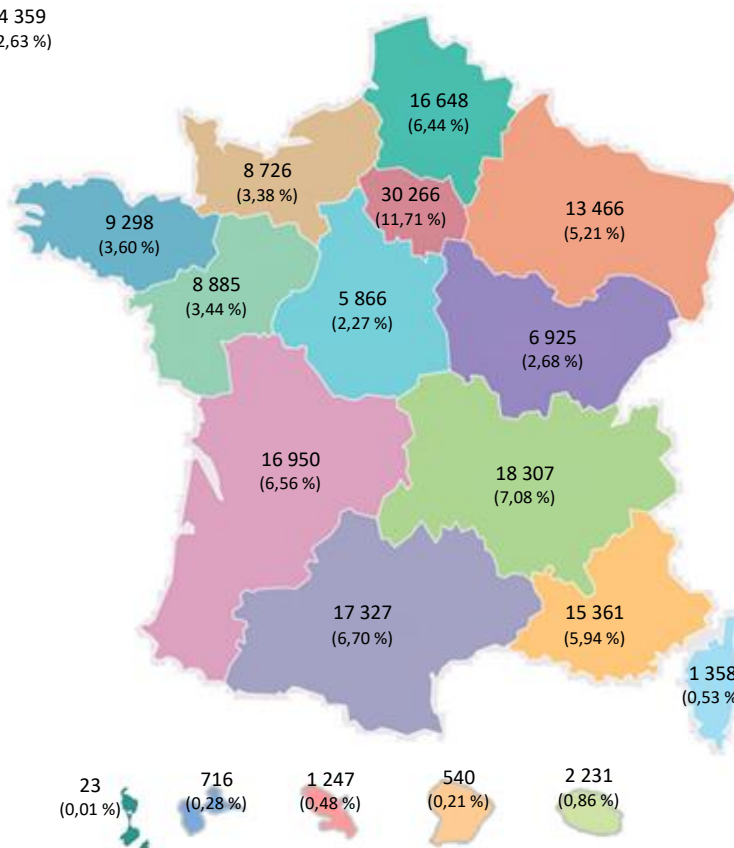
FPE	1 342 BOE
FPH	5 751 BOE
FPT	11 214 BOE

PACA

FPE	744 BOE
FPH	3 682 BOE
FPT	10 935 BOE

CORSE

FPE	67 BOE
FPH	354 BOE
FPT	937 BOE



Les BOE : de plus en plus de femmes

Les femmes BOE

Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes BOE ne cesse d'augmenter :

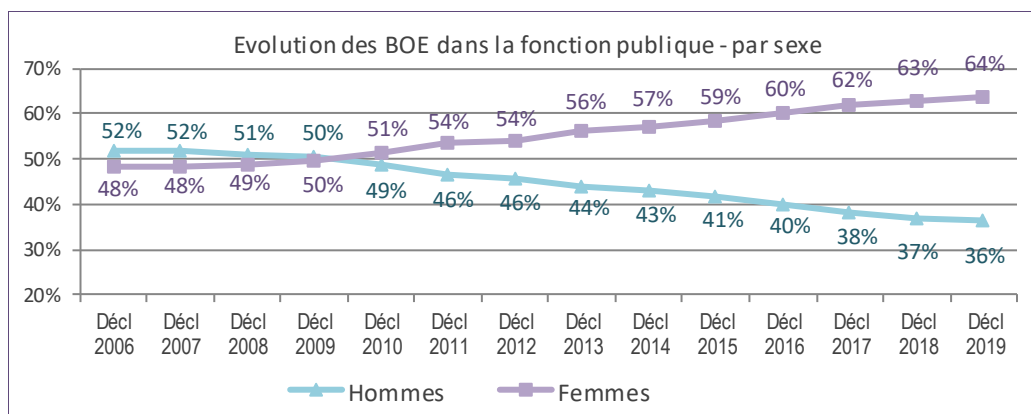
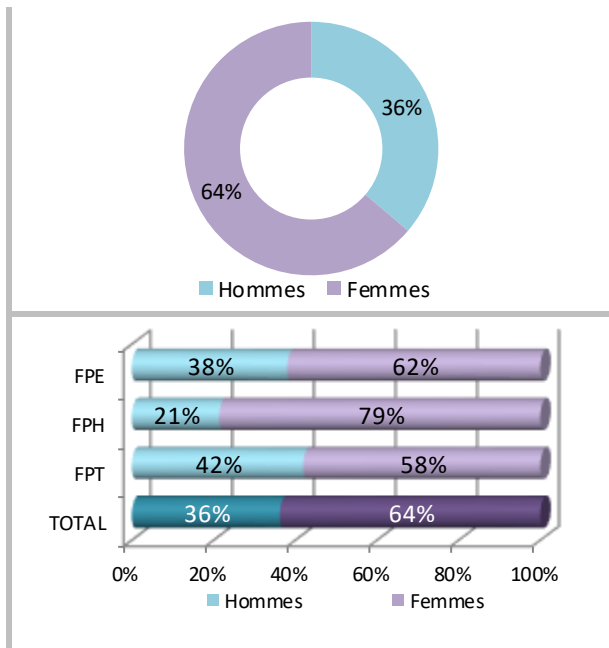
- 64 % en 2019 (164 860) contre 48 % en 2006

Les hommes BOE

À l'inverse, la part des hommes BOE diminue chaque année par rapport au nombre de BOE :

- 36 % en 2019 (93 639) contre 52 % en 2006.

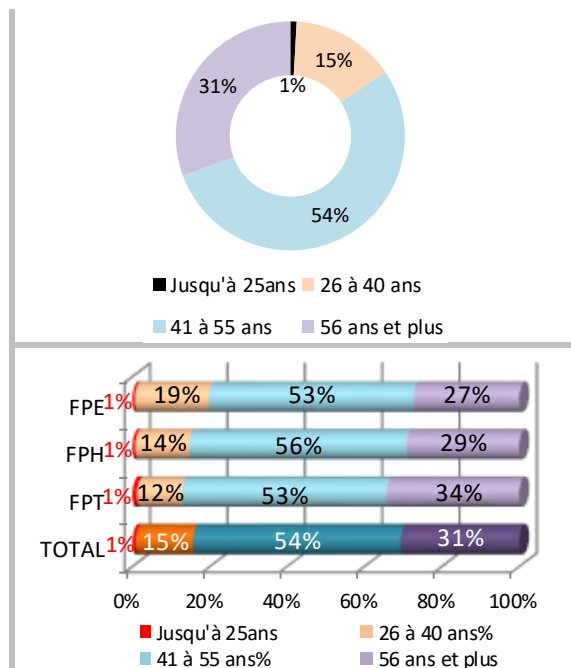
Si l'écart augmente chaque année dans les trois fonctions publiques, il demeure beaucoup plus important dans la fonction publique hospitalière qui compte 79 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

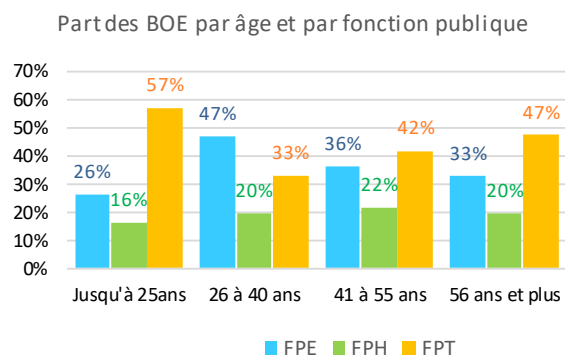
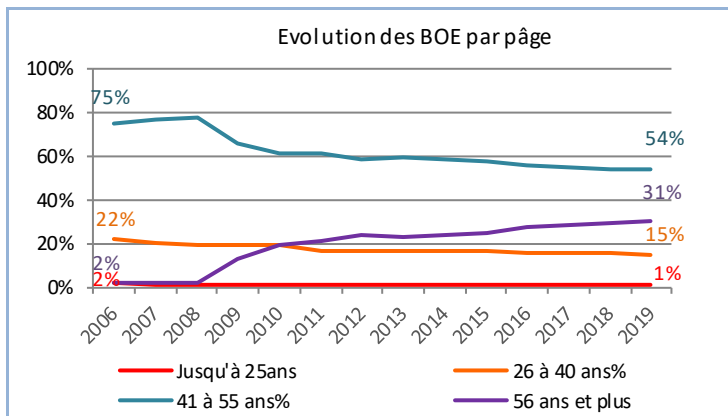


L'âge des BOE : une population vieillissante

84 % des BOE ont plus de 40 ans dont plus d'un tiers âgés de 56 ans et plus

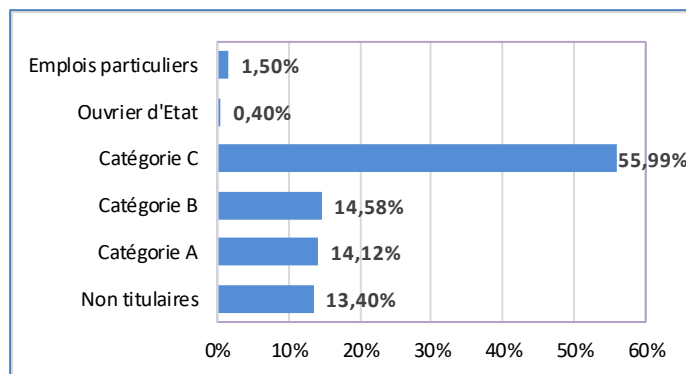
- Le nombre de BOE âgés de 25 ans et moins n'a pas évolué depuis 10 ans. Ils ne représentent que 1 % des BOE employés dans la Fonction publique ; ils n'étaient que 2 % en 2006
- 15 % ont entre 26 et 40 ans (-2% par rapport à 2018) alors qu'ils représentaient 22 % des BOE en 2006
- Le taux de BOE âgés de 41 à 55 ans, en baisse depuis 2009, reste stable en 2019 avec 54 %. Il s'élevait à 78 % en 2009 (75 % en 2006).
- Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans et plus augmente chaque année depuis 2009, affichant 31 % en 2019 (contre 29 % en 2018). Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2 % en 2006.





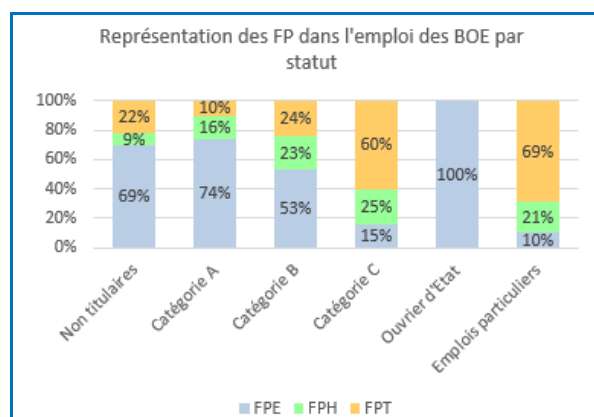
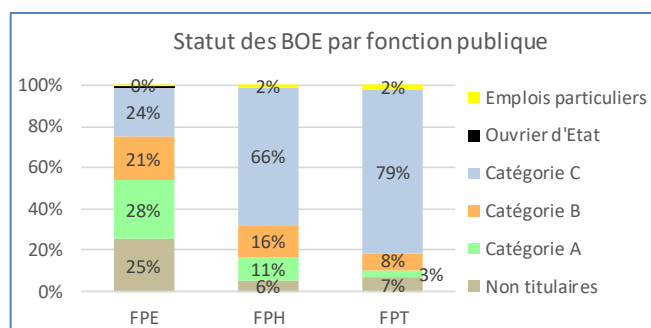
Le statut des BOE

- En 2019 plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. Ils représentent 56 % des BOE employés dans la Fonction publique en légère mais constante diminution. Ils étaient 67 % en 2009.
- Les BOE de catégories A et B se maintiennent depuis 2014 entre 13 % et 15 %. Ils étaient respectivement 5 % et 19 % en 2009.
- Les non titulaires représentent 13 % en 2019 (14% en 2018), après une lente progression depuis 2009 (9 %).



Dans la fonction publique d'État, la part des BOE de catégories A, B, C et non titulaires est relativement équilibrée.

Les BOE de catégorie C représentent une part importante dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale (66 % pour la FPH et jusqu'à 79 % pour la FPT).



- 2/3 des BOE non titulaires font partie de la FPE
- Près de 3/4 des BOE de catégorie A sont des agents de la FPE
- Plus de la moitié des BOE de catégorie B sont présents dans la FPE, 1/4 dans la FPT et 1/4 dans la FPH
- Les BOE de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (plus de la moitié). 1/4 appartiennent à la FPH.
- Enfin, plus des 2/3 des BOE sur emplois particuliers font partie de la FPT

Les recrutements réalisés

déclaration 2019 (données 2017)



Favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est l'une des missions premières du FIPHFP.

Collectivités territoriales, hôpitaux, administrations centrales, établissements publics administratifs... offrent la possibilité aux personnes en situation de handicap d'exercer une grande variété de métiers dans de nombreux domaines.

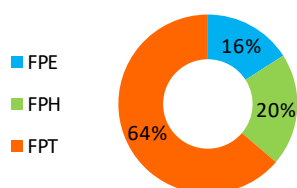
Le FIPHFP aide l'employeur en amont du recrutement et une fois la personne en poste en finançant :

- son accueil (sensibilisation de l'environnement professionnel notamment),
- l'aménagement de son poste de travail,
- les formations complémentaires éventuelles.

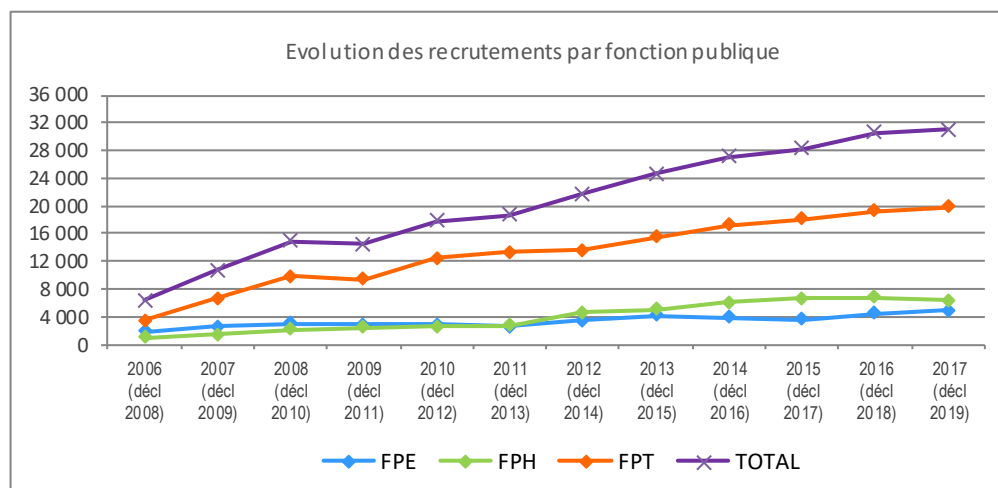
Personnes en situation de handicap : comment accéder à l'emploi dans la fonction publique

- ▀ la voie de droit commun : le concours dont les épreuves peuvent être aménagées (grâce aux financements du FIPHFP)
- ▀ le recrutement par la voie contractuelle, avec possibilité de titularisation au terme de la première année

- ▀ 31 024 recrutements réalisés par les trois fonctions publiques, contre 30 542 en 2018
- ▀ + 2 % par rapport à 2018
- ▀ 246 170 agents en situation de handicap recrutés depuis 2006

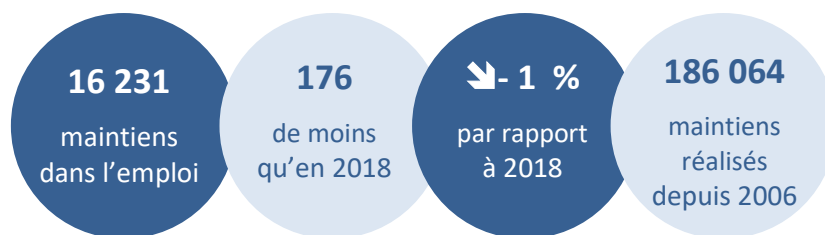


Fonction publique d'État	4 939 recrutements ▀ + 9 % p/r à 2018
Fonction publique hospitalière	6 309 recrutements ▀ - 7 % p/r à 2018
Fonction publique territoriale	19 776 recrutements ▀ + 3 % p/r à 2018



Les maintiens dans l'emploi

déclaration 2019 (données 2017)



Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la fonction publique, le FIPHFP intervient pour garantir son maintien dans l'emploi.

Le processus de maintien dans l'emploi prévoit les actions suivantes :

- études et bilans de compétences
- aménagements et adaptations de poste de travail
- formation
- changement éventuel de poste
- aides aux trajets

Les partenaires du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi

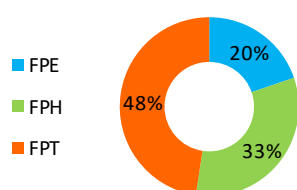
SAMETH – Accompagne le maintien dans l'emploi d'une personne dont le handicap s'aggrave ou survient brutalement

COMETE France – Assure la prise en charge précoce de l'accès ou du retour à l'emploi des personnes en situation de handicap en centre de rééducation

16 231 maintiens dans l'emploi dans les trois fonctions publiques, contre 16 407 en 2018

↘ - 1 % par rapport à 2018

186 064 maintiens depuis 2006



Fonction publique d'État

3 209 maintiens réalisés

↗ + 1 % p/r à 2018



Fonction publique hospitalière

5 297 maintiens réalisés

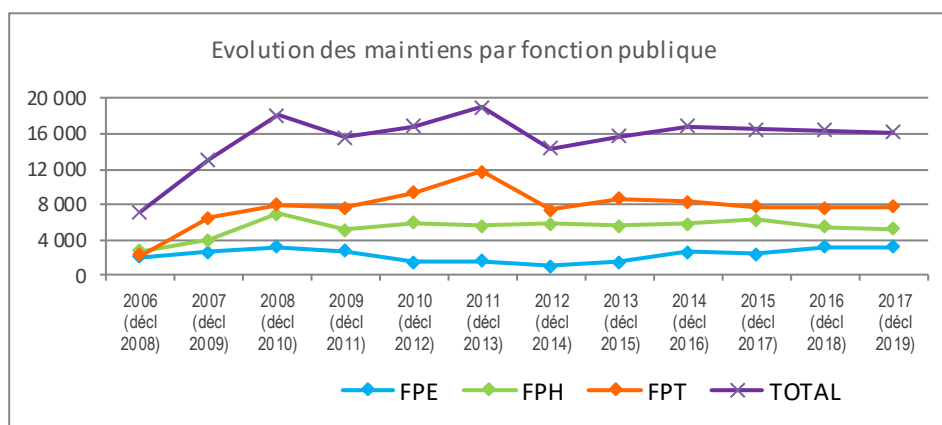
↘ - 4 % p/r à 2018



Fonction publique territoriale

7 725 maintiens réalisés

→ quasi égal à 2018



Exécution budgétaire & Résultat comptable

Le terme BR correspond au budget rectificatif validé par le Comité national du 17 octobre 2019, après transferts de budget post clôture entre les destinations d'une même enveloppe.

Les Autorisations d'Engagement

	AE BR	AE consommés	% conso
PERSONNEL	685 000 €	606 456 €	88,53 %
FONCTIONNEMENT	13 871 485 €	13 241 543 €	95,46 %
INTERVENTIONS	104 745 000 €	93 490 615 €	89,26 %
TOTAL	119 301 485 €	107 338 614 €	89,97 %

Les Crédits de Paiement (décaissements)

	CP BR	CP consommés	% conso
PERSONNEL	685 000 €	632 001 €	92,26 %
FONCTIONNEMENT	13 731 098 €	10 758 972 €	78,35 %
INTERVENTIONS	111 794 025 €	107 076 527 €	95,78 %
TOTAL	126 210 123 €	118 467 500 €	93,87 %

Les encaissements budgétaires

	BR	exécuté	exécution
BUDGET	105 082 000 €	109 219 702 €	103,94 %

Le résultat budgétaire s'établit donc à -9,25 M€ (total encaissements – total décaissements)

Le résultat comptable

Les produits s'élèvent à 127,91 M€, soit une hausse de 3,44 M€ (+ 2,76 %) par rapport à 2018 (124,47 M€). On observe notamment une baisse des contributions (- 4,41 M€), ainsi qu'une augmentation des reprises sur provisions pour charges et risques (+ 7,30 M€). Les produits de gestion courante s'établissent quant à eux à 2,62 M€ en 2019 contre 2,07 M€ en 2018, soit une hausse de 0,55 M€.

Les charges d'un montant de 137,57 M€ (contre 155,07 M€ en 2018) diminuent de 17,50 M€ (- 11,28 %). À noter, une baisse de 20,98 M€ des charges spécifiques (interventions), ainsi qu'une diminution des provisions pour risques/charges aux amortissements (- 1,17 M€).

Le résultat de l'exercice 2019 s'établit à - 9,67 M€ contre - 30,60 M€ en 2018, soit une réduction du déficit de 20,93 M€.

EXÉCUTION BUDGÉTAIRE DES AE ET CP ANNÉE 2019

BUDGET RECTIFICATIF 2019 DES AE									
ENVELOPPE sous enveloppe	BUDGET RECTIFICATIF 2019 (source : CN du 17 oct 2019) APRES TRANSFERTS	BUDGET							TOTAL
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	AGEFIPH	
AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE		
DESTINATION	Aides plateforme			1 210 048,00 €	3 714 734,00 €	12 540 218,00 €			17 465 000,00 €
	Programme accessibilité			172 858,00 €	145 200,00 €	26 942,00 €			345 000,00 €
	Convention employeurs			16 800 000,00 €	10 200 000,00 €	22 290 000,00 €			49 290 000,00 €
	Partenariats					700 000,00 €	545 000,00 €	36 000 000,00 €	37 245 000,00 €
	Autres financements intermédiés *						400 000,00 €		400 000,00 €
	COG GA		11 000 000,00 €						11 000 000,00 €
	COG EP - Communication		387 600,00 €						387 600,00 €
	COG EP - MAD		691 195,00 €						691 195,00 €
	COG EP - Comité Gouvernance		180 000,00 €						180 000,00 €
	COG EP - Assistance externe		82 650,00 €						82 650,00 €
	COG EP - Autres	685 000,00 €	530 040,00 €						1 215 040,00 €
	Remboursements de contributions		1 000 000,00 €						1 000 000,00 €
	TOTAL		685 000,00 €	13 871 485,00 €	18 182 906,00 €	14 059 934,00 €	35 557 160,00 €	945 000,00 €	36 000 000,00 €

* Autres financements intermédiés = Pactes + Sensibilisation des employeurs et des partenaires

AE CONSOMMEES										
ENVELOPPE sous enveloppe	AE à date dans TRIO	CONSOMME							TOTAL	% du consommé par DESTINATION
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION						
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	AGEFIPH		
AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE			
DESTINATION	Aides plateforme			1 209 515,38 €	2 460 693,33 €	12 537 671,18 €			16 207 879,89 €	92,80%
	Programme accessibilité			- €	13 212,40 €	6 511,19 €			19 723,59 €	5,72%
	Convention employeurs			14 402 338,40 €	3 548 861,82 €	22 282 166,84 €			40 233 367,06 €	81,63%
	Partenariats					700 000,00 €	85 080,00 €	35 948 000,00 €	36 733 080,00 €	98,63%
	Autres financements intermédiés *						296 564,83 €		296 564,83 €	74,14%
	COG GA		10 982 284,50 €						10 982 284,50 €	99,84%
	COG EP - Communication		374 893,91 €						374 893,91 €	96,72%
	COG EP - MAD		690 815,15 €						690 815,15 €	99,95%
	COG EP - Comité Gouvernance		71 409,20 €						71 409,20 €	39,67%
	COG EP - Assistance externe		59 587,11 €						59 587,11 €	72,10%
	COG EP - Autres	606 456,09 €	379 313,43 €						985 769,52 €	81,13%
	Remboursements de contributions		683 239,35 €						683 239,35 €	68,32%
	TOTAL		606 456,09 €	13 241 542,65 €	15 611 853,78 €	6 022 767,55 €	35 526 349,21 €	381 644,83 €	35 948 000,00 €	107 338 614,11 €
% du Consommé par ENVELOPPE		88,53%	95,46%	85,86%	42,84%	99,91%	40,39%	99,86%		89,97%

BUDGET RECTIFICATIF 2019 DES CP

ENVELOPPE	BUDGET RECTIFICATIF 2019 (source : CN du 17 oct 2019) APRES TRANSFERTS	BUDGET							TOTAL
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION				AGEIFRH	
				FRE	FRH	FPT	Actions Communes		
sous enveloppe		CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP
DESTINATION	Aides plateforme			1 198 529,00 €	2 767 624,00 €	12 433 847,00 €			16 400 000,00 €
	Programme accessibilité			867 625,00 €	278 104,00 €	3 554 271,00 €			4 700 000,00 €
	Convention employeurs			14 061 257,00 €	5 411 201,00 €	29 909 779,00 €			49 382 237,00 €
	Partenariats			107 148,00 €	2 190 140,00 €	0,00 €	864 500,00 €	36 000 000,00 €	39 161 788,00 €
	Autres financements intermédiés *						2 150 000,00 €		2 150 000,00 €
	COG GA		10 600 000,00 €						10 600 000,00 €
	COG EP - Communication		598 433,00 €						598 433,00 €
	COG EP - MAD		686 195,00 €						686 195,00 €
	COG EP - Comité Gouvernance		180 000,00 €						180 000,00 €
	COG EP - Assistance externe		131 430,00 €						131 430,00 €
	COG EP - Autres	685 000,00 €	535 040,00 €						1 220 040,00 €
	Remboursements de contributions		1 000 000,00 €						1 000 000,00 €
	TOTAL	685 000,00 €	13 731 098,00 €	16 234 559,00 €	10 647 069,00 €	45 897 897,00 €	3 014 500,00 €	36 000 000,00 €	126 210 123,00 €

*Autres financements intermédiés = Pactes + Sensibilisation des employeurs et des partenaires

CP DECAISSES

ENVELOPPE	CP à date dans TRIO	CONSOMME							TOTAL CP	% du consommé par DESTINATION
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION				AGEIFRH		
				FRE	FRH	FPT	Actions Communes			
sous enveloppe		TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		
DESTINATION	Aides plateforme			1 104 888,23 €	2 329 585,29 €	12 335 071,92 €			15 769 545,44 €	96,16%
	Programme accessibilité			586 731,00 €	123 883,80 €	3 519 009,22 €			4 229 624,02 €	89,99%
	Convention employeurs			12 720 374,69 €	4 765 506,38 €	29 622 235,71 €			47 108 116,78 €	95,39%
	Partenariats			0,00 €	2 035 119,30 €	0,00 €	824 418,41 €	35 136 703,39 €	37 996 241,10 €	97,02%
	Autres financements intermédiés *						1 972 999,43 €		1 972 999,43 €	91,77%
	COG GA		8 413 938,46 €						8 413 938,46 €	79,38%
	COG EP - Communication		442 309,86 €						442 309,86 €	73,91%
	COG EP - MAD		657 614,94 €						657 614,94 €	95,83%
	COG EP - Comité Gouvernance		73 035,31 €						73 035,31 €	40,58%
	COG EP - Assistance externe		86 748,03 €						86 748,03 €	66,00%
	COG EP - Autres	632 000,97 €	402 086,57 €						1 034 087,54 €	84,76%
	Remboursements de contributions		683 239,35 €						683 239,35 €	68,32%
	TOTAL	632 000,97 €	10 758 972,52 €	14 411 993,92 €	9 254 094,77 €	45 476 316,85 €	2 797 417,84 €	35 136 703,39 €	118 467 500,26 €	93,87%
	% du Consommé par	92,26%	78,35%	88,77%	86,92%	99,08%	92,80%	97,60%	93,87%	

Les décisions du Comité national

organe délibérant du FIPHFP

21 FÉVRIER 2019

(Comité national exceptionnel)

- ▶ Présentation de la réforme de la politique d'emploi des personnes handicapées.
- ▶ Présentation du groupe de travail 2 sur les modalités d'accompagnement.
- ▶ Présentation du groupe de travail 4 sur l'engagement des employeurs.
- ▶ Présentation du groupe de travail 1 sur le chaînage des acteurs et la mobilisation territoriale.
- ▶ Présentation du groupe de travail 5 sur la plateforme d'informations et de services.
- ▶ Présentation et enjeux du groupe de travail 3 sur la mobilisation nationale sur la formation, piloté par le FIPHFP, relatif à la consultation dans le cadre de la concertation « offre de services ».

