

# « LES OUTILS DU MEDECIN DU TRAVAIL/DE PREVENTION EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP »

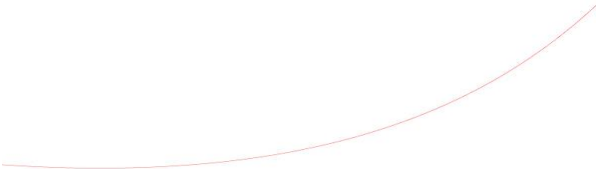
REUNION A DESTINATION DES MEDECINS DU TRAVAIL & INFIRMIERS DU TRAVAIL – 6 juillet 2021



**Handi-Pacte Occitanie**



# Ordre du jour

1. Introduction
  2. Le FIPHFP et le catalogue des interventions
  3. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi
  4. Conclusion
- 

# Ordre du jour

## 1. Introduction

2. *Le FIPHFP et le catalogue des interventions*


3. *Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi*

4. *Conclusion*



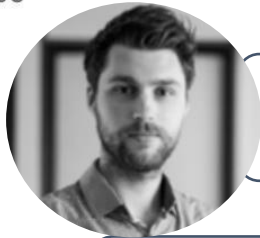
# 1. Introduction

→ Présentation du dispositif Handi-Pacte et de la programmation passée et à venir :

- Un **dispositif porté par le FIPHFP et l'Etat** en Occitanie depuis 2014 associant les employeurs publics des trois fonctions publiques
  - Une **animation de proximité** auprès des employeurs publics via l'organisation de **nombreuses rencontres thématiques**
  - Dans le cadre de la **programmation du Handi-Pacte Occitanie**, deux réunions proposées par an à destination des médecins du travail / de prévention et des équipes des services de santé au travail chaque année
- 

# 1. Introduction

→ Une nouvelle équipe du Handi-Pacte :



**Pierre Jolidon**

*Juriste en droit public, spécialiste des politiques de santé au travail*

**Anne-Sophie Fragnol**  
*Consultante senior  
Experte Handicap en emploi*



**Emilie René**  
*Consultante sénior  
Spécialiste des sujets Handicap & emploi*

**Marion Goffart**  
*Consultante emploi et santé, spécialisée dans les conditions de travail*



**Cyril Bart**

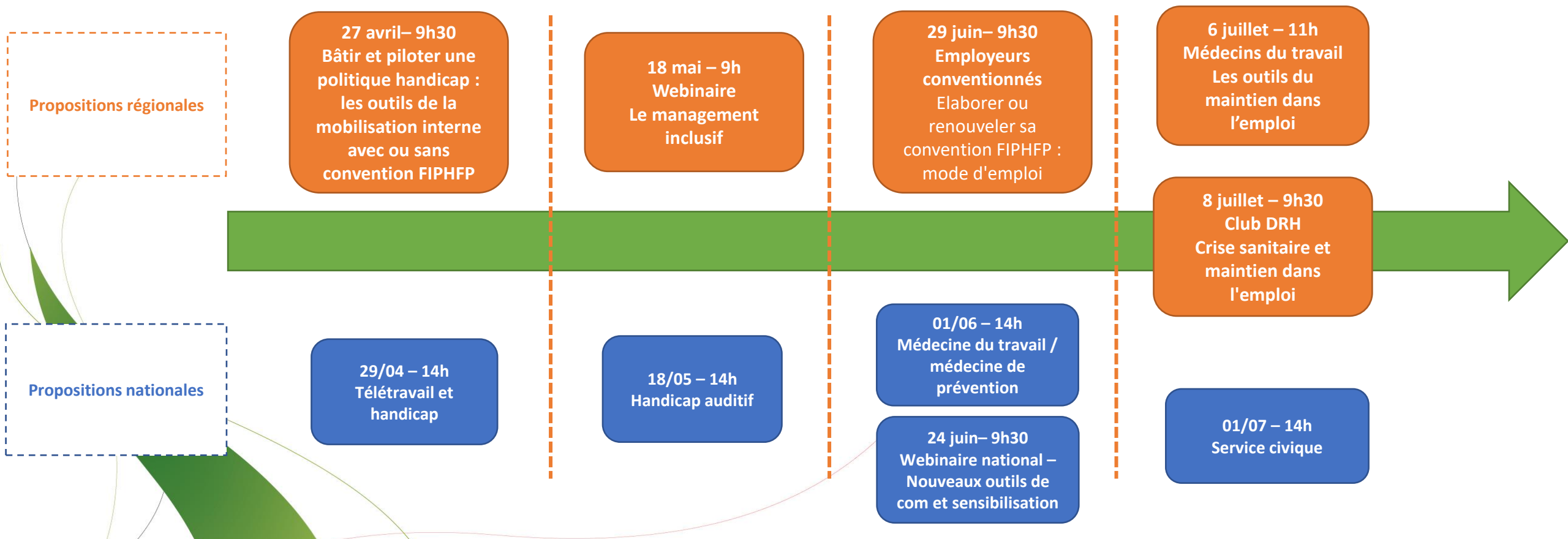
*Consultant-formateur, expert en intelligence collective et réseaux professionnels  
Com/une Différence*

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



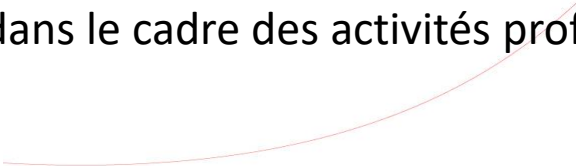
# 1. Introduction

→ Une programmation dense pour les semaines à venir :



# 1. Introduction

## → L'actualisation du catalogue des interventions du FIPHFP :


- Entrée en vigueur en avril 2021
  - Des précisions apportées sur les aides suivantes :
    - la prise en charge des aménagements dans le cadre du travail au domicile de l'agent dont télétravail,
    - la déductibilité du reste à charge dans le cadre de la déclaration,
    - la prise en charge des frais de formation, l'ancienne fiche 31 disparaît au profit de 4 fiches distinctes,
    - un ajout en annexe, avec les prestations conjointes AGEFIPH et DEAc.
  - L'amorce d'une convergence des aides entre le FIPHFP et l'Agefiph :
    - les aides Transport adapté domicile travail et Aménagement du véhicule personnel deviennent Aide aux déplacements en compensation du handicap.
    - l'aide Aménagement de l'environnement de travail intègrera désormais la prise en charge du Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles.
- 

# 1. Introduction

## → Un nouveau site internet pour le FIPHFP début 2022 :

- Un nouvel SI en cours de construction qui débouchera sur la création d'un nouveau site internet début 2022
- Un site qui intégrera des pages « régionales » et qui entraînera la suppression des sites Handi-Pactes régionaux

## → Une nouvelle procédure de dépôt de dossiers sur la plateforme du FIPHFP :

- Un nouveau mode opératoire plus simple pour les employeurs publics
  - La possibilité de télécharger les pièces justificatives dans le cadre du dépôt de demande
  - Deux documents mis à votre disposition sur le site du FIPHFP et du Handi-Pacte :
    - Un « pas-à-pas » précisant les étapes de dépôt d'une demande d'aide
    - Un document détaillant le processus de dépôt des pièces justificatives
- 

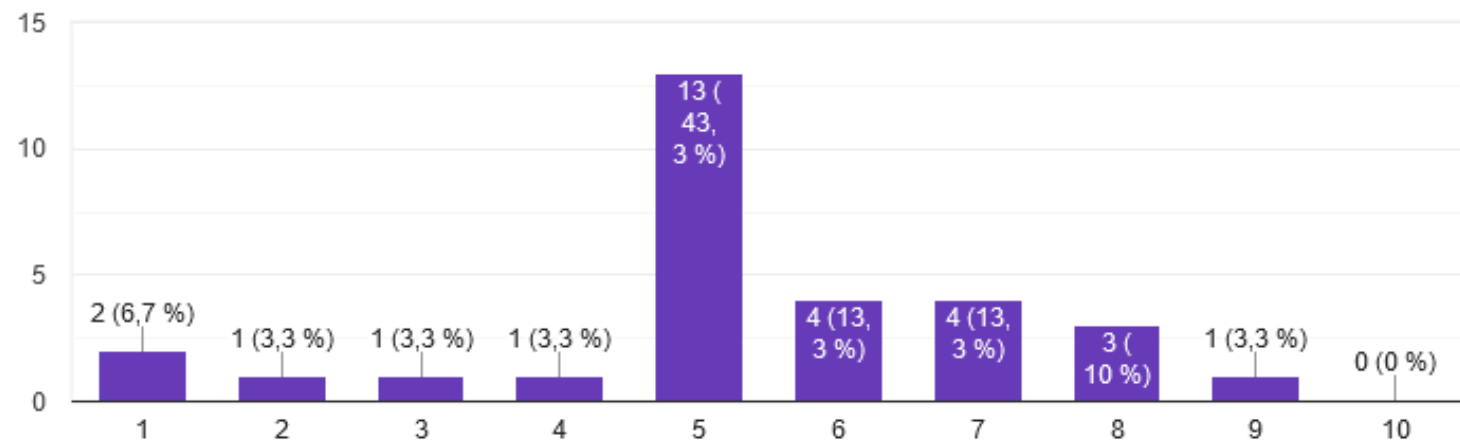




→ Les résultats de l'enquête adressée au mois de juin 2021 :

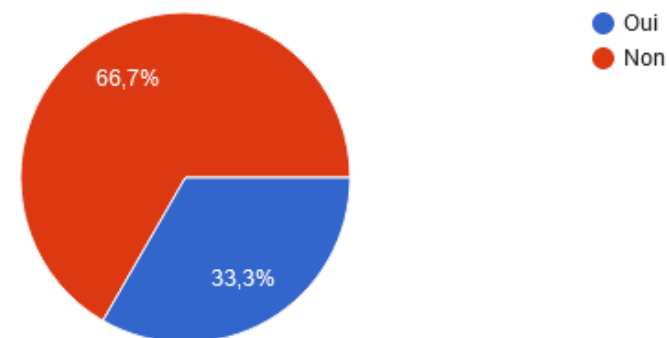
De 1 à 10, quel est votre niveau de connaissance des aides du FIPHFP ?

