



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale de
l'administration et de
la fonction publique

**Formation spécialisée conditions de travail, hygiène, santé
et sécurité du travail — FS4**

20 juin 2022

SPPSS / SD5 / 5 BOCTT

Bureau de l'organisation, des
conditions et du temps de travail

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte rendu de la réunion de la formation spécialisée du 24 novembre 2021
2. Bilan 2021 du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH-FP)
3. Plan santé au travail dans la fonction publique

- **APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU 24 NOVEMBRE 2021**

- **BILAN 2021 DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPH-FP)**



Présentation du rapport d'activité et de gestion 2021 du FIPHFP

Conseil Commun de la Fonction Publique – 20 juin 2022



Introduction

Le rapport qui vous est présenté, regroupe, pour la première fois :

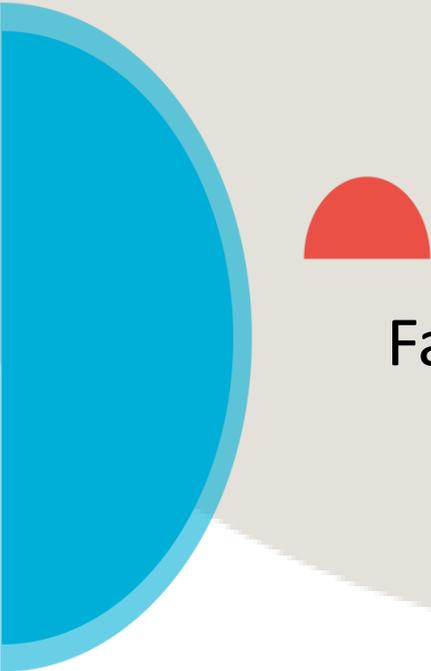
- Le rapport de gestion du directeur, réalisé par Joëlle Jaffrézic, et présenté chaque année au 1^{er} CN puis transmis à la Cour des Comptes avec le rapport de l'agent comptable.
- Le rapport d'activité annuel, réalisé par Nicole Fréné et l'agence de communication TBWA, à partir du rapport de gestion et faisant l'objet d'une délibération du CN en juin.

Le présent rapport inclut également les dispositions de l'art 90 de la LTFP (bilan des conventions).

Il se décompose ainsi :

- Le regard porté par la Présidence du CN et la direction du FIPHFP : p 6 à 9
- Les chiffres clés pour une vision globale : p 9
- Les faits marquants de l'écosystème (actualités) : p 10 à 20
- Les interventions du FIPHFP (avec chiffres) : aides, conventions, partenariats... : p 22 à 49
- Les résultats du Fonds : TED, BOE, recrutements/maintiens, exécution budgétaire : p 50 à 65
- La partie régionale : chiffres clés et initiatives locales de chaque région : p 69 à 131
- Quelques pratiques innovantes et inspirantes déployées en région : p 134 à 137
- Les résultats des conventions employeurs, conformément à l'art 90 de la LTFP : p 138 à 143
- Une double page sur la vision du FIPHFP : p 144 à 145
- Des annexes : l'actualité législative et réglementaire en 2021 ; un focus sur la gouvernance du FIPHFP ; un focus sur le Conseil scientifique et ses travaux ; les séances du CN et des CL

Faits marquants de l'année 2021	Pages du PPT/ P.5
Déclaration et contributions	/ P.9
Les interventions du FIPHFP	/ P.13
Les aides	/ P.13
L'apprentissage	/ P.13
Les conventions	/ P.13
Les partenariats	/ P.14
Les résultats	/ P.16
Le taux d'emploi	/ P.16
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	/ P.17
Recrutements et maintiens dans l'emploi	/ P.20
Exécution budgétaire	/ P.21
En direct de nos régions	/ P.22
La vision du FIPHFP	/ P.22
Résultats des conventions employeurs	/ P.23



Faits marquants de l'année 2021



Faits marquants en 2021 : pages 10 à 17 du RAG

CIH 2021 : plusieurs objectifs, notamment

- Investir sur les jeunes, notamment avec le déploiement des plateformes de repérage de l'autisme dans les départements
- Simplifier le quotidien et renforcer le pouvoir des personnes en situation de handicap
- Accompagner les PSH et les aidants, notamment en accélérant la mise en accessibilité des démarches administratives
- Promesse du Gouvernement de développer la stratégie européenne relative aux droits des PSH

Rapport ONU sur la politique handicap de la France

- L'objectif : évaluer l'adéquation des mesures prises avec la Convention internationale relative aux droits des PSH
- Un bilan mitigé pour la France mais des progrès salués autour de l'emploi des PSH, notamment avec la modification du code du travail obligeant les employeurs à prendre des mesures d'aménagement raisonnable

Le FIPHFP face à une 2^e année de crise sanitaire

- Déploiement des masques « inclusifs » transparents afin d'éviter l'isolement des personnes sourdes ou malentendantes
- Le FIPHFP, à travers ses DTH et son réseau Handi-Pactes en région, a permis :
 - de maintenir les échanges et l'information avec les différents interlocuteurs, sous des formats très variés : articles, webinaires, vidéos, formations à distance, classes virtuelles...
 - d'aborder des thématiques, en résonance avec la crise sanitaire : Crise sanitaire et maintien en emploi ; Télétravail et handicap, ...
- Le Conseil scientifique du FIPHFP a formulé 4 propositions « pour apprendre de la crise et revisiter les modes de travail » à destination des DRH et employeurs publics pour leur permettre d'accompagner au mieux les agents en situation de handicap

Faits marquants en 2021



Le FIPHFP engagé pour améliorer l'accès des PSH au numérique dans la FP

- Depuis 2016, le FIPHFP propose des financements relatifs à l'accessibilité numérique :
 - sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique
 - diagnostics et mise en accessibilité des sites et applicatifs Internet ou Intranet
 - financement de technologies d'assistance (aides logicielles, lecteurs d'écran, plages braille,...)
- Plusieurs partenariats signés pour soutenir et développer l'accessibilité numérique :
 - en 2014 et 2018 avec la DINSIC (devenue DINUM) : pour favoriser l'accessibilité des systèmes d'information des 3 FP
 - en 2013 et 2016 avec le CNED : une convention dédiée aux professeurs et aux apprenants
 - depuis 2008 avec Pôle Emploi : pour rendre accessible aux déficients visuels ou auditifs les postes de travail et les applications
- Création d'une Commission spécifique chargée d'examiner tous les sujets relatifs à l'accessibilité num. pour les PSH

A noter qu'en juillet 2021, le Gouvernement a lancé une mission de préfiguration afin de mettre en place une solution universelle d'accessibilité téléphonique adaptée aux personnes sourdes, malentendantes, aveugles et aphasiques.

