



Fonds pour l'insertion  
des personnes handicapées dans la  
fonction publique

# COLLOQUE CDG 11

Mardi 5 novembre 2019

---

**Ensemble, pour une fonction publique exemplaire !**

**1. FIPHFP & Actualité**

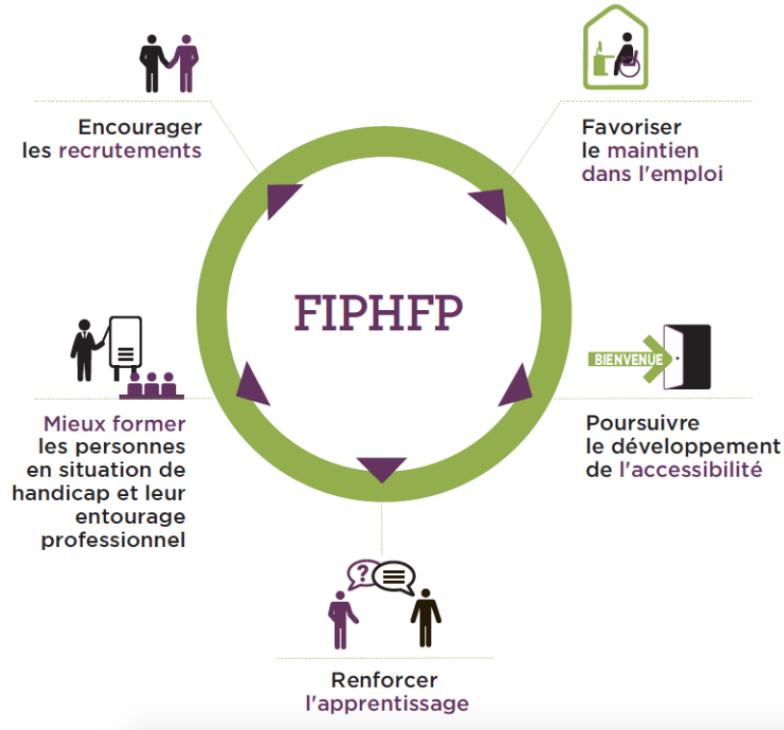
**2. Partenariat avec les Centres de Gestion**

**3. L'apprentissage : Situation en Occitanie & les aides du FIPHFP**

# 1 – FIPHFP & Actualité



## Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



Les politiques handicap doivent permettre l'atteinte progressive du taux d'emploi de 6 % de travailleurs en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, mais avant tout d'offrir des conditions de travail adéquates et durables aux personnes en situation de handicap.

- Tous les employeurs publics et ce, quelle que soit leur taille, peuvent bénéficier des aides du FIPHFP.
- Le FIPHFP est financé par les contributions des employeurs de plus de 20 agents qui ne respectent pas l'obligation légale d'emploi.