30 réponses



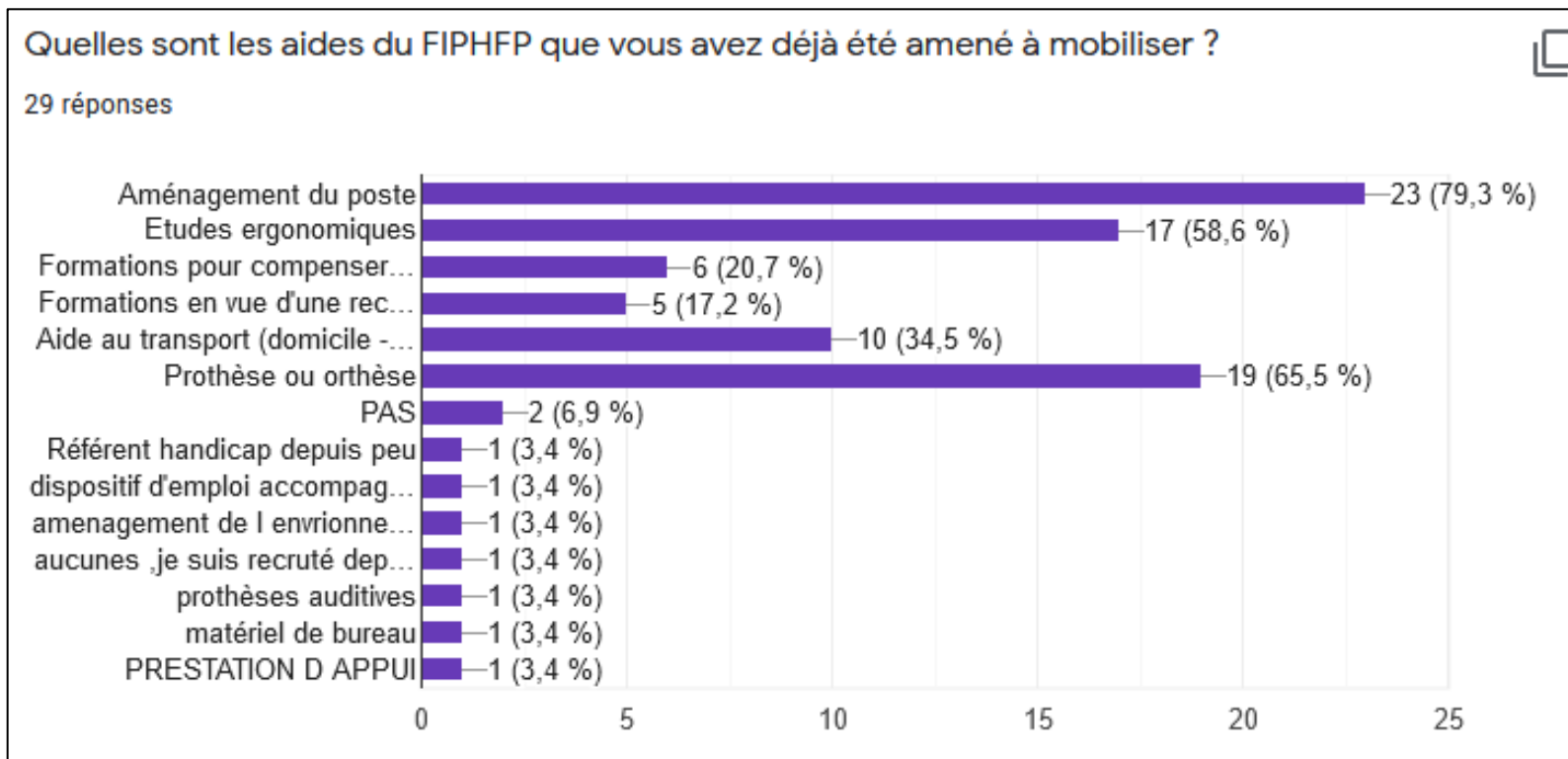
Avez-vous eu connaissance des évolutions des aides du FIPHFP et du nouveau catalogue des aides V10 (avril 2021) ?

30 réponses



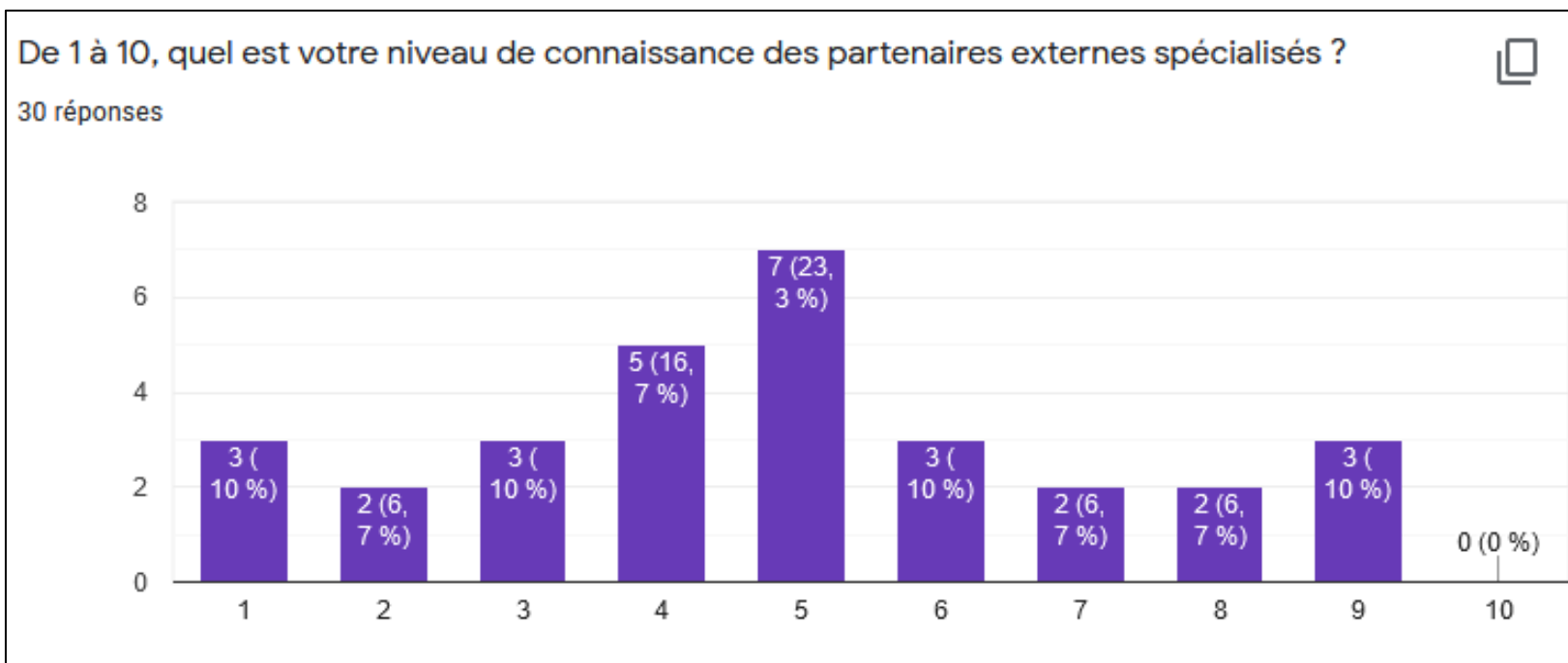


→ Les résultats de l'enquête adressée au mois de juin 2021 :