14 MARS 2019

- ▶ Rapport de gestion 2018 du directeur du FIPHFP.
- ▶ Présentation des comptes de l'exercice 2018 et approbation du compte financier 2018.
- ▶ Demandes d'admissions en non-valeur au profit des Universités.
- ▶ Définition d'une doctrine pour les remises gracieuses.
- ▶ Demandes de remises gracieuses sur contribution présentées par le département de l'Essonne et l'Établissement Départemental Public d'accompagnement Médicosocial Jacques Sourdille.
- ▶ Information sur la préparation de la COG 2020-2024.
- ▶ Convention financière annuelle – Ministère de l'Éducation nationale.
- ▶ Convention transitoire d'un an avec le CNFPT.
- ▶ Convention transitoire d'un an avec l'INRAP.
- ▶ Présentation des actions financières pour 2019 prévue par le partenariat avec l'AGEFIPH.
- ▶ Modification relative au plafonnement des interventions financées par employeurs au moyen de la plateforme des aides du FIPHFP.
- ▶ Présentation du résultat des travaux du groupe de travail sur les comités locaux.
- ▶ Modification du règlement intérieur des comités locaux.

27 MAI 2019

(Séance inaugurale du Comité national)

- ▶ Présentation des membres.
- ▶ Présentation des intervenants du Fonds et du gestionnaire administratif.
- ▶ Enjeux et fonctionnement de la mandature.
- ▶ Candidatures et propositions.

12 JUIN 2019

(Séance d'installation du Comité national)

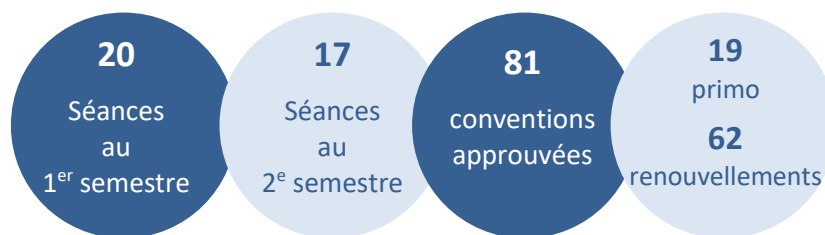
- ▶ Élection de la Présidente du Comité national.
- ▶ Élection du 1^{er} Vice-Président.
- ▶ Élection du 2^{ème} Vice-Président.
- ▶ Désignation des membres des commissions.
- ▶ Approbation du rapport annuel 2018.
- ▶ Délibération portant sur les frais de mission afférents aux instances du FIPHFP.
- ▶ Modification de la composition du Comité éditorial.

17 OCTOBRE 2019

- ▶ Présentation des impacts de la Loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- ▶ Point de situation sur l'offre de service de Pôle emploi aux personnes en situation de handicap et aux employeurs, ainsi que sur la gouvernance, le pilotage et le financement des Cap emploi.
- ▶ Nomination des rapporteurs des commissions du Comité national.
- ▶ Point d'avancement des travaux relatifs au projet de COG pour 2020-2024.
- ▶ Avenant à la COG 2014-2018 pour l'année 2019.
- ▶ Approbation du budget modificatif n° 1 du FIPHFP pour 2019.
- ▶ Approbation du budget du FIPHFP pour 2020.
- ▶ Information sur la campagne de recouvrement.
- ▶ Demandes d'admissions en non-valeur au profit de l'Université de Rennes 1, du Conservatoire national des arts et métiers et de la Commune de Blagnac.
- ▶ Demandes de remises gracieuses sur contribution présentées par la commune d'Halluin, le centre hospitalier « La Tour Blanche » d'Issoudun et le centre hospitalier intercommunal Robert Ballanger.
- ▶ Renouvellement du conventionnement avec les Ministères sociaux.
- ▶ Renouvellement du conventionnement avec le Ministère des Armées.
- ▶ Renouvellement de la convention cadre de partenariat avec le CNFPT.
- ▶ Convention financière annuelle 2019 – CNFPT.
- ▶ Bilan d'étape du renouvellement des comités locaux.

Les Comités locaux

l'action du Fonds en région



Régions	1 ^{er} semestre	2 ^e semestre
AUVERGNE – RHÔNE ALPES	26 mars	11 juillet – 24 septembre – 26 novembre
BOURGOGNE- FRANCHE COMTÉ	15 mars	6 novembre
BRETAGNE	16 mai	26 novembre
CENTRE – VAL DE LOIRE	18 juin	26 novembre
CORSE	14 janvier	
GRAND-EST	5 mars – 25 juin	1 ^{er} octobre
HAUTS-DE-FRANCE	29 janvier	2 juillet – 8 octobre - 10 décembre
ÎLE-DE-FRANCE	3 avril	11 juillet – 13 novembre
NORMANDIE	19 juin	
NOUVELLE AQUITAINE	6 mars – 30 avril – 23 mai - 27 juin	15 novembre
OCCITANIE	5 avril – 24 juin	2 octobre – 13 décembre
PAYS DE LA LOIRE	7 juin	
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	28 février	28 novembre
MARTINIQUE		
GUADELOUPE		
GUYANE		
LA RÉUNION	15 février – 23 mai	16 décembre

Conseil scientifique et innovation

L'ouvrage sur les politiques d'emploi des personnes en situation de handicap en Europe, traduit en anglais.

À la demande de la Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, le 3e ouvrage du Conseil scientifique intitulé « L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? Et comment ? » a été traduit en anglais « *An Overview of Disability Employment Resources in Europe* ».

L'ouvrage, dans sa version française, a été vendu à plus de 2 500 exemplaires.



La participation du Conseil scientifique en 2019

▲ Colloque de la Fondation Jacques Chirac – 15 février

« Innover par le numérique pour l'autonomie »

▲ Colloque national de l'association #Le Plus Important – 25 mars

« Mettre l'Intelligence Artificielle au service des enseignants pour assurer l'inclusion et le développement des capacités de tous les élèves »

▲ Inauguration d'APF Lab-Le Hub – 5 avril

Le Hub est le centre d'expertise Handicap et Nouvelles Technologies d'APF France handicap (*anciennement association des paralysés de France*). L'objectif : faciliter l'accès au numérique pour les personnes en situation de handicap afin de les aider dans leur vie quotidienne

▲ Recherche action sur « Cancer et travail » avec « LNI Side Wayse »

Une expérimentation action en mode innovation ouverte (Living Lab) dans l'environnement spécifique des ETI (entreprises de 250 et 4999 salariés) concernant les personnes pour qui le retour au travail est un enjeu majeur du rétablissement après la survenue d'une maladie grave (focus sur les femmes en âge de travailler atteintes d'un cancer du sein)

▲ Expérimentation de la préparatoire « alternance et apprentissage » pour les sortants d'ESAT

Une expérimentation dans les Hauts de France des parcours préparatoires à l'alternance et à l'apprentissage pour des publics souhaitant sortir d'ESAT, en vue d'intégrer le milieu ordinaire de travail via un contrat en alternance. Le droit au retour en ESAT est garanti. Les Cap emploi et MDPH sont associées.

Conférence : « Innovations pédagogiques et accompagnement vers l'emploi : des leviers pour une société plus inclusive »

Un évènement qui s'inscrit dans une démarche de transformation des pratiques éducatives et professionnelles touchant au champ du handicap

Le 24 avril 2019, les partenaires Sciences Po, l'Agefiph et le FIPHP proposaient une conférence visant à identifier les différents leviers à mobiliser en faveur d'une société plus inclusive. Au programme :

Des présentations

- La métacognition : un gain pour le développement des stratégies d'apprentissage.
- La prévention et la gestion du stress : un facteur d'influence sur l'insertion professionnelle.
- Évaluation des compétences : vers de nouveaux formats plus inclusifs.

Des tables rondes

- Pratiques d'accompagnement innovantes vers et dans l'emploi.
- Autisme & neurodiversité : une autre façon d'apprécier la performance.

Pour rappel, le 5 décembre 2017, le FIPHP, l'Agefiph et Sciences Po signaient une convention de partenariat de 2 ans (2018-2019) pour une meilleure prise en compte des handicaps invisibles en analysant les besoins des étudiants en situation de handicap et en cherchant à travers le recours à l'innovation pédagogique, des solutions adaptées.

La Communication

Renouvellement et actualisation des supports éditoriaux du Fonds

Un rapport d'activité national 2018



Le rapport d'activité national et les rapports d'activité locaux ont évolué conjointement sur 2019, sur la forme comme sur le fond pour en faire une source d'information sur les missions, les enjeux et priorités du Fonds.

Dans la continuité de ceux de 2017, les rapports annuels 2018 sont 100 % numériques et accessibles.

Pour leur part, les rapports d'activité locaux ont mis en exergue les informations les plus utiles pour les DTH : chiffres clés, organisation du Fonds, exemples de partenariats...

Des supports de communication actualisés



Plaquette institutionnelle : chiffres clés 2018



Livret d'accueil pour les membres des comités national et locaux



Plaquette « Chiffres clés » FIPHFP-Agefiph



Annonce presse handisport pour le magazine de la FFH



Reportages photos

Deux reportages photos ont été réalisés sur le premier semestre 2019. Un premier à l'Assistance publique - Hôpitaux de Marseille pour disposer d'une série de portraits d'agents en situation de handicap. Ces nouveaux visages ont notamment permis d'illustrer les rapports d'activité national et locaux du FIPHFP.

La seconde séance photo a permis de renouveler les portraits de la Direction du FIPHFP et de réaliser celui de la nouvelle Présidente du CN. Ces photos sont utilisées notamment pour les relations presse, lorsque les journalistes souhaitent illustrer leurs interviews.



Le déploiement de la stratégie d'influence

Les relations presse

LES ACTIONS DEPLOYEES EN 2019	LES RESULTATS OBTENUS
25 communiqués de presse	379 retombées presse
2 dossiers de presse	38 interviews publiées
2 invitations presse	7 porte-parole mobilisés


L'animation du compte Twitter

LES ACTIONS DEPLOYEES EN 2019	SUIVI DU COMPTE TWITTER
367 tweets diffusés (soit 31 tweets en moyenne/mois)	Au 31/12/2019, le compte twitter du FIPHFP est suivi par 3 111 abonnés, soit plus de 1 200 abonnés de plus qu'en 2018.
469 400 affichages des tweets (+ 53% pr 2018) (soit 39 117 impressions/mois en moyenne)	

Bilan site Internet et réseaux sociaux

 En 2019, le FIPHFP a été mentionné 8 584 fois sur les réseaux sociaux et sites internet :

La grande majorité de ces mentions provient de France
87 sont issues des Etats-Unis, 81 de l'Allemagne, 58 de l'Italie, 38 du Royaume-Uni, 19 de l'Inde, 16 du Japon, 15 de l'Espagne, 13 de Belgique, 12 du Canada, ...

 Les citations du FIPHFP entre janvier et décembre 2019 ont été réalisées à 99,11% en français. Elles proviennent de :

- Twitter pour la grande majorité (6744 soit 78,68%)
- Google Actualités (862 soit 10,04%)
- Les sites web (452 soit 5,26%) et des blogs (409 soit 4,76 %)
- Des forums (74 citations soit 0,86%)
- Des images (29 citations soit 0,33 %)
- Des vidéos (4 citations soit 0,04%)

On constate que Twitter reste le canal le plus fréquenté où l'on retrouve la majorité des citations.

 180 actualités rédigées et publiées sur 2019

Thèmes des actualités publiées :

- L'actualité du FIPHFP dans les régions – Handi-Pacte – 80 actualités
- Vie du FIPHFP (colloques, déclarations, rapport, actualités) – 26 actualités
- Conventions – 24 actualités
- Sensibilisation/Communication/Opération de terrain (vidéos/DuoDay/jodbating/supports de com) – 20 actualités
- SEEPH – 19 actualités
- Politique Handicap / Ministère – 11 actualités

Les actualités qui fonctionnent le mieux sont celles liés à l'activité du Fonds (déclaration, gouvernance), aux innovations, ainsi qu'aux initiatives des employeurs publics à l'occasion de la SEEPH.

Parmi les temps forts de l'année

Le FIPHFP, partenaire de la 4^{ème} édition du Salon Handicap - Emploi & Achats Responsables, organisé par Les Echos jeudi 28 mai 2019



Traitant de l'emploi et des achats responsables, le SHEAR accueillait, pour la 2^{nde} année, le Village de la Fonction publique, initié par le FIPHFP. Aux côtés du Fonds et de la Caisse des Dépôts, trois employeurs publics étaient présents pour accueillir et renseigner les visiteurs tout au long de la journée : le CHU de Nancy, la Ville de Suresnes et le Ministère de la Justice.

Le FIPHFP organisait également sur le salon une conférence sur la thématique « Formation : comment la rendre accessible à tous ? »

Autre temps fort de cette journée, la signature d'une convention entre le FIPHFP et la Conférence des présidents d'université (CPU), en présence de Frédérique Vidal, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. L'objectif de ce partenariat est de favoriser l'action des universités à destination des personnes et étudiants en situation de handicap.



23^{ème} édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Sensibiliser le public et les employeurs à la question du handicap

Dès sa création, le FIPHFP a souhaité s'impliquer au cours de la SEEPH aux côtés de LADAPT et de l'AGEFIPH. Dans chacune des régions, le FIPHFP se mobilise, en co-organisant et/ou participant à de nombreux événements visant à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap dans le secteur public.

Le lancement officiel de la 23^e édition de la SEEPH a eu lieu le 18 novembre 2019 à Paris avec une matinée de conférence qui a mis en lumière, à travers des tables rondes, différentes thématiques :

- Le handicap invisible ;
- Les femmes en situation de handicap ;
- La place du handicap en Europe.

Parmi les autres grands thèmes abordés : les formes d'accompagnement dans l'emploi, l'école inclusive et l'apprentissage.

À cette occasion, Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du Comité national du FIPHFP, a souligné que « l'apprentissage est une des priorités du FIPHFP qui intervient, aux côtés de l'Agefiph, pour accompagner la politique du gouvernement ». Elle a également rappelé que « 30 % des apprentis en situation de handicap sont recrutés par leur employeur public d'accueil et que 60 % d'entre eux trouvent un emploi dans les 2 ans ».

Pour la Présidente du Comité national du FIPHFP,

« la SEEPH est l'occasion d'attirer l'attention sur les facteurs d'exclusion protéiformes auxquels peuvent être exposés celles et ceux qui aspirent à trouver un emploi, à le conserver et à progresser professionnellement.

Pour le FIPHFP et ses partenaires, l'objectif est de mettre en lumière les solutions qui favorisent leur insertion et de donner aux recruteurs des clés pour les accompagner dans leur démarche inclusive.

Sensibiliser, rendre visible l'invisible, faire preuve de pédagogie auprès des employeurs et accompagner les personnes en situation de handicap pour faire valoir leurs droits et les ressources mobilisables : c'est là tout l'enjeu de cette SEEPH que nous souhaitons fédératrice et mobilisatrice sur tout le territoire ».

La SEEPH a été l'occasion de faire entendre la voix du FIPHFP à travers des interviews de Françoise Descamps-Crosnier dans des médias nationaux majeurs : plus particulièrement dans *Le Monde* et dans l'émission phare de *France Inter*, « Le téléphone sonne ».

Le FIPHFP en région

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics par la déclinaison territoriale de ses actions au travers des Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH) et des Pactes territoriaux pour l'emploi aussi nommés Handi-Pactes.

De l'employeur public aux acteurs institutionnels, l'accompagnement au plus près des territoires par les Directeurs Territoriaux au Handicap

La représentation du FIPHFP sur les territoires s'effectue via son réseau de délégués territoriaux au handicap (DTH), nommés directeurs régionaux au handicap en 2019. Acteurs centraux du dispositif sur le terrain, ils sont les interlocuteurs privilégiés des employeurs publics dans les territoires.

Leurs missions sont multiples mais convergent vers un même objectif : accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre de leur politique handicap en collaborant avec les différents acteurs locaux (institutionnels et opérationnels) en charge de ce sujet.

Ils vont à la rencontre des employeurs publics pour promouvoir le FIPHFP et son action :

- Ils expliquent le fonctionnement du Fonds et les moyens d'actions mis à la disposition des employeurs ;
- Ils mettent en relation les acteurs qui agissent localement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Ils accompagnent la réflexion stratégique des employeurs publics (diagnostic, besoins, objectifs, ...) ;
- Ils les conseillent pour la mise en œuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi adaptés à leurs effectifs et leurs structures.

Le Handi-Pacte, outil de collecte et d'échange de pratiques entre les trois fonctions publiques

Les Handi-Pactes territoriaux constituent un outil d'animation et de développement de partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Se coordonnant avec les PRITH, ils réunissent les employeurs des trois fonctions publiques et leurs structures intervenant dans la gestion de l'emploi des personnes handicapées.

En s'appuyant sur les constats mis en avant par un diagnostic partagé des acteurs, leurs objectifs sont :

- d'améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques et de renforcer la connaissance par les employeurs publics de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées ;
- d'affiner la connaissance du bassin d'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques en région : connaissance statistique, expression des besoins de compétences des employeurs publics, adéquation entre les critères de recrutement et le profil des travailleurs handicapés ;
- de mutualiser les ressources, de renforcer la qualification des acteurs locaux et valoriser et diffuser les bonnes pratiques développées au plan régional ;
- d'identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou de maintenir en l'emploi des personnes handicapées et de formuler des propositions de solutions aux employeurs publics et aux instances du FIPHFP.

Ci-après, quelques données chiffrées et événements qui se sont déroulés en région en 2019

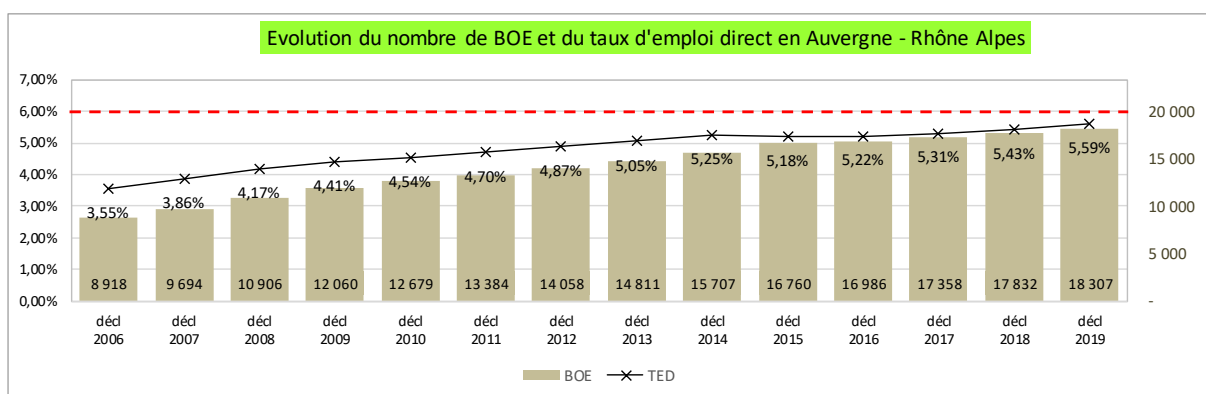


Auvergne Rhône-Alpes

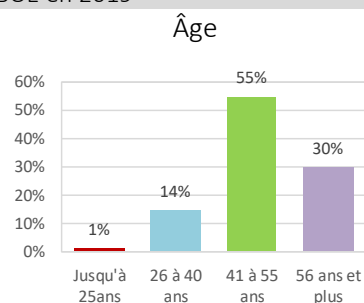
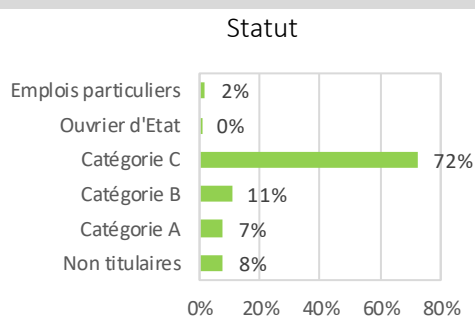


- 5,59 %** taux d'emploi direct 2019
- 5,84 %** taux d'emploi légal
- 18 307** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 2,60 M€** financement des aides plateforme
- 4,58 M€** financés dans le cadre des conventions
- 9** conventions engagées en 2019
- 3,22 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Ain	15 108	727	4,81 %	5,16 %	2,82 %	2,94 %	4,02 %	4,18 %	5,45 %	5,95 %
Allier	15 659	961	6,14 %	6,36 %	2,27 %	2,80 %	6,25 %	6,44 %	6,09 %	6,35 %
Ardèche	11 470	669	5,83 %	6,04 %	2,61 %	2,90 %	5,88 %	6,09 %	5,87 %	6,08 %
Cantal	6 771	335	4,95 %	5,58 %	4,14 %	4,25 %	4,56 %	4,80 %	5,37 %	6,41 %
Drôme	17 720	942	5,32 %	5,44 %	4,51 %	4,62 %	4,12 %	4,28 %	6,17 %	6,27 %
Haute-Loire	7 524	467	6,21 %	6,52 %	1,78 %	1,78 %	4,70 %	4,99 %	7,78 %	8,11 %
Haute-Savoie	28 256	1 472	5,21 %	5,48 %	15,10 %	15,38 %	3,88 %	4,18 %	5,83 %	6,08 %
Isère	54 397	3 012	5,54 %	5,78 %	4,05 %	4,32 %	5,32 %	5,50 %	6,06 %	6,33 %
Loire	31 447	1 811	5,76 %	5,98 %	3,42 %	3,74 %	5,06 %	5,24 %	6,73 %	7,00 %
Puy-de-Dôme	30 753	1 594	5,18 %	5,53 %	3,61 %	3,79 %	5,00 %	5,23 %	5,68 %	6,15 %
Rhône	87 947	5 215	5,93 %	6,13 %	3,77 %	4,18 %	4,67 %	4,85 %	7,36 %	7,50 %
Savoie	20 618	1 102	5,34 %	5,60 %	5,61 %	5,92 %	4,68 %	4,95 %	5,72 %	5,96 %
Total	327 670	18 307	5,59 %	5,84 %	3,99 %	4,32 %	4,87 %	5,07 %	6,38 %	6,64 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Auvergne-Rhône-Alpes



Journée thématique « Modernisation de la Fonction publique et handicap » à Lyon

Lors de cette journée de réflexion, plus de 70 employeurs publics étaient présents pour évoquer les conséquences RH de la modernisation, mutualisation et transformation de l'action publique.