# Schéma de la gestion opérationnelle du FIPHFP

## 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



### 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

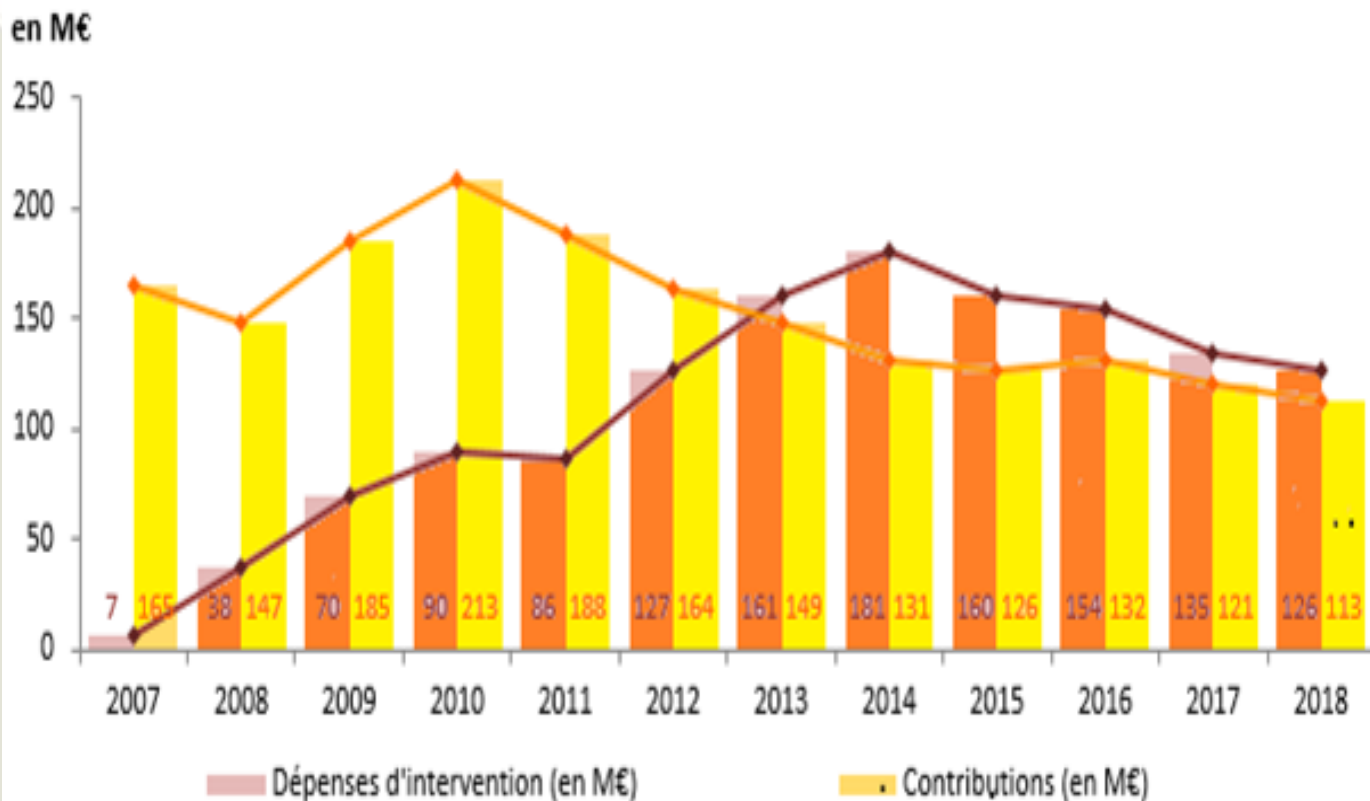


Afin de pouvoir effectuer une comparaison avec les années antérieures, le montant des interventions est exprimé en charges comptabilisées



## Ressources et Interventions : comparaison

Pour la sixième année, le montant des contributions des employeurs publics est inférieur aux charges d'intervention du Fonds, malgré une baisse de 30 % de ces dernières entre l'année maximale 2014 et 2018.



- **100 M€** de contributions depuis 2010, année comptabilisant le montant le plus élevé de contributions

- **8 M€ p/r à 2017**

- **55 M€** de charges d'interventions depuis 2014, année affichant le montant le plus important de charges d'intervention

- **9 M€ p/r aux charges 2017**

# Actualité et chiffres clés 2018

## 250 760

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2018



Fonction  
publique de  
l'État

91 331 BOE

TED 4,47%  
TEL 4,65%



Fonction  
publique  
hospitalière

53 327 BOE

TED 5,40 %  
TEL 5,67 %



Fonction  
publique  
territoriale

106 102 BOE

TED 6,42 %  
TEL 6,76 %

5,36 %  
taux d'emploi direct en 2018  
5,61 %  
taux d'emploi légal en 2018

30 542 recrutements (+8% p/r 2017)

4 525 FPE  
6 808 FPH  
19 209 FPT

16 407 maintiens (-1% p/r 2017)