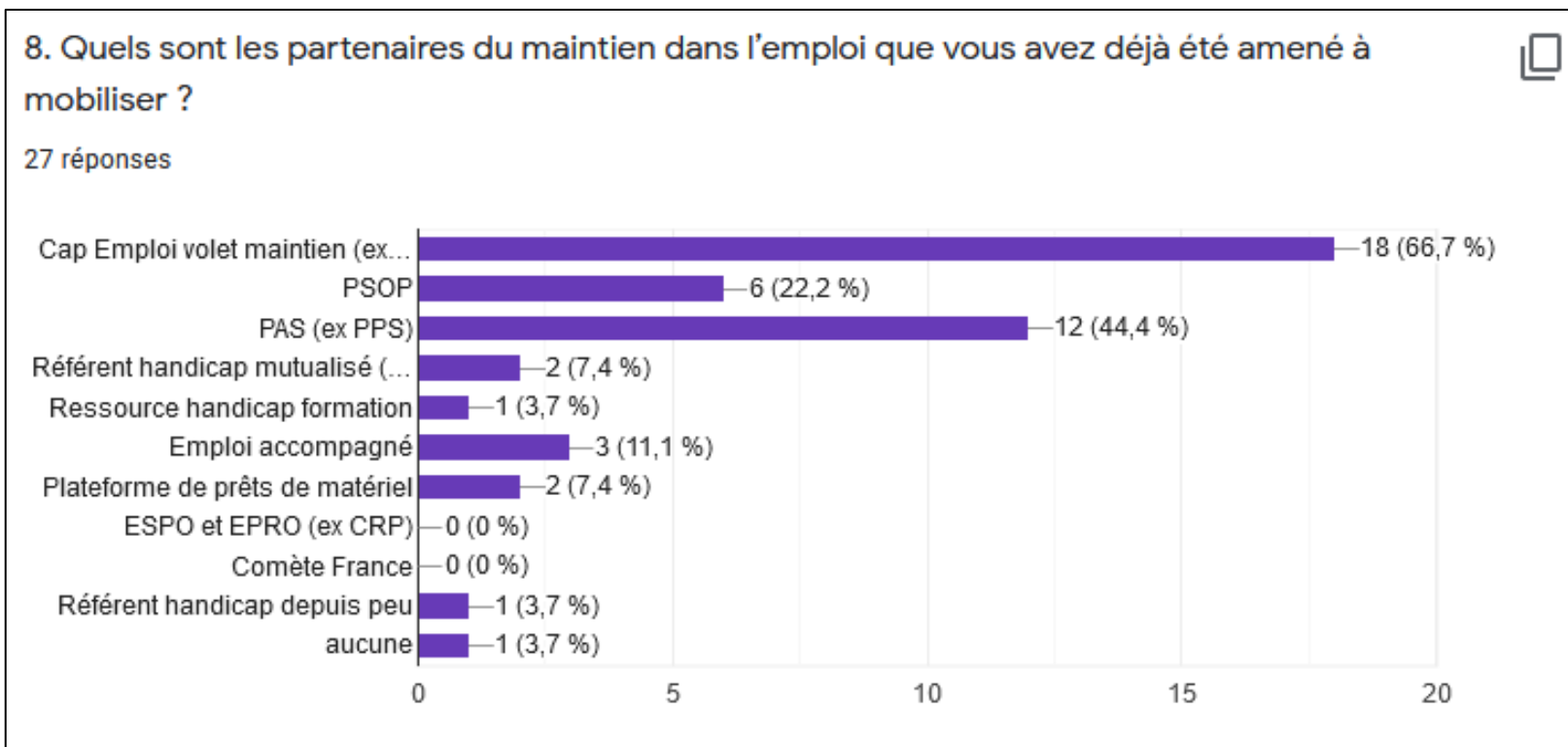


→ Les résultats de l'enquête adressée au mois de juin 2021 :



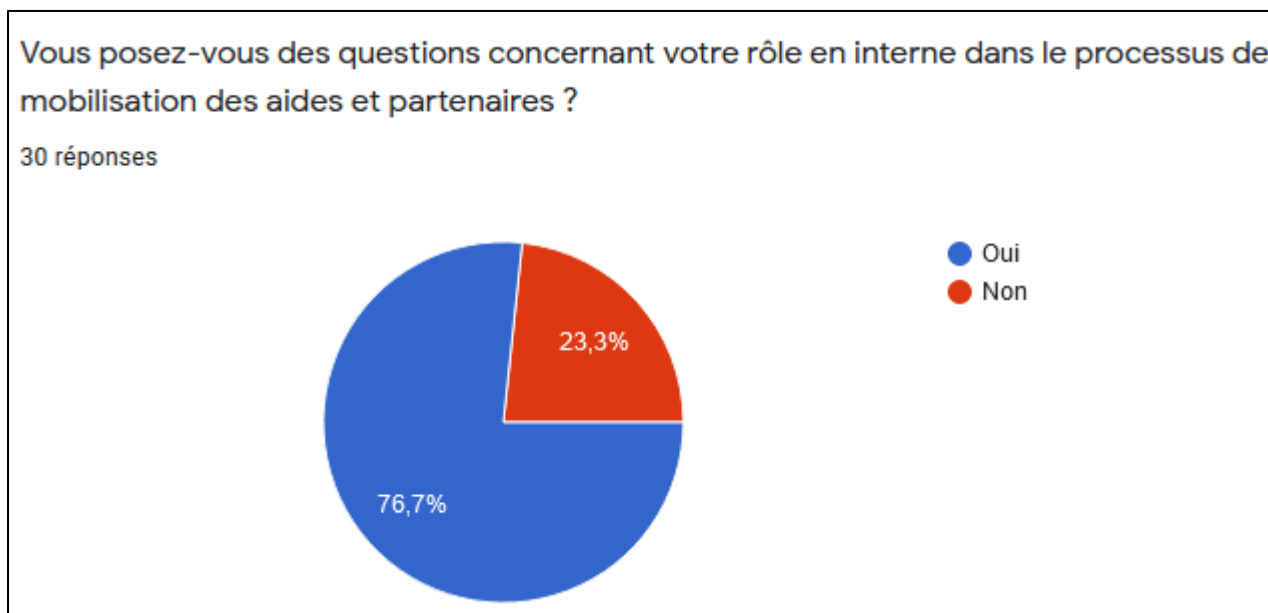


→ Les résultats de l'enquête adressée au mois de juin 2021 :





→ Les résultats de l'enquête adressée au mois de juin 2021 :

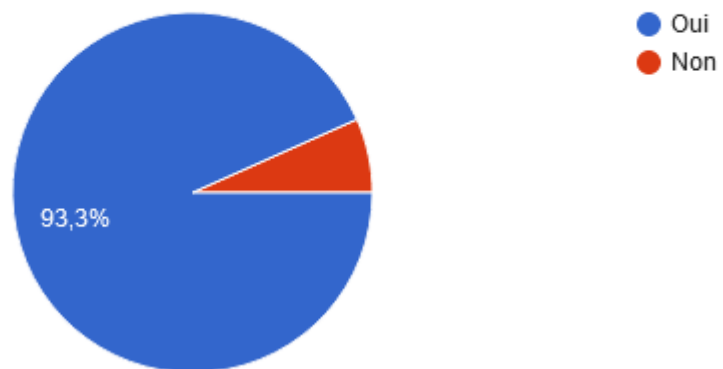




→ Les résultats de l'enquête adressée au mois de juin 2021 :

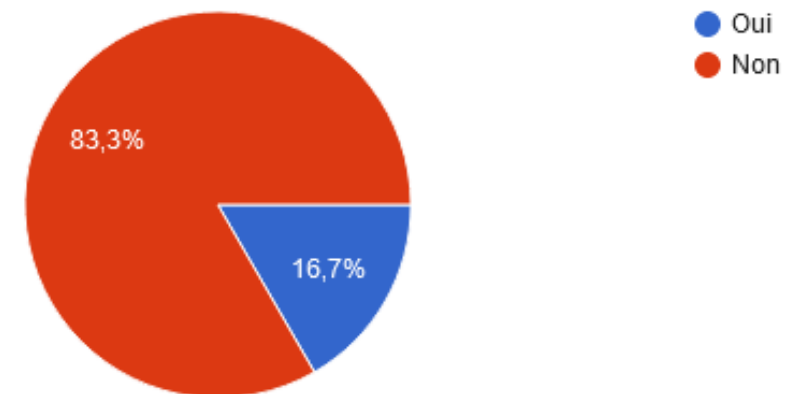
Aimeriez-vous participer à d'autres rencontres du Handi-Pacte Occitanie ?

30 réponses



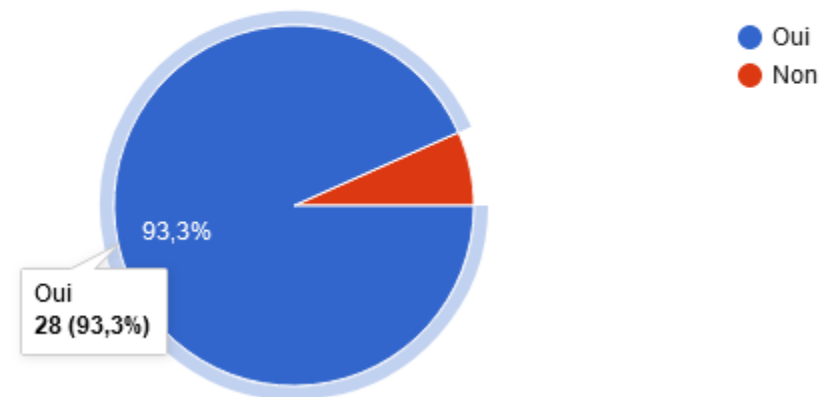
Recevez-vous déjà la newsletter du FIPHFP et du Handi-Pacte ?

30 réponses



Aimeriez-vous en être destinataire (1 fois tous les 2 mois) ?

30 réponses



# Ordre du jour

1. *Introduction*

**2. Le FIPHFP et le catalogue des interventions**

3. *Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi*

4. *Conclusion*



# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

## Qu'est-ce que le FIPHFP ?



- Créé par la **loi du 11 février 2005**, le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique intervient sous forme d'aides au cas par cas, sur demande des employeurs sur la plateforme Internet, ou de conventions pluriannuelles.
  
- *NB : il n'existe pas de lien entre le montant de la contribution des employeurs et l'accès aux aides !*
  
- Le FIPHFP apporte une **aide financière** à différents niveaux :
  - ✓ Aménagements des postes de travail
  - ✓ Formation (pour les personnes en situation de handicap et pour la sensibilisation du personnel et de la DRH)
  - ✓ Transports
  - ✓ Aide aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles
  - ✓ Accessibilité
  - ✓ ...



# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions



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

## Quelles modalités ?

### E-plateforme

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

### Convention

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

### Programme accessibilité

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

## Quel outil ?



Version actuelle :  
Avril 2021

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions



Un Etablissement public distinct de la CDC

Agent Comptable  
Agent spécialisé recouvrement  
Agent spécialisé dépense

Le FIPHFP est  
un EPAN



Tutelle conjointe

- Fonction publique
- Intérieur
- Aménagement du territoire
- Santé
- Budget
- Personnes handicapées

Comité National  
Organe délibérant  
23 membres titulaires  
(23 suppléants)

Conseil  
Scientifique

17 Comités locaux (décret  
n° 2016 - 783 du 10 juin 2016  
modificatif du décret du 3 mai  
2006)

Directeur  
Directeur-adjoint  
Secrétaire Général  
Déléguée employeurs publics nationaux  
Chargée d'animation conseil scientifique  
Assistantes



Caisse  
des Dépôts

Gestion administrative

Décret 2006-501 du 3 mai 2006

Direction du réseau  
et du territoire  
DRT - 13 ETP  
(DTH)  
Relations directes  
avec les employeurs  
en régions

Direction des  
retraites et de la  
solidarité DRS - 41  
ETP : Chargés de  
projets - Gestion -  
Déclaration -  
contrôle - fonctions  
supports

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

Le FIPHFP est représenté en région par le DTH, qui :

1. Assure le secrétariat du **comité local**
2. **Représente** le FIPHFP en région
  - *membre du comité de pilotage régional (CPR) des Cap emploi*
  - *interlocuteur de la déclinaison régionale des partenariats nationaux (AGEFIPH, Pôle emploi, CDG, CNFPT, ANFH, FHF...)*
  - *Membre du PRITH*
3. **Développe** des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement
4. **Pilote** les Handi-Pactes

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

- Elaboré en 2006 lors de la création du Fonds, **le catalogue des aides nécessitait une réactualisation, après plus de 10 années de mise en œuvre.**
- Le catalogue des aides **s'est construit sur un temps très court** : environ 80% des aides ont été conçues en 6 mois entre juin et décembre 2006.
- En 10 ans, le catalogue a connu une **évolution empirique**, des mises à jour étant régulièrement publiées sur le site du FIPHFP et donnant lieu à de nouvelles versions du catalogue.
- Ces mises à jour se sont principalement matérialisées par la **création de nouvelles aides, l'ajout de précisions, la reconfiguration de plusieurs aides ou l'affirmation de certains concepts** (la notion de surcoût par exemple).
- Aujourd'hui, ce catalogue a été complètement repensé dans le but de mieux s'adapter aux besoins des employeurs et des personnes en situation de handicap.

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

- **Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun** : chaque employeur est d'abord invité à solliciter des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail (OPCA, sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et à faire intervenir le FIPHFP dans un second temps pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.
- **Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit »** aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue.
- **Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable**. En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce et de ses ressources financières.
- **L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement du poste.**
  - ✓ Pour rappel, le Code du travail dispose en son article L. 5213-6 l'obligation en ces termes : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ». Cette obligation fait écho au droit à la compensation énoncé à l'article 11 de la loi du 11 février 2005 qui prévoit que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

## L'architecture du catalogue des aides

### **1/ Favoriser l'accès à l'emploi :**

- A. Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap
- B. Améliorer les conditions de transport
- C. Renforcer l'accessibilité des lieux de travail et l'accessibilité bâtementaire

### **2/ Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi :**

- A. Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap
- B. Recruter un collaborateur en situation de handicap
- C. Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap
- D. Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines
- E. Renforcer l'accessibilité numérique

### **3/ Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail :**

- A. Former les personnes en situation de handicap
- B. Informer, sensibiliser et former les collaborateurs

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

➤ Par ailleurs, chaque aide est **structurée** de la même manière :

1. Un tableau récapitulatif des agents éligibles
2. Le rappel des objectifs de l'aide
3. Une description de l'aide et de son périmètre
4. Les modalités de prise en charge (plafond...)
5. Les possibilités de renouvellement de l'aide
6. Les pièces justificatives à produire
7. Les précisions utiles

**Une homogénéité de présentation des aides conservée**

02

## OBJECTIF DE L'AIDE

Compenser le handicap des personnes déficientes auditives utilisant un appareillage auditif.

03

## DESCRIPTION ET PÉRIMÈTRE DE L'AIDE

Le FIPHFP finance déduction faite des autres financements le reste à charge des appareils électroniques de surdité.

04

## MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DE L'AIDE

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- \* les prothèses auditives,
- \* les frais de réglages,
  - ↳ dans la limite d'un plafond de 3 000 € pour 3 ans.

05

## RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable dans la limite d'un plafond de 3 000 € pour 3 ans sauf cas d'évolution du handicap.

06

## PIÈCES JUSTIFICATIVES OBLIGATOIRES

- \* Justificatif d'éligibilité de l'agent
- \* Statut de l'agent (Contrat de travail,...)
- \* Préconisation médicale du médecin du travail, de prévention ou de médecine professionnelle
- \* Justificatifs des remboursements : sécurité sociale, mutuelle...
- \* Justificatifs des remboursements : Prestation de compensation du handicap, Fonds de Compensation du Handicap, courrier de la demande, dépôt de dossier...
- \* Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- \* RIB de l'employeur

07

## PRÉCISIONS

- \* La préconisation du médecin de prévention, du travail ou de médecine professionnelle doit être antérieure à la date de la facture.
- \* Seules les prothèses auditives faisant l'objet d'un remboursement par l'Assurance Maladie sont prises en charge par le FIPHFP.
- \* Les frais de maintenance et de réparation sont intégrés dans le plafond de financement.
- \* L'aide financière ne concerne pas les accessoires, les piles, les coûts d'assurance, l'intervention chirurgicale, les frais médicaux, etc.
- \* Le financement du FIPHFP ne peut conduire à un surfinancement du matériel.
- \* La PCH ou le FCH ou le courrier de la demande ou le dépôt de dossier est une pièce justificative obligatoire, à défaut de production le dossier ne peut être instruit.
- \* Le renouvellement des matériels financés par le FIPHFP est fixé à 3 ans pour une seule et même personne, sauf en cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

➤ Au-delà de l'architecture du document, les agents éligibles ont été précisés.

➤ Il s'agit :

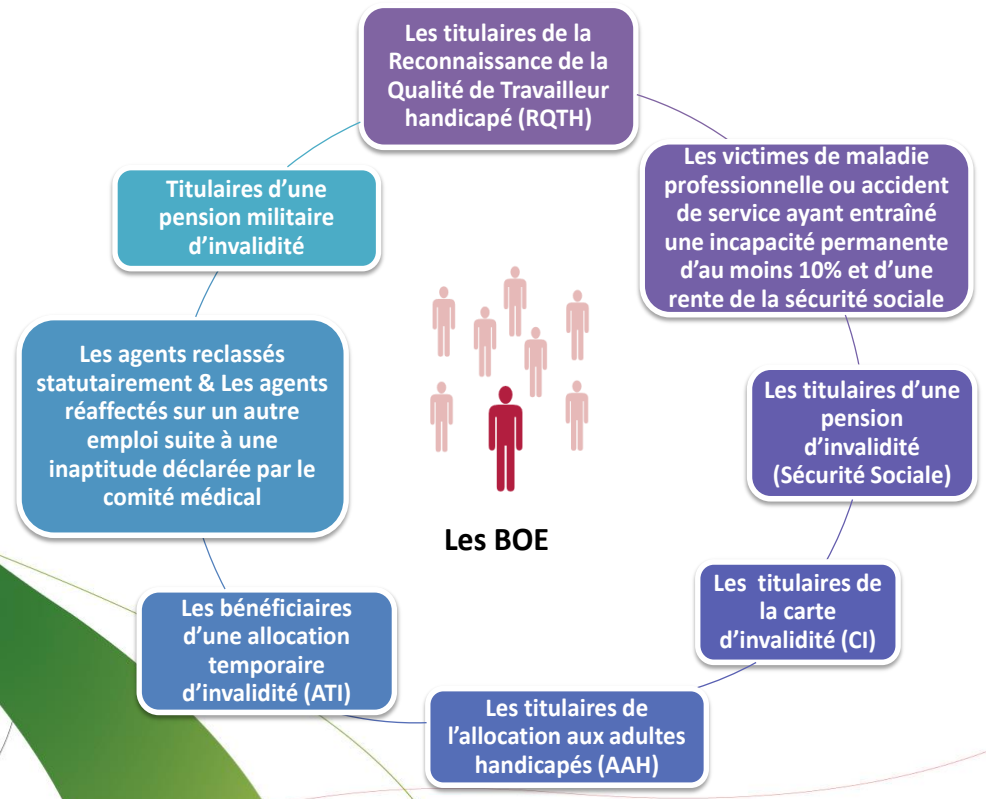
- Des agents BOE
- Des agents inaptes à leur fonction
- Des agents en restriction d'aptitude pour les aménagements de poste et les actions en vue d'une reconversion professionnelle

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire FP	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI



# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

## 1 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)



## 2 Les agents en situation de restriction d'aptitude ou d'inaptitude

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions



**Toutes les autres interventions sont limitatives aux seuls agents BOE, inaptes ou en cours de reclassement**

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

- Le FIPHFP a introduit un principe de « montant plancher », fixé à 200 € TTC
  - ✓ Concrètement, toutes les demandes dont le montant total est inférieur à 200 € TTC ne seront plus prises en charge par le Fonds.
  - ✓ L'objectif est double :
    - ✓ Accroître l'efficacité du fonctionnement de la plateforme qui traitait jusque là énormément de dossiers d'un montant faible voire très faible
    - ✓ Inciter les employeurs à réaliser un aménagement global du poste de travail
- Attention, ce montant plancher ne s'entend pas par « composant », mais bien pour l'aménagement global

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

➤ Les conditions de sollicitation des aides dans le temps sont précisées :

- ✓ Le principe d'accompagnement dans la durée est maintenu
- ✓ Certaines prestations, qui ont un caractère ponctuel par nature, ne pourront plus être sollicitées chaque année
- ✓ Chaque fiche précise les conditions de renouvellement.