Basée sur des échanges de pratiques, cette journée a permis d'aborder la mutualisation comme une réponse possible pour la recherche de solutions durables en matière d'emploi des agents en situation de handicap.

En matinée, une conférence faisait un état des lieux de l'impact des réformes sur la gestion des RH et sur les actions existantes de mutualisation RH, notamment sur le volet handicap et santé au travail.

L'après-midi était consacré à des ateliers pratiques, organisés par versant de la Fonction publique :

- La mutualisation : une réponse à une meilleure prise en compte du handicap et du maintien dans l'emploi des agents ?
- La mutualisation de la politique handicap et maintien dans l'emploi : qui, quoi, comment ?
- Points de vigilance et retours d'expériences menées sur le territoire.



Reconversion – Remise des « Passeports formation » aux agents territoriaux du Rhône

Une journée qui traduit la reconnaissance du chemin parcouru par les agents en présence de leurs employeurs et de leurs tuteurs également fortement investis dans le dispositif. Une belle réussite collective !

Pour la 5^{ème} année, ce dispositif d'appui à la reconversion des agents sur les métiers administratifs a été mis en place dans le cadre d'un travail collaboratif fructueux et de partenariats passés par le CDG 69 et le CNFPT avec le FIPHFP.

Ces partenariats ont permis de financer la reconversion pour raison de santé de 16 agents territoriaux vers les métiers administratifs. La formation d'une durée de 5 mois, est réalisée en alternance entre des temps de formation théorique au CNFPT et deux stages de 5 semaines en collectivité coordonnés par le CDG 69.

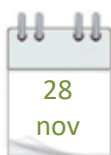


« Handicap et inclusion socio-professionnelle : comment sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap ? »

Une instance d'échanges de pratiques consacrée à la question de la sécurisation des parcours professionnels, en milieu ordinaire, des publics en situation de handicap les plus éloignés de l'emploi.

Parmi les thèmes abordés :

- Pourquoi en tant qu'employeur public, je suis concerné ?
- Comment maintenir dans l'emploi un agent en désinsertion professionnelle ?
- Quels parcours mobilisables en partenariat avec les EA-ESAT ?
- Comment intégrer l'emploi accompagné dans les pratiques de recrutement ?



Reconversion professionnelle et Période de Préparation au Reclassement (PPR) au cœur d'un atelier d'échanges de pratiques à Bron

Une cinquantaine d'acteurs ressources au sein des collectivités, établissements et administrations de la Fonction publique ont ainsi pu échanger au travers de tables rondes et d'ateliers.

L'objectif de cet événement était triple :

- Donner des clés pour mieux comprendre l'imbrication du nouveau dispositif avec les mécanismes préexistants ;
- Prendre en compte les expériences des uns et des autres pour voir de quelle manière intégrer ce nouveau droit pour les agents fonctionnaires ;
- Contribuer à la formalisation d'un kit pratique PPR simplifiant la mise en place de ce dispositif au sein de chaque employeur public, compte tenu de ses spécificités.

9 avril

5^{ème} édition du « Forum Apprentissage et handicap dans la Fonction publique du Rhône »

Une rencontre entre demandeurs d'emploi en situation de handicap et employeurs publics ayant des postes ouverts. L'occasion de riches échanges et de rencontres fructueuses, avec une large part faite à l'apprentissage.

16 mai

DuoDay – édition 2019

109 employeurs mobilisés en Auvergne - Rhône Alpes pour 379 duos constitués :

FPE - 28 employeurs mobilisés
131 duos concrétisés
FPT - 69 employeurs mobilisés
212 duos concrétisés
FPH - 12 employeurs mobilisés
36 duos concrétisés

4 et 8 novembre

Des ateliers sur l'impact des réformes de l'OETH

- Les modifications majeures concernant la DOETH ;
- Les mesures nouvelles pour favoriser l'insertion professionnelle des BOE au sein de la FP ;
- Les dispositifs nouveaux pour accompagner le maintien dans l'emploi des BOE au sein de la FP.

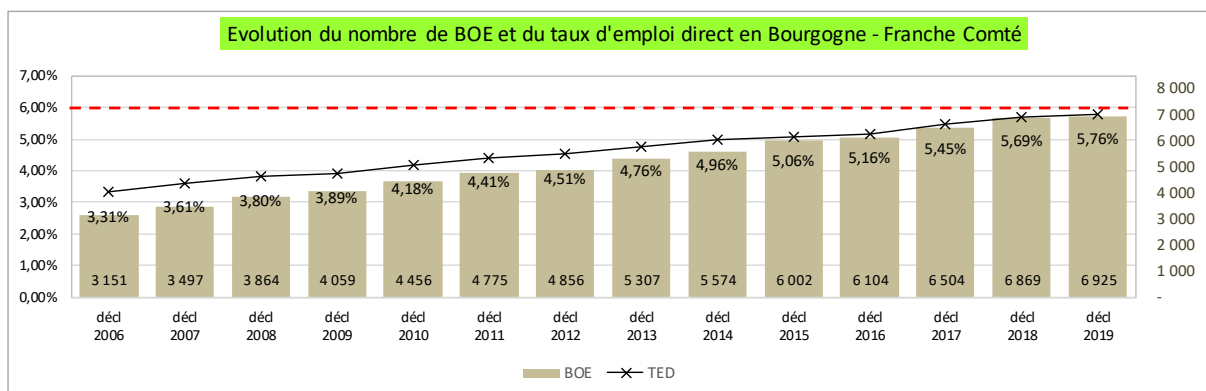


Bourgogne Franche-Comté

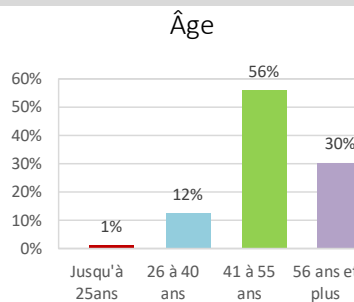
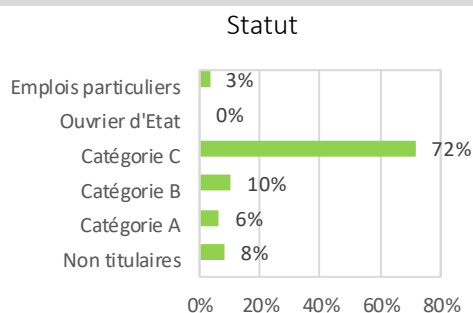


- 5,76 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,21 %** taux d'emploi légal
- 6 925** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,60 M€** financement des aides plateforme
- 1,50 M€** financés dans le cadre des conventions
- 4** conventions engagées en 2019
- 0,94 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Côte-d'Or	26 031	1 357	5,21 %	5,68 %	2,88 %	3,31 %	5,03 %	5,48 %	6,34 %	6,83 %
Doubs	26 058	1 641	6,30 %	6,81 %	4,03 %	4,23 %	5,78 %	6,58 %	7,19 %	7,59 %
Haute-Saône	5 697	419	7,35 %	8,81 %	4,31 %	4,38 %	6,40 %	9,15 %	8,14 %	8,73 %
Jura	10 645	605	5,68 %	6,05 %	2,65 %	2,66 %	5,91 %	6,34 %	5,55 %	5,86 %
Nièvre	9 727	591	6,08 %	6,34 %	8,06 %	8,16 %	5,71 %	5,93 %	6,38 %	6,68 %
Saône-et-Loire	21 753	1 225	5,63 %	5,97 %	2,75 %	2,75 %	4,42 %	4,89 %	6,95 %	7,17 %
Terr. de Belfort	7 368	371	5,04 %	5,35 %	2,93 %	4,00 %	5,45 %	5,46 %	4,79 %	5,40 %
Yonne	12 981	716	5,52 %	5,87 %	1,96 %	2,34 %	4,65 %	5,08 %	6,52 %	6,80 %
Total	120 260	6 925	5,76 %	6,21 %	3,36 %	3,72 %	5,23 %	5,78 %	6,62 %	7,00 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Bourgogne-Franche-Comté



Formation des correspondants handicap à Dijon

Une journée de formation destinée en priorité aux correspondants handicap nouvellement en poste afin de leur permettre de comprendre les notions de handicap, de handicap au travail, d'intégration et de maintien dans l'emploi.

Au programme : l'évolution de la notion de handicap et le cadre légal de l'obligation d'emploi et les modalités de réponses des employeurs / les missions du correspondant handicap / les partenaires experts mobilisables dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi / les outils, dispositifs et aides du FIPHFP/ressources du Handi-Pacte.



Une journée d'échanges à destination des employeurs publics, sur l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes « DYS »

Organisée par le Handi-Pacte BFC, cet évènement a réuni 55 participants autour de conférences et tables rondes.

Non dépistés précocement, ces troubles, invisibles et méconnus il y a encore quelques années, peuvent avoir un impact sur la carrière des agents concernés et chaque employeur est susceptible d'être confronté à un agent ayant des troubles « DYS ».

La manifestation avait pour objectif d'aider les employeurs publics à mieux connaître ces troubles et à comprendre leur impact, notamment sur le champ de la formation professionnelle et de l'emploi. L'occasion aussi de présenter la nouvelle prestation de l'AGEFIPH et du FIPHFP pouvant être mobilisée pour identifier les possibilités de compensation.



Handi-Pacte BFC – Réunion du groupe de travail dédié à la thématique de l'apprentissage

Une douzaine d'employeurs publics et de centres de gestion des régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand-Est étaient réunis pour l'occasion.

L'objectif de cette journée : partager de bonnes pratiques en matière d'apprentissage et identifier les actions ou projets à mettre en œuvre afin de faciliter le développement du recrutement d'apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique.

Deux webinaires sur ce même thème ont complété l'évènement : un à l'attention des CFA, organisé en avril et l'autre à destination des conseillers à l'emploi, organisé en juin.



Journée d'échanges à Dijon : « Perfectionner ses pratiques d'accompagnement »

Quelle posture adopter ? Quelles techniques d'entretien utiliser ? Comment faciliter la prise de décision ? Comment éviter le piège du sur-accompagnement ? Autant de questions abordées lors de cette journée.

Une matinée au format Conférence sur l'accompagnement et ses limites : la relation d'accompagnement, la posture professionnelle de l'accompagnant, les points de vigilance à avoir dans la pratique de l'accompagnement.

L'après-midi était consacré aux échanges de pratiques sur 4 thématiques liées à l'accompagnement professionnel :

- Comment parler du handicap lors du recrutement ? Comment convaincre de faire une demande de RQTH ?
- Quel accompagnant êtes-vous ? Mise en œuvre des techniques d'écoute bienveillantes.
- Quels outils pour accompagner les agents en reconversion professionnelle ou souhaitant évoluer professionnellement ?

12 mars

Webinaire sur « la période de préparation au reclassement »

Ce dispositif de mise en place d'une période de préparation au reclassement offre aux agents reconnus définitivement inaptes à l'exercice de leurs fonctions, des possibilités de formation, de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement.

16 mai

DuoDay – édition 2019

51 employeurs mobilisés en Bourgogne – Franche Comté pour 104 duos constitués :

- FPE - 24 employeurs mobilisés
52 duos concrétisés
- FPT - 22 employeurs mobilisés
45 duos concrétisés
- FPH - 5 employeurs mobilisés
7 duos constitués

8 novembre

Webinaire « Qu'entend-on par handicap psychique ? Comment le compenser ? »

L'émergence des troubles psychiques : à partir de quand parle-t-on de handicap ? Les addictions : un symptôme des troubles psychiques ? Aborder le sujet de l'agent concerné. Travailler avec un handicap psychique : l'importance de l'accompagnement pluridisciplinaire pour la personne et l'entourage.

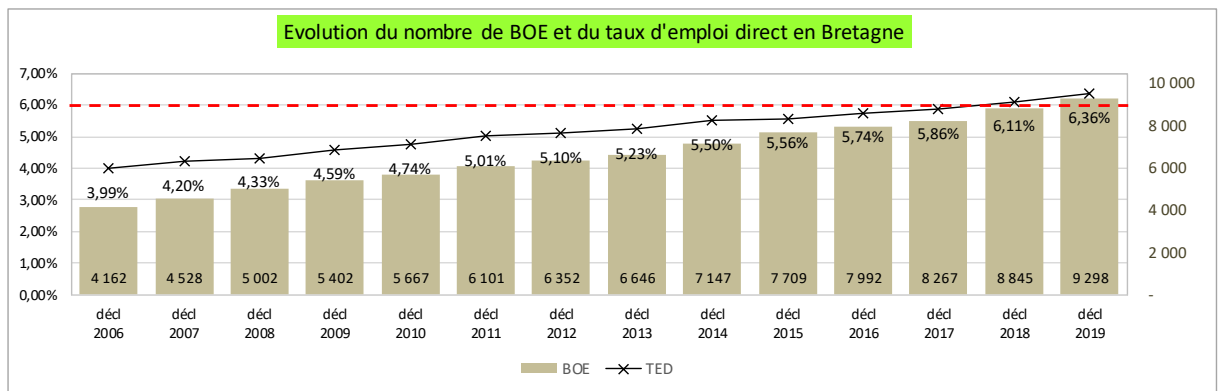


Bretagne

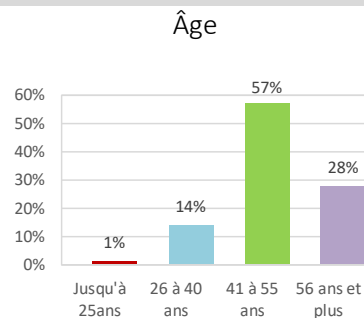
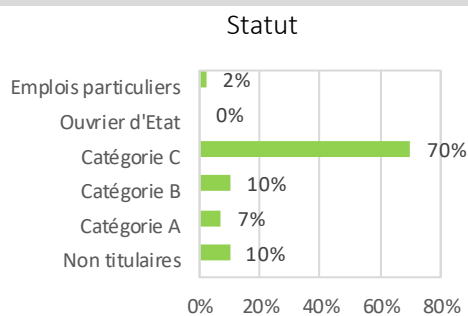


- 6,36 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,86 %** taux d'emploi légal
- 9 298** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 1,07 M€** financement des aides plateforme
- 2,07 M€** financés dans le cadre des conventions
- 3** conventions engagées en 2019
- 1,58 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Côtes-d'Armor	24 921	1 390	5,58 %	6,11 %	4,62 %	5,16 %	5,35 %	5,63 %	5,71 %	6,37 %
Finistère	39 164	2 748	7,02 %	7,74 %	10,58 %	10,74 %	5,64 %	6,08 %	7,27 %	8,33 %
Ille-et-Vilaine	50 505	3 351	6,63 %	6,95 %	5,81 %	6,01 %	5,50 %	5,75 %	7,66 %	8,06 %
Morbihan	31 509	1 809	5,74 %	6,23 %	4,19 %	4,80 %	5,42 %	5,65 %	6,14 %	6,84 %
Total	146 099	9 298	6,36 %	6,86 %	7,01 %	7,24 %	5,50 %	5,80 %	6,83 %	7,52 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Bretagne



4^{ème} édition du Forum des élus et de l'emploi public local en Bretagne, à Rennes

Associant décideurs locaux, gestionnaires RH, élus, agents de la fonction publique, candidats et formateurs, cette manifestation a réuni plusieurs centaines de personnes.

Cette journée s'est articulée autour de conférences, d'ateliers thématiques, de stands sur le carrefour régional des mobilités et l'avenue des innovations, d'un job-dating et d'une « Fête de la transmission » mettant à l'honneur élus et tuteurs investis dans l'accueil de stagiaires et d'apprentis. Un colloque à destination des professionnels des RH a également rythmé l'évènement.

Le FIPHFP était présent à travers un stand afin d'informer les employeurs publics de Bretagne et candidats sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.



Club des correspondants handicap : « S'y retrouver dans l'écosystème du handicap : Cap emploi, EPAAST, PAS, plateforme emploi accompagné... Qui fait quoi et comment saisit-on ces prestataires ? »

Rencontres, échanges et ateliers de cas pratiques ont rythmé cette journée.

L'objectif de cette journée : appréhender l'offre de service proposée par les acteurs « ressources » / identifier les acteurs ressources sur le territoire et appréhender les modalités de collaboration / amplifier la dynamique de réseau des correspondants handicap des trois fonctions publiques.



Un atelier d'échanges de pratiques sur les signaux précurseurs d'un reclassement et les éventuelles actions à mener

Il a été question de signaux d'alerte, d'acteurs et de dispositifs à mobiliser. L'occasion aussi d'échanger des bonnes pratiques.

Le reclassement est souvent la conséquence d'une démarche mal ou peu anticipée, au cours de laquelle s'accumulent incompréhensions, crispations, craintes et périodes de solitude.

Organisée à Vannes par le Handi-Pacte Bretagne, cette manifestation a mobilisé 6 employeurs publics du Morbihan convaincus de la nécessité de prendre du recul pour identifier collectivement les réponses à apporter aux différentes situations rencontrées.



Deux journées à destination des correspondants handicap, dédiées à la professionnalisation du correspondant handicap, en Bretagne et Pays-de-la-Loire

Respectivement organisés le jeudi à Angers pour les employeurs publics des Pays-de-la-Loire et le vendredi à Rennes pour ceux de Bretagne, ces évènements s'adressaient plus spécifiquement aux correspondants handicap arrivés nouvellement dans leur fonction.

L'objectif :

- Initier la rencontre et la mise en réseau des correspondants handicap ;
- Cerner plus précisément le rôle du correspondant handicap ;
- Permettre à ces derniers de se positionner professionnellement, auprès de leurs collègues, de leur hiérarchie et de leurs partenaires ;
- Partager les expériences entre employeurs publics sur la fonction de correspondant handicap.

16 mai

DuoDay - édition 2019

48 employeurs mobilisés en Bretagne pour 172 duos constitués :
FPE - 14 employeurs mobilisés
72 duos concrétisés
FPT - 21 employeurs mobilisés
72 duos concrétisés
FPH - 13 employeurs mobilisés
28 duos concrétisés

12 juin

Webinaire sur « La période de préparation au reclassement »

Un webinaire destiné à mieux appréhender les enjeux de la période de préparation au reclassement, sur le plan juridique, en attendant les circulaires d'application.

7 octobre

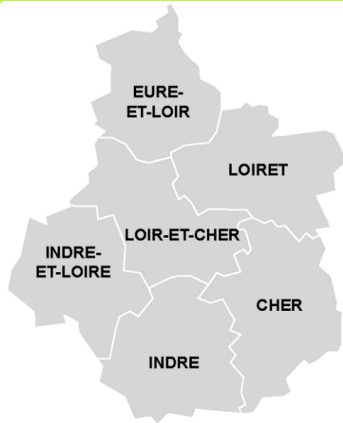
Webinaire sur l'emploi accompagné dans le Grand Ouest

Présentation du cadre général du dispositif et les spécificités de mise en œuvre propre à chaque région.

Ouvert aux référents handicap et RH des trois fonctions publiques, ce webinaire a permis aux participants d'interagir avec les pilotes de l'emploi accompagné dans les régions concernées, notamment l'ARS.

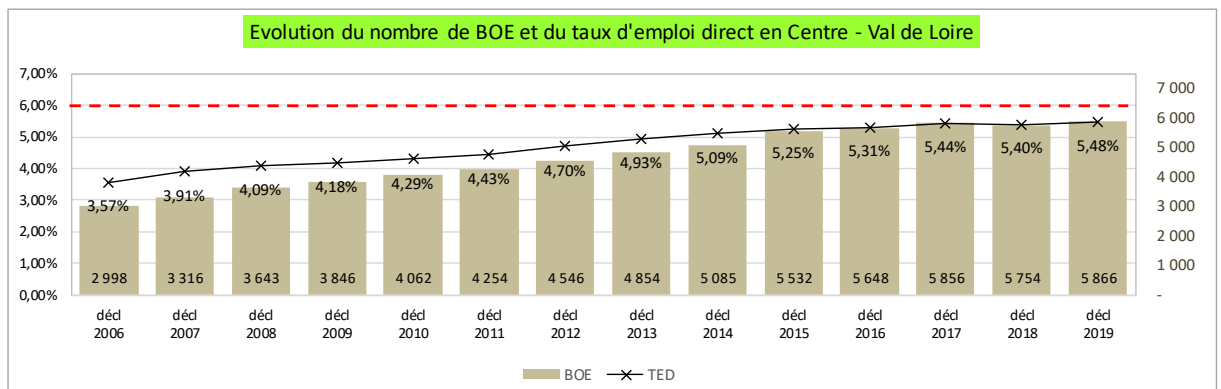


Centre Val de Loire

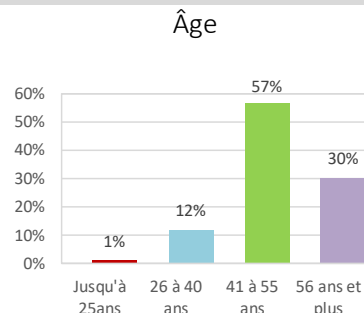
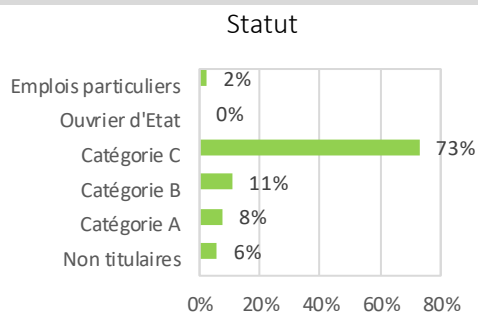


- 5,48 %** taux d'emploi direct 2019
- 5,78 %** taux d'emploi légal
- 5 866** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,65 M€** financement des aides plateforme
- 1,03 M€** financés dans le cadre des conventions
- 7** conventions engagées en 2019
- 1,97 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Cher	12 893	761	5,90 %	6,08 %	2,42 %	2,59 %	5,65 %	5,76 %	6,35 %	6,59 %
Eure-et-Loir	15 568	710	4,56 %	4,84 %	1,11 %	1,42 %	4,36 %	4,60 %	4,78 %	5,10 %
Indre	8 381	461	5,50 %	5,70 %	8,06 %	8,20 %	4,34 %	4,47 %	6,68 %	6,96 %
Indre-et-Loire	26 757	1 385	5,18 %	5,54 %	3,57 %	3,68 %	5,11 %	5,41 %	5,59 %	6,05 %
Loir-et-Cher	12 595	819	6,50 %	6,71 %	2,33 %	2,71 %	6,11 %	6,25 %	7,05 %	7,32 %
Loiret	30 819	1 730	5,61 %	5,97 %	4,01 %	4,36 %	4,93 %	4,96 %	6,34 %	6,87 %
Total	107 013	5 866	5,48 %	5,78 %	3,79 %	4,04 %	5,08 %	5,25 %	6,04 %	6,44 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Centre-Val-de-Loire



Réunion du club des correspondants handicap « L'apport des partenaires dans les processus de recrutement »

51 participants étaient présents lors de cette rencontre organisée au CHU de Blois

Le recrutement des personnes en situation de handicap demeure un enjeu fort des politiques handicap. Face à cet enjeu, le développement de partenariats entre employeurs publics et acteurs « ressources » semble essentiel pour appréhender l'ensemble des voies de recrutement et canaux de sourcing possibles de personnes en situation de handicap.

Au programme de cette rencontre :

- Présentation des acteurs « ressources » du recrutement et leur offre de services ;
- Speed-dating groupé avec les partenaires.



Mobilité et co-développement, deux thématiques au cœur d'une journée de travail

Deux ateliers thématiques organisés à Orléans à destination des employeurs publics de la région Centre-Val de Loire.

Un atelier sur la mobilité pour faire émerger un processus d'accompagnement des parcours professionnels qui puisse répondre efficacement aux besoins des employeurs et des agents.

Un atelier de co-développement a été l'occasion de nombreux échanges articulés autour de la thématique retenue par le groupe « Comment accompagner un agent en situation de handicap psychique qui a perdu confiance en lui dans un projet de mobilité ? »



Les troubles cognitifs en réflexion au club des correspondants handicap du Handi-Pacte Centre-Val-de-Loire

Cette journée d'échanges, qui a rassemblé 27 participants au CHU de Tours, a permis aux participants de mieux comprendre ce que recouvrent les troubles cognitifs et les mécanismes d'intégration qui se jouent.

