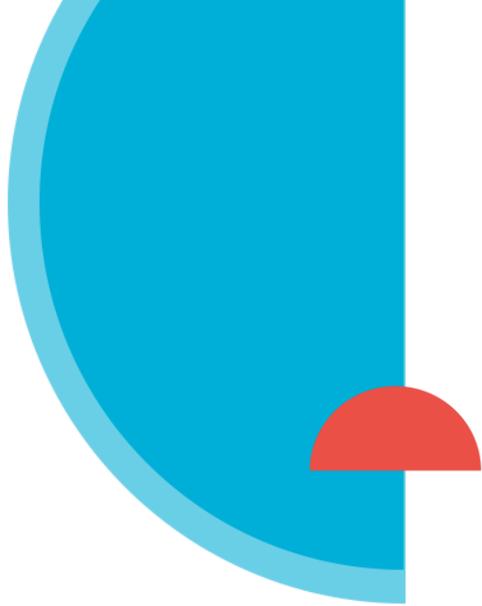




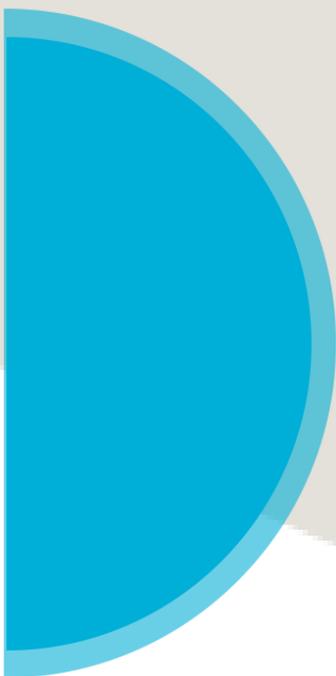
L'ESSENTIEL À DESTINATION DES NOUVEAUX RÉFÉRENTS HANDICAP

L'OFFRE D'INTERVENTION DU FIPHFP

12 SEPTEMBRE 2024, 10H-12H



*Nous vous souhaitons la
bienvenue à ce temps d'échange !*



Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectifs :



Présenter le dispositif **Handi-Pacte Occitanie**



Rappeler les **notions et définitions** relatives au handicap au travail



Présenter le rôle et les missions du **référént handicap**



Présenter le **FIPHFP** ainsi que son **offre d'intervention** à destination des employeurs publics





1/ Le dispositif Handi-Pacte Occitanie

Le Handi-Pacte Occitanie

Un dispositif co-piloté par la **Préfecture de Région et le FIPHFP**.

Il est destiné à **animer un réseau d'employeurs publics**, toutes fonctions publiques confondues, via l'organisation de **rencontres thématiques** très régulières.

Les pilotes du Handi-Pacte Occitanie :



Marc GUERRIER DE DUMAST

Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie

Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr

Clémence WEGSCHEIDER

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

clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr



L'équipe d'animation



Pierre Jolidon

*Chef de projet du Handi-Pacte Occitanie
Juriste en droit public, spécialiste des politiques
de santé au travail*



Anne-Charlotte Jacob
*Consultante emploi et santé
Handicap en emploi*



Emilie René

*Consultante sénior
Spécialiste des sujets Handicap & emploi*



**Aurélie Blommaert et
Anne-Sophie Roffat**
*Graphiste print / web / vidéo - chargée de
communication*



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*



Anne-Sophie Roffat
Chargée de communication

Adresse mail : pacte.occitanie@amnyos.com



Feuille de route 2024 :



Septembre 2024

Présentation du FIPHFP et de son offre d'accompagnement

Public : ouvert à tous / Date et horaire : aujourd'hui

La retraite des agents en situation de handicap

Public : ouvert à tous / Date et horaire : 17 septembre 2024

[Présentiel] Club des CDG d'Occitanie

Public : centres de gestion / Date et horaire : 23 septembre 2024

[Présentiel] La PPR dans la Fonction Publique Hospitalière (rencontre co-organisée avec l'ANFH)

Public : référents handicap de la Fonction Publique Hospitalière / Date et horaire : 24 septembre 2024, journée complète, inscriptions closes



Feuille de route 2024 :



Octobre 2024

[Présentiel] Les troubles dys

Public : ouvert à tous, inscriptions closes

Date et horaire : 1er octobre 2024

Partage de pratiques entre médecins autour de la compensation du handicap psychique, cognitif ou mental

Public : médecins du travail et de prévention, équipes pluridisciplinaires

Date et horaire : 10 octobre 2024

Feuille de route 2024 :



Novembre 2024

[Réunion des employeurs publics conventionnés (co-animation avec le FIPHFP national)]

Public : employeurs conventionnés, 9h30-12h30

Date et horaire : 5 novembre 2024

Convaincre pour amener à la reconnaissance du handicap

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 28 novembre 2024, 10h-12h30

Décembre 2024

Réunion nationale à destination de l'ensemble des CDG de France – les rencontres de l'innovation

Public : ensemble des CDG de France

Date et horaire : 17 décembre 2024, après-midi

[Présentiel] Colloque annuel : le retour à l'emploi suite à un cancer

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 10 décembre 2024

Semestre 1 2023 :

4 podcasts (juin, septembre, octobre, décembre)

Un guide pratique consacré au retour à l'emploi suite à un cancer

L'actualisation du catalogue des acteurs locaux

La diffusion de « flash info » tous les 2 mois

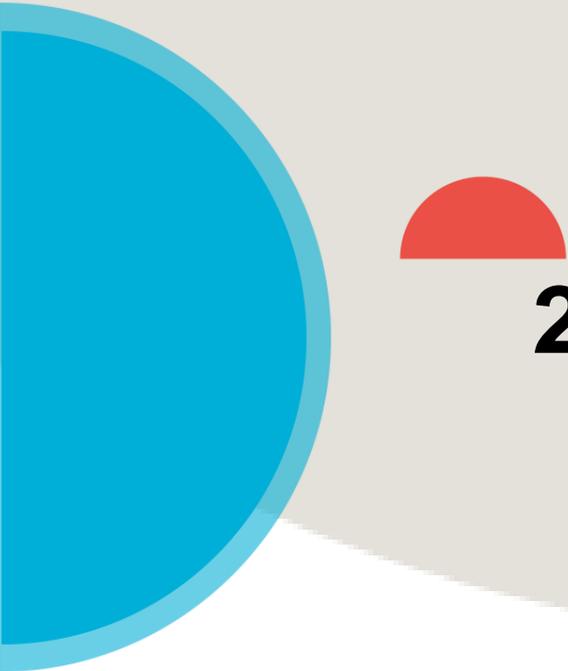
L'actualisation de l'ensemble des productions réalisées au cours des dernières années

Valorisation des actions et initiatives régionales sur le site du FIPHP

Des fiches pratiques sur le recrutement



2/ Les spécificités de la Fonction Publique



2/ Les spécificités de la Fonction Publique

La santé au travail dans la Fonction Publique

La santé au travail recouvre une multitude de situations



Une **grande diversité de situations**, aux enjeux RH / juridiques / humains très hétérogènes :