### 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

A. Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Prothèse auditives	1 600 € maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. Existence d'une liste énumérative des prothèses auditives prises en charge.
Autre prothèse et orthèse	Etude au cas par cas Renouvelable tous les 3 ans	En interne ou en externe.
Fauteuil roulant	10 000 € maximum Renouvelable tous les 3 ans	Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. Une demande dépassant ce seuil peut être étudiée en commission d'aides.
Chèque emploi service, chèques vacances	330 € par agent Application du principe de surcoût	CESU/chèques vacances : L'aide du FIPHFP est limitée à 30% du surcoût pris en charge par l'employeur pour les agents éligibles.
Aide au déménagement	765 € par agent Renouvelable tous les 3 ans	Elle s'adresse aux personnes obligées de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver, ou les personnes sans emploi qui sont dans l'obligation de déménager pour une embauche. Elle ne compense pas un éloignement géographique ou la desserte insuffisante du lieu de travail par les transports en commun.

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

B. Améliorer les conditions de transport	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Transport adapté domicile/travail (aide remplacée par l'Aide aux déplacements en compensation du handicap à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2022)	31 920 € par agent (140 € / jour) 228 jours par an Renouvellement annuel	Sous réserve de pouvoir expliquer pourquoi l'agent ne peut pas prendre les transports en commun ou bénéficier d'un accompagnement par un proche.
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles (A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2022, cette aide évolue. Vous devrez saisir une demande au titre de l'Aménagement de la Situation de Travail)	100€/ jours dans la limite de 22 800€ / an Renouvellement annuel	Le FIPHFP finance les dépenses de transports adaptés occasionnées par les déplacements des travailleurs handicapés dans le cadre de leurs activités professionnelles.
Aménagement du véhicule personnel (A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2022, cette aide est remplacée par l'Aide aux déplacements en compensation du handicap)	7 500 € Renouvelable tous les 3 ans	Uniquement pour agents ayant un véhicule personnel à leur nom. Aide non mobilisable pour les véhicules professionnels (cf. aide à l'aménagement de l'environnement de travail) Ne concerne pas les équipements existant en série. uniquement les équipements présentant un surcoût

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

A. Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Abonnement plateforme milieu protégé	7 000 € / employeur Mobilisable tous les ans	

B. Recruter un collaborateur en situation de handicap	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Accompagnement socio-pédagogique	520 fois le SMIC horaire brut Mobilisable tous les ans	
Indemnité d'apprentissage	80% de la rémunération brute et charges patronales	Calcul par année civile
Aide financière pour l'apprenti	Aide forfaitaire de 1 525 €	L'aide n'est pas soumise à cotisation. L'aide n'est pas versée en cas de redoublement
Prime d'insertion (apprentissage)	Prime forfaitaire d'insertion de 1600 €	Mobilisable en cas de titularisation ou CDI

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

B. Recruter un collaborateur en situation de handicap (suite)	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Prime d'insertion (CUI-CAE, Emploi d'avenir, PEC)	2 000 € à la signature du contrat d'une durée déterminée (minimum 1 an) 4 000 € lorsque la titularisation ou le CDI de la personne est prononcée à l'issue de son contrat ou à la signature d'un CDI.	
Indemnité de stage	Dans la limite du plafond horaire de la sécurité sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires	Les stages non obligatoires supérieurs à 1 mois sont pris en compte Base de référence : 47 semaines maximum par an.

C. Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail	3 000 € pour les études externes 1 300 € en interne Renouvelable tous les 3 ans	L'étude de poste est obligatoire si l'aménagement global est supérieur à 7 500 € TTC
Aménagement de l'environnement de travail	Forfait rechargeable de 10 000 € sur 3 ans	Les équipements standards ne sont pas pris en charge Le calcul du surcoût est nécessaire Fauteuils ergonomiques, sièges assis-debout, mobilier, outils bureautiques, matériel d'aide à la manutention, luminaires, chariots, ...



# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

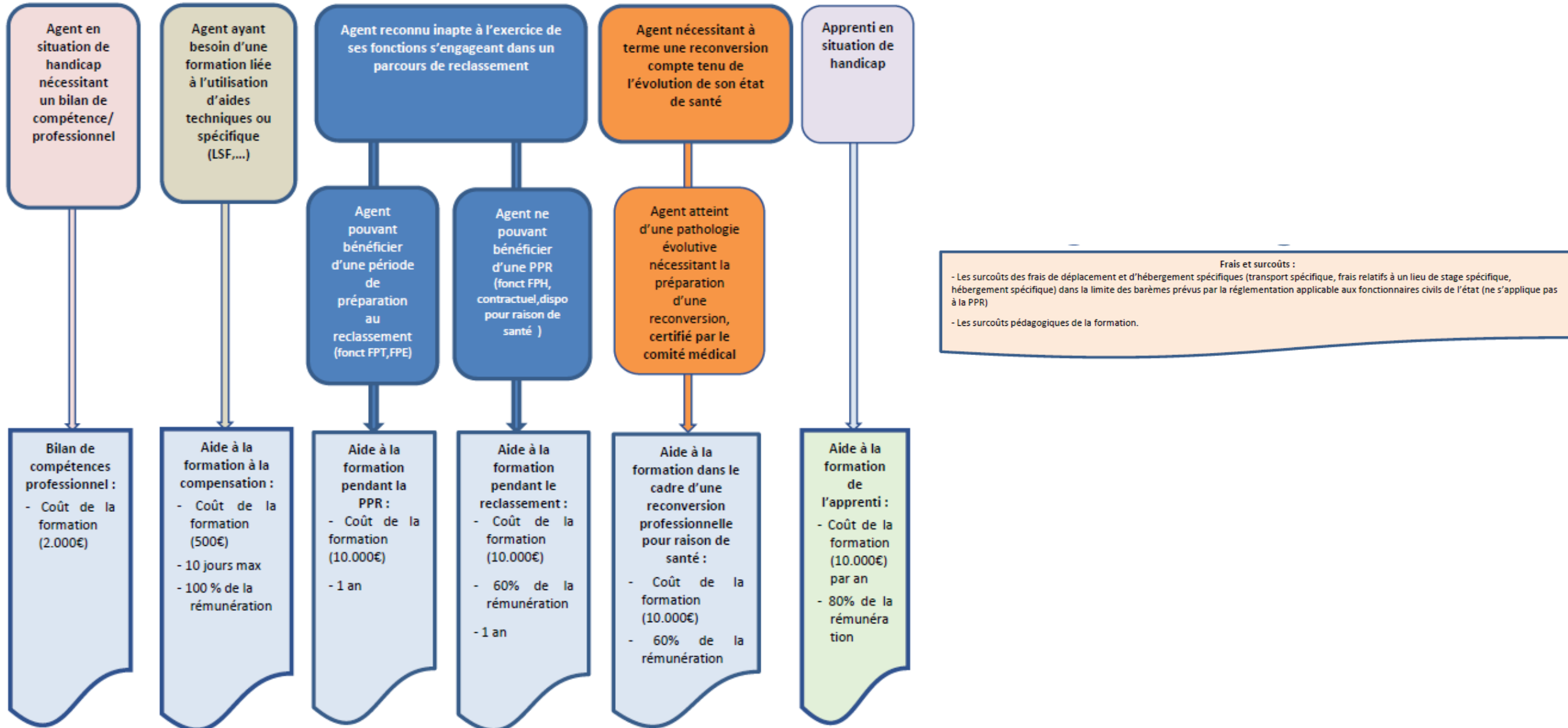
D. Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	Dans la limite d'un plafond horaire fixé sur la base du 1 <sup>er</sup> élément de la prestation de compensation du handicap (1 <sup>er</sup> niveau) Dans la limite de 5h/ jour et 228 jours par an Obligation de recourir à un prestataire externe	L'aide à la personne dans le cadre des activités professionnelles (fiche suivante) et l'aide à la personne dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle sont deux dispositifs distincts et donc cumulables La prise en charge de l'auxiliaire de vie se fait uniquement si l'aidé est présent, hors maladie et hors congés Base de référence : 228 jours maximum par an.
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	Dans la limite de 7h/ jour 228 jours maximum par an	
Tutorat	Rémunération brute hors prime exceptionnelle non mensualisée et charges sociales de la fonction de tutorat Mobilisable tous les ans	Dans la limite d'un plafond de 228h / an Mobilisable pendant la durée du contrat pour les CDD, apprentis, contrats aidés, stagiaires, services civiques et l'année du reclassement ou de la reconversion pour les autres situations
Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur	Interprétariat en langue des signes : 80 €/heure Codeurs, transpositeurs : 29 € / heure Codeurs en langue parlée complétée : 80€/heure Participation au financement de visio-interprétation, à hauteur de 60% et de 6 000€/an Mobilisable tous les ans	Un codeur est un spécialiste du LPC (langage parlé complété).
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique	1/ Frais d'évaluation des capacités professionnelles dans la limite d'un plafond de 10 000 €. 2/ Frais de soutien médico-psychologique assuré par un acteur externe à l'employeur dans la limite d'un plafond de 3 000V€ et de 4 séances/mois. 3/ Frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe dans la limite d'un plafond de 31 000 € et d'un plafond de 25 heures par semaine.	