L'occasion d'échanger collectivement autour de témoignages et de cas pratiques pour éviter les situations de blocage.

Alternant ateliers et conférences interactives, cette journée a été riche en réflexion et en informations sur les fonctions cognitives, fonctions centrales pour réceptionner, traiter et communiquer les informations.



Un comité des employeurs publics sur le thème « Du recrutement à l'intégration d'une personne en situation de handicap »

Ce comité a réuni 50 participants issus des 3 versants de la Fonction publique, des représentants de Cap emploi, d'un centre de réadaptation professionnelle, d'une MDPH et du dispositif régional Emploi accompagné.

Ont notamment été abordés les aspects stratégiques liés aux opportunités de recrutement de personnes en situation de handicap (notamment les perspectives de l'apprentissage dans la Fonction publique) et les conditions de succès d'une intégration.



La mobilité inclusive au cœur d'un atelier d'échanges de pratiques à Orléans

Une douzaine de correspondants handicap, conseillers mobilité carrière et référents ressources humaines, réunis pour échanger sur la thématique de l'accompagnement à la mobilité.

L'occasion d'apporter des réponses aux questions : De quelle manière répondre au mieux aux agents en souhait de mobilité ? Comment développer une écoute et prévenir les situations de rupture dans leur parcours professionnel ? et de souligner l'importance d'une approche pluridisciplinaire, favorisant les synergies entre correspondants handicap et conseillers mobilité carrière afin de développer une mobilité inclusive.

18 mars

Webinaire « Mobilité inter-fonction publique : fantasme ou réalité ? »

Ce webinaire, organisé dans le cadre de l'expérimentation Mobil'O'Centre, a permis d'évoquer plusieurs aspects tels que le cadre législatif encadrant la mobilité dans la FP et les atouts d'un projet de mobilité inter-FP pour une personne en situation de handicap.

16 mai

DuoDay – édition 2019

60 employeurs mobilisés en Centre-Val de Loire pour 156 duos constitués :

- FPE - 14 employeurs mobilisés
37 duos concrétisés
- FPT - 41 employeurs mobilisés
107 duos concrétisés
- FPH - 5 employeurs mobilisés
12 duos concrétisés

12 juin

Webinaire « La Période de Préparation au Reclassement »

Ce webinaire était destiné à mieux appréhender les enjeux de la période de préparation au reclassement sur le plan juridique, dans l'attente des circulaires d'application.

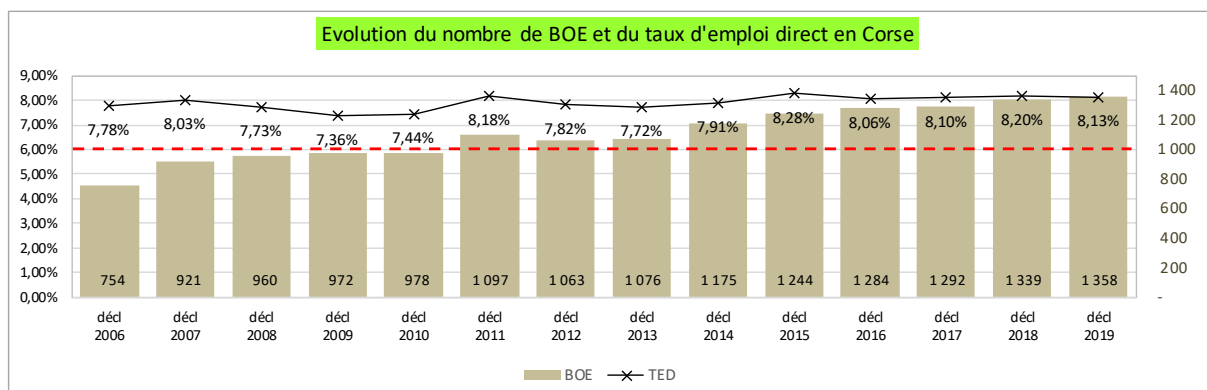


Corse

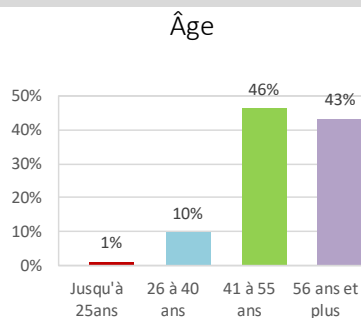
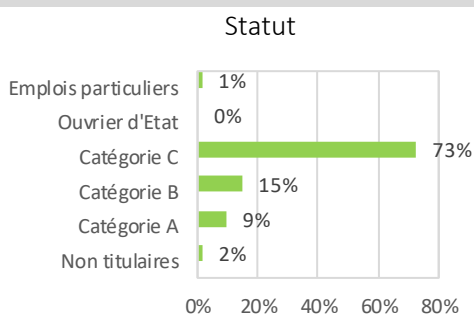


- 8,13 %** taux d'emploi direct 2019
- 8,24 %** taux d'emploi légal
- 1 358** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,12 M€** financement des aides plateforme
- 0,09 M€** financés dans le cadre des conventions
- 1** convention engagée en 2019
- 0,20 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Corse-du-Sud	10 817	956	8,84 %	8,91 %	4,19 %	4,24 %	9,12 %	9,13 %	9,04 %	9,14 %
Haute-Corse	5 885	402	6,83 %	7,01 %	4,12 %	4,33 %	5,61 %	5,67 %	8,78 %	9,02 %
Total	16 702	1 358	8,13 %	8,24 %	4,14 %	4,30 %	7,62 %	7,66 %	8,98 %	9,11 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Corse



Les employeurs publics réunis à Bastia pour une instance sur le thème : « Autisme et troubles dys : mieux les comprendre et mieux les intégrer dans l'environnement professionnel »

Cette journée a permis de réunir 15 participants, représentant 6 employeurs publics et 4 partenaires de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au programme :

- La présentation du nouveau service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, spécialisé sur les troubles du spectre autistique en Corse, et des outils pour accompagner l'accès à l'emploi des personnes handicapées autistes ;
- Une présentation de l'autisme : caractéristiques et réalité des syndromes ;
- Présentation de la Prestation d'Appui Spécifique sur les troubles cognitifs en Corse, comme outil permettant l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés souffrant de troubles DYS.



Les employeurs publics de Corse dotés d'une convention avec le FIPHFP, réunis à la Direction Régionale de la CDC, pour une séance de questions/réponses autour du déploiement de la politique handicap

L'occasion pour les représentants des différents employeurs publics d'échanger librement sur la mise en œuvre et le suivi de leur politique handicap.

Durant 2h30, les questions se sont succédé, traitant aussi bien des problématiques de communication et de comitologie que du contenu du catalogue des interventions du FIPHFP, la teneur des procédures financières ou l'avancement des campagnes en cours dont l'apprentissage.

Les participants ont salué l'organisation de cette rencontre dans un format inhabituel.



L'accessibilité numérique dans la Fonction publique au cœur d'un après-midi d'échanges à Ajaccio

Organisée par le FIPHFP et le Handi-Pacte Corse, cette rencontre a réuni 15 employeurs publics et les partenaires du Handi-Pacte tels que la MDPH ou l'ADAPEI.

L'accessibilité numérique permet aux personnes en situation de handicap d'accéder aux contenus digitaux. Il est donc nécessaire d'appliquer aux interfaces digitales des normes d'accessibilité édictées par les autorités et pensées par des ergonomes pour chaque type de handicap.

Cette rencontre a permis notamment de faire un point sur la réglementation et les obligations en matière d'accessibilité numérique, de réfléchir à la façon d'améliorer l'accessibilité numérique au sein des services publics et d'évoquer les ressources et outils disponibles. L'objectif : que tous les utilisateurs, sans discrimination, puissent percevoir, comprendre, naviguer, mais aussi interagir, créer du contenu et apporter leur contribution à l'univers numérique.



Quatrième instance d'échanges autour du thème : « Le retour à l'emploi des agents en congés pour raison de santé : outils et bonnes pratiques »

L'occasion d'aborder la question du retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées pour raison de santé : changement d'environnement chez l'employeur, retour sur un autre poste, modification des capacités de la personne...

Au programme :

- Faire connaître les dispositifs et interventions du FIPHFP, sous utilisées par les employeurs publics en Corse : tutorat, bilan de compétence, financement de formations pour reclassement...
- Informer sur les nouveaux dispositifs déployés, notamment la période de préparation au reclassement (PPR)

16 mai

DuoDay – édition 2019

15 employeurs mobilisés en Corse pour 46 duos constitués :
FPE - 8 employeurs mobilisés
18 duos concrétisés
FPT - 5 employeurs mobilisés
26 duos concrétisés
FPH - 2 employeurs mobilisés
2 duos concrétisés

19 juin

Réunion Réseau
du Handi-Pacte Corse

- Présentation du nouveau dispositif de l'emploi accompagné en Corse
- Présentation du nouveau contrat Parcours Emploi Compétences (PEC) et ses modalités.

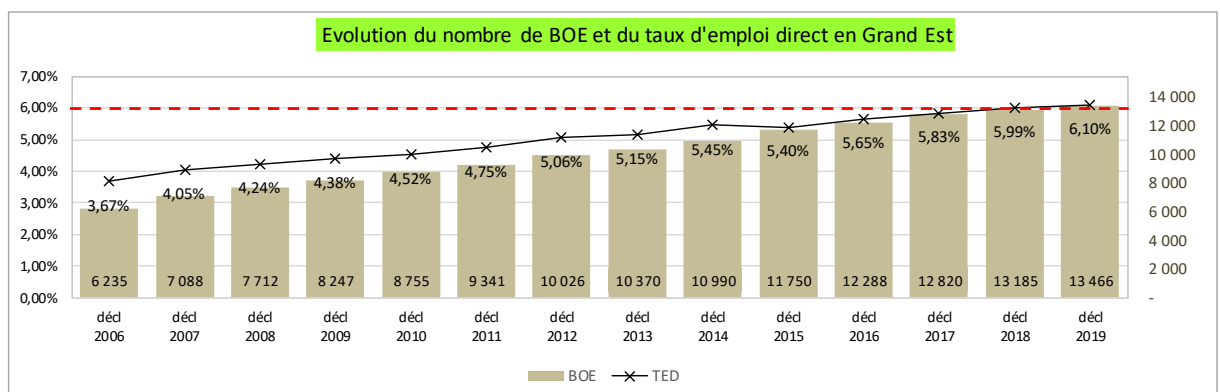


Grand Est

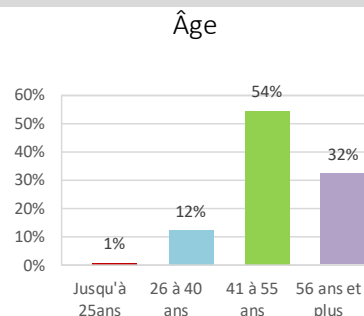
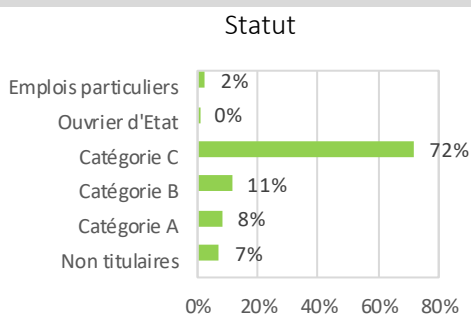


- 6,10 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,43 %** taux d'emploi légal
- 13 466** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 1,15 M€** financement des aides plateforme
- 3,37 M€** financés dans le cadre des conventions
- 7** conventions engagées en 2019
- 3,32 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Ardennes	10 353	671	6,48 %	6,62 %	3,62 %	3,99 %	6,30 %	6,36 %	6,79 %	6,98 %
Aube	10 812	683	6,32 %	6,57 %	2,87 %	3,09 %	6,46 %	6,57 %	6,56 %	6,94 %
Bas-Rhin	52 077	3 090	5,93 %	6,15 %	3,13 %	3,25 %	6,21 %	6,31 %	6,57 %	6,89 %
Haut-Rhin	27 764	1 805	6,50 %	6,81 %	8,69 %	8,95 %	6,04 %	6,27 %	6,66 %	7,06 %
Haute-Marne	6 996	528	7,55 %	7,79 %	2,35 %	2,35 %	7,92 %	8,25 %	7,24 %	7,37 %
Marne	23 482	1 400	5,96 %	6,31 %	3,24 %	4,33 %	6,57 %	6,69 %	6,14 %	6,50 %
Meurthe-et-Moselle	35 783	1 942	5,43 %	5,82 %	3,54 %	4,14 %	5,42 %	5,68 %	6,51 %	6,91 %
Meuse	8 003	450	5,62 %	5,97 %	15,63 %	15,66 %	4,99 %	5,46 %	6,16 %	6,36 %
Moselle	29 552	1 850	6,26 %	6,73 %	3,87 %	4,15 %	5,93 %	6,33 %	6,63 %	7,15 %
Vosges	15 887	1 047	6,59 %	7,04 %	4,37 %	4,42 %	6,76 %	7,00 %	6,48 %	7,18 %
Total	220 709	13 466	6,10 %	6,43 %	3,85 %	4,29 %	6,15 %	6,37 %	6,55 %	6,94 %



Les BOE en 2019



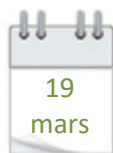
Ça s'est passé en Grand-Est



Formation des correspondants handicap à Strasbourg

Une journée de formation destinée en priorité aux correspondants handicap nouvellement en poste afin de leur permettre de comprendre les notions de handicap, de handicap au travail, d'intégration et de maintien dans l'emploi.

Au programme : l'évolution de la notion de handicap et le cadre légal de l'obligation d'emploi et les modalités de réponses des employeurs / les missions du correspondant handicap / les partenaires experts mobilisables dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi / les outils et dispositifs et les aides du FIPHFP/ressources du Handi-Pacte.



Une journée d'échange de pratique sur les Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS)

L'objectif, faire connaître les PAS et leurs prestataires sur la région Grand-Est qui ont partagé, au travers d'expériences concrètes, les modalités de leur intervention.

L'apparition d'un handicap chez un agent ou l'évolution de son état de santé nécessite la mise en place d'une réflexion afin de le maintenir en poste ou dans l'emploi. Le prestataire expert du handicap peut être mobilisé pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien dans l'emploi. En appui au travail d'accompagnement de l'employeur, le prestataire apporte son expertise sur les potentialités de l'agent ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

Après une présentation des grandes évolutions de l'offre de service et des modalités de mobilisation des PAS, la journée a été rythmée par diverses interventions sur le handicap moteur, auditif, visuel, intellectuel & cognitif, psychique.



Handi-Pacte Grand Est – Réunion du groupe de travail dédié à la thématique de l'apprentissage

Une douzaine d'employeurs publics et de centres de gestion des régions Grand-Est et Bourgogne-Franche-Comté étaient réunis pour l'occasion.

L'objectif de cette journée : partager de bonnes pratiques en matière d'apprentissage et identifier les actions/projets à mettre en œuvre afin de faciliter le développement du recrutement d'apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique.

Deux webinaires sur ce même thème complètent l'évènement : un à l'attention des CFA, l'autre à destination des conseillers à l'emploi.



Une journée d'échanges de pratiques dédiée au maintien dans l'emploi

Ouverte aux employeurs publics du Grand-Est et de Bourgogne-Franche Comté, cette manifestation a réuni plus de 70 participants.

Cet évènement a été l'occasion d'aborder les dernières évolutions réglementaires et leurs impacts sur le catalogue des interventions du FIPHFP. Riche en échanges et en témoignages d'employeurs publics et d'acteurs de terrain, cette journée s'est articulée autour de plusieurs temps forts sur les thématiques suivantes :

- Comment utiliser l'offre de service Agefiphf/FIPHFP dans le cadre de l'aménagement du poste de travail ?
- Concilier emploi et handicap à l'aide des aménagements organisationnels ;
- Mettre en œuvre un accompagnement pluridisciplinaire dans le cadre de situations complexes ;
- Favoriser l'évolution professionnelle des agents en situation de handicap ou en risque d'inaptitude.

Cette manifestation était également accessible en ligne, sous format webinaire auquel une vingtaine de personnes se sont connectées.

12 mars

Webinaire sur « La période de préparation au reclassement »

Un webinaire destiné à mieux appréhender les enjeux de la période de préparation au reclassement, sur le plan juridique, en attendant les circulaires d'application.

5 avril

Webinaire « Campagne apprentissage : nouveauté 2019 et bonnes pratiques »

La démarche de recrutement d'un apprenti : de son initiative à sa mise en œuvre.

Mais aussi l'impact de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel sur les modalités de la formation en apprentissage

16 mai

DuoDay – édition 2019

92 employeurs mobilisés pour 280 duos constitués :

FPE - 26 employeurs mobilisés
117 duos concrétisés

FPT - 47 employeurs mobilisés
92 duos concrétisés

FPH - 19 employeurs mobilisés
71 duos concrétisés

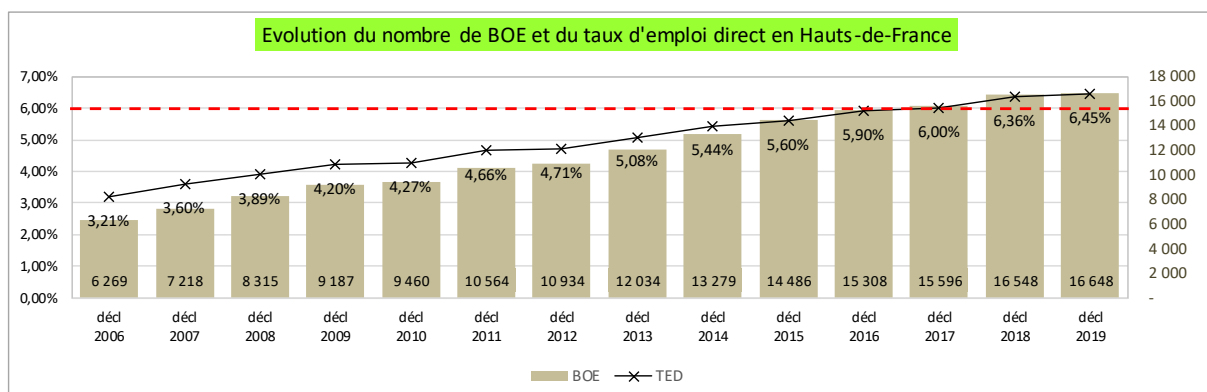


Hauts-de-France

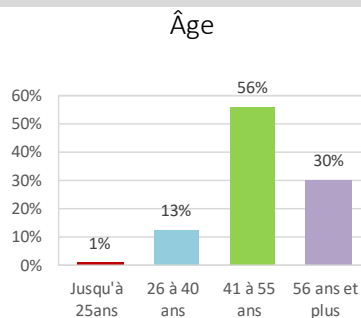
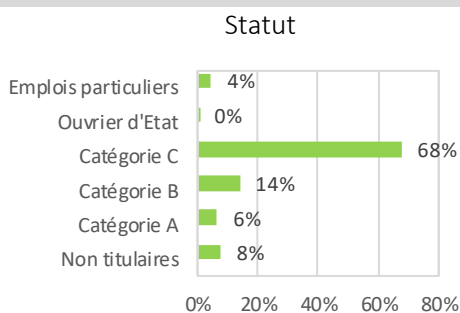


- 6,45 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,82 %** taux d'emploi légal
- 16 648** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 2,17 M€** financement des aides plateforme
- 3,85 M€** financés dans le cadre des conventions
- 9** conventions engagées en 2019
- 3,61 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Aisne	20 298	1 127	5,55 %	5,82 %	3,92 %	3,92 %	4,83 %	5,04 %	6,36 %	6,71 %
Nord	126 916	8 873	6,99 %	7,40 %	4,56 %	5,30 %	5,77 %	6,08 %	8,26 %	8,67 %
Oise	25 736	1 325	5,15 %	5,36 %	8,11 %	8,57 %	3,77 %	3,94 %	5,98 %	6,21 %
Pas-de-Calais	57 368	3 847	6,71 %	7,10 %	5,46 %	5,65 %	6,18 %	6,60 %	7,17 %	7,59 %
Somme	27 722	1 476	5,32 %	5,70 %	3,87 %	3,94 %	4,99 %	5,54 %	5,99 %	6,27 %
	258 040	16 648	6,45 %	6,82 %	4,86 %	5,37 %	5,42 %	5,75 %	7,43 %	7,80 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Hauts-de-France



Réunion des employeurs conventionnés à l'ESAT l'Oiseau Mouche de Roubaix

L'écosystème du handicap est vaste et complexe. Les acteurs et leurs offres de services sont multiples. De nouvelles structurations voient le jour, liées notamment à l'émergence ou au renouvellement de nouveaux marchés. Cela change-t-il quelque chose pour les employeurs publics ? Quelles aides sont mobilisables ?

Les objectifs de cette rencontre :

- Présentation de SOURDMEDIA et de la Prestation d'Appui Spécifique au handicap auditif
- Présentation du Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle



Mobilité inter fonction publique – Une expérimentation dans le bassin amiénois.

Cette réunion, organisée par le FIPHFP via son Handi-Pacte et en collaboration avec la plate-forme régionale d'appui ministériel à la gestion des ressources humaines, a réuni une dizaine d'employeurs publics du bassin amiénois.

Cette expérimentation fait suite à celle menée avec succès sur le bassin valenciennois. Elle permet à des employeurs d'échanger autour de leur problématique de reclassement et à des agents en reconversion de découvrir, à l'occasion d'un stage, un nouveau métier. Au programme de cette rencontre pour les employeurs des trois versants de la Fonction publique :

- Présentation des métiers en tension sur lesquels les employeurs rencontrent des difficultés de reclassements ;
- Identification des services où il existe des possibilités de recrutement ;
- Mise en adéquation avec des profils d'agents intéressés pour des stages de découverte.



Mise en réseau des médecins de prévention en région Hauts-de-France.

L'objectif de cette première réunion, qui a rassemblé une trentaine de médecins, était de partager la connaissance des aides et outils du FIPHFP et échanger sur les difficultés communes rencontrées dans le cadre du maintien dans l'emploi notamment.

Partant du constat que les médecins de prévention et du travail de la Fonction publique ont peu de contact avec leurs homologues, y compris ceux d'un même versant, le FIPHFP, via son Handi-Pacte, a souhaité mettre ces derniers en réseau.

L'objectif : partager la connaissance des aides et outils du FIPHFP et échanger sur les difficultés communes rencontrées dans le cadre du maintien dans l'emploi notamment.

Ont notamment été abordés : la présentation du FIPHFP, celle de Cap emploi et de son offre de service et des échanges sur le projet de création d'un réseau de médecins propre à la Fonction publique.



Réunion des correspondants handicap de la Fonction publique de l'Etat

Les employeurs de la fonction publique d'Etat évoluent dans un contexte spécifique du fait de conventionnements au niveau ministériel (politique handicap définie au niveau national). Leurs pratiques et problématiques sont donc spécifiques et ces rencontres leur permettent d'échanger.

Cette matinée a aussi été l'occasion d'informer les correspondants handicap des missions spécifiques des Cap emploi, acteurs fondamentaux de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- Identifier les appuis externes aux missions des correspondants handicap ;
- Appréhender les différentes offres de service proposées par le Cap emploi ;
- Comprendre les démarches et critères d'accès à ces services.

8 février

Réunion des employeurs conventionnés à l'ESAT APF de Rivery

- Présentation de l'ouvrage du comité scientifique du FIPHFP « L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe. Qui fait quoi ? Comment ?
- Présentation du DuoDay 2019 ;
- Présentation des activités de l'ESAT APF de Rivery.

16 mai

DuoDay – édition 2019

58 employeurs mobilisés pour 228 duos constitués :

- FPE - 17 employeurs mobilisés
98 duos concrétisés
- FPT - 36 employeurs mobilisés
116 duos concrétisés
- FPH - 5 employeurs mobilisés
14 duos concrétisés

28 juin

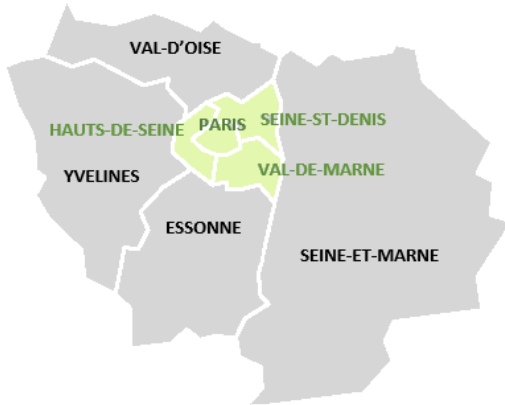
Réunion des employeurs conventionnés

- Identifier les appuis externes aux missions des correspondants handicap ;
- Appréhender les différentes offres de services proposées par les prestataires de l'écosystème handicap ;
- Comprendre les démarches et critères d'accès à ces services.