Une articulation entre **santé au travail et handicap** qui n'est pas si évidente

Restrictions d'aptitude	Aménagement de poste	CLM – CLD
Dispo d'office pour raisons de santé	Agent BOE	RQTH
Reclassement	PPR	Etc.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



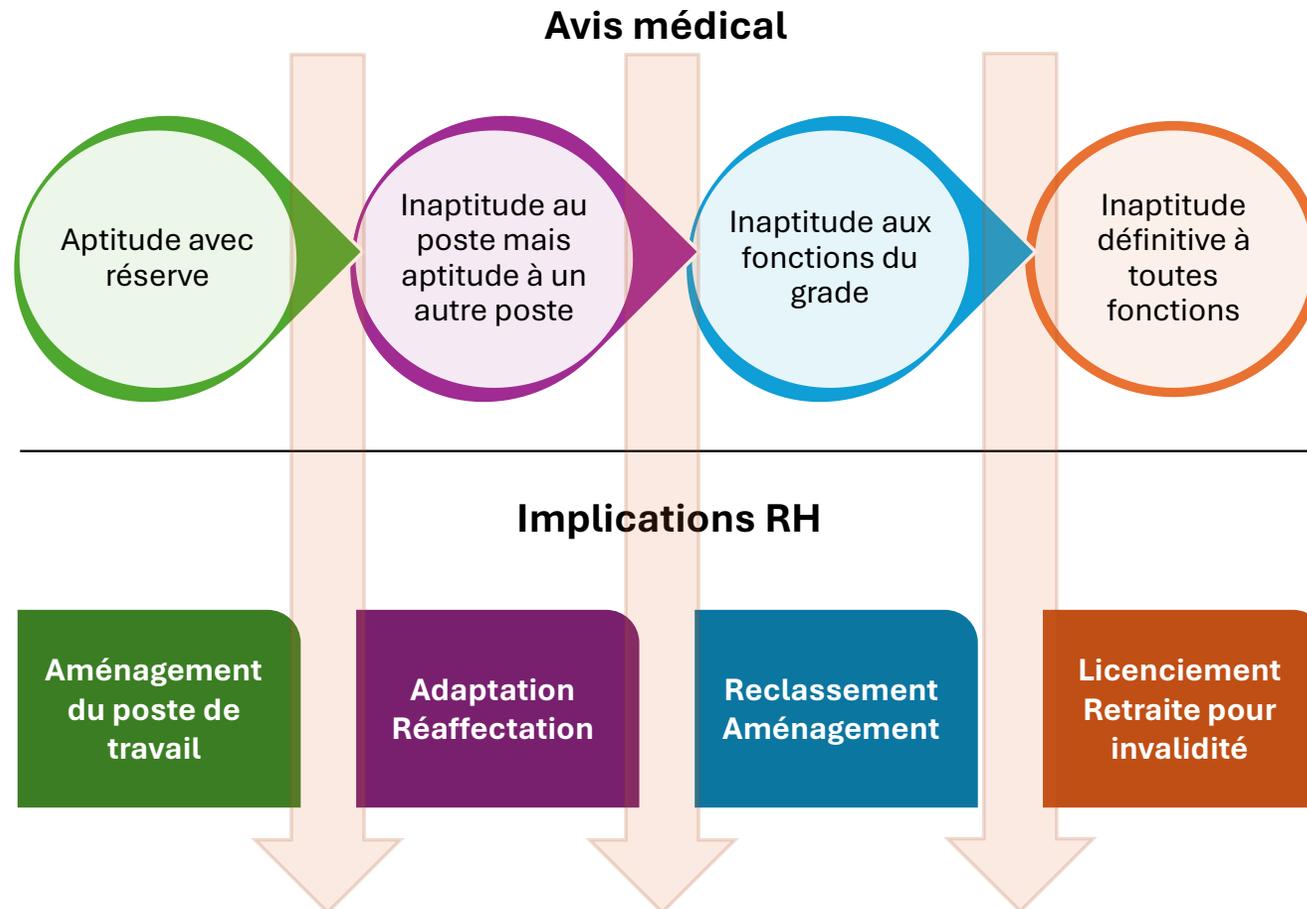
Un des axes forts de la politique de santé au travail est de **prévenir les risques de désinsertion professionnelle** et de contribuer au **maintien dans l'emploi** des personnes:

- inaptes,
- en restriction d'aptitude,
- ou en risque d'inaptitude au poste.

La notion de **maintien dans l'emploi** recouvre les notions:

- de maintien de l'employabilité
- d'obligation d'adaptation du poste
- d'obligation de reclassement.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'obligation d'aménagement de poste

- Il est **obligatoire** d'aménager un poste de travail.
- Cette obligation s'apprécie dans une **logique de proportionnalité**, on parlera d'**aménagement « raisonnable »** du poste de travail. C'est un principe introduit par **la loi de 2005** dans la Loi Le Pors (loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) via l'introduction des articles 5 et 6 sexies.
- Le caractère **raisonnable** s'appuie sur trois critères :
 - Le **coût** qu'il représente ;
 - La **taille** et les **moyens** de l'établissement ;
 - La possibilité **d'obtenir des aides d'un fonds public**.

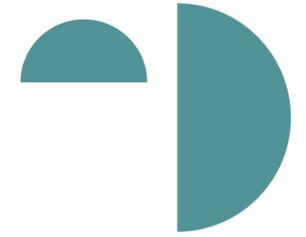
Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'inaptitude au poste

- Le reclassement **reconnu dans les statuts de la Fonction publique**, donc le reclassement statutaire, nécessite la reconnaissance d'une inaptitude médicale.
- Pour faire **constater l'inaptitude à la fonction d'un agent** et procéder à son **reclassement**, l'avis du conseil médical est **indispensable**.
- Il est **primordial de s'assurer du degré d'inaptitude de l'agent** : si un agent dispose uniquement de restrictions d'aptitudes, il est beaucoup trop tôt dans la procédure pour engager une procédure de reclassement.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



L'inaptitude aux fonctions

- L'employeur est tenu à une obligation de reclassement, il ne peut engager la procédure de licenciement suite à une inaptitude aux fonctions constatée par le conseil médical, puisque l'agent est apte à exercer d'autres fonctions.
- Il s'agit d'une obligation de **moyens renforcés** et non de résultat : l'employeur se doit donc de rechercher les solutions possibles pour l'agent en matière de postes disponibles, à court comme à moyen terme.
- La procédure de licenciement pour inaptitude ou de mise en retraite pour invalidité ne sera possible que dans le cas où l'agent refuse de faire valoir son droit au reclassement.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



La Période de Préparation au Reclassement

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

De fait, cette ordonnance crée une **période préparatoire au reclassement** pour les agents, permettant aux agents qui le souhaitent (et qui présentent les conditions d'aptitude nécessaires) de **suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt**.