3 167 FPE  
5 540 FPH  
7 700 FPT

112,95 millions d'euros  
de contributions émises

-6,56 % p/r à 2017

124,78 millions d'euros  
d'interventions financées

↘ -3,15 % p/r à 2017

5,61%

Taux d'emploi  
légal  
en 2018

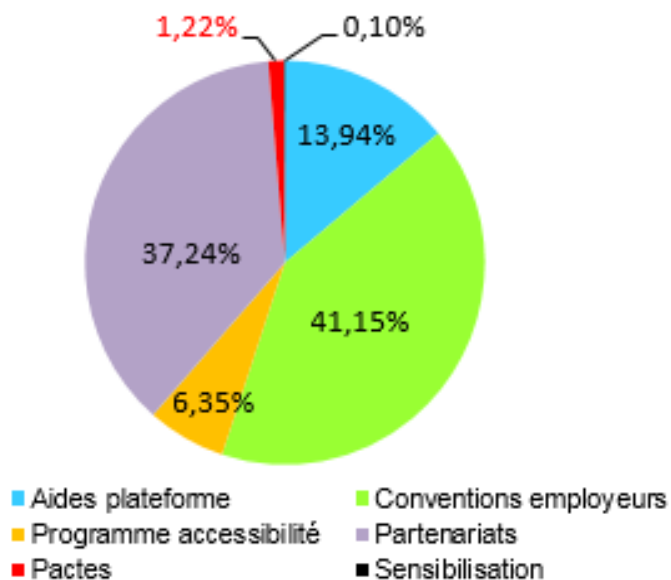
Soit + 1,87 pts  
en 12 ans (3,74%  
en 2006)

Source graphiques et chiffres  
clés : Joëlle Jaffrézic, RAN 2018



# Répartition des dépenses d'interventions

Répartition des dépenses d'intervention 2018 par nature



dépenses  
directes

aides plateforme  
conventions employeurs  
programme accessibilité

**61,44 %**  
des dépenses  
d'intervention

**76,67 M€**  
- 4 % par rapport à 2017

dépenses  
intermédiées

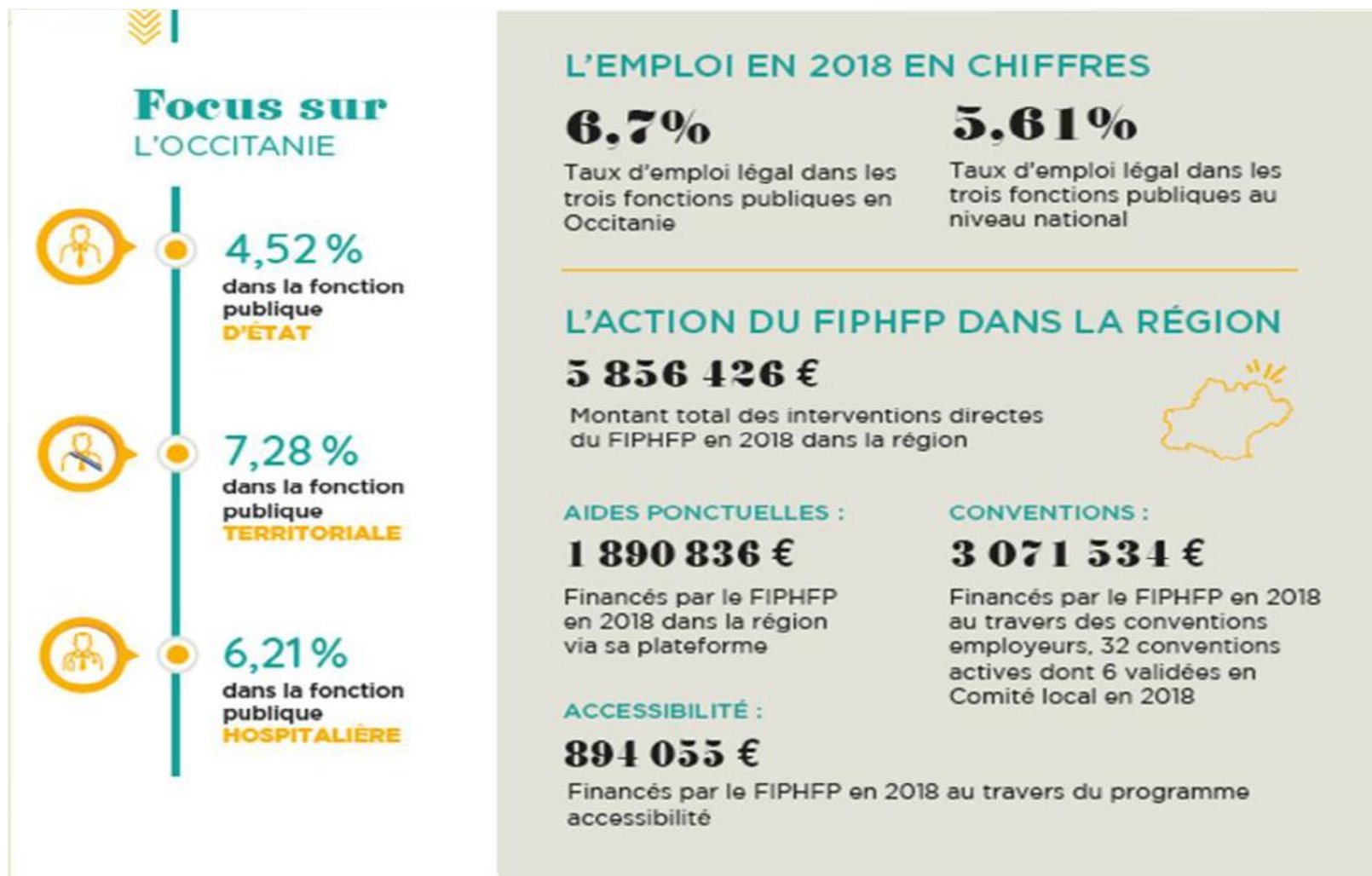
partenariats  
handi-pactes  
actions de sensibilisation