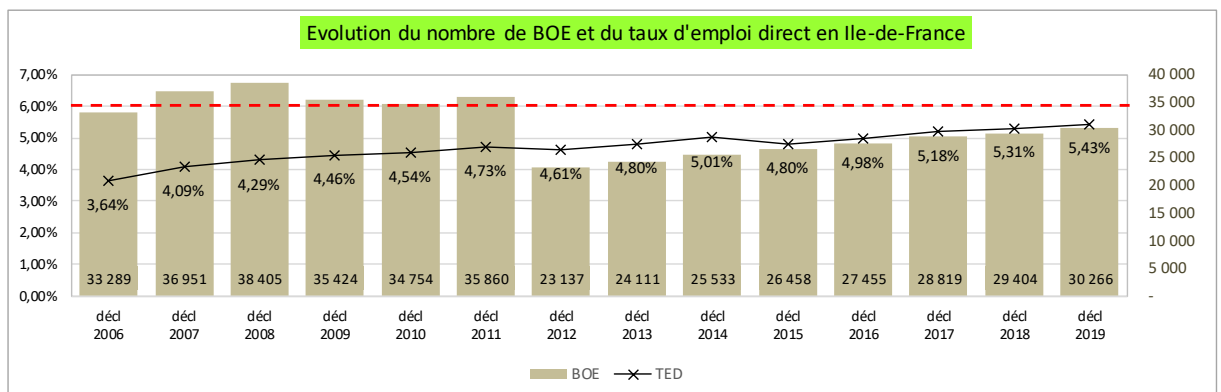
Île-de-France

(hors employeurs nationaux)



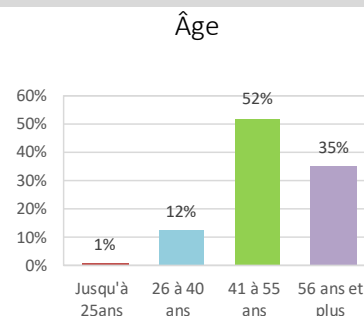
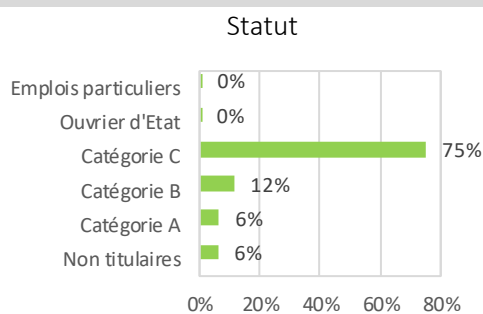
- 5,43 %** taux d'emploi direct 2019
- 5,70 %** taux d'emploi légal
- 30 266** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,73 M€** financement des aides plateforme
- 6,32 M€** financés dans le cadre des conventions
- 7** conventions engagées en 2019 (hors nationales)
- 2,15 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Essonne	49 388	2 459	4,98 %	5,21 %	3,17 %	3,44 %	4,91 %	5,03 %	5,29 %	5,55 %
Hauts-de-Seine	53 525	3 179	5,94 %	6,25 %	1,85 %	2,77 %	5,08 %	5,53 %	6,48 %	6,72 %
Seine-et-Marne	44 978	2 505	5,57 %	5,73 %	2,68 %	3,18 %	4,86 %	4,95 %	5,99 %	6,16 %
Seine-St-Denis	75 102	4 415	5,88 %	6,10 %	2,71 %	2,86 %	4,28 %	4,46 %	6,40 %	6,64 %
Val-d'Oise	44 276	2 323	5,25 %	5,52 %	3,33 %	3,50 %	4,90 %	4,96 %	5,50 %	5,87 %
Val-de-Marne	58 954	3 636	6,17 %	6,36 %	3,41 %	3,90 %	5,07 %	5,24 %	6,91 %	7,06 %
Ville de Paris	182 027	9 391	5,16 %	5,48 %	3,00 %	3,32 %	5,30 %	5,76 %	6,16 %	6,35 %
Yvelines	49 279	2 358	4,78 %	5,15 %	3,18 %	3,34 %	4,06 %	4,16 %	5,22 %	5,72 %
Total	557 529	30 266	5,43 %	5,70 %	2,96 %	3,32 %	5,00 %	5,29 %	6,09 %	6,33 %



L'année 2012 a enregistré la sortie du périmètre d'assujettissement au FIPHP de La Poste en 2011, suite à son changement de statut juridique

Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Île-de-France



Journée d'échanges de pratiques « Recrutement et insertion des personnes en situation de handicap » à Paris en Île-de-France

Organisée par le Handi-Pacte Île-de-France, en partenariat avec Pôle Emploi, Cap Emploi et l'Association régionale des Missions Locales, cette journée a réuni 34 participants issus des trois fonctions publiques.

En introduction, Christophe Defer, Délégué Territorial Handicap pour le FIPHFP en Île-de-France, a rappelé l'importance de la mobilisation des employeurs publics en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, ainsi que la nécessité d'une montée en compétences et de l'accompagnement à la qualification professionnelle, à travers notamment l'apprentissage. La manifestation s'organisait autour de conférence/tables rondes portant, notamment, sur les étapes du recrutement et les règles spécifiques liées au handicap et à la non-discrimination, les principales missions de Pôle Emploi, l'offre de service de Cap Emploi ainsi que les méthodes de recrutement initiées par les acteurs présents.



Une réunion d'information sur le thème « Augmenter le recours au secteur protégé ou adapté ».

Organisée par le Handi-Pacte, l'évènement a réuni plus de quarante participants autour de tables rondes.

Les employeurs publics ont ainsi bénéficié d'informations sur l'évolution de la réglementation qui régit les entreprises adaptées et les ESAT, la valorisation des dépenses dans la politique handicap, une présentation des activités et des possibilités de répondre sur-mesure à un besoin particulier, les facteurs clés de réussite pour faciliter la contractualisation de prestations.

Les témoignages d'employeurs publics, directeurs d'établissements, chargés d'insertion, travailleurs en situation de handicap ont particulièrement été appréciés par les participants.



Une instance d'échanges de pratiques entre acteurs publics et privés.

Co-animé par le Handi-Pacte et le PRITH Ile-de-France, cette journée de travail a réuni une trentaine de référents handicap autour de la thématique : « Secteur public, secteur marchand : quelles pratiques transférables en matière de handicap au travail ? »

Une matinée de présentation des dispositifs aux employeurs publics/privés en matière d'emploi des personnes en situation de handicap pour leur permettre notamment de mieux connaître les dispositifs existants et la différence public/privé, d'identifier les différences dans l'application de la loi et de rappeler l'importance de travailler ensemble et de partager les expériences.

La journée s'est poursuivie autour de 6 équipes mêlant participants public/privé sur 3 thématiques actuelles (le rayonnement de la mission handicap ; le recrutement ; le maintien dans l'emploi) et 3 défis dans le futur (imaginer : la mission handicap à l'aune des changements annoncés par les réformes successives, un défi pour inciter les employeurs régionaux à recruter des apprentis et alternants en situation de handicap, un dispositif facilitant les passerelles fonction publique/secteur marchand).



L'inclusion à l'ordre du jour du comité des employeurs publics d'Ile-de-France.

Cette rencontre, placée sous le signe d'une fonction publique plus inclusive, réunissait une soixantaine de participants.

Une table ronde a rassemblé élus, DRH des 3 versants de la Fonction publique et des représentants de l'État et du FIPHFP, autour de la thématique « Vers une fonction publique plus inclusive : quels leviers actionner ? » à travers deux axes :

- visibilité et impact des politiques handicap, la place du référent handicap ;
- le recrutement des personnes en situation de handicap, les étapes à franchir.

L'après-midi a été conclue par la remise des prix de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique d'Ile-de-France, visant à valoriser les initiatives régionales et inciter les autres employeurs publics à agir et innover en matière de politique handicap.

1^{er} avril

Réunion d'information « Comment augmenter ses achats solidaires ? »

- Avec la réforme, montrer que le travail avec les ESAT n'est pas remis en cause et qu'il faut sortir des sentiers battus en termes de prestations.
- Expliquer les changements réglementaires.
- Présenter les nombreuses expertises métiers des ESAT, notamment dans les métiers du service.

8 avril

Intervention auprès des chefs de cours d'appel

Marc Desjardins a rappelé l'action, les missions et l'organisation du FIPHFP sur le terrain. Le cadre réglementaire et les réformes en cours ont été développés afin de permettre aux magistrats de mieux saisir les enjeux spécifiques de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

16 mai

DuoDay – édition 2019

156 employeurs mobilisés pour 850 duos constitués :

- FPE - 89 employeurs mobilisés 592 duos concrétisés
- FPT - 53 employeurs mobilisés 231 duos concrétisés
- FPH - 14 employeurs mobilisés 27 duos concrétisés

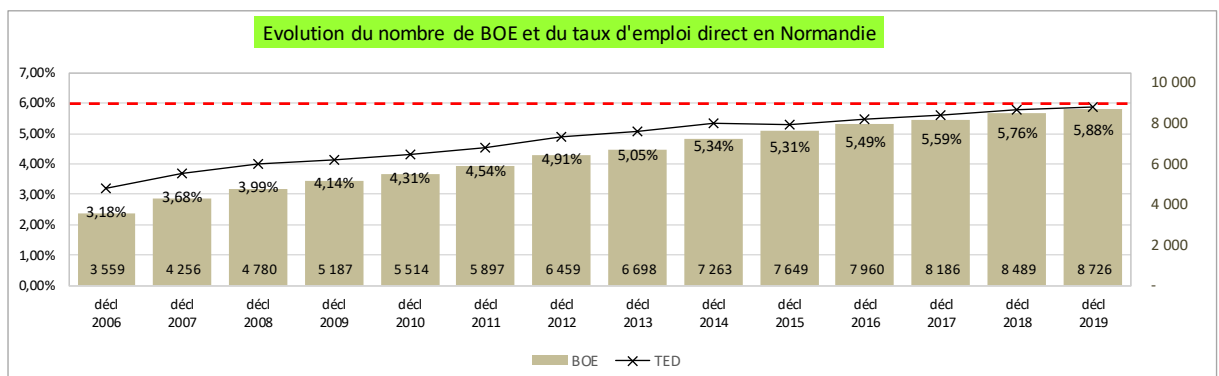


Normandie

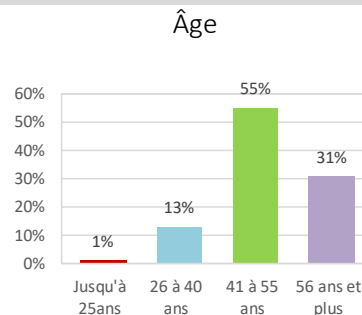
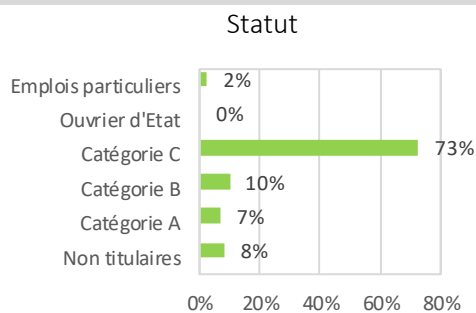


- 5,88 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,18 %** taux d'emploi légal
- 8 726** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,64 M€** financement des aides plateforme
- 1,28 M€** financés dans le cadre des conventions
- 3** conventions engagées en 2019
- 0,68 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Calvados	37 130	2 106	5,67 %	6,05 %	2,66 %	3,19 %	5,36 %	5,59 %	6,74 %	7,17 %
Eure	19 492	1 145	5,87 %	5,96 %	7,59 %	7,71 %	6,08 %	6,13 %	5,76 %	5,86 %
Manche	19 866	1 250	6,29 %	6,74 %	3,66 %	3,78 %	6,37 %	6,93 %	6,32 %	6,69 %
Orne	11 899	656	5,51 %	5,78 %	7,13 %	7,14 %	4,96 %	5,15 %	6,06 %	6,46 %
Seine-Maritime	60 071	3 569	5,94 %	6,23 %	4,30 %	4,50 %	5,19 %	5,47 %	6,75 %	7,06 %
Total	148 458	8 726	5,88 %	6,18 %	3,58 %	3,94 %	5,47 %	5,74 %	6,48 %	6,80 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Normandie



Belle réussite des demandeurs d'emploi en situation de handicap à la formation de secrétaire de mairie en Seine-Maritime.

Le 4 février, le Centre nationale de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) de Normandie a accueilli la remise des attestations de réussite à la formation de secrétaire de mairie à destination de demandeurs d'emploi en situation de handicap.

La réussite de cette formation, qui est une première en Seine-Maritime, vient couronner le partenariat actif entre le CNFPT (acteur de formation), le CDG de Seine-Maritime (sélectionnant les communes d'accueil pour les stagiaires), le Cap emploi Rouen-Dieppe (responsable de la sélection et du sourcing des candidats) et le FIPHFP (financier et instigateur). Le CDG de l'Eure et la ville de Fécamp ont également contribué à ce dispositif. Huit demandeurs d'emploi en situation de handicap ont ainsi obtenu leur attestation de réussite.



Journée de professionnalisation des correspondants handicap en Normandie.

Organisées à Caen le 14 mars et à Rouen le 21 mars, ces journées riches en échanges de bonnes pratiques et retours d'expérience, ont répondu aux attentes des référents handicap normands.

Réunissant chacune une douzaine de participants issus des trois fonctions publiques, ces manifestations se donnaient pour objectif une montée en compétences de ces acteurs clés pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La matinée a permis d'aborder les connaissances de base nécessaires à un référent handicap : grandes familles de handicap, catégories administratives, obligation d'emploi, réseau des acteurs. L'après-midi a été consacré au rôle du correspondant handicap : missions, définition d'une politique emploi et handicap, outils mobilisables...



Une journée d'échanges fructueuse pour les employeurs publics de Normandie

Cette rencontre, qui s'est tenue au centre de gestion du Calvados à Caen, a réuni 36 participants issus des trois versants de la fonction publique.

Échanges et ateliers sur l'actualité et les nouveaux dispositifs ont rythmé la journée :

- Actualités juridiques et réglementaires : La loi de transformation de la fonction publique et les nouvelles modalités de l'obligation d'emploi / La période de Préparation au Reclassement (PPR) ;
- Nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : Les Prestations d'Appui Spécifiques / Le CDD, tremplin de l'Entreprises Adaptée / Le dispositif d'emploi accompagné.



Colloque « Handicaps invisibles & pédagogie inclusive » à Caen

Une journée de réflexion et de débats pour sensibiliser sur l'incidence des handicaps cognitifs et psychiques sur les capacités d'apprentissage.

La journée s'est articulée autour de plusieurs présentations issues des travaux menés par Sciences-Po Paris, l'Université McGill de Montréal et l'Université Jules Verne d'Amiens :

- zoom sur la démarche engagée par le Pôle Handicap de Sciences-Po ;
- sensibilisation sur les incidences des troubles cognitifs sur l'apprentissage (dyslexie, dyspraxie) ;
- sensibilisation aux incidences de l'autisme sur l'apprentissage ;
- sensibilisation aux incidences des handicaps psychiques sur l'apprentissage.

16 mai

DuoDay – édition 2019

79 employeurs mobilisés pour
282 duos constitués :

FPE - 23 employeurs mobilisés
99 duos concrétisés

FPT - 43 employeurs mobilisés
142 duos concrétisés

FPH - 13 employeurs mobilisés
41 duos concrétisés

13 juin

1^{ère} édition de Handicity 6 heures de course d'orientation pour vivre le handicap autrement

102 participants pour cette première édition, destinée à sensibiliser les entreprises à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. A chaque étape, ces équipes devaient répondre à des questions, des quiz et des énigmes pour s'orienter dans la ville de Caen et valider leur passage.

11 novembre

Journée santé au travail

Organisée dans le cadre de la SEEPH, cette journée avait pour objectif d'apporter des conseils en matière de santé au travail, communiquer sur la prévention des risques professionnels et sensibiliser à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

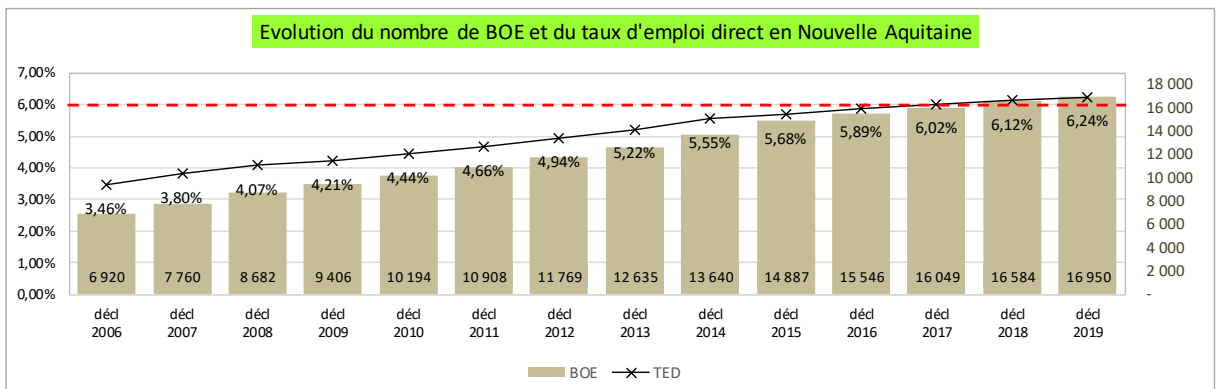


Nouvelle Aquitaine

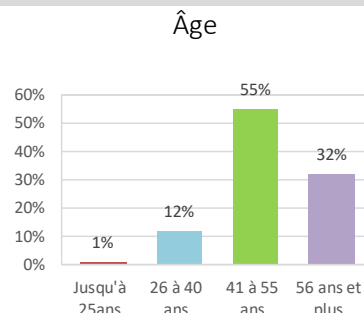
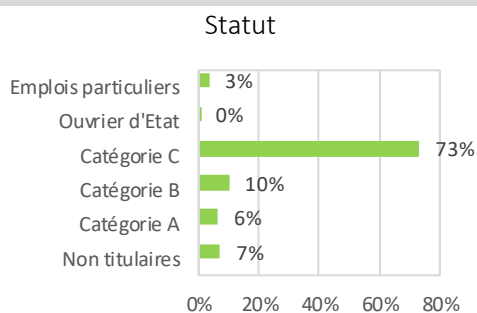


- 6,24 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,53 %** taux d'emploi légal
- 16 950** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 2,21 M€** financement des aides plateforme
- 4,95 M€** financés dans le cadre des conventions
- 13** conventions engagées en 2019
- 4,09 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Charente	13 939	1 124	8,06 %	8,23 %	11,26 %	11,38 %	7,02 %	7,06 %	8,54 %	8,80 %
Charente-Maritime	26 333	1 540	5,85 %	6,17 %	6,46 %	6,68 %	5,55 %	5,89 %	5,97 %	6,29 %
Corrèze	11 095	644	5,80 %	6,17 %	3,38 %	3,67 %	5,47 %	5,87 %	6,22 %	6,56 %
Creuse	5 822	274	4,71 %	5,29 %	0,70 %	0,79 %	3,82 %	4,55 %	5,98 %	6,42 %
Deux-Sèvres	16 618	1 070	6,44 %	6,84 %	5,74 %	5,77 %	6,21 %	6,40 %	6,61 %	7,15 %
Dordogne	18 211	1 116	6,13 %	6,32 %	5,62 %	5,66 %	5,38 %	5,62 %	6,75 %	6,91 %
Gironde	80 614	4 905	6,08 %	6,30 %	3,72 %	4,04 %	5,67 %	5,75 %	6,78 %	7,03 %
Haute-Vienne	21 206	1 288	6,07 %	6,60 %	4,80 %	5,22 %	5,98 %	6,60 %	6,55 %	7,00 %
Landes	18 077	1 260	6,97 %	7,18 %	2,62 %	3,04 %	6,34 %	6,44 %	7,32 %	7,57 %
Lot-et-Garonne	12 336	775	6,28 %	6,54 %	3,02 %	3,03 %	5,75 %	5,91 %	6,90 %	7,25 %
Pyrénées-Atlantiques	26 229	1 748	6,66 %	6,87 %	4,34 %	4,43 %	6,23 %	6,34 %	7,15 %	7,42 %
Vienne	21 257	1 206	5,67 %	6,16 %	3,26 %	5,16 %	5,57 %	5,74 %	6,64 %	6,87 %
Total	271 737	16 950	6,24 %	6,53 %	4,23 %	4,78 %	5,79 %	6,02 %	6,81 %	7,11 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Nouvelle-Aquitaine



Une réunion d'information en Corrèze autour de la thématique « L'apprentissage des travailleurs handicapés : une opportunité pour les employeurs publics ».

Reflète de la bonne dynamique partenariale mise en place au niveau de ce territoire, cette manifestation a réuni une cinquantaine de personnes.

Une région où CDG, CFAI, Cap Emploi, FIPHFP et employeurs publics travaillent de concert. Pour exemple, 2 petites communes du département qui se « partagent » un apprenti, expérimentant ainsi les valeurs ajoutées de l'apprentissage : mutualisation des compétences, transmission de savoir-faire, montée en compétences pour l'apprenti, accompagnement financier du FIPHFP.

Ont également été présentés les spécificités du contrat d'apprentissage et l'accompagnement proposé aux demandeurs d'emploi et apprentis en situation de handicap. Enfin, des témoignages forts d'apprentis ont souligné l'importance de l'approche individualisée mise en place au sein des formations dispensées par le CFAI, en matière de pédagogie notamment. Cette dernière permet à 80 % des élèves du CFAI d'avoir leur diplôme et 60 % d'entre eux d'être insérés professionnellement.



Un comité des employeurs publics dédié au handicap psychique « Les clés pour comprendre et manager une personne en situation de handicap psychique »

Éviter ou dépasser les situations de blocage dans un environnement de travail - Le rôle du manager - Les solutions ou dispositifs internes/externes pouvant être mobilisés - Comment associer les équipes ?

Autant de thématiques abordées par les 80 participants lors de cette séance de travail organisée en trois séquences :

- Le handicap psy, de quoi parle-t-on ? Comment le détecter ? Comment accompagner travailleur et collectif de travail ?
- Table ronde sur la thématique du recrutement d'une personne en situation de handicap psychique ;
- Table ronde sur la thématique du maintien dans l'emploi d'un agent en situation de handicap psychique.

L'occasion d'apporter des réponses concrètes aux employeurs publics, en leur donnant notamment une meilleure connaissance des symptômes, des effets et des réponses adéquates dans un cadre de travail.



Les correspondants handicap réunis à Niort sur le thème « Recruter un agent en situation de handicap : quelles bonnes pratiques ? »

Une journée de concertation et d'échanges de pratiques qui a réuni 25 correspondants handicap issus des trois fonctions publiques de Nouvelle-Aquitaine

Cette journée a permis aux participants :

- D'identifier les arguments pour convaincre de l'intérêt du recrutement d'une personne en situation de handicap ;
- De poser le cadre d'un processus gagnant/gagnant de recrutement (préparation, accueil, intégration) ;
- De mieux connaître les partenaires et ressources externes susceptibles d'être mobilisés ;
- De s'enrichir de l'expérience des autres personnes présentes.



Le FIPHFP, partenaire de la rencontre « Sur le chemin de l'inclusion : histoires de parcours de jeunes en situation de handicap » à Lormont.

Cet après-midi d'échanges consacré à l'inclusion des jeunes en situation de handicap, réunissait employeurs, CFA, éducateurs et de nombreux jeunes.

A cette occasion, 1 Institut médico-éducatif, 1 Institut thérapeutique éducatif et pédagogique et 1 Institut médico-pédagogique ont présenté les modalités d'accompagnement à l'inclusion sociale et professionnelle mises en œuvre par leurs structures. Des témoignages d'insertion de jeunes sont venus étayer cette présentation.

L'ambition était également de présenter la politique déployée en région Nouvelle-Aquitaine pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, notamment dans le cadre de l'apprentissage.

14 février

2^{ème} édition du Forum inter-fonctions publiques « mobilité et parcours professionnels »

Près de 800 personnes réunies à Mérignac. Ateliers thématiques participatifs, conférences sur la mobilité professionnelle et des échanges avec des conseillers mobilité-carrière.