Poursuite du Tour de France de l'apprentissage

- 5 étapes en 2021 (Auvergne-Rhône Alpes, Normandie, Hauts-de-France, PACA, La Réunion) avec des tables rondes sur:
 - Les actualités législatives
 - L'accessibilité universelle des CFA,
 - Le rôle du référent handicap,
 - Les interventions et financements du FIPHFP en lien avec l'apprentissage

Plusieurs témoignages illustraient les spécificités de chaque région en matière d'emploi et d'apprentissage,

Faits marquants en 2021



Lancement de la 3^e génération des Handi-Pactes

- Ce dispositif s'inscrit dans une dynamique qui promeut une action de terrain concertée, crée des synergies entre les 3 versants de la FP et fait émerger une efficacité collective
- Un objectif double :
 - développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales
 - identifier les actions d'information et de communication et renforcer cette dernière.

Des webinaires nationaux « Handicap et Emploi » tout au long de l'année

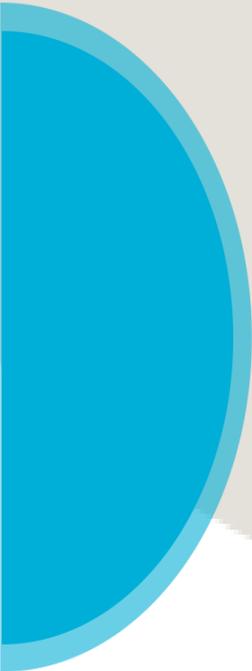
Ouverts à tous les territoires sur une thématique liée à l'emploi des PSH dans la Fonction publique

Des nouveaux dispositifs de communication pour valoriser les actions du FIPHFP

- Une page Une nouvelle charte graphique et une déclinaison d'outils partagés
- Une chaîne YouTube pour partager les temps forts et mettre à disposition les contenus des équipes locales
- LinkedIn pour renforcer la communication du Fonds auprès des professionnels

Des évènements nationaux pour sensibiliser à l'insertion professionnelle des PSH

- Alternance par DuoDay : promouvoir l'alternance inclusive
 - pour mettre en relation directe des employeurs et des candidats en SH à la recherche d'un contrat en alternance
 - à cette occasion, des webinaires ont été mis en place pour permettre aux participants d'échanger ou poser des questions
- SEEPH et DuoDay
9 110 employeurs inscrits ; 30 252 offres de duos proposées ; 17 000 duos enregistrés sur la plateforme duoday.fr



Déclaration et contributions

La déclaration : pages 22 du RAG

- 19 formations en webinaires mises en place par le FIPHFP pour accompagner les employeurs publics dans la saisie de leur déclaration : 827 participants
- Des nouvelles dispositions suite à la réforme de l'OETH :
 - Modifications des modalités de comptabilisation des BOE
 - des données au 31 décembre de l'année N-1 (1^{er} janvier N-1 avant)
 - 3 ans pour les employeurs nouvellement créés employant au moins 20 ETP ou dont l'effectif passe le seuil de 20 ETP, pour se mettre en conformité à l'obligation d'emploi
 - comptabilisation pour 1,5 unités des BOE recruté postérieurement à leur 50^e anniversaire
 - recrutement et comptabilisation comme « emplois réservés » limités aux publics dits prioritaires
 - comptabilisation dans les BOE des agents en Période de Préparation au Reclassement
 - Et des modifications liées à la prise en compte d'actions valorisées dans le cadre de l'OETH
- Des outils et supports actualisés, à disposition sur le site du FIPHFP
 - aide à la déclaration
 - FAQ
 - présentation thématiques des données de la DOETH

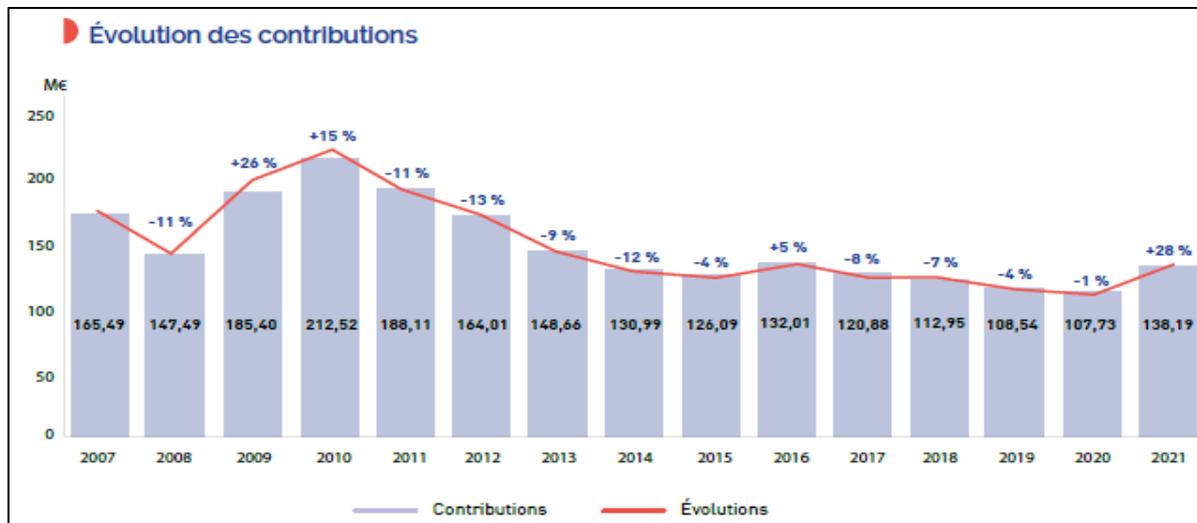
12 478

employeurs
appelés à
déclarer

9

Les contributions : pages 22 et 23 du RAG

Après avoir baissé de moitié par rapport à 2010, les contributions émises repartent à la hausse



138 M€

de contributions émises en 2021
(hors produit à recevoir)

+ 28% par rapport à 2020

122,34 M€

de contributions déclarées
(+ 32,57 % par rapport à 2020)

2,39 M€

de contributions forfaitaires
(- 25,64 % par rapport à 2020)

13,46 M€

de redressements:

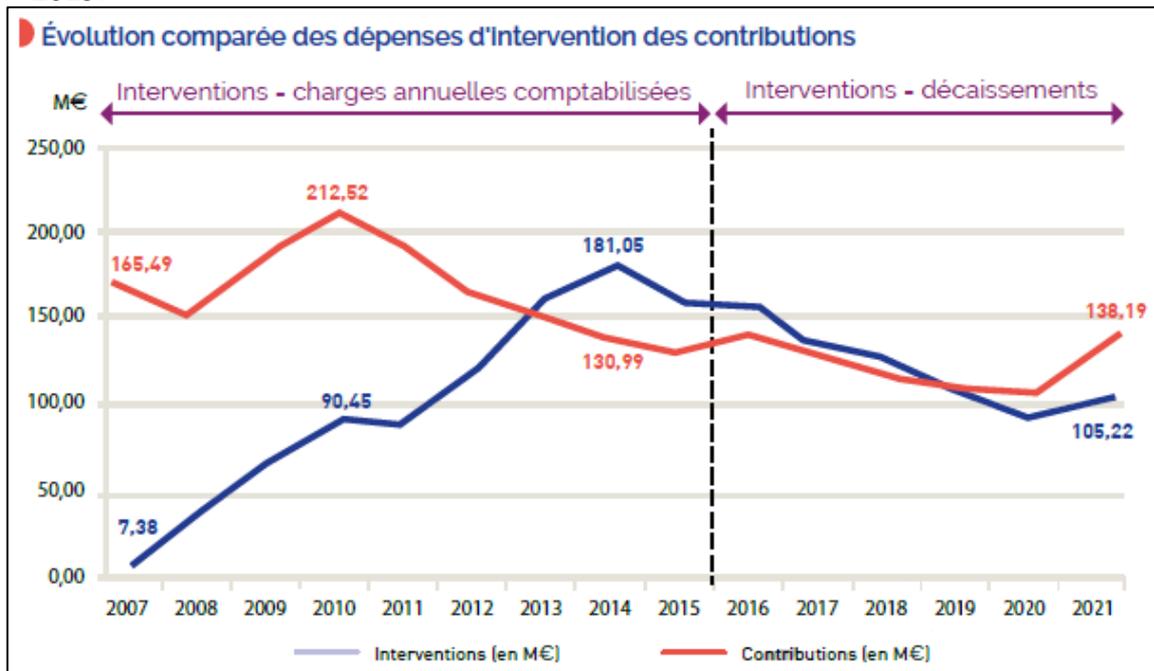
13,14 M€ suite à contrôles
0,32 M€ suite à recours

// Fonction publique de l'État : **63 687 096 €** // Fonction publique hospitalière : **40 956 778 €** // Fonction publique territoriale : **33 547 248 €**
 + 31,54 M€ par rapport à 2020 (+ 98,14 %) - 1,10 M€ par rapport à 2020 (- 2,62 %) + 0,02 M€ par rapport à 2020 (+ 0,07 %)



Évolution comparée des dépenses d'intervention et des contributions

Après 6 années consécutives durant lesquelles le montant des contributions des employeurs publics était inférieur aux charges d'intervention du Fonds, la tendance s'inverse à nouveau depuis 2019.



En 2021, l'écart se creuse un peu plus avec des contributions supérieures de près de 33 M€ par rapport aux dépenses d'intervention.



Les interventions du FIPHFP

Les dépenses directes du FIPHFP : pages 26 à 42 du RAG

Les aides plateforme : p. 29 à 32

8 495 demandes de financements
(+ 6% p/r à 2020)

6 473 paiements effectués
(+ 19% p/r à 2020)

17,32 M€ versés en 2021
(+ 27,5% p/r à 2020)

FPE / 0,90 M€ (+ 27%)
FPH / 2,39 M€ (+ 13%)
FPT / 14,03 M€ (+ 30%)

Les plus importants financements par thème :

- 1/recruter un collaborateur en SH = 6,52 M€ (38 %)
- 2/former les PSH = 2,68 M€ (16 %)
- 3/aménager le poste de travail d'une PSH = 2,49 M€ (14 %)

Les plus importants financements par aide :

- 1/indemnité d'apprentissage = 4,89 M€ (28 %)
- 2/aménagement de l'environnement de travail = 2,39 M€ (14 %)
- 3/prothèse auditive = 1,67 M€ (10 %)

Les conventions employeurs : p. 36 à 42

129 approuvées par le CE pour 61,75 M€
(contre 96 en 2020 pour 50,69 M€) = + 22%

123 validées en CN/CL pour 50,87 M€
(contre 100 en 2020 pour 57,49 M€)

FPE : 19 conv / 14,39 M€
FPH : 30 conv / 9,93 M€
FPT : 74 conv / 26,55 M€

43,86 M€ versés dans le cadre des conventions
(+ 15% par rapport à 2020)

L'apprentissage via les aides plateforme: p. 33 à 34

8,10 M€ financés en 2021
(+ 36% p/r à 2020)

FPE / 0,28 M€
FPH / 0,35 M€
FPT / 7,46 M€

47% du total des aides versées

Comme en 2020, l'**indemnité d'apprentissage** représente le **premier poste de dépenses** des aides du FIPHFP.
En 2021, les versements effectués sur ce poste ont augmenté de 32 %.
Il représente 28 % des aides versées.

3 catégories de dépenses centralisent 99 % des versements en faveur des apprentis en SH :

- 69,51% pour le recrutement d'un collaborateur (+ 30,47% p/r 2020)
- 19,42% pour la formation des personnes (+ 56,13% p/r 2020)
- 10,08% pour l'accompagnement via des aides humaines (+ 34,88% p/r 2020)

A noter pour l'accessibilité

0,35 M€ financés en 2021
(- 78% p/r à 2020)

Après l'arrêt du programme depuis le 1^{er} janvier 2018, les financements versés en 2021 portent sur des demandes relatives à l'accessibilité numérique.

Les partenariats : p. 43 à 48 du RAG

39,55 M€ = TOTAL DES MONTANTS ENGAGES

▪ ANFH	2,00 M€
▪ AGEFIPH.....	19,51 M€
▪ POLE EMPLOI	17,51 M€
▪ EHESP	0,38 M€
▪ AUTRES PARTENARIATS....	0,15 M€
- FHF (rallonge budgétaire) :	27 634 €
- CHAIRE UPEC :	30 000 €
- FAGERH :	15 000 €
- 3 PRITH :	74 971 €

41,99 M€ = TOTAL DES FINANCEMENTS VERSES

▪ AGEFIPH.....	22,03 M€
▪ POLE EMPLOI.....	17,51 M€
▪ CNFPT.....	1,00 M€
▪ ANFH	0,86 M€
▪ FHF.....	0,37 M€
▪ EHESP.....	0,17 M€
▪ AUTRES PARTENARIATS.....	0,05 M€
- CHAIRE UPEC :	10 000 €
- FAGERH :	5 000 €
- 3 PRITH :	30 462 €

FOCUS SUR LES HANDI-PACTES

2021, la 3^e génération des HP est lancée.

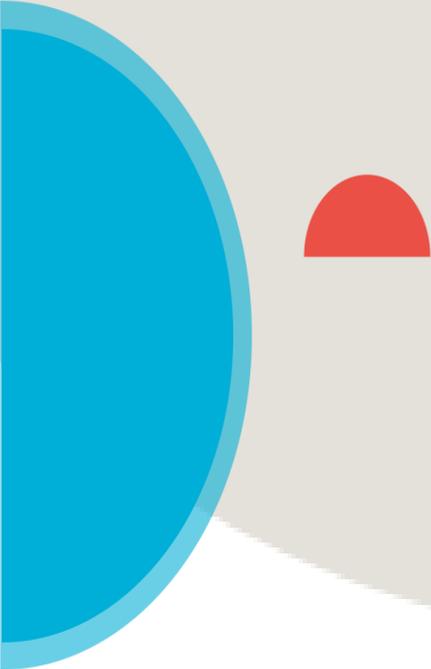
Un engagement annuel de 1,4 M€ et **une ambition double** :

- Développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales
- Identifier les actions d'information et de communication et renforcer cette dernière