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

E. Renforcer l'accessibilité numérique	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique	Sensibilisation formations individuelles et collectives : - 1 000 €/ jour par employeur - dans la limite de 10 jours par an  Formation diplômantes, qualifiantes ou certifiantes : - 10 000 € / an - Dans la limite d'un plafond employeur de 30 000 €	Objectif : participer à la formation individuelle ou collective spécifique à l'accessibilité numérique  Actions qui peuvent viser différents types d'acteurs : chefs de projets, webmasters, contributeurs et concepteurs éditoriaux, personnes en lien avec les auteurs, développeurs ou auditeurs souhaitant se doter de compétences propres au RGAA
Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne	Audit flash en cas de site/application web semi-public : 325€ Audit flash en cas de site/application strictement interne : 750€	Financement du diagnostic d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site ou de l'applicatif internet/intranet avec le RGAA parmi les 50 principaux critères
Mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne	Cf. plafond dans le catalogue des interventions	Financement de l'accompagnement à la mise en accessibilité du site intégrant si besoin un support technique en accessibilité pour la mise en œuvre des actions

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

## A. Former les personnes en situation de handicap



# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

A. Former les personnes en situation de handicap	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Bilan de compétence et bilan professionnel	2 000 € Mobilisable tous les 5 ans	Le FIPHFP n'intervient pas lorsque le bilan de compétence peut être financé par un Organisme paritaire collecteur agréé/OPCA (ANFH, CNFPT...). Le bilan de compétences ou professionnel n'est pas pris en charge dans le cadre d'un DIF (droit individuel à la formation). Cette aide n'est prise en charge que si la prestation est réalisée par un prestataire externe.
Formation destinée à compenser le handicap	500 € / jour dans une limite de 10 jours Rémunération à 100% durant le temps de formation Renouvellement tous les 3 ans	Il ne s'agit pas d'une formation métier Les formations financées dans le cadre de cette fiche ne concernent pas celles prévues dans le cadre du plan de formation.
Formation dans le cadre de la PPR	10 000 € / an dans une limite de 1 an	
Formation dans le cadre d'un reclassement	Les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour une durée maximale d'1 an. - La rémunération à hauteur de 60%, pendant le temps de formation.	

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

A. Former les personnes en situation de handicap	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raison de santé	Frais de formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raison de santé • Dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an de date à date, pour une durée maximale de 1 an (y compris les frais d'inscription). - La rémunération dans le cadre de la reconversion professionnelle pour raison de santé de l'agent à hauteur de 60%, pendant le temps de formation.	
Formation dans le cadre de l'apprentissage	Frais de formation, déduction faite des autres financements dans la limite d'un plafond de 10 000 € par année de scolarité.	
Frais et surcoûts liés aux actions de formation	Surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état. - Les surcoûts pédagogiques de la formation. - dans la limite de 150 € par jour tout compris (hébergement, déplacement).	

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

B. Informer, sensibiliser et former les collaborateurs	Montant maximum (TTC)	Exemple(s) / commentaire
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	Employeur non conventionné : <ul style="list-style-type: none"><li>- Moins de 350 agents : 8 €/ agent limité à 2 000 €</li><li>- Entre 250 et 9 999 agents : 6 €/ agent limité à 10 000 €</li><li>- Entre 10 000 et 49 999 agents : 1 €/ agent limité à 15 000 €</li><li>- Supérieur à 50 000 agents : 20 000 €</li></ul> Employeurs conventionnés : <ul style="list-style-type: none"><li>- Primo convention : 5 % du montant de la convention</li><li>- Renouvellement : 2% du montant de la convention</li></ul>	
Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap	10 000 € / an Sur un cycle de 3 ans	
Formation à la fonction de tuteur	2 000 € / an maximum dans la limite de 5 jours	

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions



*Focus*

La mise en œuvre des aides du  
FIPHFP



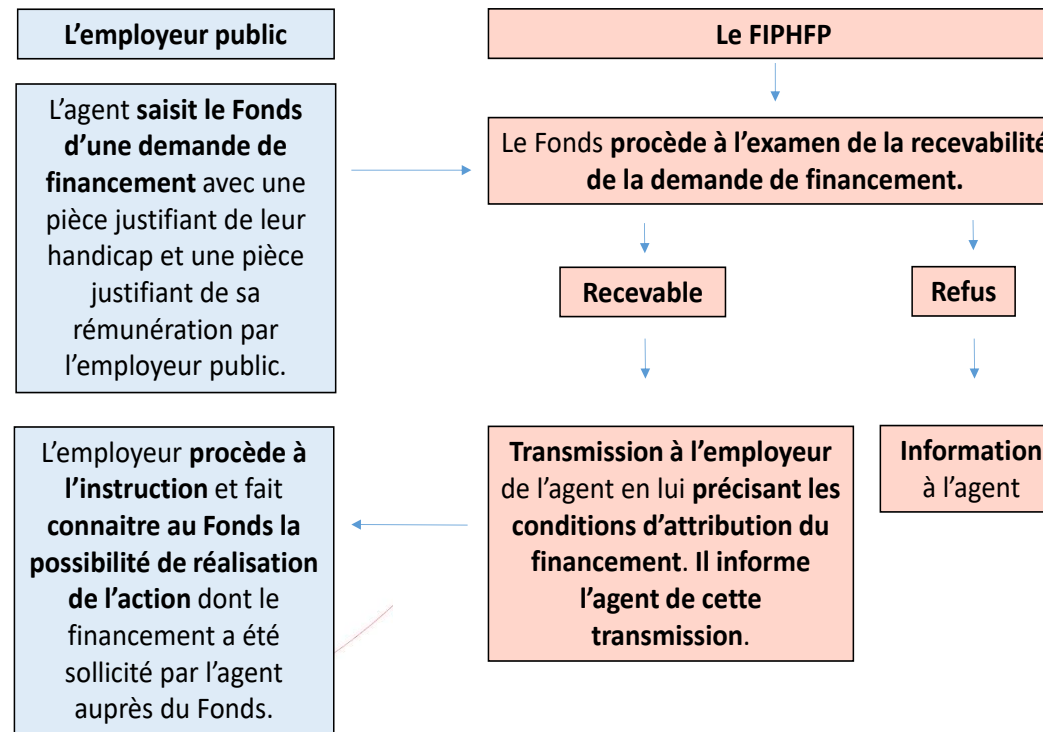
# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

- **La loi Paul Blanc prévoit la possibilité, pour les agents, de saisir directement le FIPHFP.** Le décret d'application a été publié le 10 juin 2016.

- **Le process est le suivant :**

- Le Fonds procède à l'examen de la recevabilité de la demande de financement.
- Si la demande n'est pas recevable, il informe l'agent de son rejet.
- Si la demande est recevable, il la transmet à l'employeur de l'agent en lui précisant les conditions d'attribution du financement. Il informe l'agent de cette transmission.
- L'employeur procède à l'instruction de la demande et fait connaître au Fonds la possibilité de réalisation de l'action dont le financement a été sollicité par l'agent auprès du Fonds.

## Procédure de demande de financement de l'agent en situation de handicap directement au FIPHFP



Source: Article 4 du décret n°2016-783 du 10 juin 2016



# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

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

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

- La notion de surcoût a été réaffirmée par le FIPHFP.
- En conséquence, les employeurs doivent fournir l'évaluation du surcoût lié à la « stricte compensation du handicap » à l'appui d'études de postes ou ergonomiques.
- Les études de poste sont obligatoires lorsque l'aménagement global est supérieur à 7 500 € HT. Elles doivent satisfaire à deux conditions :
  - Être demandées par le médecin de prévention ou de prévention par le biais d'une préconisation.
  - Concerner l'acquisition de matériel, d'outillage ou de véhicule entraînant une « modification substantielle de l'environnement professionnel ».
- Pour les aménagements dont le montant est inférieur à 7 500 € HT, c'est à l'employeur de déterminer le surcoût en prenant compte du différentiel entre le coût d'un poste standard et celui aménagé.
- En revanche, l'étude n'est pas obligatoire pour les équipements de compensation suivants : fauteuils roulants, prothèses, orthèses, logiciels braille, plage braille et matériel spécifique non braille.

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

➤ L'aménagement de poste simple :

➤ Illustrations :

Etat du surcoût lié à la compensation du handicap pour les petits aménagements de poste

Organisme :

Agent :

Poste :

Descriptif du matériel standard utilisé sur le poste		Solution préconisée pour compenser le handicap		Montant proposé à la prise en charge du FIPHFP (b-a)
Description	Montant (a)	Description	Montant (b)	
				0
				0
				0
				0
				0
				0
<b>Montant total HT</b>				<b>0</b>
<b>Montant total TTC</b>				

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

- Le surcoût pour les aménagements complexes (ou coûts supérieurs à 7 500 € TTC)

## Etat du surcoût lié à la compensation du handicap pour les gros aménagements ou avec étude ergonomique

Organisme :

Agent :

Poste :

Solution (s) préconisée (s) pour compenser le handicap	Estimation des effets induits (en %)							Matériel retenu par l'établissement				
	Amélioration des conditions de travail (%)	Mise aux normes et réglementation (%)	Amélioration de la productivité (%)	Renouvellement du matériel (%)	Taux d'utilisation par d'autres agents (%)	Gain patrimonial (%)	Compensation du handicap (%)	Modèle	Fournisseur	Coût (HT) (a)	Part FIPHFP (b)	Part collectivité (a-b)
Lister les aménagements												0
												0
												0
												0
												0
												0
												0
												0
												0
<b>Montant total HT</b>										<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Montant total TTC</b>												

# 3. Le FIPHFP et le catalogue des interventions

- La grande majorité des demandes d'aide adressées au FIPHFP doivent intégrer la **préconisation du médecin de prévention ou de prévention**.
- Attention : la **préconisation doit être antérieure à l'acquisition de l'aide !** En effet, le FIPHFP ne finance pas les aides dont les factures datent de plus de deux ans, dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture.
- Cette prescription doit par ailleurs bien indiquer en quoi l'aide identifiée est **nécessaire au maintien dans l'emploi** de l'agent concerné.
- Elle peut également, si nécessaire, préconiser la réalisation d'une étude de poste, que le médecin peut réaliser lui-même.