16 mai

DuoDay – édition 2019

187 employeurs mobilisés pour 577 duos constitués :

FPE - 58 employeurs mobilisés
178 duos concrétisés

FPT - 100 employeurs mobilisés
325 duos concrétisés

FPH - 29 employeurs mobilisés
74 duos concrétisés

15 octobre

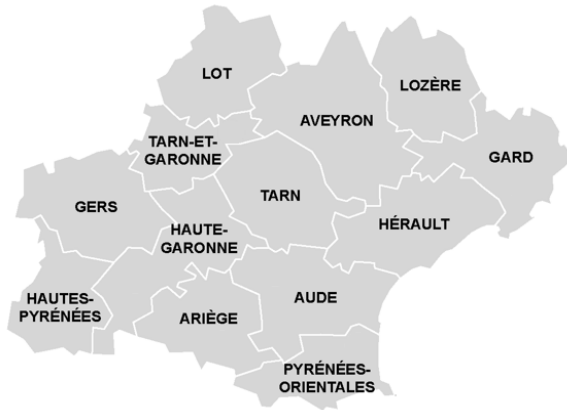
Une matinale dédiée à l'inclusion professionnelle des personnes handicapées dans la FP

Parmi les thèmes abordés :

- Enjeux propres au secteur public en matière d'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- Importance d'une politique handicap interne structurée et lisible ;
- Aides financières, dispositifs et ressources mobilisables

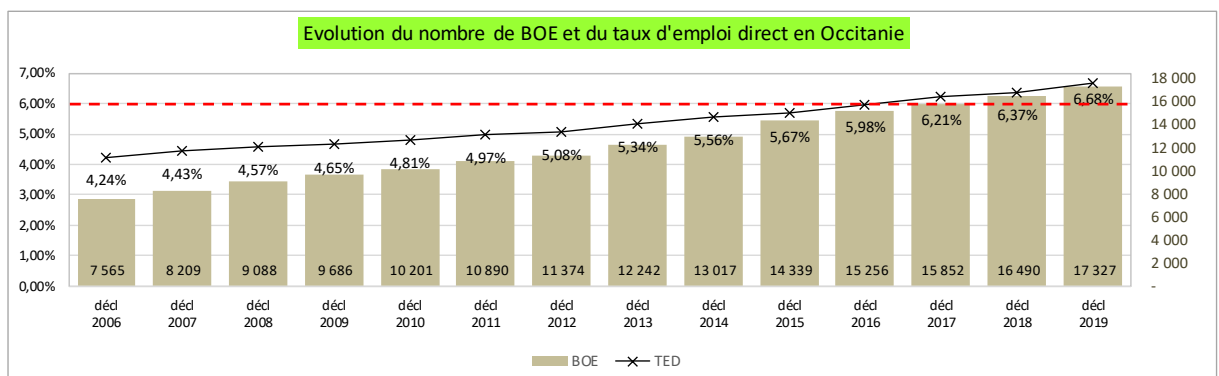


Occitanie

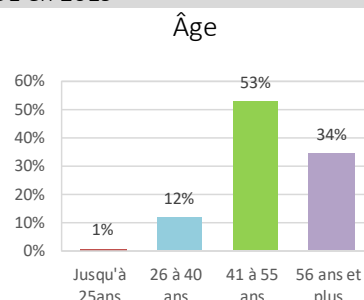
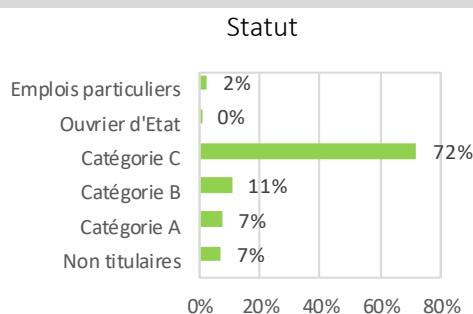


- 6,68 %** taux d'emploi direct 2019
- 7,00 %** taux d'emploi légal
- 17 327** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 1,74 M€** financement des aides plateforme
- 2,24 M€** financés dans le cadre des conventions
- 10** conventions engagées en 2019
- 2,98 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Ariège	7 003	468	6,68 %	7,11 %	1,38 %	1,72 %	7,33 %	7,64 %	6,36 %	6,89 %
Aude	15 898	1 126	7,08 %	7,47 %	9,15 %	9,75 %	6,42 %	6,48 %	7,25 %	7,76 %
Aveyron	10 285	490	4,76 %	5,06 %	6,00 %	6,33 %	4,67 %	4,92 %	4,76 %	5,09 %
Gard	26 741	1 753	6,56 %	6,85 %	4,80 %	5,20 %	5,74 %	5,89 %	7,12 %	7,49 %
Gers	8 957	586	6,54 %	6,90 %	5,39 %	5,97 %	5,35 %	5,62 %	7,39 %	7,79 %
Hte-Garonne	73 225	5 380	7,35 %	7,65 %	4,24 %	4,68 %	8,34 %	8,39 %	7,82 %	8,17 %
Htes-Pyrénées	11 029	665	6,03 %	6,31 %	3,72 %	3,82 %	5,89 %	6,15 %	6,33 %	6,65 %
Hérault	53 843	3 457	6,42 %	6,75 %	4,63 %	4,87 %	6,33 %	6,38 %	6,90 %	7,38 %
Lot	6 769	383	5,66 %	6,11 %	2,25 %	3,36 %	5,07 %	5,41 %	6,13 %	6,61 %
Lozère	3 409	260	7,63 %	7,90 %	2,66 %	3,68 %	7,71 %	7,90 %	8,14 %	8,42 %
Pyrénées-Orien	19 875	1 188	5,98 %	6,35 %	5,01 %	5,07 %	5,35 %	5,82 %	6,33 %	6,70 %
Tarn	13 540	976	7,21 %	7,41 %	3,98 %	4,04 %	5,66 %	5,76 %	8,05 %	8,31 %
Tarn-et-Garonne	8 829	595	6,74 %	7,12 %	6,41 %	6,85 %	7,04 %	7,17 %	6,58 %	7,09 %
Total	259 403	17 327	6,68 %	7,00 %	4,53 %	4,89 %	6,45 %	6,60 %	7,12 %	7,52 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Occitanie



Réunion des correspondants handicap sur le thème : Le suivi du conventionnement FIPHFP

Au total, 34 participants ont assisté à cette rencontre dont 13 représentants de CDG et 20 représentants « Employeurs ».

Un double objectif :

- Suivi du conventionnement : échanger sur les modalités et outils de suivi du conventionnement, pour en faire une opportunité de pilotage du sujet Handicap (avec 1 temps dédié aux CDG et 1 temps dédié aux employeurs)
- PAS, EPAAST, PSOP : mieux connaître ces prestations, les modifications liées aux nouveaux marchés, les modalités de prescriptions.



Rencontre d'échange de pratiques à Carcassonne : « Les troubles cognitifs »

Une réunion d'échanges de pratiques, ouverte à tous les acteurs intervenant dans la mise en œuvre d'une politique handicap (acteurs RH, référents handicap, services de santé au travail, psychologues, assistants sociaux du personnel...)

L'objectif de cette journée était, notamment, de mieux comprendre les troubles cognitifs et leurs incidences.

Pour répondre à ces enjeux, trois experts de ces sujets intervenants régionaux auprès des acteurs publics et privés ont été mobilisés.



Un club des DRH à Béziers sur le thème : « Le contentieux du reclassement et la période préparatoire au reclassement »

41 participants pour cette rencontre à destination des directrices et directeurs des ressources humaines.

Ont notamment été abordés :

- Les obligations réglementaires en matière de reclassement et plus globalement de maintien dans l'emploi ;
- Les étapes de mise en œuvre de la procédure de reclassement et les écueils à éviter ;
- Les éléments d'actualité juridique.



Les employeurs publics réunis à Toulouse sur la thématique de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

Une séance qui a permis de montrer en quoi le conventionnement proposé par le FIPHFP contribue à une GPRH.

A l'occasion d'une table ronde suivie d'ateliers, la centaine de participants présents a pu s'interroger sur la manière dont la gestion des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude peut faire l'objet d'une réflexion particulière dans une dynamique de gestion des ressources humaines et des compétences.

Les participants ont travaillé sur les sous-thématiques suivantes :

- Anticipation des reclassements ;
- Accompagnement des agents inscrits dans une seconde partie de carrière ;
- Prévention de l'usure professionnelle et des inaptitudes ;
- Articulation entre prévention des risques professionnels et gestion curative des agents en situation d'inaptitude.

16 mai

DuoDay – édition 2019

94 employeurs mobilisés pour
235 duos constitués :

FPE - 26 employeurs mobilisés
84 duos concrétisés

FPT - 56 employeurs mobilisés
131 duos concrétisés

FPH - 12 employeurs mobilisés
20 duos concrétisés

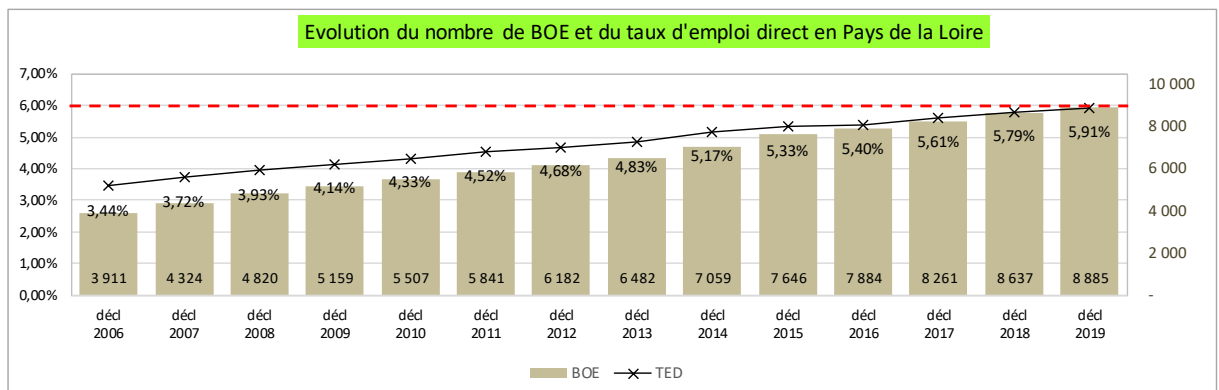


Pays de la Loire

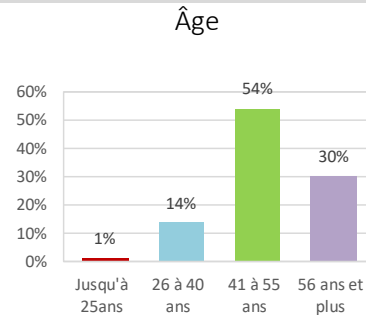
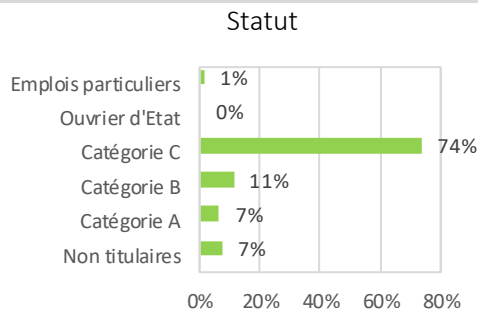


- 5,91 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,29 %** taux d'emploi légal
- 8 885** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,91 M€** financement des aides plateforme
- 1,40 M€** financés dans le cadre des conventions
- 1** conventions engagées en 2019
- 0,30M€** d'engagements pluriannuels

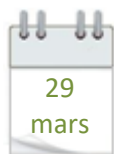
	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Loire-Atlantique	59 146	3 678	6,22 %	6,68 %	3,39 %	3,86 %	5,60 %	5,82 %	7,11 %	7,70 %
Maine-et-Loire	32 931	1 706	5,18 %	5,53 %	2,65 %	2,95 %	4,88 %	5,00 %	5,80 %	6,32 %
Mayenne	12 411	682	5,50 %	5,87 %	3,91 %	4,08 %	4,69 %	4,88 %	6,33 %	6,89 %
Sarthe	21 277	1 268	5,96 %	6,17 %	3,84 %	4,00 %	4,82 %	4,92 %	7,12 %	7,42 %
Vendée	24 457	1 551	6,34 %	6,68 %	3,49 %	3,59 %	5,70 %	5,91 %	6,75 %	7,17 %
Total	150 222	8 885	5,91 %	6,29 %	3,26 %	3,65 %	5,22 %	5,39 %	6,72 %	7,22 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Pays-de-la-Loire



Réunion du club des correspondants handicap : Une journée d'échanges à Nantes sur les bonnes pratiques d'accompagnement en matière de reconversion professionnelle.

Cette journée de tables rondes et d'échanges de bonnes pratiques a été un réel succès et a rassemblé une trentaine d'employeurs publics.

L'objectif de cette manifestation était double :

- Permettre aux employeurs publics de mieux connaître les dispositifs et les acteurs mobilisables pour les agents en reconversion ;
- Échanger sur les bonnes pratiques mises en place et réfléchir au déploiement de ces méthodes en fonction des spécificités de chaque organisation.



Réunion d'échange de pratiques sur le co-développement le 11 avril au département de Loire Atlantique

Des retours positifs des participants et des contacts établis pour poursuivre les échanges.

Le co-développement est une méthode d'intelligence collective qui vise à aider un pair à prendre du recul sur sa difficulté du moment et à lui faire bénéficier de l'expérience de ceux qui l'entourent pour la circonstance. Cette méthode repose sur des techniques d'écoute et d'exploration actives, sur une posture de bienveillance et sur des contributions au format particulier.

Au programme de cette rencontre un atelier en 6 étapes autour d'une question posée par un participant et retenue par le collectif : appréhension d'une situation difficile avec un agent, une équipe...



Un club des correspondants handicap dédié au handicap psychique

24 correspondants handicap issus des 3 fonctions publiques de la région Pays-de-la-Loire et acteurs du handicap réunis au Mans autour de la thématique « Comprendre et accompagner l'intégration d'une personne en situation de handicap psychique.

- Mieux comprendre ce que recouvre le handicap psychique et les mécanismes d'intégration qui se jouent ;
- Créer les conditions favorables facilitant la communication, la mobilisation des équipes et l'intégration de la personne ;
- Échanger collectivement autour de témoignages et de cas pratiques pour éviter les situations de blocage.

Une matinée de témoignages et un après-midi d'ateliers d'échanges de pratiques ont rythmé cette journée, riche d'apprentissages et appréciée des participants qui ont pu échanger leurs contacts pour poursuivre les échanges.



« Fragilité et management » au cœur du comité des employeurs publics en Pays-de-la-Loire

Une matinée qui s'est tenue à l'Université de médecine de Nantes sur le thème : « La fragilité peut-elle faire évoluer le management ? »

En introduction à cette rencontre, la Vice-présidente de l'Université de Nantes s'est dite interpellée par ce thème tant les démarches d'inclusion des personnes en situation de handicap peuvent sembler paradoxales avec la compétitivité à laquelle est soumis chaque employeur, y compris public.

Après une vidéo/témoignage, une trentaine de référents handicap présents à cet évènement ont réfléchi lors d'ateliers, aux conditions d'accueil de cette fragilité dans les établissements et services publics pour qu'elle devienne une opportunité.

18 mars

Webinaire : « Mobilité inter-fonctions publiques : fantasme ou réalité ? »

- Exposé de la thématique et de ses enjeux.
- Le rôle de l'employeur (structure actuelle et d'accueil) et du CDG.
- Échange et réflexion sur les conditions de réussite : pourquoi la mobilité IFP est-elle peu pratiquée et comment l'encourager ?

16 mai

DuoDay – édition 2019

38 employeurs mobilisés pour
133 duos constitués :

- FPE - 13 employeurs mobilisés
52 duos concrétisés
- FPT - 17 employeurs mobilisés
64 duos concrétisés
- FPH - 8 employeurs mobilisés
17 duos concrétisés

12 juin

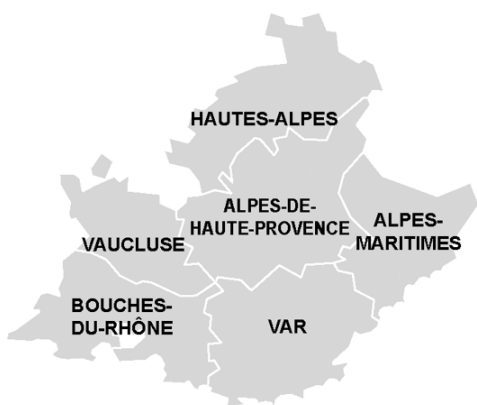
Webinaire : « La Période de Préparation au Reclassement »

Webinaire destiné à mieux appréhender les enjeux de la PPR, sur le plan juridique, en attendant les circulaires d'application :

- le contexte politique et les fondements juridiques ;
- la mise en œuvre et les applications pratiques ;
- les propositions en attendant les précisions textuelles.

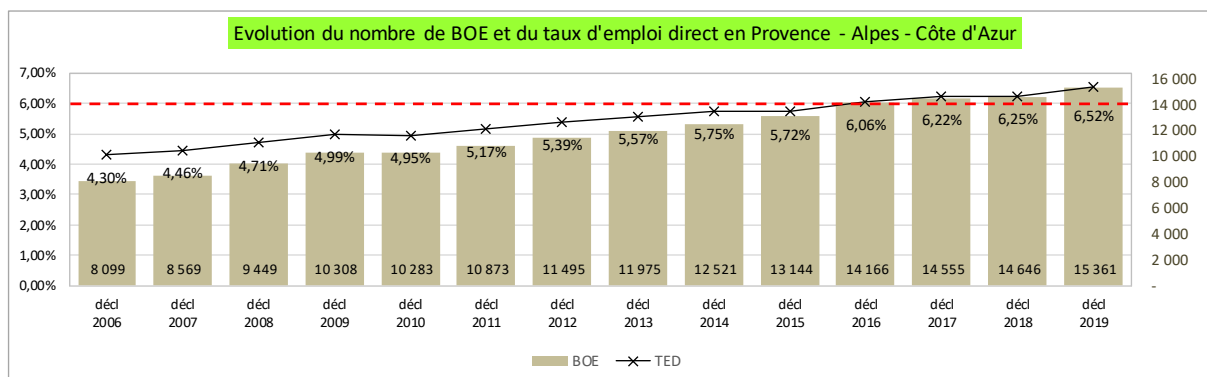


Provence-Alpes-Côte d'azur

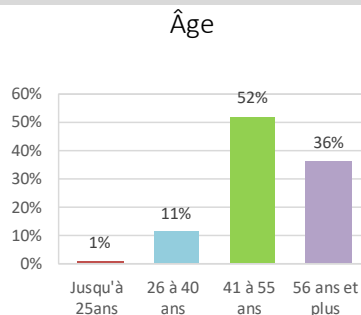
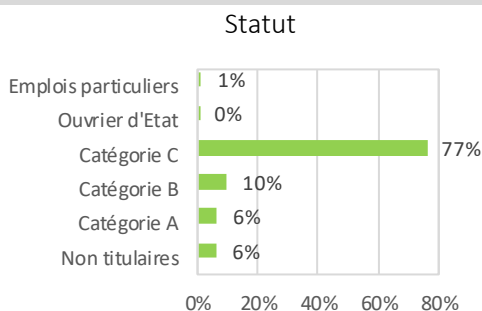


- 6,52 %** taux d'emploi direct 2019
- 6,76 %** taux d'emploi légal
- 15 361** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,91 M€** financement des aides plateforme
- 1,70 M€** financés dans le cadre des conventions
- 4** conventions engagées en 2019
- 1,57 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Alpes-Hte-Pce	7 201	494	6,86 %	7,02 %	3,95 %	4,06 %	6,55 %	6,84 %	7,10 %	7,17 %
Alpes-Maritimes	53 782	3 328	6,19 %	6,37 %	3,59 %	3,73 %	5,67 %	5,76 %	6,60 %	6,82 %
Bouches-du-Rhône	100 730	6 287	6,24 %	6,43 %	3,34 %	3,53 %	5,41 %	5,73 %	7,19 %	7,33 %
Hautes-Alpes	7 105	434	6,11 %	6,32 %	12,11 %	12,11 %	5,31 %	5,36 %	6,19 %	6,57 %
Var	41 357	3 107	7,51 %	7,91 %	3,57 %	3,69 %	6,91 %	7,07 %	7,88 %	8,37 %
Vaucluse	25 590	1 711	6,69 %	7,02 %	7,15 %	7,32 %	6,26 %	6,66 %	6,90 %	7,21 %
Total	235 765	15 361	6,52 %	6,76 %	3,81 %	3,98 %	5,87 %	6,11 %	7,12 %	7,37 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Provence-Alpes-Côte d'Azur

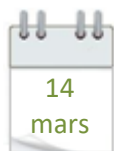


Journée de réseau : « Troubles du spectre autistique et troubles DYS : quelles perspectives en emploi ? »

Une trentaine d'employeurs étaient réunis au sein de l'Université d'Aix-Marseille. Interventions et ateliers ont rythmé cette rencontre.

L'objectif de cette journée :

- Apporter un éclairage sur les Troubles du Spectre Autistique et les troubles DYS ;
- Comprendre les conséquences de ces troubles dans les cadres de vie scolaire/professionnelle pour lever les représentations ;
- Explorer des pistes de compensation et d'accompagnement pour faciliter l'intégration dans l'emploi des personnes autistes ou ayant des troubles DYS ;
- Mieux connaître certains acteurs locaux.

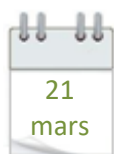


Une réunion sur l'intégration des personnes handicapées par l'apprentissage destinée aux employeurs publics du département des Bouches-du-Rhône.

L'objectif de cette journée était de transmettre les informations nécessaires pour que les acteurs RH se sentent outillés et accompagnés dans le recours à ce dispositif d'insertion/réinsertion sur le marché du travail.

Des structures accompagnantes et des CFA ont présenté leurs missions et les prestations qu'ils proposent ; le FIPHFP a exposé les aides mises à disposition des employeurs publics ; certaines collectivités ont apporté leur retour d'expérience.

- Présentation des aides du FIPHFP relatives à l'apprentissage ;
- Handicap : que quoi parle-t-on ?
- Témoignages de deux collectivités et de deux CFA et présentation de la PAFIP (Plateforme d'Accompagnement à la Formation et à l'Insertion Professionnelle) au sein du lycée EREA Louis Aragon.



Rencontre Handicap et Apprentissage en collectivité : une voie prometteuse à Avignon.

Une matinée d'échanges organisée par le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Vaucluse et le Cap emploi, en partenariat avec le FIPHFP, qui a réuni employeurs publics et acteurs du service public de l'emploi.

Deux temps forts :

- Une première séquence a permis de présenter le dispositif d'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Hélène Bérenguier, directrice adjointe du FIPHFP, a rappelé l'importance de l'apprentissage comme facilitateur vers le monde professionnel et fait le point sur la réforme en cours. Elle a également salué le travail et l'implication des employeurs qui s'engagent en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap et rappelé les appuis financiers du Fonds ;
- Une seconde partie de matinée consacrée à des rencontres et échanges autour de stands organisés par métiers (collectivités, demandeurs d'emploi BOETH, acteurs de l'emploi et centres de formation).



4^{ème} journée de réseau Handi-Pacte PACA : « Les nouvelles évolutions législatives »

L'objectif : apporter un éclairage sur les évolutions actuelles, mieux comprendre le contexte et les enjeux, échanger et partager sur les questionnements soulevés.

Des supports étaient mis à la disposition des employeurs pour expliquer les changements au niveau de la DOETH et le cadre dans lequel s'inscrit la Période de Préparation au Reclassement (PPR). Parmi les points abordés :

- Le nouveau décompte des agents de plus de 50 ans ;
- Les nouvelles dépenses déductibles et le nouveau mode de comptabilisation ;
- Les nouvelles modalités concernant le recours au secteur protégé ou adapté ;
- PPR : objectifs, publics cibles, étapes et démarches, cadre et contenus.