Financements versés en 2021

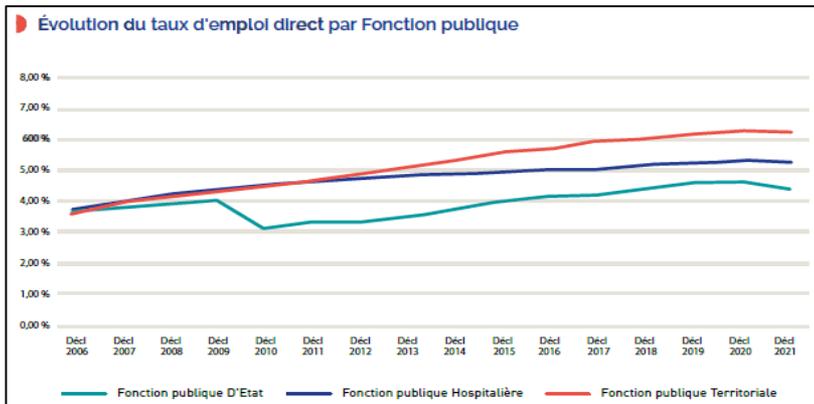
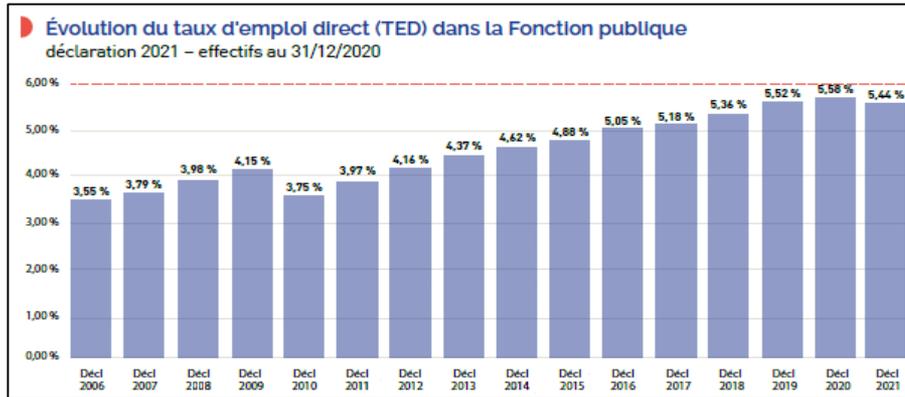
1,69 M €

- 1,15 M€ pour les HP 2^e génération
- 0,54 M€ dans le cadre des nouveaux HP



Les résultats du FIPHFP

Le taux d'emploi direct, une priorité inscrite dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » : p. 50 à 53 du RAG



En constante évolution depuis la création du Fonds, le taux d'emploi direct est passé de 3,55% en 2006 à 5,44% en 2021 dans la FP, soit + 1,89 points.

Pour la FPE, la baisse s'explique par une diminution importante de BOE au sein des ministères de l'Intérieur (policiers actifs en restriction d'aptitude) et du ministère de l'Éducation nationale (départs en retraite non remplacés).

Pour les FPH et FPT, la très légère baisse s'explique par une hausse des effectifs plus importante que la hausse des BOE.

Le TED 5,44 %

Fonction publique d'État
4,40 %

↘ - 0,27 point p/r à 2020

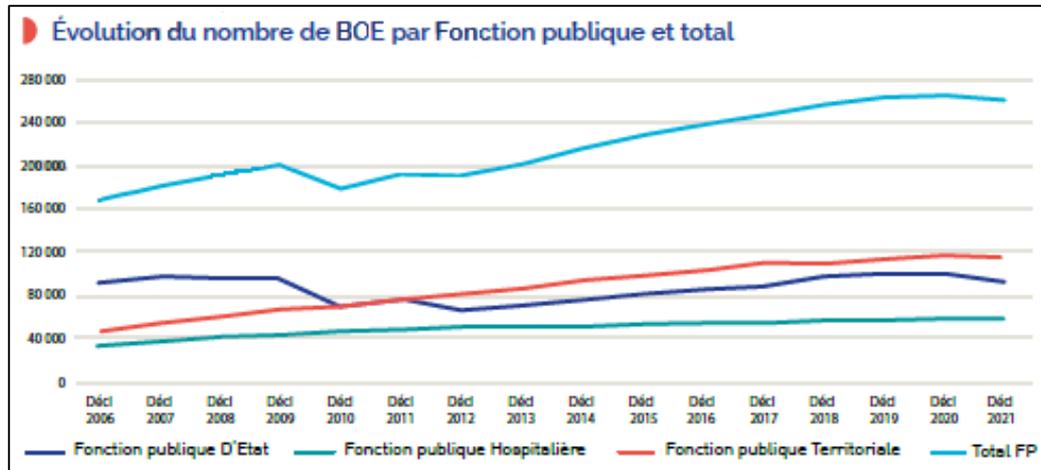
Fonction publique
Hospitalière
5,48 %

↘ - 0,06 point p/r à 2020

Fonction publique Territoriale
6,67 %

taux d'emploi direct
↘ - 0,03 point p/r à 2020

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : p. 54 à 59 du RAG



255 859 BOE
recensés en 2021

- 5 459 BOE p/r à 2020
(soit - 2 %)

+ 92 183 BOE p/r à 2006
(soit + 56 %)

FPE

89 031 BOE

34,80 % du total des BOE

- 6 322 BOE p/r à 2020

FPH

54 602 BOE

21,34 % du total des BOE

+ 129 BOE p/r à 2020

FPT

112 226 BOE

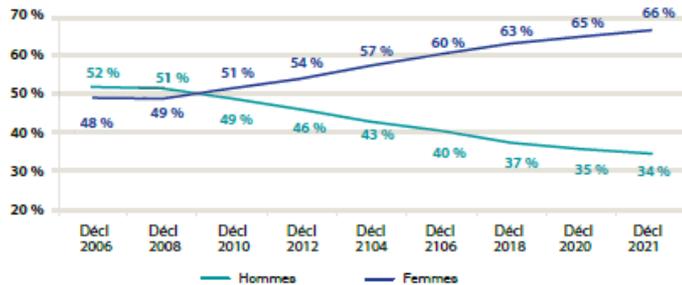
43,86 % du total des BOE

+ 734 BOE p/r à 2020



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

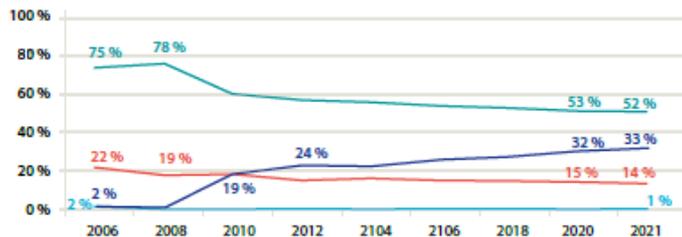
Évolution des BOE dans la Fonction publique - par genre



Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de **femmes BOE** n'a cessé d'augmenter depuis : **66% en 2021** contre 48% en 2006.

A l'inverse la part de **BOE masculins** diminue chaque année : **34% en 2021** contre 52% en 2006.