# Ordre du jour

1. *Introduction*

2. *Le FIPHFP et le catalogue des interventions*

**3. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi**

4. *Conclusion*



# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

Cap Emploi axe maintien



# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

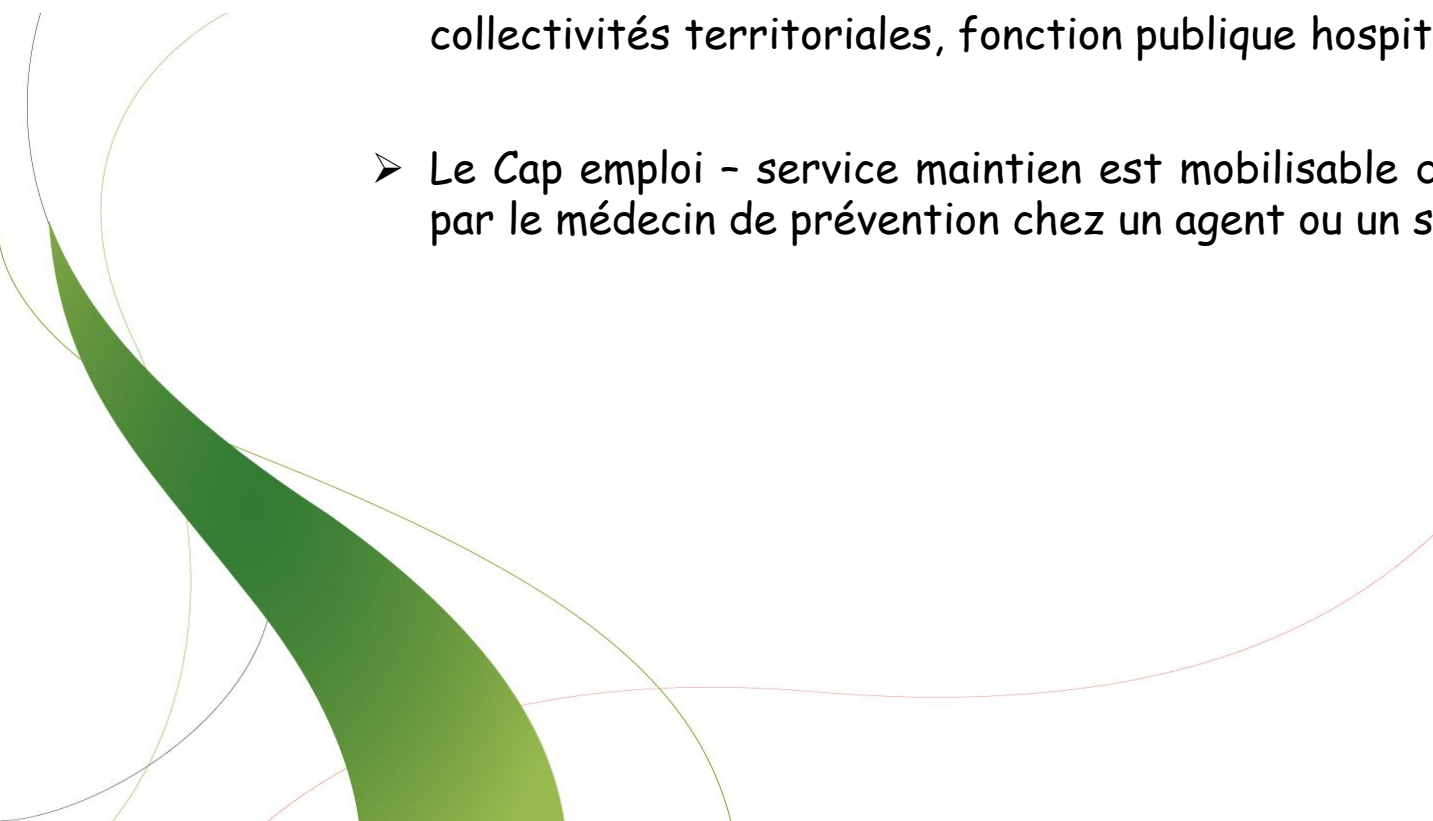
Les conseillers Cap emploi apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés :

- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
- Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
- Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.
- Suivi durable après le maintien.
- Dans le cas où le maintien dans l'emploi précédemment occupé n'est pas possible, la personne handicapée, si elle est salariée d'une entreprise privée, bénéficie d'un accompagnement pour sa reconversion professionnelle.



# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Qui peut en bénéficier ?

- Tous les établissements des 3 versants de la Fonction Publique (administrations d'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).
  - Le Cap emploi - service maintien est mobilisable dès qu'une restriction d'aptitude est constatée par le médecin de prévention chez un agent ou un stagiaire de la fonction publique.
- 

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Que délivre le service ?

- Les conseillers Cap emploi - service maintien, présents dans chaque département, sélectionnés par appel d'offre en collaboration notamment avec les services de santé au travail, les organismes de bilan ou de formation.

### A savoir :

Le service est mis à disposition à titre gratuit pour le compte du FIPHFP

Au plus tôt le Cap emploi - service maintien sera mobilisé (dès la restriction d'aptitude), plus les chances de maintenir l'agent à son poste seront grandes

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Modalités et contenu du service:

- Les conseillers Cap emploi - service maintien apportent aide et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés :
- Informations et conseils sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi.
  - Analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées.
  - Mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Comment ça fonctionne ? (1/2)

- Le Cap emploi - service maintien conseille, accompagne et permet notamment aux employeurs de bénéficier de l'intervention d'experts (spécialistes des différents handicaps, ergonomes, spécialistes de l'orientation) et des aides financières visant à faciliter le maintien et à compenser le handicap.
- L'offre d'intervention du Cap emploi - service maintien est complémentaire aux aides et dispositifs de droit commun ainsi qu'aux acteurs du maintien et ne se substitue pas aux obligations légales des services publics, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail. Les solutions préconisées pour le maintien dans l'emploi sont obligatoirement validées par le médecin de prévention avant leur mise en œuvre.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Comment ça fonctionne ? (2/2)

- Interlocuteur privilégié, il analyse, dans le cadre d'une démarche concertée, le contexte de la structure, la situation de l'agent et identifie les solutions de maintien. Il peut mobiliser les aides et dispositifs de droit commun et l'ensemble des aides et prestations du FIPHFP. L'adaptabilité et la souplesse de ses interventions permettent de tenir compte de la diversité des situations.
- Le Cap emploi - service maintien est un acteur « neutre ». Il agit dans le respect de la confidentialité des données relatives à la personne et à la structure, et pour le bénéfice de chacun et ce, après accord explicite de l'agent et de l'employeur