16 mai

DuoDay – édition 2019

53 employeurs mobilisés pour
199 duos constitués :

FPE - 20 employeurs mobilisés
112 duos concrétisés

FPT - 31 employeurs mobilisés
81 duos concrétisés

FPH - 2 employeurs mobilisés
6 duos concrétisés

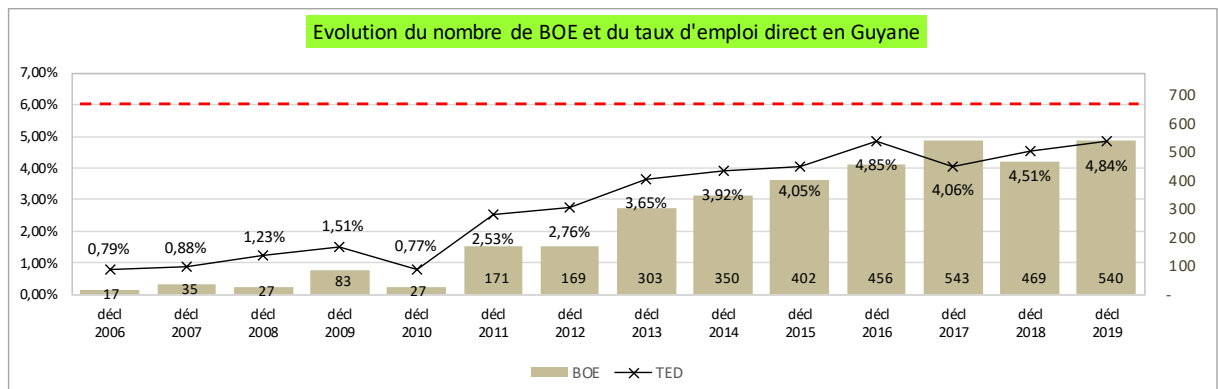


Antilles - Guyane

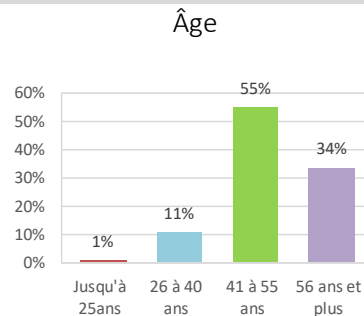
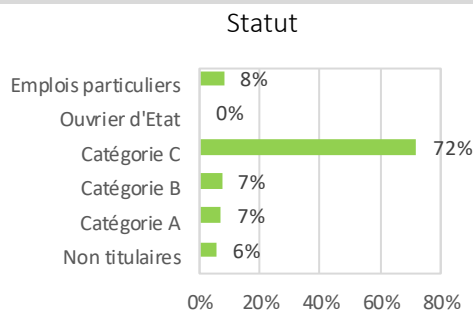


- 4,84 %** taux d'emploi direct 2019
- 4,90 %** taux d'emploi légal
- 540** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0 €** financement des aides plateforme
- 0,03 €** financés dans le cadre des conventions
- 0** conventions engagées en 2019
- 0 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Guyane	11 152	540	4,84 %	4,90 %	2,54 %	3,10 %	6,47 %	6,52 %	4,43 %	4,45 %
	11 152	540	4,84 %	4,90 %	2,54 %	3,10 %	6,47 %	6,52 %	4,43 %	4,45 %



Les BOE en 2019



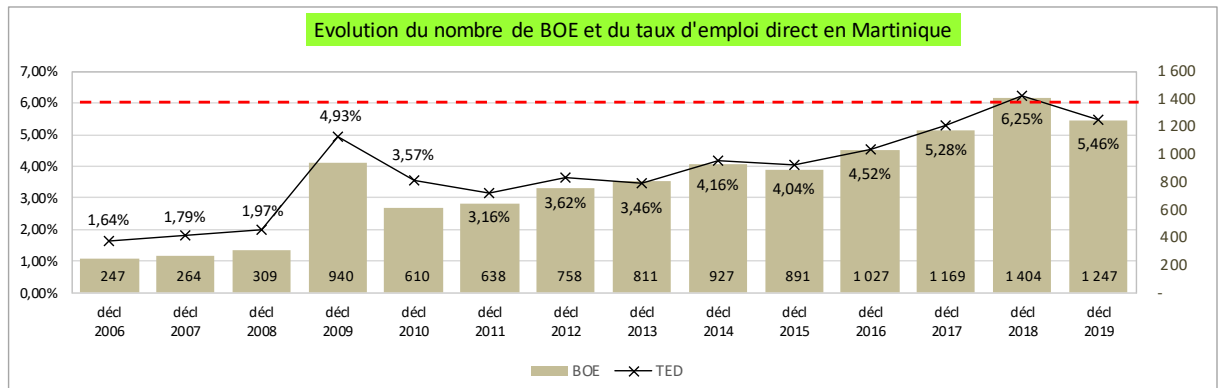


Antilles - Guyane

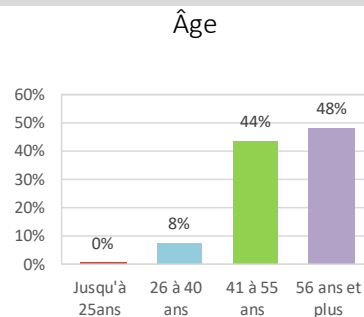
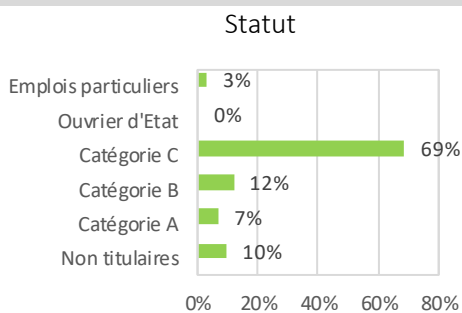


- 5,46 %** taux d'emploi direct 2019
- 5,57 %** taux d'emploi légal
- 1 247** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 4 764 €** financement des aides plateforme
- 0 M€** financés dans le cadre des conventions
- 1** conventions engagées en 2019
- 0,18M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Martinique	22 829	1 247	5,46 %	5,57 %	1,28 %	1,36 %	5,83 %	6,00 %	5,41 %	5,49 %
	22 829	1 247	5,46 %	5,57 %	1,28 %	1,36 %	5,83 %	6,00 %	5,41 %	5,49 %



Les BOE en 2019



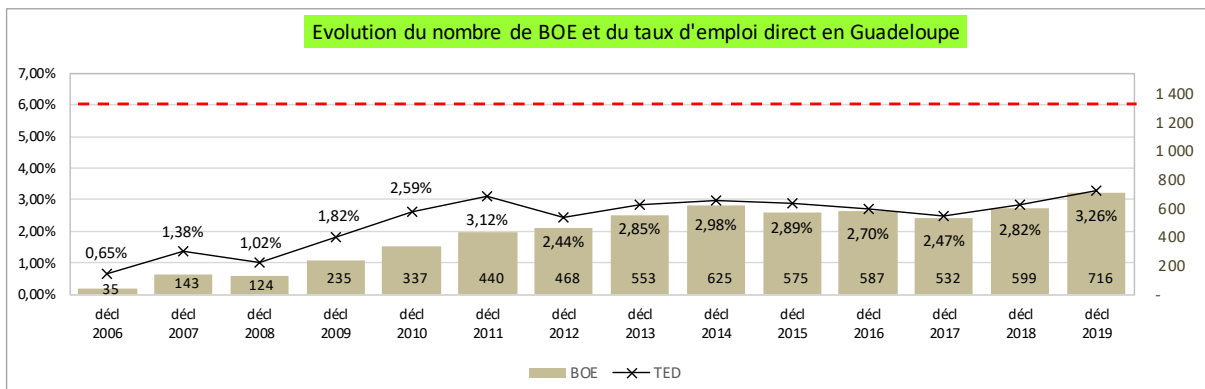


Antilles - Guyane

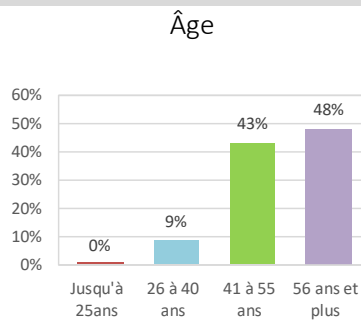
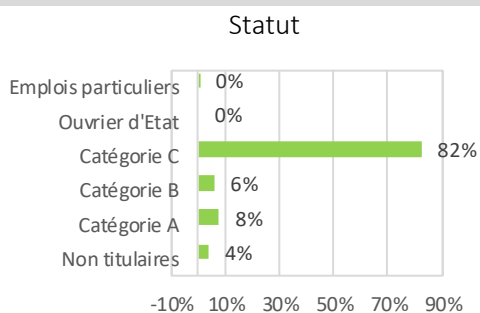


- 3,26 %** taux d'emploi direct 2019
- 3,52 %** taux d'emploi légal
- 716** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 1 000 €** financement des aides plateforme
- 0,03 M€** financés dans le cadre des conventions
- 0** conventions engagées en 2019
- 0 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
Guadeloupe	21 930	716	3,26 %	3,52 %	1,60 %	1,87 %	2,90 %	3,33 %	3,60 %	3,79 %
	21 930	716	3,26 %	3,52 %	1,60 %	1,87 %	2,90 %	3,33 %	3,60 %	3,79 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé en Antilles - Guyane



Les Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS) psychiques et mentales au programme d'une session d'échanges de pratiques en Guadeloupe.

Avant dernier volet de l'information initiée par le Handi-Pacte Guadeloupe début 2018 sur les Prestations Ponctuelles Spécifiques mobilisables sur le territoire (handicap visuel, moteur, auditif, psychique, mental et cognitif) cette réunion a réuni 15 employeurs publics.

L'objectif de cette journée était d'informer sur :

- L'accompagnement du FIPHFP en matière de PAS ;
- La différence entre PPS et PAS ;
- La plus-value apportée par les PAS dans le parcours de la personne en situation de handicap

La conclusion tirée par les employeurs publics a été celle d'une plus grande souplesse dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et d'un suivi renforcé pour faciliter la mise en œuvre des parcours d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.



Trophées des collectivités publiques de Guadeloupe engagées dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les lauréats au nombre de 10 se sont chacun vus remettre un trophée et pour certains un diplôme.

La rencontre a débuté par une présentation de l'actualité du FIPHFP par Nadine Montbrun, déléguée territoriale au handicap du FIPHFP en Antilles-Guyane. La rencontre s'est terminée par la remise des trophées aux employeurs publics qui se sont illustrés par leur volonté d'employer des personnes en situation de handicap.

Tous ont nommé un référent handicap, mis en place des actions de prévention des risques, des actions d'information et de formation, une organisation et des moyens adaptés à l'inclusion d'une personne en situation de handicap.



Une matinée dédiée à la GPEEC en Guadeloupe

Une matinée d'information à destination des employeurs publics autour de la thématique « La GPEEC, outil d'induction pour une politique handicap au sein de la Fonction publique ».

Organisée par le FIPHFP via son dispositif Handi-Pacte territorial, cette manifestation a réuni une vingtaine d'employeurs issus des trois fonctions publiques de Guadeloupe. Elle s'adressait plus précisément aux directeurs d'établissements publics, directeurs des ressources humaines, représentants du personnel, référents handicap, assistants de service social.

- Un rappel du cadre, du contexte et des enjeux de la GPEEC : cadre légal et réglementaire ; la GPEEC, outil du dialogue social ; la GPEEC, outil RH ;
- Un zoom sur la GPEEC dans le cadre d'une politique handicap : GPEEC et responsabilité sociale ; de la GPEEC à la mise en œuvre d'une politique de handicap ; la GPEEC, outil de sécurisation professionnelle des parcours des publics fragilisés.



1^{er} Salon pour l'inclusion de la personne en situation de handicap en Guadeloupe

Une rencontre organisée par le Handi-Pacte Guadeloupe en partenariat avec la Manifestation Nos Sens Perdus et la ville des Abymes.

Au programme :

- Village « Cap vers l'Excellence : en route vers une INCLUSION réussie... » ;
- Jeux de scènes ;
- Ballade de découverte à travers les rues du Bourg.

16 mai - DuoDay édition 2019

Guyane

5 employeurs mobilisés pour
14 duos constitués :
FPE - 2 employeurs mobilisés
2 duos concrétisés
FPT - 3 employeurs mobilisés
12 duos concrétisés
FPH - 0 employeur mobilisé
0 duo concrétisé

Martinique

7 employeurs mobilisés pour
15 duos constitués :
FPE - 3 employeurs mobilisés
6 duos concrétisés
FPT - 4 employeurs mobilisés
9 duos concrétisés
FPH - 0 employeur mobilisé
0 duo concrétisé

Guadeloupe

17 employeurs mobilisés pour
37 duos constitués :
FPE - 8 employeurs mobilisés
20 duos concrétisés
FPT - 8 employeurs mobilisés
17 duos concrétisés
FPH - 1 employeur mobilisé
0 duo concrétisé

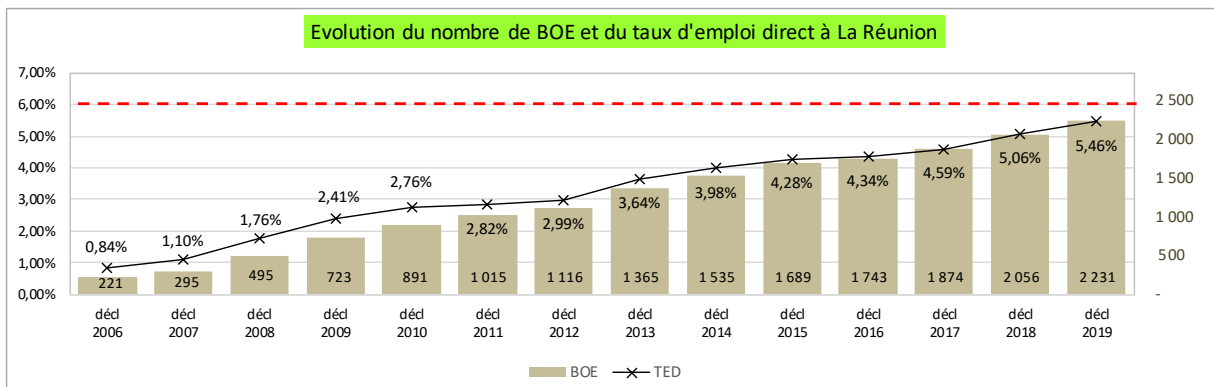


La Réunion

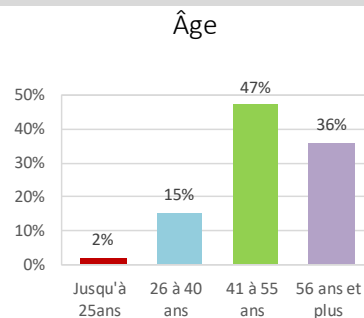
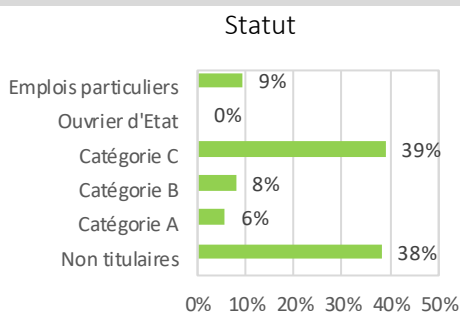


- 5,46 %** taux d'emploi direct 2019
- 5,65 %** taux d'emploi légal
- 2 231** bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- 0,10 M€** financement des aides plateforme
- 0,96 M€** financés dans le cadre des conventions
- 3** conventions engagées en 2019
- 0,72 M€** d'engagements pluriannuels

	Effectifs	BOE	TED	TEL	TED FPE	TEL FPE	TED FPH	TEL FPH	TED FPT	TEL FPT
La Réunion	40 862	2 231	5,46 %	5,65 %	2,77 %	2,97 %	4,97 %	5,13 %	5,83 %	6,03 %
	40 862	2 231	5,46 %	5,65 %	2,77 %	2,97 %	4,97 %	5,13 %	5,83 %	6,03 %



Les BOE en 2019



Ça s'est passé à La Réunion



Les décideurs publics se mobilisent pour une fonction publique plus inclusive.

Près d'une quarantaine d'employeurs des 3 fonctions publiques de la Réunion étaient mobilisés dans le cadre du comité des employeurs publics de la mission Handi-Pacte La Réunion.

Au programme de cette journée :

- La présentation de l'exposition « Mon talent en plus : handicap et compétences » : portraits et témoignages de 9 binômes de collègues, l'un en situation de handicap et l'autre non ;
- Un focus sur l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique réunionnaise ;
- Un temps de réflexion et d'échanges participatifs et interactifs permettant de dégager les actions prioritaires à développer et de faire un point sur les besoins d'accompagnement des employeurs publics.



Journée régionale de l'encadrement hospitalier à la Réunion – Le handicap en lumière.

Organisée par la FHF Océan Indien, l'ARS et l'ANFH Océan Indien, cette journée originale, baptisée « Hospi Kapab' », s'est déroulée à Saint-Paul autour de la thématique de l'encadrement et du handicap au sein de la fonction publique hospitalière.

L'objectif de cette journée était de mobiliser les employeurs publics sur un mode original en jouant des saynètes construites par les acteurs à partir de vécus d'agents en situation de handicap, de cadres ou encore de DRH et les inciter à devenir handi-accueillants au travail.

Tout au long de la journée, des tables rondes et animations se sont succédées afin d'évoquer des thématiques très variées : le maintien dans l'emploi au quotidien, discriminations et encadrement, aménagements responsables...



Job Kap'R : matinée d'échanges et jobdating à La Réunion

Cet évènement, organisé par les acteurs de l'insertion professionnelle à La Réunion, a rencontré un réel succès tant auprès des personnes en situation de handicap, des employeurs, que des partenaires, en accueillant plus de 200 personnes au cours de la journée.

Au programme :

- Des stands organisés par thèmes (trouver un emploi, se former, se faire accompagner vers et dans l'emploi, se déclarer comme travailleur handicapé...), des conférences, des témoignages et des ateliers pour préparer un entretien d'embauche, gérer ses émotions ou optimiser ses recherches d'emploi ;
- Un jobdating destiné aux demandeurs d'emploi en situation de handicap sur tout type de contrat : CDD, CDI, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. 54 offres proposées par les 32 employeurs présents ont généré 141 entretiens.



La MDPH de Saint-Denis ouvre ses portes au Rez'Ho des référents handicap de la Réunion.

Une quarantaine de référents a été accueillie lors de ces deux matinées, particulièrement appréciées qui ont permis de resserrer le partenariat et de développer les connaissances des uns des autres. Un échange que les référents handicap souhaitent pérenniser.

Cette rencontre a été l'occasion d'un échange avec les équipes de la MDPH et d'une meilleure appropriation de leurs outils et de leur fonctionnement pour une plus grande synergie entre les acteurs du handicap. Les participants ont pu partager leurs problématiques et obtenir les réponses à leurs interrogations.

Les équipes de la MDPH et les référents handicap ont également travaillé sur des bonnes pratiques, pour un meilleur traitement des dossiers et des délais plus réduits.

mai

Sensibilisation des étudiants d'une classe préparatoire aux concours de la FP de La Réunion

L'objectif était de sensibiliser les étudiants, futurs cadres de la fonction publique, aux problématiques du handicap et les projeter dans leur futur rôle de manager susceptible d'accueillir un agent en situation de handicap.

16 mai

DuoDay – édition 2019

19 employeurs mobilisés pour 40 duos constitués :

- FPE - 7 employeurs mobilisés 11 duos concrétisés
- FPT - 7 employeurs mobilisés 23 duos concrétisés
- FPH - 5 employeurs mobilisés 6 duos concrétisés

20 juin

Club Handi-Pacte La Réunion : « Accompagner une PSH tout au long de sa carrière ? »

Cette rencontre réunissait des référents handicap, assistantes sociales, responsables RH, médecins et psychologues du travail de la FP. Au programme, la présentation de procédures permettant de mieux intégrer un agent en situation de handicap.

Annexes

Le Comité national, clé de voûte de la gouvernance du FIPHFP

Le Comité national est l'organe délibérant et l'instance de gouvernance du FIPHFP. Il définit les orientations de la politique nationale du Fonds et vote son budget.

Il est composé de 26 membres titulaires : représentants des employeurs des trois fonctions publiques, représentants des personnels, représentants des associations intervenant dans le champ du handicap et trois personnes qualifiées. Un suppléant est également nommé pour chacun des titulaires.

Ses membres ont été nommés le 14 mai 2019 par arrêté conjoint de la Ministre des solidarités et de la santé, du Ministre de l'action et des comptes publics, de la Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, du Ministre auprès de la Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales, et de la Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre, chargée des personnes handicapées.

-----Composition du Comité national du FIPHFP – membres titulaires----- (arrêté du 14 mai 2019)

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

- Mme Anne BROUSSEAU, Sous-directrice de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel à la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de l'Intérieur
- M. Jean-Charles COTTEZ, Adjoint au sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective à la direction des ressources humaines du ministère des Armées
- Mme Isabelle PALUD-GOUESCLOU, Sous-directrice des politiques sociales, de la prévention et des pensions à la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de la Transition écologique et solidaire
- Mme Servane GILLIERS-VAN REYSEL, Adjointe à la sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales au secrétariat général du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique territoriale

- Mme Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Conseillère municipale de la ville de Rosny-sur-Seine
- M. Pierre COILBAULT, Conseiller municipal de la ville de L'Haÿ-les-Roses
- M. Michel HIRIART, Président de Fédération nationale des centres de gestion et Maire de la ville de Biriartou

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique hospitalière

- Mme Marie HOUSSEL, Responsable du pôle ressources humaines hospitalières de la Fédération hospitalière de France.
- M. Dominique PERRIOT, Directeur du groupement de coopération sociale et médico-sociale du département du Val de Marne.

Au titre des représentants des personnels

- M. Bruno PICARD (CGT)
- Mme Annick PRADÈRES (CFDT FP)
- Mme Laure BEYRET (FO)
- M. Bruno KOUBI (UNSA FP)
- Mme Agnès DUGUET (FSU)
- Mme Dominique CAPITAINE (Solidaires FP)
- M. André GUÉNEC (FA-FP)
- M. Christophe ROTH (CFE-CGC)
- M. Bruno BESANÇON (CFTC)

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

- M. Jacques ZEITOUN, représentant d'APF France Handicap
- M. Bruno GENDRON, représentant de la Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes (CFPSAA)
- M. Florian GUZDEK, représentant de l'Association des accidentés de la vie (FNATH)
- Mme Marie-Hélène BOUZAT, représentante de l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH)
- Mme Sophie LE MOAL, représentante de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT)

Au titre des personnes compétentes dans le domaine du handicap

- M. Philippe NICOLLE, ancien Directeur adjoint du FIPHFP
- M. Gérard LEFRANC, Directeur de la mission insertion chez Thales
- Mme Brigitte BRICOUT, Présidente de Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir (FDFA)

Bilan du programme d'accessibilité bâtementaire

2010 - 2019

1 CONTEXTE

L'accessibilité représente un prérequis pour recruter ou maintenir à son poste une personne en situation de handicap. Elle doit lui permettre d'accéder et de circuler dans les locaux professionnels mais aussi de recevoir les informations diffusées.

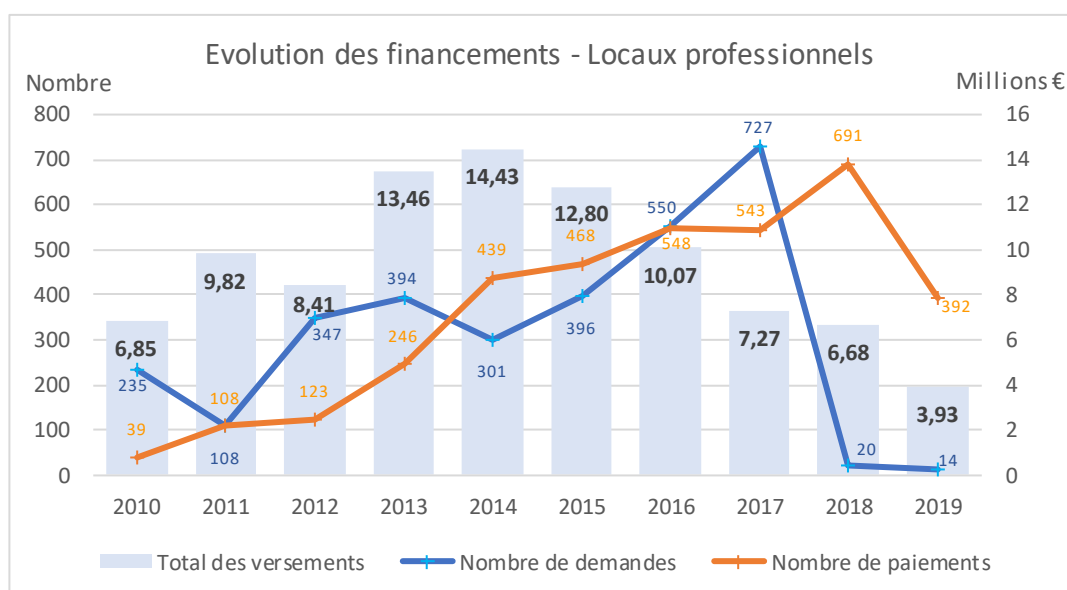
La loi du 11 février 2005 a marqué un tournant important en matière d'accessibilité en élargissant le principe à tous les types de handicap (notamment physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique) et à tous les domaines de la vie citoyenne (bâti, école, services publics, loisirs...).

2 LES GRANDES ETAPES DU PROGRAMME ACCESSIBILITE

Dès 2009, le FIPHFP s'empare du sujet et lance un programme exceptionnel d'accessibilité

Lors de sa séance du 5 novembre 2009, le comité national du FIPHFP a décidé de financer un programme exceptionnel de travaux d'accessibilité dans les locaux professionnels et d'allouer à ce programme des moyens financiers spécifiques à hauteur de 50 M€.

Après une montée en charge un peu lente, il est apparu que les besoins importants des employeurs existaient encore et n'avaient pas pu être exprimés compte tenu des délais inhérents à la prise de décision en matière d'investissement.



En 2011, le FIPHFP renforce et pérennise son programme en faveur de l'accessibilité

À la suite des annonces faites par le Président de la République lors de la Conférence nationale du handicap du 8 juin 2011, le Comité national du FIPHFP a décidé de mettre en œuvre de nouvelles mesures en faveur de l'accessibilité, d'élargir les mesures existantes et de délivrer une enveloppe de 125 M€ sur trois ans en faveur de l'accessibilité bâtiminaire, répartie comme suit :

- 75 M€ (dont 50 M€ pour les collectivités territoriales) concernent les locaux professionnels
- 50 M€ ont trait aux écoles de la Fonction publique

Le FIPHFP a également renforcé et pérennisé son programme en faveur de l'accessibilité à l'environnement professionnel :

- en lui allouant une enveloppe de 20 M€ par an
- en augmentant les plafonds de financement
- en l'étendant aux collectivités de - 1 000 agents et - 10 agents en situation de handicap

Le financement intègre toutes les opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation à toutes les formes de handicap (études incluses) dans les locaux professionnels :

- circulation horizontale et verticale à l'intérieur et à l'extérieur du bâtiment : aménagement des ascenseurs et escaliers, installation de rampes d'accès, aménagement des couloirs (signalétique, revêtements, balisages, éclairages, portes automatisées), installation de systèmes de sécurité idoines, aménagement des issues de secours, installation de pictogrammes adaptés
- stationnement automobile : places de stationnement appropriées, système d'accès compatible avec tout type de handicap, adaptation des accès jusqu'aux bâtiments
- accessibilité des locaux sanitaires
- accessibilité des salles de réunions (boucles magnétiques...)
- accessibilité des intranet et internet
- accessibilité des systèmes d'information

Le montant des aides accordées dépend de la taille de l'employeur. Il ne peut être accordé par le FIPHFP qu'à la condition que l'employeur demandeur, s'il emploie plus de 20 ETR (effectif total rémunéré), se soit dûment acquitté de ses obligations de déclaration et, s'il y est soumis, de contribution au Fonds.