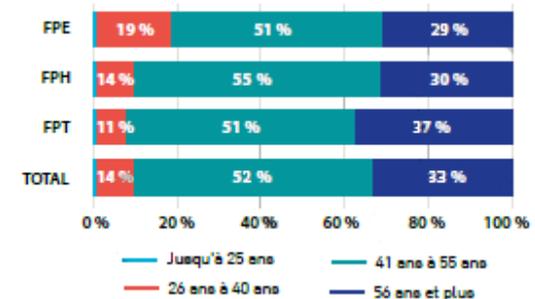
Évolution des BOE dans la Fonction publique - par âge



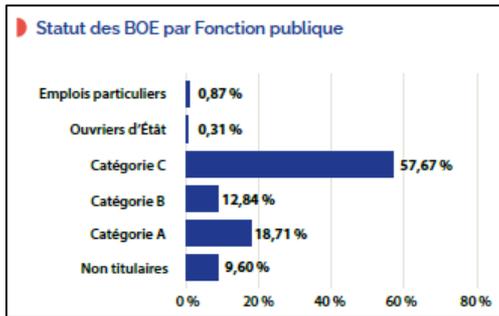
85 % des BOE ont plus de 40 ans en 2021.

Plus de la moitié des BOE a entre 41 et 55 ans et près d'un tiers est âgée de 56 ans et plus.

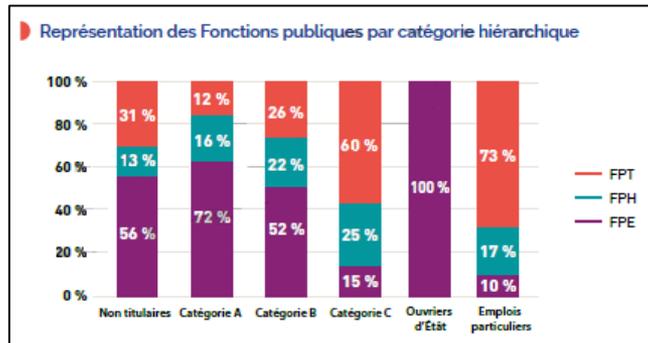
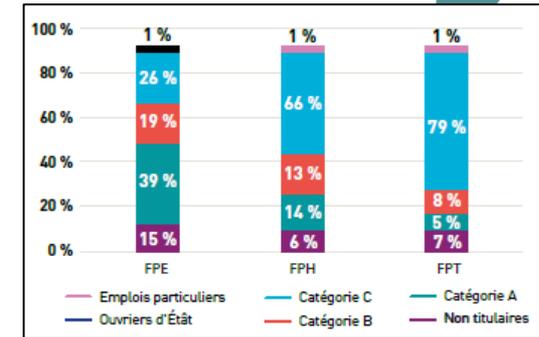
- 14% des BOE ont entre 26 et 40 ans alors qu'ils étaient 22% en 2006.
- 52% des BOE sont âgés de 41 à 55 ans. Ils étaient 78% en 2009 (75% en 2006).
- Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans et plus augmente chaque année depuis 2009, affichant 33% en 2021. Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2% en 2006.



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi



- En 2020 plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. En légère augmentation depuis 2 ans, ils représentent 58 % des BOE employés dans la Fonction publique (57 % en 2020). Ils étaient 67 % en 2009.
- Les BOE de catégorie B représentent 13 % du total des BOE (14 % en 2020). Ils étaient 19 % en 2009.
- Le nombre de BOE de catégorie A continue d'augmenter et atteint 19 % en 2021, contre 16 % en 2020. Ils étaient 5 % en 2009.



- 64 % des BOE non titulaires font partie de la FPE et 1/4 travaillent dans la FPT.
- 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 moins de 1/4 dans la FPH.
- Les BOE de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (plus de la moitié). Près de 1/4 appartiennent à la FPH.
- Enfin, 3/4 des BOE sur emplois particuliers font partie de la FPT.

Les recrutements et maintiens dans l'emploi : p. 60 et 61 du RAG



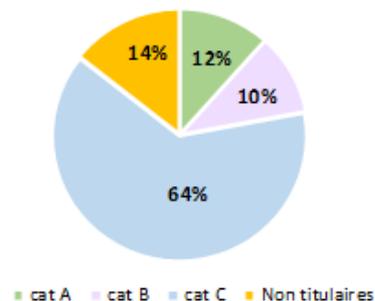
35 873 recrutements réalisés par les 3 FP en 2021, 3 644 de plus qu'en 2020 (+11%)

FPE : 5 939 recrutements (16% du total)

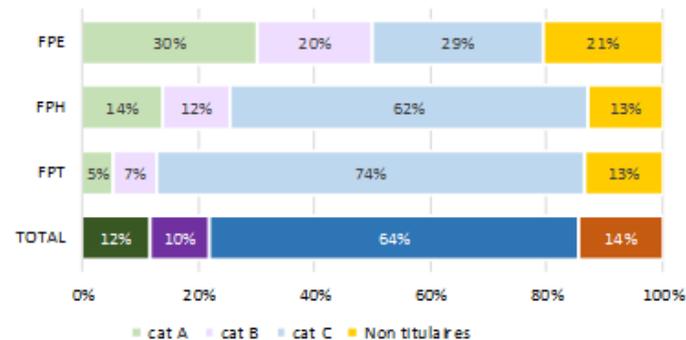
FPH : 8 648 recrutements (24% du total)

FPT : 21 286 recrutements (59% du total)

Répartition des recrutements par catégorie



Répartition des recrutements : par fonction publique et par catégorie



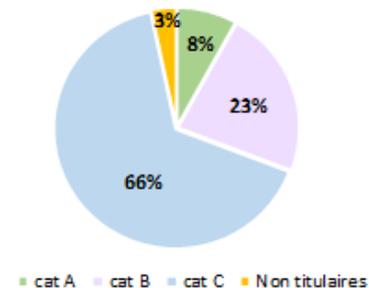
11 640 maintiens réalisés en 2021, 3 286 de moins qu'en 2020 (-17%)

FPE : 2 576 (22% du total)

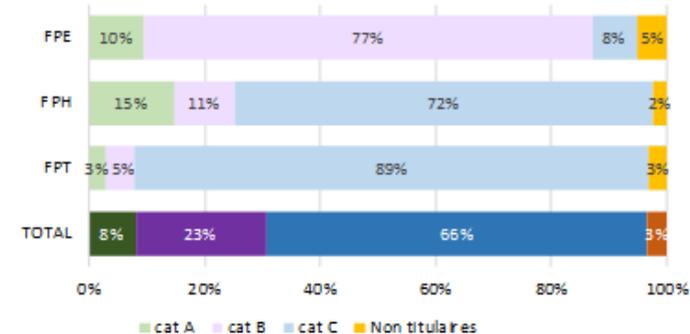
FPH : 3 599 (31% du total)

FPT : 5 465 (47% du total)