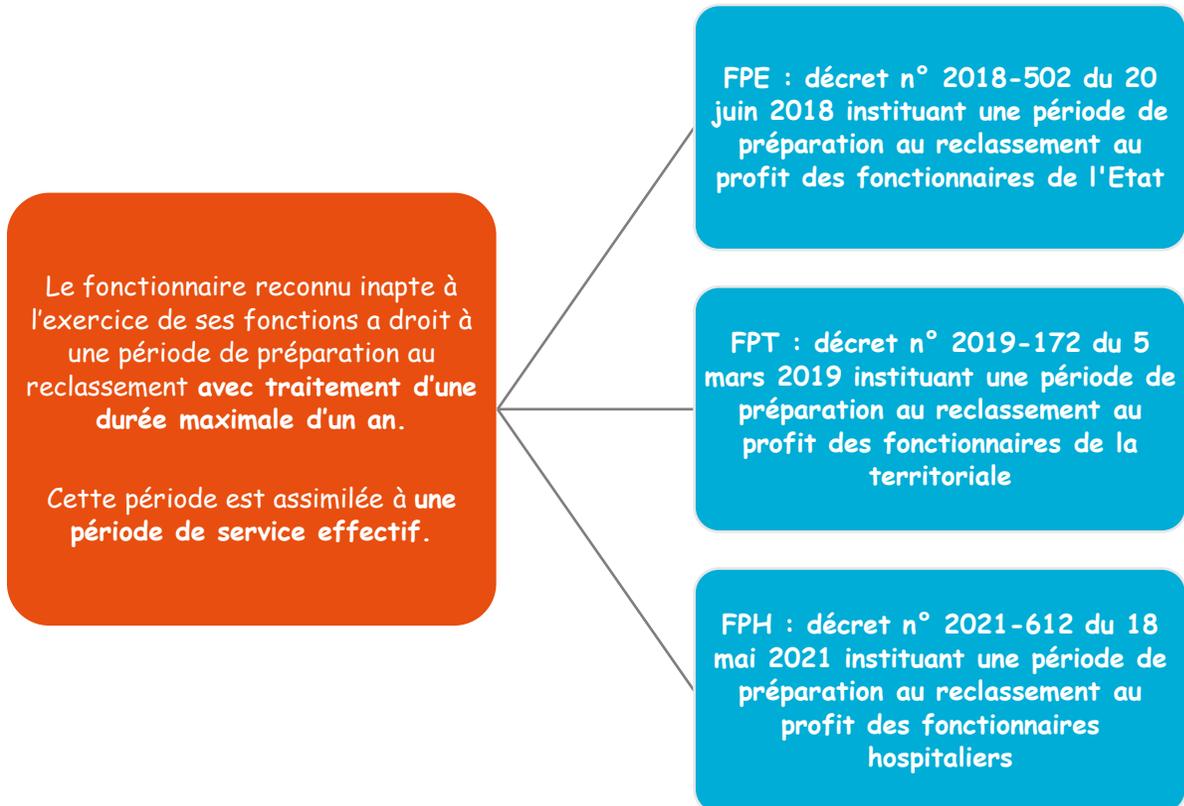
En outre, une **circulaire du 28 mars 2017** relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique indique que **des dispositions réglementaires viendront prochainement préciser l'application de cet article**.

Du maintien au licenciement pour inaptitude



La Période de Préparation au Reclassement

Plusieurs **décrets d'application**, propres à chaque Fonction Publique, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de la PPR :



Du maintien au licenciement pour inaptitude

Une ressource pour aller plus loin : le guide du reclassement

Téléchargeable gratuitement sur le site du FIPHFP / Occitanie :
<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/occitanie-un-guide-consacre-au-reclassement-est-desormais-disponible>



Version de septembre 2024
bientôt disponible !

Balayons le ensemble !



Guide réalisé par Pierre Jolidon et Anne-Sophie Fragnol, Handi-Pacte Occitanie



Du maintien au licenciement pour inaptitude



- Plusieurs **ressources** à votre disposition concernant la PPR :
 - Le « **kit PPR** » élaboré par le Handi-Pacte Occitanie en mars 2023 (cf. diapositives suivantes)
 - Le [webinaire organisé par le Handi-Pacte AURA - Le reclassement et la PPR – 8 février 2022](#))
 - Le **centre de ressources du FIPHFP** : <https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources>

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Le Kit PPR est composé d'un **ensemble d'outils personnalisables, prêts à l'emploi**, que vous pourrez utiliser pour structurer et déployer la période de préparation au reclassement (PPR) au sein de votre collectivité ou établissement.

Il est le fruit d'un **important travail collaboratif**, de nombreux employeurs publics ayant fait le choix **de partager leurs outils** au plus grand nombre, dans une volonté de **mutualiser les moyens** et de **favoriser le partage** entre employeurs de la Fonction Publique.

Le kit « PPR » est **constitué de 35 outils** (sur 200 reçus environ), et fait suite à un travail de **sélection** et de **dépersonnalisation** par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie.

Il est construit autour de 3 principales rubriques :

- 1. Le cadre juridique : bases légales propres à chaque Fonction Publique
- 2. Documentation utiles : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- 3. Les outils

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Le dossier *3/ Les outils* est décliné en 7 rubriques, correspondant aux différentes étapes de la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement. Chaque sous-dossier comprend plusieurs outils qui poursuivent des objectifs distincts.



Du maintien au licenciement pour inaptitude



Zoom : un « kit PPR » élaboré par le Handi-Pacte Occitanie



Un kit est composé de **35 outils personnalisables et prêts à l'emploi**.

Il est structuré autour de **trois rubriques principales** :

- Le **cadre juridique** : bases légales propres à chaque Fonction publique
- Des **documentations utiles** : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- Les **outils**

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Zoom : le guide de la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique



FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Guide pratique réalisé en partenariat avec l'**Ircantec**, la **RAFP** et la **CNRACL**. Il détaille le cadre du système de retraite spécifique aux agents en situation de handicap dans la Fonction publique.