Modalités de financement

Employeur de moins de 1 000 agents

Seuil ETR (effectif total rémunéré)	moins de 19	de 20 à 49	de 50 à 199	de 200 à 349	de 350 à 999
Plafonds attribuable	50 000 €	100 000 €	150 000 €	200 000 €	
Avis préalable favorable	Diagnostic handicap		Comité technique		CHSCT
Paiement	Sur justificatifs en 2 fois maximum : <ul style="list-style-type: none"> • 1er versement après dépense de plus de 50% du montant alloué • 2nd versement : solde à la fin des travaux 				
Usage des locaux	100% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si les locaux sont exclusivement à usage professionnel				
	75% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si locaux à usage mixte (professionnel et public)		50% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si locaux à usage mixte (professionnel et public)		

Employeur de plus de 1 000 agents

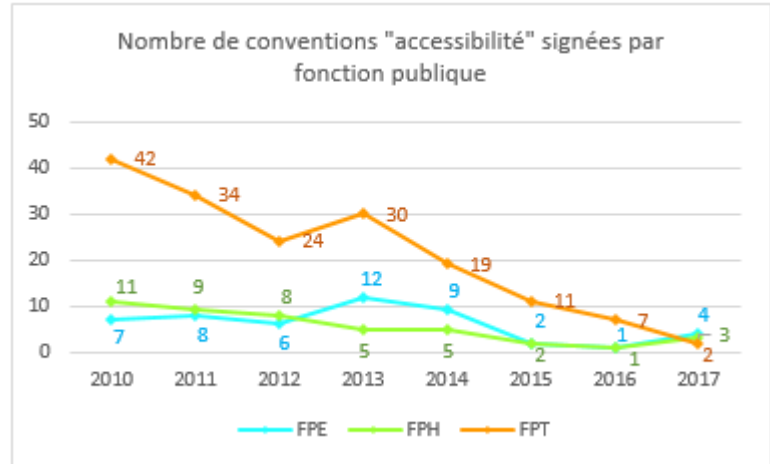
	de 1 000 à 4 999	de 5 000 à 9 999	de 10 000 à 49 999	de 50 000 à 99 999	plus de 100 000
Plafonds attribuable	400 000 €	750 000 €	1 200 000 €	1 500 000 €	2 000 000 €
Avis préalable favorable	CHSCT				
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> • 1er acompte 70% à la signature de la convention • solde au plus égal à 30% à la fin des travaux sur justificatifs 				
Usage des locaux	100% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si les locaux sont exclusivement à usage professionnel				
	50% du montant demandé dans la limite du plafond attribué si locaux à usage mixte (professionnel et public)				

À noter que pour les demandes de plus de 200 000 € des employeurs de plus de 1 000 agents, les financements du FIPHP sont conditionnés à la signature d'une convention juridique de 24 mois engageant le Fonds et l'établissement demandeur.

De 2010 à fin 2017

262 conventions accessibilité ont été signées dont :

- 49 pour la fonction publique d'État
- 44 pour la fonction publique hospitalière
- 169 pour la fonction publique territoriale

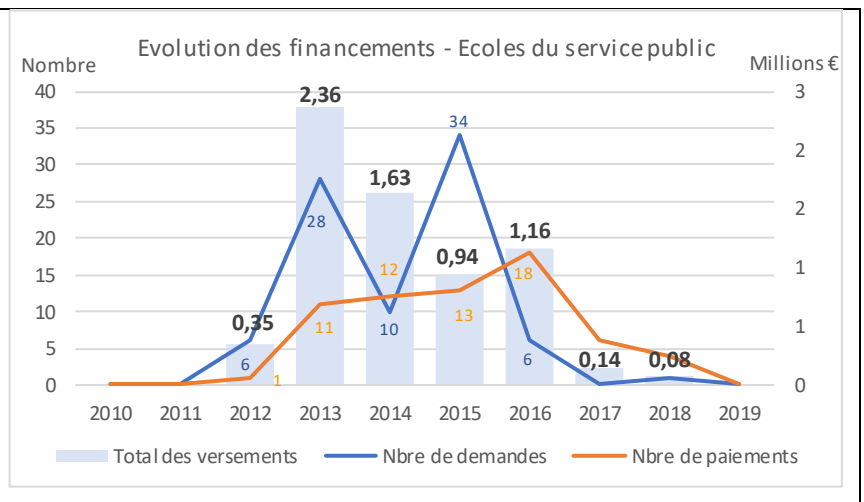


Un dispositif étendu aux écoles du service public

Pour leur mise en accessibilité physique et pédagogique, les écoles et les centres de formation des trois fonctions publiques peuvent bénéficier d'une aide d'un montant maximal de 500 000 € sur le montant des dépenses en accessibilité par site. Pour les aides d'un montant inférieur à 200 000 €, la demande se fait via la plate-forme des aides du Fonds. Pour les montants supérieurs, une convention est établie.

Au total, 52 écoles du service public ont bénéficié du programme d'accessibilité :

- 29 pour la fonction publique d'État
- 2 pour la fonction publique hospitalière
- 21 pour la fonction publique territoriale



Modalités de financement

	Montant des travaux ≤ 200 000 €	Montant des travaux > 200 000 €
Plafond attribuable	200 000 € maximum	500 000 € maximum
Avis préalable	Diagnostic handicap Avis du CHSCT ou du comité technique	Diagnostic handicap Avis du CHSCT ou du comité technique
Paiement	Sur justificatifs en 2 fois maximum : • 1er versement après dépense de plus de 50% du montant alloué • 2nd versement : solde à la fin des travaux	• 1er acompte de 70% à la signature de la convention • solde au plus égal à 30% à la fin des travaux, sur justificatifs

2013 - La montée en puissance du programme accessibilité

En 2013, les financements « accessibilité » octroyés par le FIPHFP connaissent une augmentation significative. Aux origines de cette montée en puissance : la mobilisation importante des employeurs publics mais aussi l'effort d'information déployé par le FIPHFP, ainsi que l'intégration d'objectifs relatifs à l'accessibilité des écoles du service public dans la feuille de route 2013 des délégués territoriaux handicap.

2016 – Modification des règles de financement de l'accessibilité aux locaux professionnels

En 2016, le FIPHFP ayant souhaité rationaliser le traitement de ces dossiers, une étude a été menée par un économiste de la construction afin de déterminer une liste limitative d'aménagements pouvant donner lieu à financement dans le cadre de travaux d'accessibilité (cf. annexe) et fixer des barèmes de prise en charge (à usage interne).

La prise en charge du FIPHFP s'établira désormais sur la base des tarifs définis par cette étude en prenant en compte l'usage (professionnel, professionnel/public).

2017 - La fin annoncée du programme « accessibilité »

Lors de sa séance du 23 mai 2017, le Comité national du FIPHFP a décidé de ne pas prolonger le programme d'accessibilité bâtementaire déployé pour accompagner les employeurs en vue d'une conformité avec la loi du 11 février 2005 qui fixait une échéance à l'horizon 2015.

Désormais, ce programme est réservé aux seules écoles du service public et aux salles de concours des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Le FIPHFP continue de financer l'accessibilité au poste de travail pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et les personnes inaptes et/ou en cours de reclassement.

2018 – L'accessibilité bâtementaire n'est plus financée

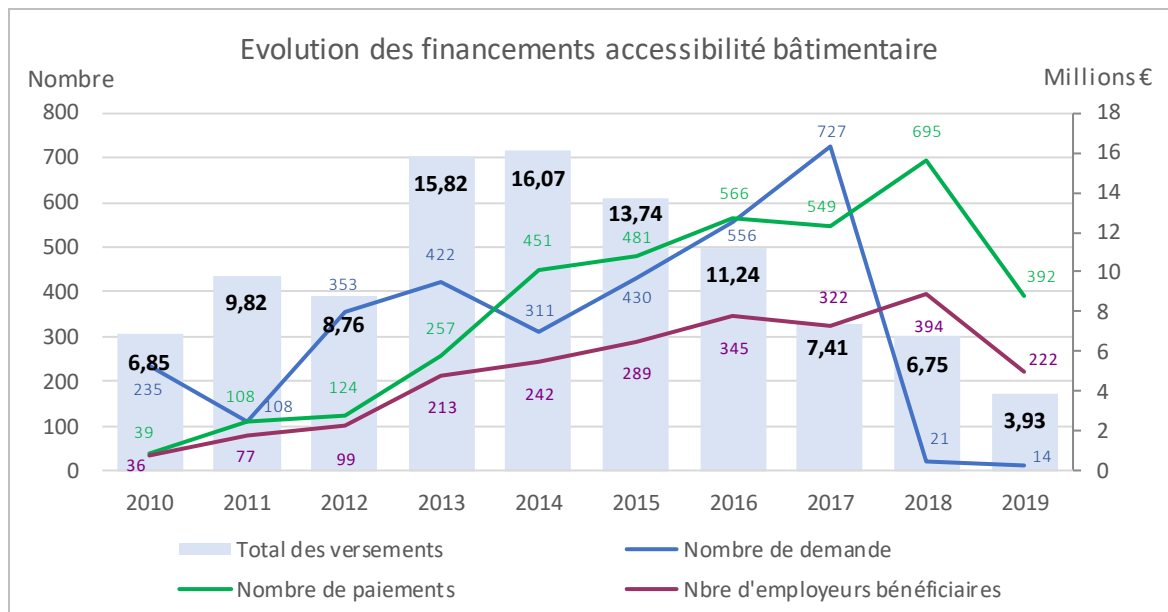
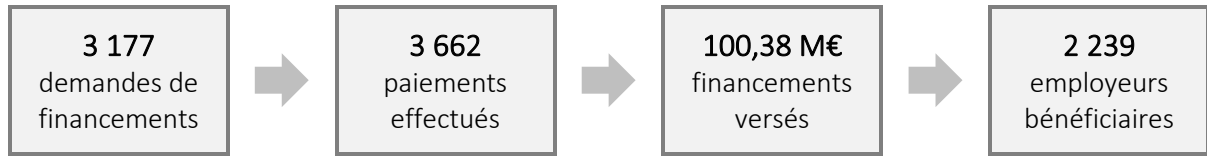
Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'accessibilité bâtementaire reste une obligation de l'employeur et n'est plus financée par le FIPHFP à l'exception des projets relatifs aux écoles du service public et aux salles de concours des centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Les financements versés, au titre de 2018 et 2019, correspondent à des projets déjà initiés les années précédentes.

Au terme du programme d'accessibilité bâtementaire, il apparaît que les principaux travaux financés concernent les ascenseurs, les rampes d'accès, la mise aux normes des sanitaires et l'élargissement de portes.

3 ÉVOLUTION ET DÉTAIL DU PROGRAMME ACCESSIBILITÉ BÂTIMENTAIRE (locaux professionnels et écoles du service public)

3.1 - Les chiffres de l'accessibilité bâtimantaire de 2010 à fin 2019



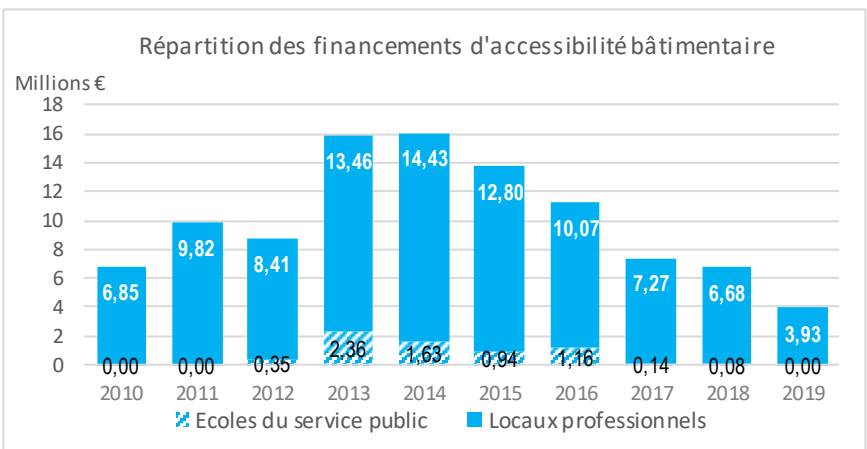
À noter qu'un même employeur peut avoir bénéficié de plusieurs financements sur un même exercice budgétaire

Le montant total des financements versés de 2010 à 2019 dans le cadre de l'accessibilité bâtimantaire représente 8 % du total des interventions enregistrées sur la même période et 13 % du total des dépenses directes.

Sur les 100,38 M€ financés

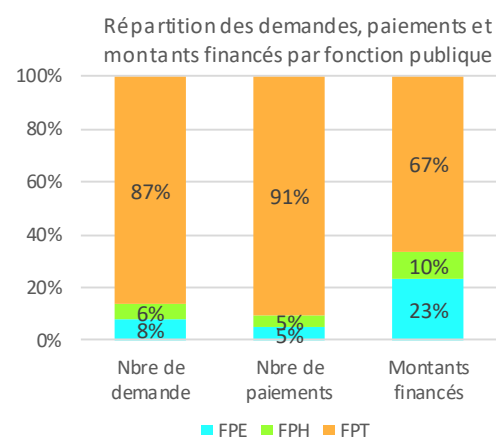
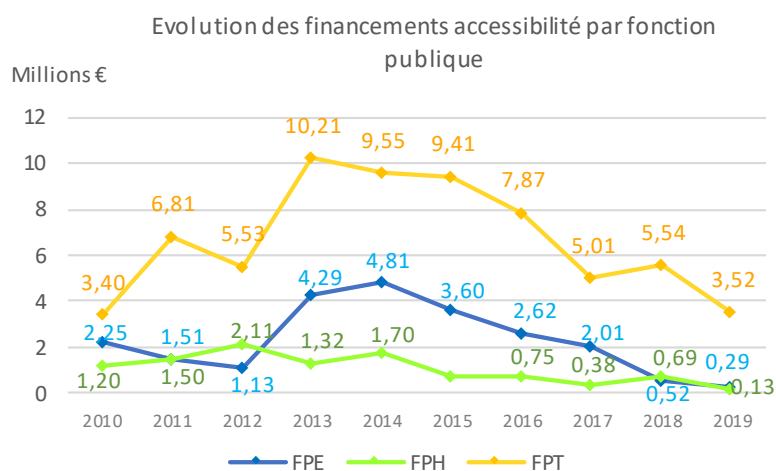
93 % (93,72 M€)
concernent l'accessibilité aux locaux professionnels
(2 187 bénéficiaires)

7 % (6,66 M€)
concernent les écoles du service public
(52 bénéficiaires)



3.2 - L'accessibilité bâtementaire par fonction publique

La fonction publique territoriale représente le principal bénéficiaire du programme d'accessibilité avec 67 % des financements versés, contre 23 % pour la fonction publique d'État et 10% pour la fonction publique hospitalière.

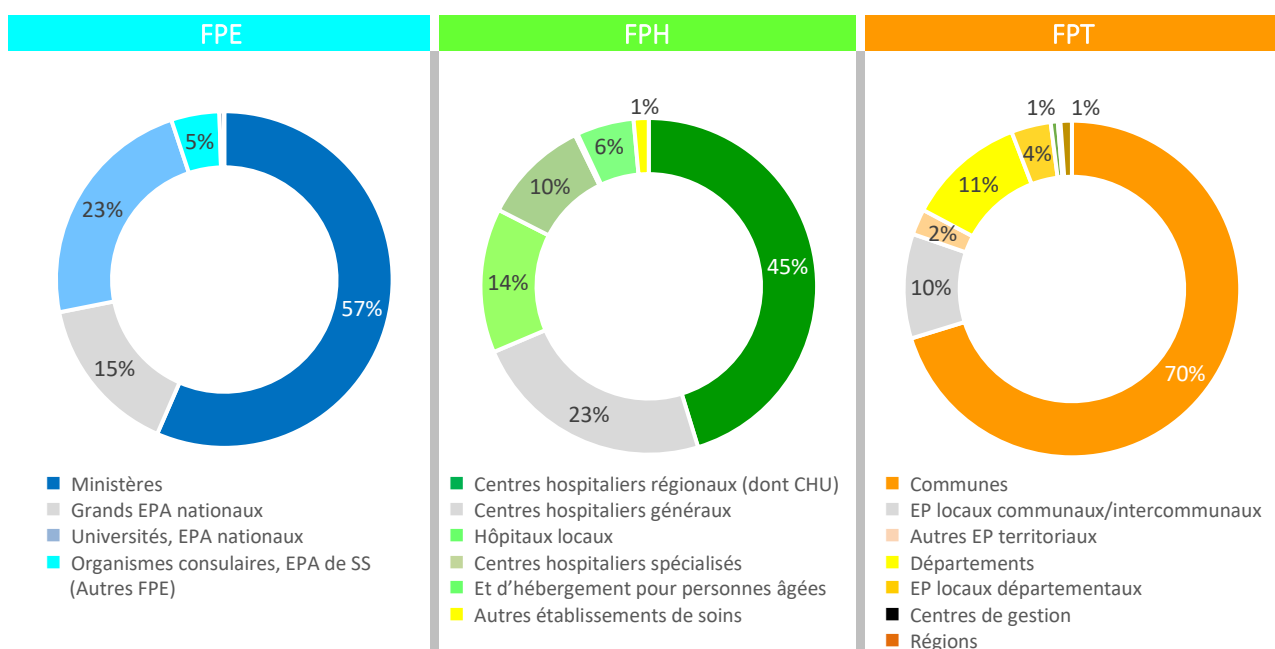


La répartition des financements par catégories d'employeurs montre les principaux bénéficiaires par fonction publique :

- Les ministères = 57 % des financements versés pour la fonction publique d'État
- Les centres hospitaliers régionaux (dont CHU) = 45 % des financements dédiés à la fonction publique hospitalière
- Les communes = 70 % des financements versés pour la fonction publique territoriale

Financements du programme d'accessibilité bâtementaire par fonction publique et catégories d'employeurs		Nbre d'employeurs bénéficiaires	Montants des financements accordés
FPE	Ministères	35	13 013 556 €
	Grands EP nationaux	23	3 535 976 €
	Universités, EPA nationaux	42	5 300 191 €
	Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	13	1 066 443 €
	EP nationaux	4	97 970 €
	EP administratifs	1	9 000 €
	TOTAL FPE	118	23 023 135 €
FPH	Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	26	4 761 472 €
	Centres hospitaliers généraux	42	2 456 424 €
	Hôpitaux locaux	23	1 459 620 €
	Centres hospitaliers spécialisés	11	1 081 718 €
	Hôpitaux autres	1	28 239 €
	Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	18	578 670 €
	Autres établissements de soins	5	152 482 €
TOTAL FPH	126	10 518 626 €	
FPT	Communes	1 658	46 950 483 €
	EP locaux communaux ou intercommunaux	158	6 716 792 €
	Autres établissements publics territoriaux	22	1 656 119 €
	Départements	83	7 614 192 €
	EP locaux départementaux	45	2 547 343 €
	Centres de gestion	11	454 394 €
	SDIS	5	166 702 €
	Régions	13	730 159 €
TOTAL FPT	1 995	66 836 183 €	
TOTAL FONCTION PUBLIQUE		2 239	100 377 944 €

Le schéma ci-dessous montre le détail des financements par catégories d'employeurs pour chaque fonction publique



3.3 - L'accessibilité en région

Avec **20,47 M€**, les **employeurs nationaux** représentent **20 %** du total des financements versés de 2010 à fin 2019 dans le cadre du programme d'accessibilité bâtementaire.

79,91 M€ versés aux **régions**

soit

80 % du total des versements effectués de 2010 à fin 2019.

Plus de 60 % des financements accordés se concentrent sur 5 régions :

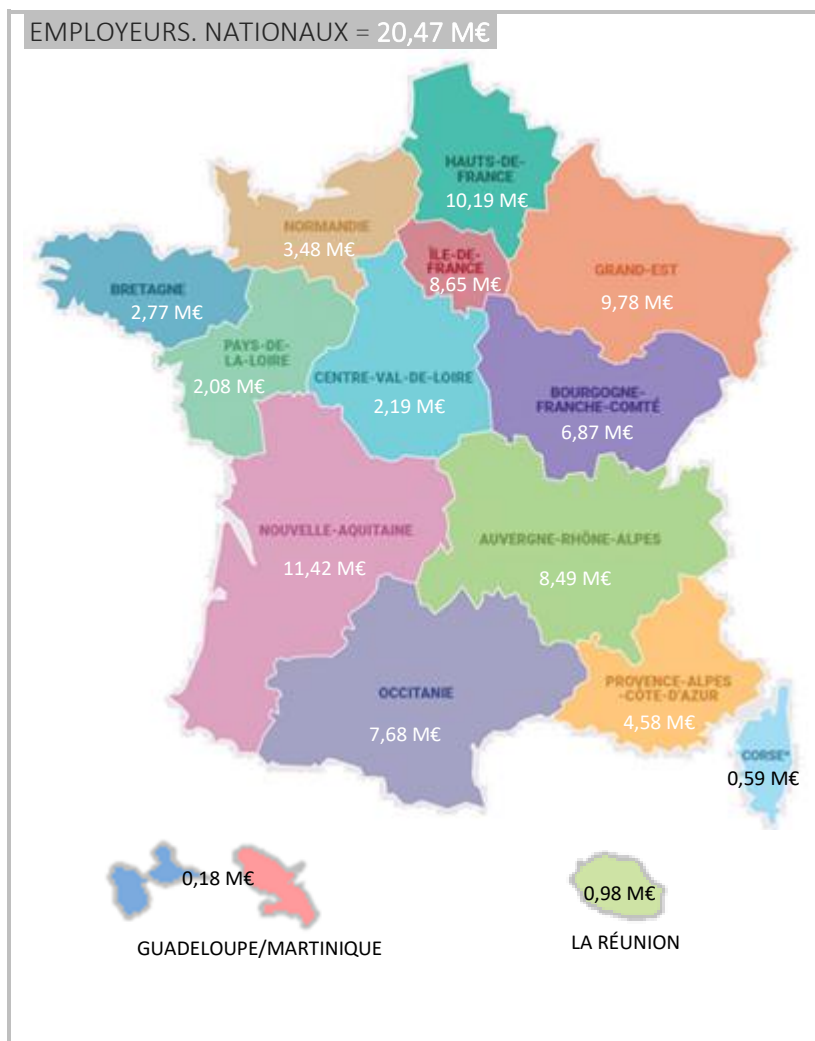
- la Nouvelle Aquitaine (14 %)
- les Hauts de France (13 %)
- le Grand Est (12 %)
- l'Île de France (11 %)
- l'Auvergne-Rhône Alpes (11 %)

3 régions représentent plus d'1/3 des financements :

- la Nouvelle Aquitaine (14 %)
- les Hauts de France (13 %)
- le Grand Est (12 %)

Enfin, 2 régions concentrent plus d'1/4 des financements :

- la Nouvelle Aquitaine (14 %)
- les Hauts de France (13 %)



Liste des travaux d'accessibilité éligibles

Les frais d'études

Les travaux de réaménagements d'espaces extérieurs

- Cheminement extérieur PMR
- Place de parking PMR
- Installation d'une rampe d'accès PMR
- Installation d'un élévateur PMR
- Installation de portes automatiques
- Création d'un sas d'entrée avec 2 portes automatiques

Les interventions relatives aux liaisons verticales intérieures

- Mise en conformité des escaliers
- Mise en conformité accessibilité d'un ascenseur dans la gaine existante
- Remplacement de la cabine d'un ascenseur dans la gaine existante
- Création d'un ascenseur, de la gaine, et de la trémie
- Installation d'un élévateur PMR
- Aménagement d'espaces d'attente sécurisés

Les travaux de réaménagements intérieurs

- Élargissement de passage (portes et accès)
- Installation de portes automatiques
- Installation ou mise en conformité de banque d'accueil
- Signalétique, vitrophanie
- Pose de revêtement de sol adapté
- Traitement de l'acoustique
- Mise aux normes de l'éclairage (forfait)
- Installation de boucles magnétiques dans un local standard
- Installation de boucles magnétiques dans un auditorium ou une salle de conférence
- Installation d'alarmes incendie avec flash lumineux

Les travaux de réaménagement ou de création de sanitaires adaptés

- Création de sanitaires adaptés dans un nouveau local
- Mise en conformité de sanitaires adaptés existants avec recloisonnement
- Mise en conformité de sanitaires adaptés existants sans recloisonnement