Répartition des maintiens par catégorie



Répartition des maintiens : par fonction publique et par catégorie



L'exécution budgétaire 2021 : p. 62 du RAG

Les Autorisations d'Engagement

99,76
%
du BR
consom
mé

	AE BR	AE consommés	% conso
PERSONNEL	940 872 €	918 063 €	97,58 %
FONCTIONNEMENT	14 825 987 €	14 732 036 €	99,37 %
INTERVENTIONS	112 075 000 €	111 886 878 €	99,83 %
TOTAL	127 841 859 €	127 536 977 €	99,76 %

Les Crédits de Paiement (décaissements)

95,43
%
du BR
consom
mé

	CP BR	CP consommés	% conso
PERSONNEL	940 872 €	917 495 €	97,52 %
FONCTIONNEMENT	22 423 533 €	22 297 513 €	99,44 %
INTERVENTIONS	111 223 000 €	105 221 218 €	94,60 %
TOTAL	134 587 405 €	128 436 226 €	95,43 %

Les encaissements budgétaires

	BR	exécuté	exécution
BUDGET	120 000 000 €	143 523 184 €	119,60 %

**Le résultat
budgétaire de
l'exercice 2021 (total
encaissements – total
décaissements) est
excédentaire et
s'établit à 15,09 M€**

(-1,64 M€ en 2020)
(-9,25 M€ en 2019)



En direct de nos régions : p. 68 à 131 du RAG

Chaque région fait l'objet d'une double page retraçant des initiatives locales et une double page dédiée aux données chiffrées.

La vision du FIPHFP : p. 144 à 145 du RAG

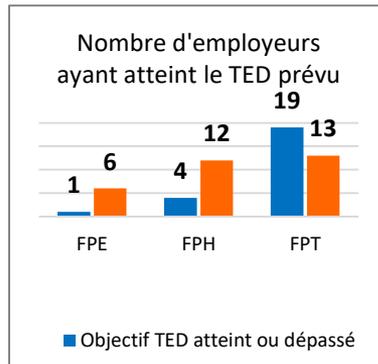
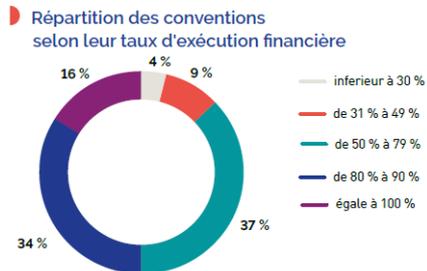
Plus que jamais le FIPHFP oriente ses réflexions vers l'avenir, afin de garantir à tous les travailleurs en situation de handicap, des conditions de travail optimales :

- **Comment transformer positivement les mouvements liés aux prochains départs en retraite ?**
Les départs en retraite et les aménagements d'épreuves prévus par la LTFP seront une opportunité pour la génération suivante d'intégrer rapidement la FP auprès de collaborateurs déjà sensibilisés qui n'auront donc aucune difficulté à les inclure au sein de leur structure.
- **Faciliter le lien entre CFA et employeurs**
La fin du Tour de France de l'apprentissage lancé par le FIPHFP permettra de tirer les enseignements des deux années passées et de poursuivre le partage de connaissances sur le sujet.
Le FIPHFP continuera également de valoriser le dispositif d'Emploi Accompagné.
- **Faciliter le lien entre demandeurs d'emploi et recruteurs**
Le FIPHFP a choisi de sensibiliser à l'aménagement des postes et l'accompagnement des travailleurs atteints de troubles psychiques afin qu'ils puissent effectuer leurs tâches dans des conditions optimales.
L'accessibilité numérique par les personnes atteintes de troubles sensoriels, psychiques, mentaux ou cognitifs est aussi un sujet dont le FIPHFP s'empare, avec notamment la création d'une Commission de l'accessibilité numérique au sein du CN.

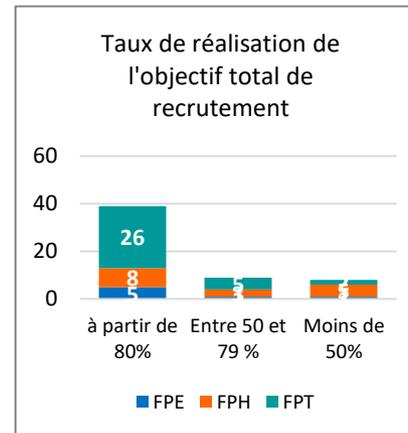
Les résultats des conventions employeurs : p. 138 à 143 du RAG

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 dispose que le FIPHFP publie, dans un Standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

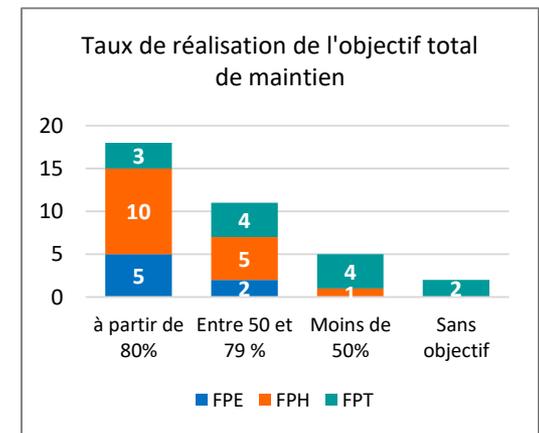
Cette première synthèse concerne 56 conventions arrivées à échéance en 2020 et 2021 et dont les bilans finaux ont été transmis au FIPHFP.



Hors employeurs nationaux, le taux d'emploi des employeurs conventionnés de l'échantillon est passé de 6,2% à 6,7%.



Un fort niveau global d'atteinte et même de dépassement des objectifs. Ce résultat est contrasté selon la FP concernée, la FPH apparaissant comme ayant le plus de difficultés à tenir ses objectifs.



L'ensemble des fonctions publique affichent globalement des taux de réalisation élevés, pouvant aller au-delà de 100% de réalisation



MERCI DE VOTRE
ATTENTION

- **PLAN SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

- **Lancement du premier plan santé au travail dans la fonction publique**
 - Publication le 18 mars 2022
 - Une feuille de route quadriennale 2022 à 2025
 - 5 axes, déclinés en 36 mesures et 58 actions
 - Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail
 - Prioriser la prévention primaire et développer la culture de la prévention
 - Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail
 - Prévenir la désinsertion professionnelle
 - Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

- **Actions de natures diverses : production de connaissances, réglementation, plans d'action, outillage des chefs de services, agents et représentants du personnel, formations, etc.**

▪ **Suivi de la mise en œuvre dans le cadre de la FS4 du CCFP**

1ère réunion le 20 juin 2022

▪ **Une méthode de travail impliquant :**

- Les employeurs des trois versants de la fonction publique
- Au sein de la FPE, des ministères volontaires pour piloter ou contribuer à des ateliers interservices
- Des organismes experts associés : ANACT, INTEFP, FIPHFP-FP, etc.
- Les OS du CCFP, dans le cadre de GT portant sur la conception de réglementations et d'outils.