Il s'organise ainsi autour de trois grands chapitres :

- Le **cadre juridique en vigueur** : Ce chapitre pose un certain nombre de définitions ayant trait à la santé au travail et dont certaines peuvent avoir une incidence sur les droits à la retraite des agents dans la Fonction publique en situation de handicap. Il rappelle également les grands principes du cadre juridique en vigueur, ainsi que les modalités d'ouverture des droits et les règles de calcul.
- L'**invalidité des agents en situation de handicap**, dont les modalités diffèrent en fonction du statut de l'agent : fonctionnaires ou non-titulaires, mais également entre les trois versants de la Fonction publique
- La **retraite anticipée des agents en situation de handicap** : Deux procédures peuvent concerner les agents en situation de handicap :
 - La prise en compte des services de contractuels accomplis par de fonctionnaires en situation de handicap
 - La surcotisation du temps partiel, pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

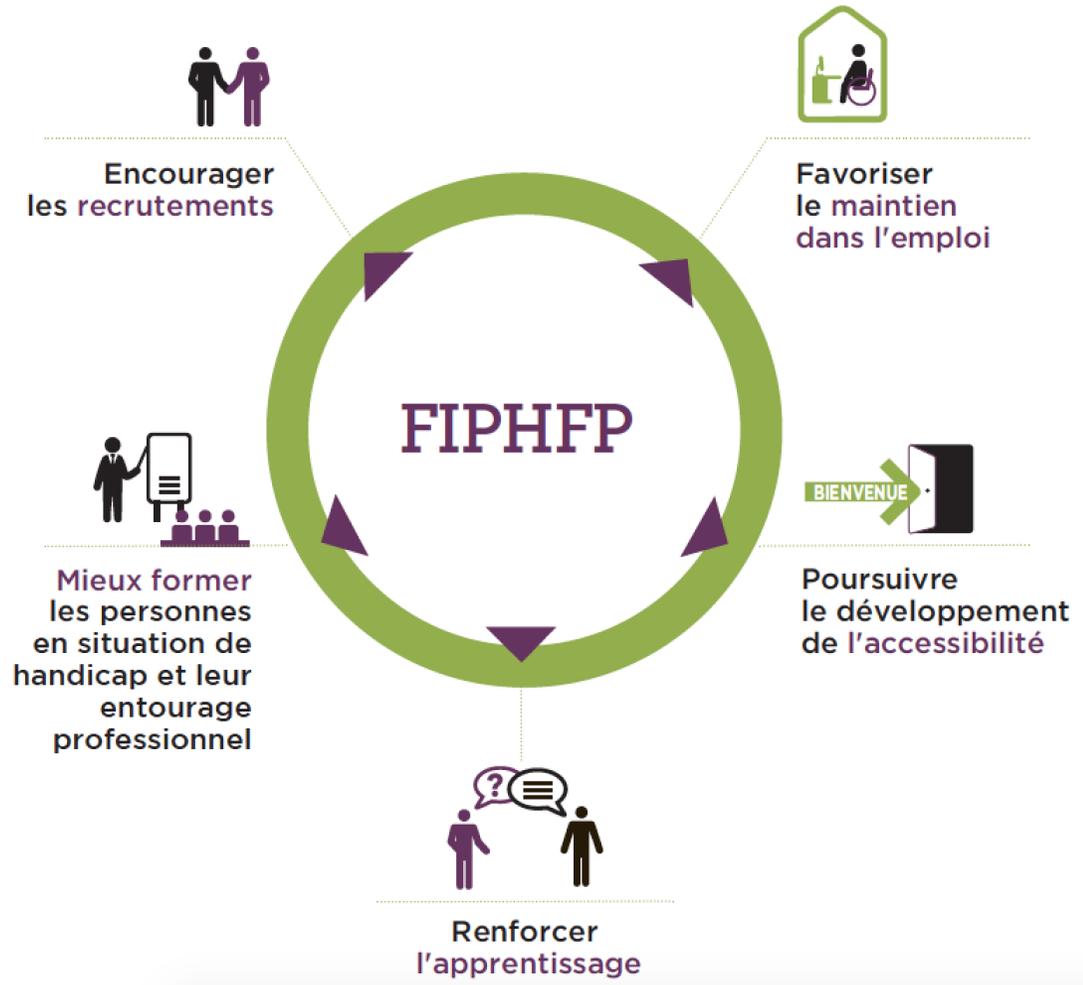
Le FIPHFP en Occitanie

Les principes d'intervention du FIPHFP



- Une **mutualisation des moyens** alloués à la politique handicap au sein de la FP et le respect de l'équité dans l'accès aux compensations ;
- **L'alignement des interventions sur les spécificités de la FP** et notamment le tryptique recrutement / maintien dans l'emploi lorsque survient le handicap / carrière sans discrimination ;
- L'ancrage de la politique handicap chez les employeurs publics : le **conventionnement** ;
- La nécessité d'un **portage de la politique handicap** au plus près des territoires.

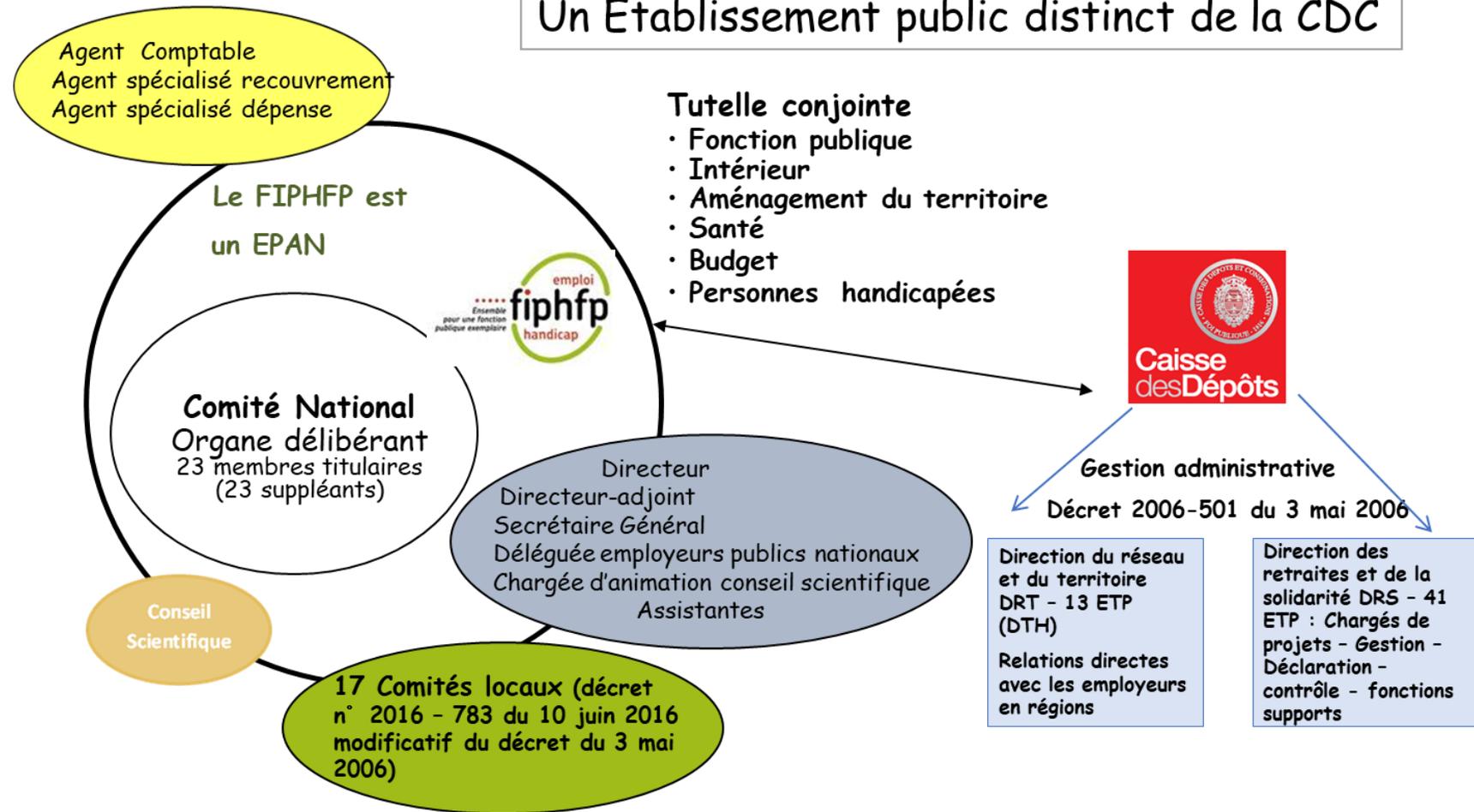
Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