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

Les PAS

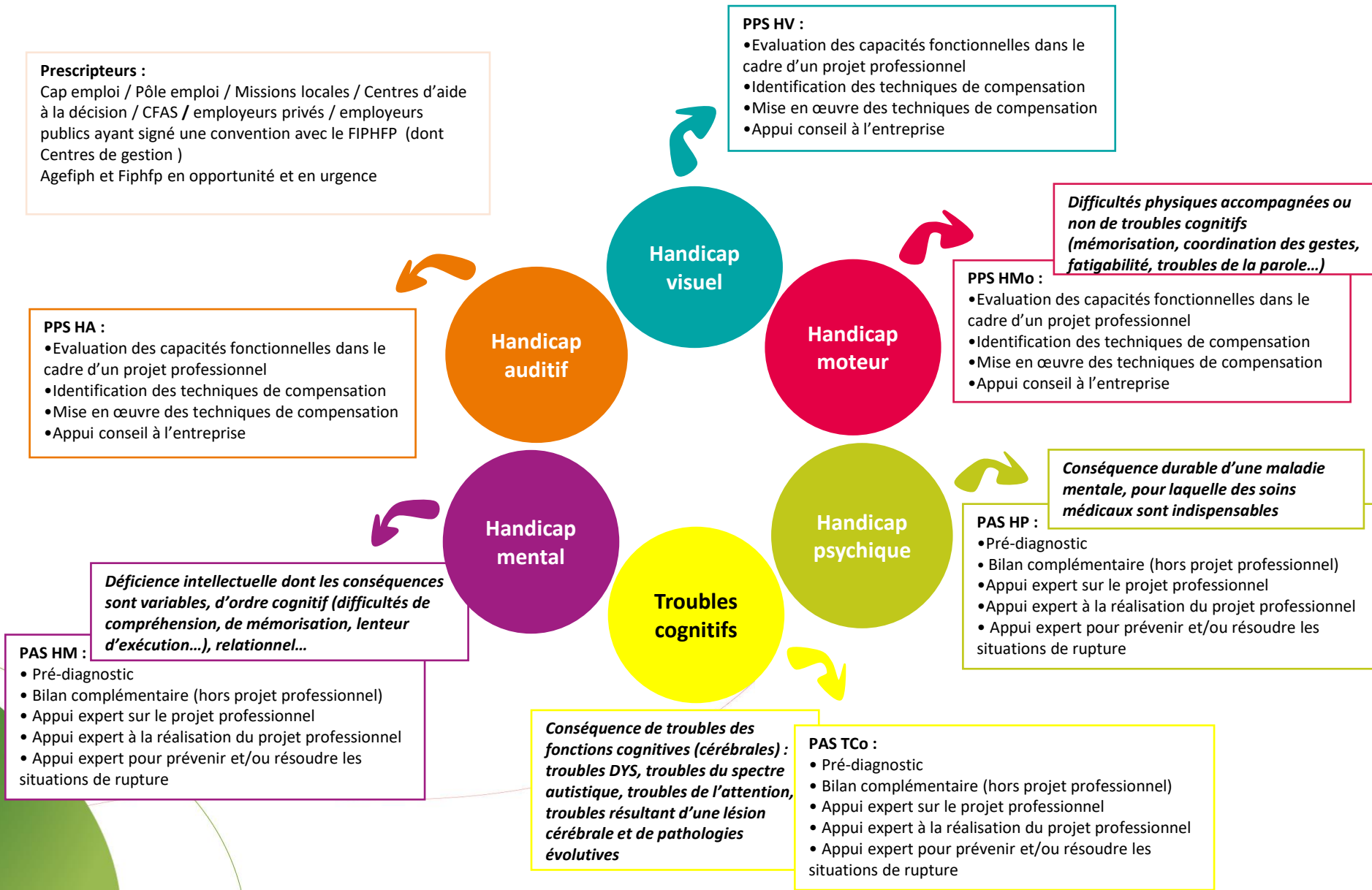


# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Le cadre d'intervention des PAS :

- La mise en œuvre des PAS s'inscrit dans le cadre de la nouvelle offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, entrée en vigueur en avril 2018.
- Elle a pour objectif global de :
  - sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées ;
  - couvrir les besoins en compensation leur handicap.
- S'agissant du FIPHFP, le recours aux PAS s'inscrit dans la logique de services proposés aux employeurs publics au bénéfice de leurs agents.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi





# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Les nouveautés

- Un Prédiagnostic (3h) pour déterminer plus finement le handicap, quel PAS activer si le prescripteur a un doute sur le handicap ou dans des situations de multi handicaps.
- Un Appui au bilan complémentaire sur la situation de la personne (10h) permettant au référent de parcours d'obtenir des éléments / informations pour mieux adapter son accompagnement / mieux appréhender la personne (sans lien avec un projet professionnel).
- La veille : proposer au prescripteur pour des situations qui demandent un suivi de la part d'un prestataire expert.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Quel est le public concerné ?

- Les personnes présentant un handicap psychique, un handicap mental ou des troubles cognitifs :
  - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
  - Orientés marché du travail par la CDAPH ;
  - Demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non salariés, agents de la fonction publique, stagiaires de la formation professionnelle.

## Comment mobiliser une PAS ?

- Les PAS peuvent être mobilisées à toutes les phases du parcours professionnel :
  - construction du projet professionnel, intégration en emploi ou en formation, suivi et/ou maintien dans l'emploi
  - Les prestations sont réalisées sur prescription, via une fiche de prescription à transmettre directement au prestataire concerné. Chaque prestation fera l'objet d'une restitution au prescripteur.
  - Une fiche de liaison permettra également d'assurer un échange d'informations au fil de l'eau entre le prestataire et le prescripteur.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## Qui sont les prescripteurs ?

- Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales ;
- Employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP ;
- Employeurs privés ;
- Délégations régionales de l'Agefiph et Délégués territoriaux au handicap du FIPHFP (pour des prescriptions en opportunité et en urgence)

# 4. Les partenaires mobilisés en faveur du

# Services publics en

## Prestations d'Appuis Spécifiques

Prescription

Appui au bilan complémentaire sur la situation de la personne

Restitution

Prescription

Prédiagnostic

Restitution

Prescription

Appui autour du projet professionnel

- *Diagnostic approfondi*
- *Identification et développement des modes de compensation*
- *Appui à l'élaboration/validation du projet professionnel*

Restitution

Prescription

Appui à la mise en œuvre du projet professionnel

- *Appui à l'intégration vers l'emploi/formation*
- *Appui à l'intégration dans l'emploi/formation*
- *Veille*

Restitution

Prescription

Appui à la prévention et à la résolution des situation complexe

- *Appui à l'employeur et/ou organisme de formation*
- *Accompagnement de la personne*
- *Veille*

Restitution

➤ Schéma type de mobilisation d'une PAS

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

Les PSOP



# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## ➤ Les objectifs de la PSOP sont :

- d'aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation ;
- de permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe d'une personne handicapée lorsque le maintien à son poste n'est pas possible.

## ➤ La PSOP doit permettre :

- de réaliser un travail d'accompagnement pour la compréhension et l'acceptation de la situation de handicap ;
- d'explorer de nouvelles pistes professionnelles en adéquation avec la situation de la personne ;
- d'évaluer en les objectivant les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel ;
- d'élaborer et valider de nouveaux projets professionnels.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## ➤ La PSOP ne peut être mobilisée :

- qu'à partir du moment où un premier travail en amont a été engagé par le prescripteur avec la personne.
- exclusivement pour des personnes pour lesquelles un bilan de droit commun, même assorti d'aide à la compensation, ne répond pas au besoin.
- Pour les personnes atteintes notamment d'un handicap psychique ou mental, il convient de s'assurer que celui-ci est suffisamment stabilisé : à défaut, possibilité de bénéficier des offres de services des Prestations d'Appuis Spécifiques dédiées à ce public et financées par l'Agefiph et le FIPHFP.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## ➤ Durée :

- la durée de la prestation est comprise entre 20 et 40 heures. Elle doit impérativement être adaptée à la situation de chacun des bénéficiaires ;
- elle peut être organisée en discontinu et se déroule dans ce cas sur une période de trois mois maximum, à compter du démarrage effectif de la prestation.

## ➤ Elle comprend :

- une alternance d'entretiens individuels (en face à face) et de regroupements collectifs ; le temps de regroupement collectif devra être limité à environ 25% du temps de la prestation ;
- une mise en situation professionnelle en mobilisant les outils de droit commun de type Evaluation en Milieu de Travail / EMT pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- et/ou une évaluation sur des plateaux techniques de formation.



# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## ➤ La PSOP se compose des modules suivants :

- identification des acquis : savoirs, compétences, potentialités, capacités d'apprentissage / relationnelles / comportementales ;
- travail sur l'acceptation du handicap et de ses conséquences, le deuil de l'ancien métier et l'employabilité ;
- découverte du marché du travail local et/ou analyse des métiers dans l'entreprise ;
- élaboration d'un nouveau projet professionnel ;
- évaluation de la faisabilité du projet envisagé au regard :
  - des capacités fonctionnelles de la personne handicapée (contre-indications médicales notamment)
  - des aptitudes et des capacités résiduelles
  - de l'évaluation des séquelles cognitives résultant de la maladie ou du handicap
- construction et formalisation d'un plan d'action.

- La mobilisation de chaque module et la durée de ceux-ci doivent être adaptées en fonction du public (activité indépendante ou salarié) et des problématiques de la personne bénéficiaire.

# 4. Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi

## ➤ A la fin de la prestation, le prestataire devra :

- Restituer les résultats détaillés à la personne concernée.
- Réaliser une synthèse écrite dont la personne valide les éléments avant diffusion à un ou des tiers (prescripteur, employeur, acteur du signalement ...).
- La synthèse est remise en main propre à la personne et, avec son accord, adressée au prescripteur. Remise d'une attestation de fin de stage pour la période en entreprise.

## ➤ Le titulaire du marché devra :

- Accuser réception de la demande dans un délai maximal de 2 jours ouvrés et informer sur la durée nécessaire pour analyser la demande.
- Accueillir la personne dans les 15 jours ouvrés suivant la date de réception de la prescription.
- Apporter un niveau de réponse satisfaisant en adéquation à la demande dans des délais compatibles avec le besoin.
- Remettre une synthèse écrite des principales étapes et conclusions de la prestation au bénéficiaire, au prescripteur et autre acteur dans un délai de 15 jours après la restitution auprès de la personne.

# Ordre du jour

1. *Introduction*

2. *Le FIPHFP et le catalogue des interventions*

3. *Les partenaires mobilisables par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi*

**4. Conclusion**



# Conclusion

***Merci pour votre participation !***



# Vos contacts

## Les pilotes du Handi-Pacte :

### **Marc GUERRIER DE DUMAST**

Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie

[Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr](mailto:Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr)

Tél. : 05 62 73 61 36

### **Clémence WEGSCHEIDER**

Directrice de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

[clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr](mailto:clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr)

## L'équipe d'animation :

### **Anne-Sophie FRAGNOL**

[Anne-sophie.fragnot@amnyos.com](mailto:Anne-sophie.fragnot@amnyos.com)

Tél. : 06 28 51 64 07

### **Cyril BART**

[cyril.bart@com-unedifference.com](mailto:cyril.bart@com-unedifference.com)

06 19 73 02 63

### **Pierre JOLIDON**

[pierre.jolidon@amnyos.com](mailto:pierre.jolidon@amnyos.com)

Tél. : 07 76 96 20 54



L'équipe Handi-Pacte  
Fonction Publique Occitanie  
Mail : [pacte.occitanie@amnyos.com](mailto:pacte.occitanie@amnyos.com)  
Site : [www.handipacte-occitanie.org](http://www.handipacte-occitanie.org)