▪ **AVANCEMENT JUIN 2022**

▪ **Temps partiel thérapeutique**

- Note d'information n° DGOS/RH3/2021/225 du 4 novembre 2021 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique hospitalière (Objectif 12, mesure 25)
- FAQ FPE du 2 juin 2022

▪ **Reclassement**

Publication des décrets relatifs au reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour la FPE, la FPT et la FPH (Objectif 12, mesure 26)

▪ **Handicap**

Publication de la circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la Fonction publique de l'Etat (Objectif 13, mesure 27).

▪ **FOCUS TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

Ensemble des textes réglementaires dans les trois versants publiés suite à l'ordonnance du 25 novembre 2020 dite « santé-famille dans la fonction publique ».

Note d'information n° DGOS/RH3/2021/225 du 4 novembre 2021 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique hospitalière (Objectif 12, mesure 25).

FAQ relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat publiée le 2 juin 2022 sur le [site de la fonction publique](#) (Objectif 12, mesure 25).

▪ **FOCUS PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT**

- Publication des trois décrets du 22 avril 2022 mettant en œuvre les dispositions de l'article 10 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique et renforçant le dispositif de la période de préparation au reclassement.

- **FOCUS CIRCULAIRE DU 17 MARS 2022 RELATIVE À LA MISE EN PLACE DE LA FONCTION DE RÉFÉRENT HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT**

Déploiement et professionnalisation des référents handicap :

Publication de la circulaire référents handicap du 17 mars 2022

- **La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** a consacré au plan légal le rôle du référent handicap. L'article L. 131-9 du code général de la fonction publique, précisent que *« tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics »*.
- Conformément à l'engagement pris lors du CIH du 3 février 2022, publication de la **circulaire en date du 17 mars 2022, signée par la ministre de la transformation et de la fonction publiques et la secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'Etat.**

- **Objectif poursuivi** → Garantir la désignation d'un référent au sein des services de l'Etat en s'assurant qu'il soit bien identifié et aisément accessible par l'ensemble des agents en situation de handicap.
- **Méthode d'élaboration** → La circulaire s'est appuyée sur les travaux d'un GT spécifique composé de correspondants handicap ministériels et d'un représentant du FIPHFP.
- **Publication de la circulaire**
 - Publication de cette circulaire sur le Portail de la fonction publique, accompagnée de fiches ressources, lesquelles ont vocation à être régulièrement enrichies.

Figure en particulier parmi ces documents une fiche relative à la **lettre de mission type du référent handicap**.

Contenu de la circulaire

- Rappel des principales missions du référent handicap
 - Favoriser l’insertion, le maintien dans l’emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle.
 - Suivre, à l’échelle de leur service, les actions de l’employeur en matière d’accueil, d’insertion et de maintien dans l’emploi des agents en situation de handicap notamment en matière de ressources humaines, de communication voire d’élaboration et de suivi de la politique handicap.
 - Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l’employeur.
 - Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d’inclusion des personnes handicapées le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP.
 - Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

- Nécessité pour l’employeur de s’assurer que le référent handicap dispose du temps nécessaire au bon accomplissement de leurs missions.
- Veiller à ce que le référent handicap bénéficie d’un parcours de formation adapté à son profil, à ses compétences et son expérience professionnelle.
- Reconnaître et valoriser l’engagement professionnel et les compétences acquises par le référent handicap.

Professionnalisation du référent handicap et définition en cours d'un dispositif interministériel de formation

Cette offre de formation mutualisée s'inscrit dans le cadre des outils interministériels de formation pilotés par la DGAFP, que constituent le schéma directeur de la formation tout au long de la vie et la plateforme interministérielle de formation en ligne MENTOR.

Dans ce cadre, l'EHESP, qui dispose d'une expertise et d'un partenariat avec le FIPHFP dans le domaine de la politique du handicap, a été choisi comme partenaire pour la mise en œuvre de cette offre mutualisée de formation, qui comprendrait trois briques :

- Une formation socle.
- Une formation d'approfondissement.
- Une formation de formateurs.

Ce projet s'inscrit également dans le cadre d'un programme exceptionnel relatif à **l'offre de services du FIPHFP** dont les grands axes ont été actés lors du dernier comité national de l'établissement.

Un GT sera prochainement constitué en vue notamment de définir le référentiel de compétences du référent handicap. L'objectif est de déployer de manière graduelle cette offre interministérielle de formation à partir du premier trimestre 2023.

- **FOCUS FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE : PROJET « ACTIONS COLLECTIVES INNOVANTES ET APPRENANTES » (ACIA)**

1. Projet « Actions Collectives Innovantes et Apprenantes » (ACIA) Numériques

CONTEXTE

- Deux vagues de « clusters sociaux QVT » entre 2016 et 2018 ont permis à 168 établissements d'intégrer 26 clusters « pour le déploiement de démarches QVT »
- Le projet ACIA prolonge la dynamique engagée avec les clusters

OBJECTIFS

- Orientations définies par le Ministère de la Santé pour accélérer le virage numérique dans le cadre du plan « Ma santé 2022 » et du « Ségur de la Santé 2020 »
- Il s'agit de mieux appréhender les impacts des transformations numériques sur le travail dans les ES et ESMS, sociaux et médico-sociaux et nourrir la construction concertée des transformations au niveau local et national.

MISE EN OEUVRE

- Les candidatures de 9 régions ont été retenues.
- Les ARS et ARACT pilotent le dispositif rassemblant plusieurs établissements (publics/privés) porteurs de projets qui s'engagent à contribuer à la phase d'exploration.
- Chaque région a constitué un collectif réunissant des représentants de directions, des professionnels soignants et technico-administratifs (dont DSI)

1. Projet « Actions Collectives Innovantes et Apprenantes » (ACIA)

FINANCEMENT

- Un million € consacré à chaque étape réparti comme suit :
- Une enveloppe fixe de 70 000 €
- Une enveloppe variable de 41 111 €.

CALENDRIER



2. Recommandations et bonnes pratiques sur la gouvernance et la simplification hospitalière à la suite de la mission menée par le Pr Olivier CLARIS.

CONTEXTE

- En complémentarité des dispositions de la loi relative à l'organisation et à la transformation du système de santé (OTSS) et de la loi Rist, la circulaire précise les bonnes pratiques en matière de gouvernance, d'organisation et de fonctionnement des établissements publics de santé issues du Ségur de la santé et du rapport de la mission sur la gouvernance et la simplification hospitalière menée par Pr Olivier CLARIS.
- *CIRCULAIRE N° DGOS/CABINET/2021/182 du 6 août 2021 relative à la mise en œuvre du pilier 3 du Ségur de la santé, des recommandations et bonnes pratiques sur la gouvernance et la simplification hospitalière à la suite de la mission menée par le Pr Olivier CLARIS.*
- Afin d'accompagner les acteurs dans les transformations de gouvernance et de fonctionnement interne des établissements de santé, une feuille de route relative à la qualité de vie au travail pourra compléter le guide, « Mieux manager pour mieux soigner »

2. Recommandations et bonnes pratiques sur la gouvernance et la simplification hospitalière à la suite de la mission menée par le Pr Olivier CLARIS.