Les principes d'intervention du FIPHFP



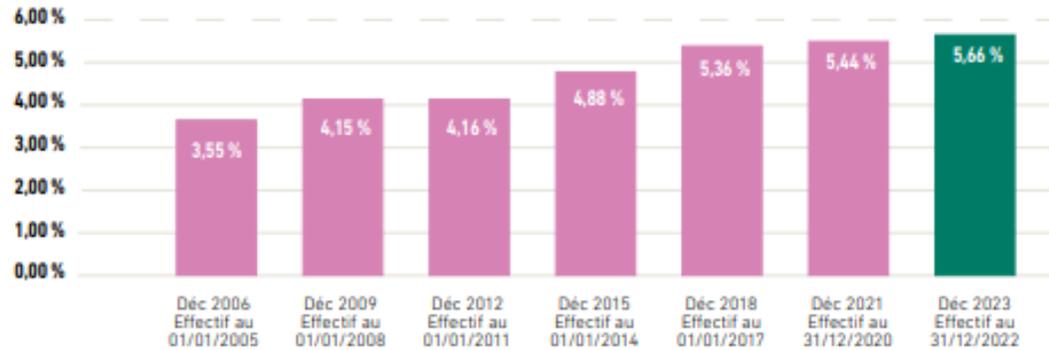
Un Etablissement public distinct de la CDC



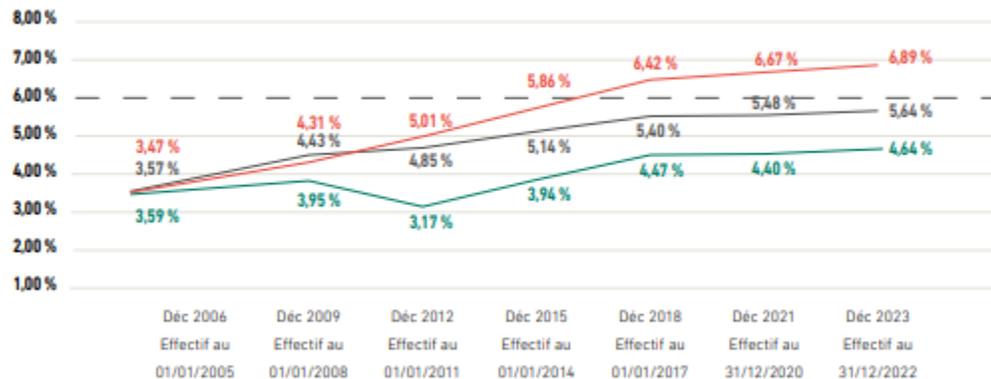
L'intervention du FIPHFP en Occitanie



Evolution du taux d'emploi direct (TED) dans la Fonction publique



Évolution du taux d'emploi direct par versant de la Fonction publique



4,64
dans la Fonction publique D'ÉTAT — contre 4,36 % en 2022, soit une hausse de 0,28 point

5,64
dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE — contre 5,53 % en 2022, soit une hausse de 0,11 point

6,89
dans la Fonction publique TERRITORIALE — contre 6,72 % en 2022, soit une hausse de 0,17 point

L'intervention du FIPHFP en Occitanie



Le taux d'emploi direct en région

EMPLOYEURS
NATIONAUX

4,66 %



L'intervention du FIPHFP en Occitanie (bilan 2022)



5 442 497 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

2 899 888 €
financés au travers
des conventions
employeurs

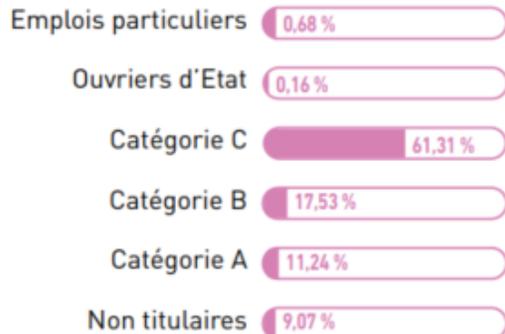
2 542 609 €
financés via la
plateforme
des aides

L'intervention du FIPHFP en Occitanie

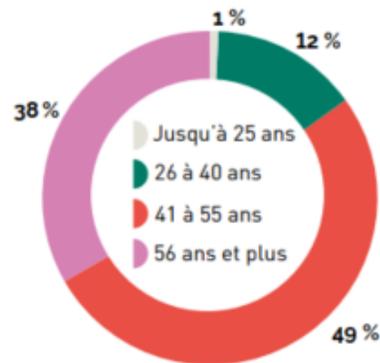


LES BOE EN 2023

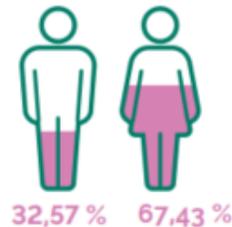
Statut



Âge



Genre



6,74 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,09 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

6,23 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

7,25 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

18 296
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 243
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5 100
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

11 953
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



2/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Les règles de mobilisation du FIPHFP

L'offre d'intervention du FIPHFP



- 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 ?



CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

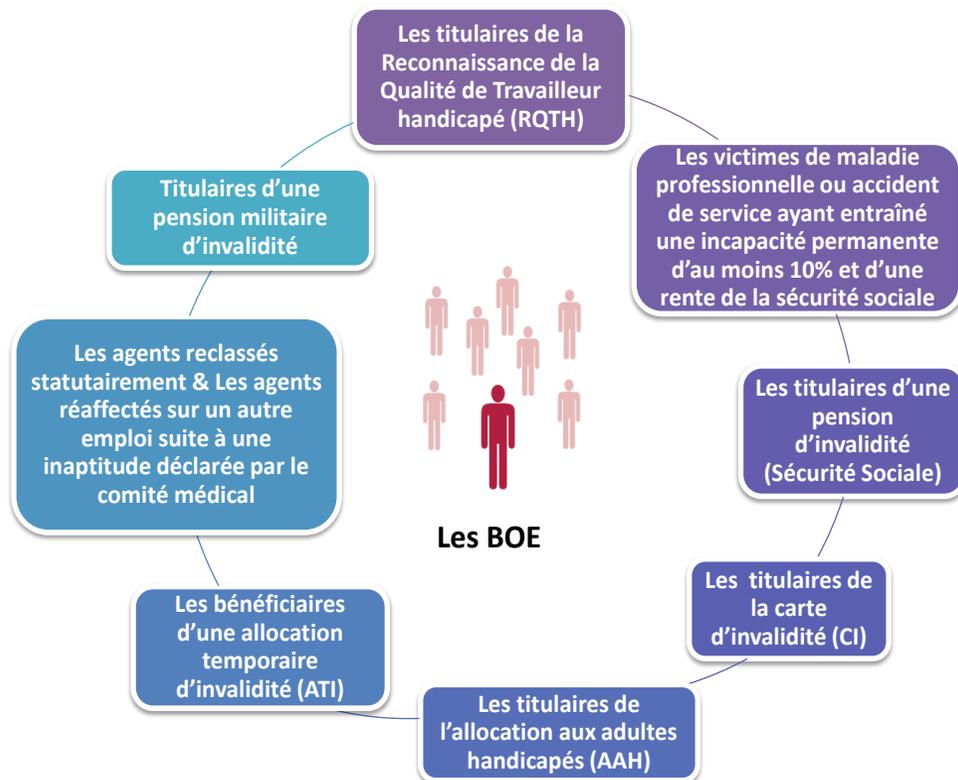
- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>

Version actuelle : V2024-01



Les agents éligibles

- 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 sur certaines aides

Les règles liées à la mise en œuvre des aides



- Toute demande d'aide adressée au FIPHFP doit intégrer la **préconisation du médecin du travail 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 un ans dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture . (cf. p. 11 du catalogue).
- 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.

Les règles de mobilisation



Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.

Les règles de mobilisation



- Le **montant « plancher »** (uniquement plateforme des aides)

Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale.

- Le **montant « plafond »** (uniquement plateforme des aides)

Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile hors convention FIPHFP.

- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge.

L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration



3/ Présentation du FIPHFP et du catalogue des interventions

Le catalogue des interventions

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Prothèses auditives *	1 700€ 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. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Autres prothèses et orthèses *	Etude au cas par cas 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. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
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. La PCH n'est plus obligatoire. La préconisation préalable du médecin du travail n'est plus exigée.
Chèque emploi service, chèque vacances	300€ par agent / an Application du principe de surcoût	CESU / chèques vacances : l'aide du FIPHFP est limitée au surcoût pris en charge par l'employeur pour les agents éligibles.
Aide au parcours vers l'emploi (Déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, besoins individuels spécifiques)	<p>530€ maximum par agent à partir du 2 janvier 2025 (contre 750€ à présent). Peut être mobilisée pour plusieurs équipements/factures.</p> <p>A demander dans les 3 premiers mois suivant le changement de résidence, ou les 3 premiers mois de la scolarité.</p> <p>Pour des besoins spécifiques, nécessité d'une prescription du Service Public de l'Emploi (SPE)</p>	<p>Pour un déménagement 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.</p> <p>Pour l'apprenti, l'aide concerne l'équipement pédagogique nécessaire à la formation. Pour des besoins individuels spécifiques uniquement au profit d'une personne en situation de précarité</p>

* Seuls les équipements ou matériels faisant l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie sont pris en charge par le FIPHFP.



Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Aide aux déplacements en compensation du handicap (Transport adapté domicile/travail et Aménagement du véhicule personnel)	12 000€ par agent / an (52,63€ / jour) 228 jours maximum par an Renouvellement annuel Aménagement du véhicule personnel: renouvellement tous les 5 ans	Transport domicile travail: Sous réserve de pouvoir justifier qu'aucune solution alternative n'a pu être mobilisée par l'agent. La PCH n'est pas exigée en 2022 Aménagement du véhicule personnel: Le véhicule doit être au nom de l'agent bénéficiaire. Ne concerne pas les équipements existant en série (boîte automatique, ...) mais uniquement les équipements qui représentent un surcoût ET qui sont spécifiques (boule au volant, inversion des pédales, ...). Cette aide n'est pas mobilisable pour les véhicules professionnels (cf. aide à l'aménagement de l'environnement de travail). La PCH n'est pas exigée en 2022
Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles		Cf Aménagement du poste de travail

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Abonnement plateforme milieu protégé	7 000€ par employeur Mobilisable tous les ans	Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.
Accompagnement socio-pédagogique (contrats particuliers)	Coût des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique, dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut. Renouvelable tous les ans pendant la durée du contrat.	Le FIPHFP participe à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (emplois d'avenir, CAE-CUI-PEC).
Indemnité d'apprentissage	Rémunération à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.	Inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage
Aide au recrutement durable (Apprenti, CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir)	Prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 4000€ versée: lorsque la titularisation de la personne est prononcée, un CDI est signé à l'issue de son contrat.	Le FIPHFP souhaite favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, Le FIPHFP verse une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.
Indemnité de stage	Pris en charge de l'indemnité de stage, dans la limite du plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires. Sur toute la durée du stage. Base de référence : 47 semaines maximum par an.	Accompagner les employeurs publics dans l'accueil des élèves et étudiants en situation de handicap effectuant un stage. Les stages non obligatoires supérieurs à 1 mois sont pris en compte.
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	2 000 €	Cette prime versée à l'employeur vise à faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur public.

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail	3 000€ pour les études externes 1300€ en interne Renouvelable tous les 3 ans	La nécessité d'une étude de poste est laissée à l'appréciation de l'employeur, quel que soit le montant de l'aménagement.
Aménagement de l'environnement de travail et du télétravail	10 000€ Renouvelable tous les 3 ans	<p>Les équipements standards ne sont pas pris en charge. Le calcul du de surcoût lié à la compensation du handicap est nécessaire (voir tableaux).</p> <p>Fauteuils ergonomiques Mobiliers</p> <p>Equipements du lieu de travail (installation d'une alarme incendie visuelle dans un bureau, ...), Outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, Zoomtext, ...) - Outils bureautiques et/ou techniques déficience auditive (téléphonie adaptée,...) Outils bureautiques et/ou techniques autres déficiences. Véhicules professionnels.</p> <p>L'utilisation du modèle du tableau de surcoût pour un aménagement technique, proposé sur le site du FIPHFP est obligatoire</p> <p>Le transport adapté dans le cadre des activités professionnelles est intégré à l'aménagement du poste de travail</p>