MIEUX MANAGER MIEUX SOIGNER

- L'accompagnement managérial est essentiel pour :
 - Développer la qualité de communication des acteurs et les compétences managériales
 - Permettre de créer des outils et donner des repères pour conforter les pratiques au quotidien
 - Sensibiliser sur diverses thématiques (exemple : qualité de vie au travail, intégration des nouveaux professionnels, etc...)
 - Travailler sur la posture managériale et de responsabilités : prendre des décisions et les assumer, déléguer, motiver, communiquer
 - Échanger des bonnes pratiques, partager les expériences.

APAISEZ LES RELATIONS INTERPERSONNELLES

- La politique managériale contribue directement à la qualité de vie au travail du personnel et de la qualité des soins dispensés au patient, notamment au travers de la mobilisation sur les sujets relatifs à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux dans le cadre du dialogue social et d'un climat apaisé et constructif.
- Cette méthodologie permet de redonner du pouvoir d'agir à tous les acteurs de terrain, valoriser leur travail et participer à l'amélioration de leur qualité de vie au travail.

DEVELOPPER LA FORMATION MANAGERIALE

- Former tous les managers, professionnels hospitaliers en situation de gestion d'équipe, et leur permettre de maîtriser une série de compétences clés pour exercer leurs missions de management.
- Sensibiliser aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des risques professionnels doivent être assurées.

Mission Conciliation 2021 2022



- **Suivi de la mise en œuvre du Plan santé au travail dans la fonction publique territoriale**

La santé au travail dans la fonction publique territoriale

▪ Des spécificités à prendre en compte / sujet de la santé des près de 1,9 millions d'agents territoriaux exerçant leurs fonctions dans les collectivités. Un sujet particulièrement sensible dans une FPT :

- Où prédominent les agents de catégorie C (75 %) sur des métiers non sédentaires et avec des pénibilités reconnues (port de charges, travail en extérieur etc...);

- Avec une pyramide des âges élevée (âge moyen: 45, 5 ans versus 43,6 ans sur l'ensemble des 3 versants et 41,3 ans dans le privé)

41, 8% des agents ont 50 ans ou plus; 47,8 % dans la filière technique; *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique pour 2022*).

- Et un âge moyen de départ à la retraite qui s'allonge progressivement (62 ans en moyenne);

▪ Un engagement des employeurs territoriaux à travers la contribution des Associations d'élus au PST (importance du DUERP et de la prévention notamment).

▪ Mais également, pour mémoire: à la réforme de la protection sociale complémentaire : décret n° 2022-581 du 20 avril 2022: consacre la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement des garanties santé et prévoyance de leurs agents.

▪ MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 1 : DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET LE PILOTAGE DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL –

Objectif n° 1: Renforcer la mission et les moyens de connaissance, de veille et d'analyse des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des instances de dialogue social

- Conformément aux dispositions des articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du code général de la fonction publique, les employeurs territoriaux sont tenus d'élaborer annuellement un rapport social unique (RSU) à partir des données renseignées dans une base de données sociales (BDS) accessible aux membres du comité social territorial.
- Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique a fixé le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration de ce rapport, qui se substitue notamment aux bilans sociaux réalisés tous les deux ans par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.
- Dans ce cadre, l'arrêté du 10 décembre 2021, a fixé, pour la fonction publique territoriale, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales, qui doivent correspondre aux thématiques constitutives du RSU , dont notamment:
 - la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire;
 - le handicap ;
 - l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

- MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 1 : DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET LE PILOTAGE DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL –

Objectif n° 1: Renforcer la mission et les moyens de connaissance, de veille et d'analyse des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des instances de dialogue social

- Des indicateurs nouveaux ont été ajoutés aux indicateurs préexistant dans les bilans sociaux/ préoccupations SST :

- Nombre d'infirmiers des services de prévention en équivalent temps plein.

- Nombre d'agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière, dont nombre d'agent occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux.

- 3 indicateurs relatifs aux suivi des suicides et tentatives de suicides

- Arrêtées au 31 décembre de l'année civile écoulée, les données figurant dans la base de données sociales font l'objet d'une synthèse nationale.

- Le rapport social unique est présenté au comité social territorial avant le 30 juin de chaque année.

- **MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 1 : DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET LE PILOTAGE DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL – OBJECTIF n° 3: Promouvoir et accompagner le dialogue social et la négociation en santé au travail ainsi que sur la qualité de vie et des conditions de travail au niveau local.**
 - La loi TFP = réforme des CHSCT remplacés par les formations spécialisées (FS) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
 - Une FS compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail obligatoirement instituée au sein du comité social au-delà d'un seuil d'effectifs est de 200 agents. En-deçà de ce seuil, FS peut être instituée au sein du comité social si des risques professionnels particuliers le justifient. De plus, une formation spécialisée de site peut être créée en complément de la formation spécialisée instituée au sein du comité social, lorsque l'implantation géographique de plusieurs services soumis à un risque professionnel particulier le justifie.
 - Ainsi, afin d'accompagner les collectivités et leurs établissements dans la mise en œuvre de ces nouvelles instances de dialogue social, la DGCL travaille actuellement à la préparation d'un guide.
 - Dans l'attente, une foire aux questions portant sur les élections professionnelles 2022 dans la fonction publique territoriale est d'ores et déjà accessible sur le site internet de la DGCL afin d'accompagner les services des collectivités pour l'installation de cette nouvelle instance de dialogue social
<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/fonction-publique-territoriale/elections-professionnelles-2022-dans-la-fpt>
 - Par ailleurs, la réforme de la négociation collective au sein de la fonction publique (ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021) renforce le dialogue local de proximité, offre un positionnement nouveau aux partenaires sociaux et fait naître de nouveaux espaces de négociations.
 - ex: une négociation collective entre les représentants des organisations syndicales et des employeurs territoriaux du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents est en cours, seconde étape nécessaire à la mise en œuvre de la réforme de la PSC.

MISE EN ŒUVRE DE L'AXE 5 : RENFORCER ET AMÉLIORER LE SYSTÈME D'ACTEURS DE LA PRÉVENTION :

Objectif n° 14: Offrir une prévention pluridisciplinaire notamment en renforçant la médecine de prévention

- Le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.
- consacre la pluridisciplinarité au sein des services de médecine préventive.
- rappelle le rôle d'animation et de coordination du médecin du travail.
- complète les compétences du médecin du travail en matière d'évaluation des risques professionnels, de signalement des risques pour la santé des agents et la réalisation ou la prescription d'examen complémentaires, ainsi que son rôle en matière de maintien dans l'emploi.
- une mutualisation interservices qui existe déjà au niveau des CDG dans la FPT.
- à venir : rédaction arrêté / formation à destination des infirmiers en santé au travail.
- Par ailleurs, pour mémoire, la réforme des instances médicales (fusion du CM et de la CR) en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, tend à améliorer la situation des agents, en accélérant le traitement des demandes, tout en veillant à garantir la protection des agents les plus fragiles.
- Une FAQ relative au conseil médical est en cours de validation.