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle	Dans la limite d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la PCH (1er niveau) Dans la limite de 5h / jour maximum 228 jours maximum par an Renouvellement annuel	Obligation de recourir à un prestataire externe
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	La prise en charge horaire est plafonnée sur la base des 2/3 de la dépense, d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) pour les prestations en externe d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon pour les prestations en interne	Compensation des tâches que la personne ne peut pas réaliser en raison de son handicap. Nécessité de fournir les fiches de poste des deux professionnels (régime de travail de l'aidé et de l'aidant). La prise en charge de l'auxiliaire de vie se fait uniquement si l'aidé est présent.
Tutorat	.Rémunération brute chargée, hors prime exceptionnelle non mensualisée, de la fonction de tutorat. 228 heures maximum par an. Renouvellement annuel Dans la limite de 3 personnes tutorées par tuteur. A compter du 1er juillet 2022 :20 heures maximum par mois avec plafond horaire de 20,5€. Renouvellement annuel	Mobilisable pendant la durée du contrat pour les CDD, apprentis, contrats aidés (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, PACTE, stagiaires, service civique et l'année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle.
Interprète en LSF, codeur, transcripateur	1/ Interprétariat en LSF et codeurs en LPC : 80€ / heure 2/ Interfaces de communication et transcripateurs : 29€ / heure 3/ La participation au financement d'un équipement de Visio-interprétation en langue des signes, à hauteur de 60 % de la dépense exposée, dans la limite de 6 000 €/an. Renouvellement annuel	Obligation de recourir à un prestataire externe
Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique	1/ les frais d' évaluation des capacités professionnelles dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€. 2/ les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 3 000€ et de 4 séances/mois. 3/ les frais d' accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel de 31 000€ et de 25 heures/semaine.	L'aide vise à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale. L'aide peut également concerner une personne en restriction d'aptitude liée à une situation psychique, mentale ou cognitive. Les aides proposées doivent permettre de proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Le catalogue des interventions



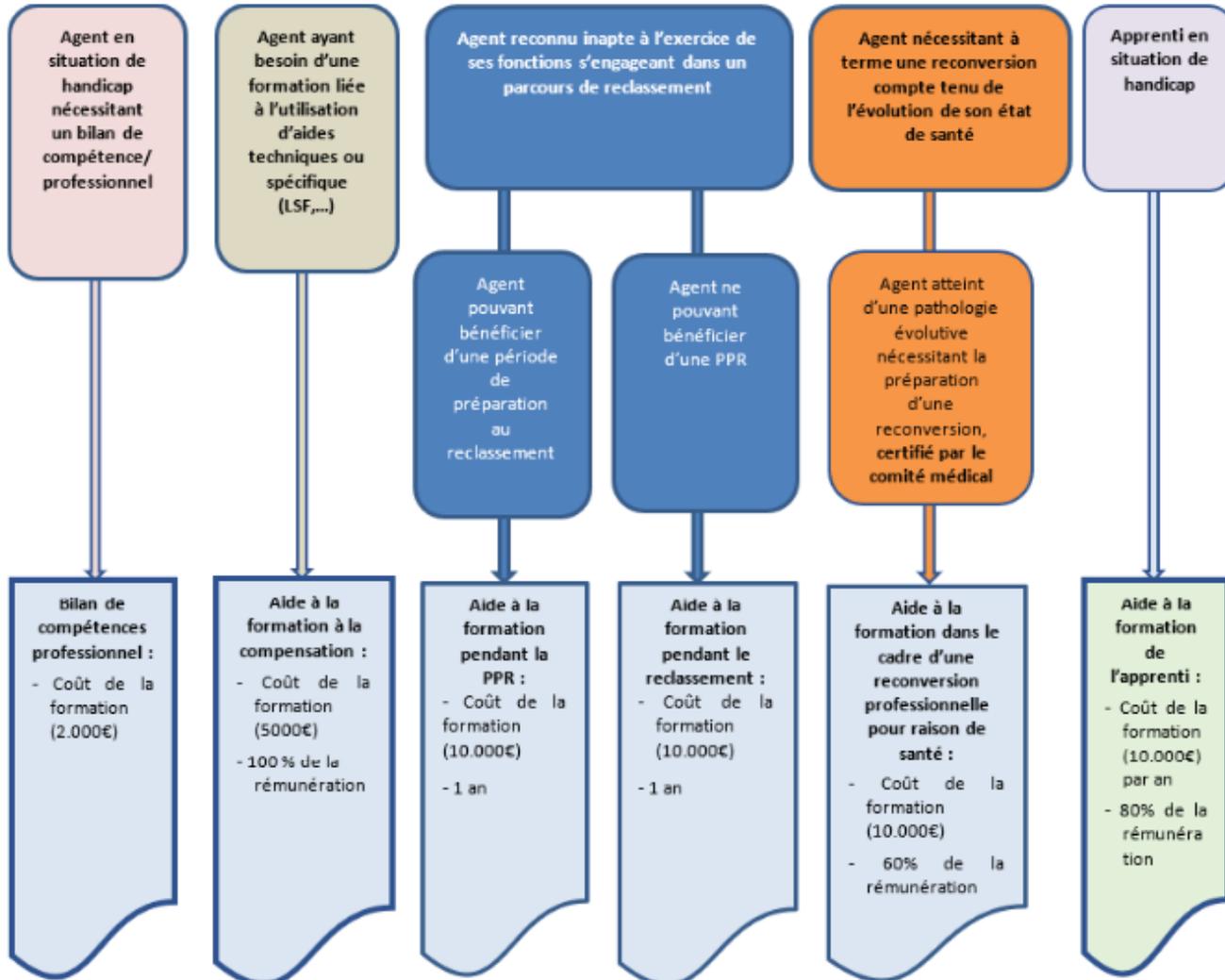
Financement des formations et bilans de compétence pendant un arrêt maladie :

L'article L822-30 du code général de la fonction publique prévoit désormais que « A sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant un congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service, en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle ».

Le **FIPHFP** pourra donc participer au financement des formations et bilans de compétences conformément à l'article L822-30 ci-dessus.



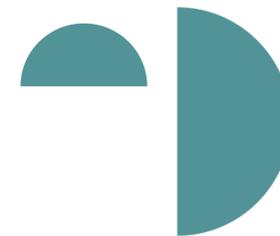
Le catalogue des interventions



Frais et surcoûts :

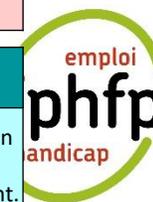
- Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état (ne s'applique pas à la PPR)
- Les surcoûts pédagogiques de la formation.

Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
19. Bilan de compétences et bilan professionnel	2 000€ Mobilisable tous les 5 ans	Le FIPHFP n'intervient pas lorsque le bilan de compétences peut être financé par un OPCA. Le bilan de compétences ou professionnel n'est pas pris en charge dans le cadre d'un DIF (droit individuel à la formation). Obligation de recourir à un prestataire externe.
20. Formation destinée à compenser le handicap	Plafond de 5 000€ Rémunération à 100% durant le temps de formation. Renouvelable tous les 3 ans	Il ne s'agit pas d'une formation métier. Les formations financées ne concernant pas celles prévues dans le cadre du plan de formation.
21. Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)	10 000€ pour la durée de la PPR	L'aide du FIPHFP permet de financer le coût de la formation dans le cas de la Période de Préparation au Reclassement (PPR). Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR restent à la charge de l'employeur.
22. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	10 000 euros dans une limite d'une année	La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe : les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP. Le FIPHFP ne rembourse pas les formations financées par un dispositif de droit commun (exemple : Congé de formation professionnelle (CFP), Projet de Transition Professionnelle (PTP), ...).
23. Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an. Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.	Cette aide peut être mobilisable une fois.
24. Formation dans le cadre de l'apprentissage	10 000 euros par année de scolarité	Le FIPHFP intervient en complément du droit commun (CNFPT, ANFH..).
25. Surcoût des actions de formation	Prise en charge des surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques et des surcoûts pédagogiques de la formation, dans la limite de 150€/J tout compris.	Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
26. Chèques emploi service universel et chèques vacances	Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap. Le financement correspond au supplément versé pour compenser la situation de handicap de l'agent dans la limite d'un plafond annuel de 300€ par agent.	



Le catalogue des interventions



	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
27. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs (y compris accessibilité numérique)		Employeurs non conventionnés : - Moins de 350 agents : limité à 2 000€/an - Entre 350 et 9 999 agents : limité à 10 000€/an - Entre 10 000 et 49 999 agents : limité à 15 000€/an - Supérieur à 49 999 : limité à 20 000€/an Employeurs conventionnés : - Primo convention : 5% du montant de la convention - Renouvellement : 2% du montant de la convention
28. Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (réfèrent, tuteur handicap, réfèrent accessibilité numérique)		10 000€/an, dans la limite de 3 ans

Le catalogue des interventions



Les aides en faveur de l'accessibilité numérique :

	Montant maximum (TTC)	Commentaire(s)
29. Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique	- 650 € (site/ application web semi-public) ou - 1500€ (site/ application web à usage strictement interne)	Le FIPHP finance le pré-audit ou audit rapide d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site ou de l'applicatif internet / intranet avec le RGAA avec vingt cinq critères « simples » parmi les critères obligatoires d'accessibilité. Lien DINUM : https://design.numerique.gouv.fr/outils/audit-rapide
30. Audit initial d'accessibilité Numérique	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	/
31. Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	L'objectif est d'accompagner l'employeur public dans la mise en place de politique d'accessibilité numérique et d'accompagner ses équipes informatiques afin qu'elles puissent monter en compétence et répondre aux non-conformités et recommandations relevées lors de l'audit mais également lors de la phase de conception
32. Audit de validation	- 50 % du montant payé pour les sites web/applications semi-public (dans une limite selon le niveau de complexité) - 80% du montant payé dans la limite du plafond ci-dessous pour les sites web/application à usage strictement interne (dans une limite selon le niveau de complexité)	/

Le catalogue des interventions



Aide aux travailleurs d'ESAT :

Dans le catalogue, il est créé une catégorie particulière de bénéficiaires « Travailleurs d'ESAT » afin de matérialiser l'offre du FIPHFP pour les travailleurs d'ESAT mis à disposition, occupant un emploi à temps partiel ou intégrés chez l'employeur.

« Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées » (Fiche 04)

La mobilisation du dispositif d'aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées est étendue aux personnes sortant d'un ESAT. (A compter du 1er septembre 2022)

« Prime à l'insertion durable » (Fiche 09)

La prime à l'insertion durable de 4000€ peut être demandée en cas de recrutement d'une personne sortant d'un ESAT. (A compter du 1er septembre 2022)

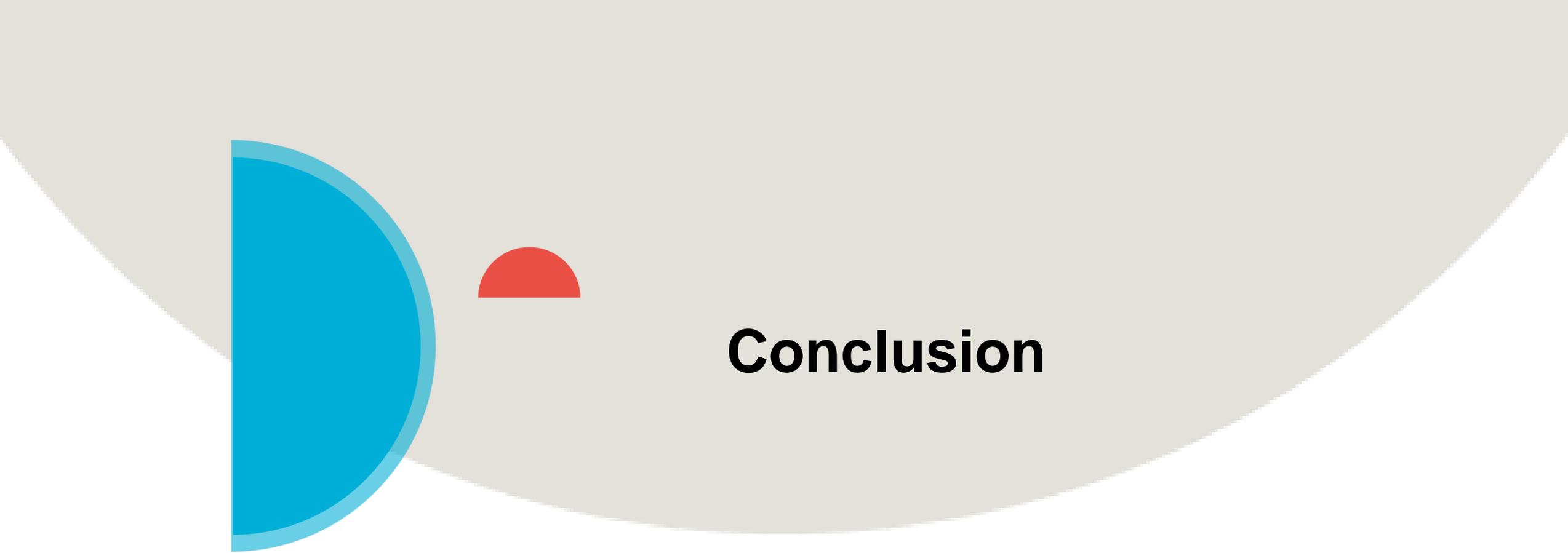
« Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire » (Fiche 11)

Il est créé une prime à l'insertion vers le milieu ordinaire de 2000€ dans le cadre de l'embauche à temps partiel d'une personne exerçant également une activité professionnelle à temps partiel en ESAT. (A compter du 1er septembre 2022 sous réserve de la parution de textes d'application)

Questions / réponses



Vos questions



Conclusion



Evaluation



klaxoon

<https://app.klaxoon.com/join/TJQWM8H>

Conclusion



Merci pour votre attention !