**38,56 %**  
des dépenses  
d'intervention

**48,11 M€**  
- 2 % par rapport à 2017



# Chiffres Clés 2018 DR Occitanie



Référé Cour des Comptes

rendu le 8 janvier 2018

-----

Rapport IGAS/IGF

rendu le 17 janvier 2018



## L'actualité du FIPHFP en 2018

### ► Le décret 2018-850 du 5 octobre 2018

- Simplification de la procédure de reconnaissance de la RQTH  
Délivrance automatique d'une attestation mentionnant la RQTH pour plusieurs catégories de PSH.
- Amélioration de l'information des BOE de leurs droits  
Toute décision d'attribution de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » et de l'AAH précise que les titulaires sont bénéficiaires de l'OETH pour l'insertion professionnelle sans démarche supplémentaire de RQTH à accomplir.
- Prorogation du bénéfice de la RQTH  
Toute demande de renouvellement de la RQTH auprès de la MDPH proroge les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.

### ► La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

- Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
Une déclaration simplifiée et généralisée à tous les employeurs ; un taux d'emploi révisable tous les 5 ans (mais toujours 6% minimum) ; l'emploi direct pour s'acquitter de l'OETH ; l'obligation d'emploi appréciée au niveau de l'entreprise (et non plus par établissement)...
- Transformer l'alternance  
Âge maximum fixé à 29 ans révolus (avec maintien en cas de dérogation) ; un contrat de 6 mois minimum et une embauche possible tout au long de l'année ; nouveau régime juridique des CFA et mise en place d'un référent handicap en leur sein...

**4 principes réaffirmés  
le 19 janvier 2018  
par le Comité national  
FIPHFP**

1. La mutualisation de la politique handicap au sein de la FP qui a permis la progression des taux d'emploi ;
2. Les besoins spécifiques de la FP et notamment le triptyque recrutements / maintien dans l'emploi lorsque survient le handicap / carrière sans discrimination ;
3. La structuration de la politique handicap des employeurs qui se fonde largement sur les conventions ;
4. La nécessité d'une animation territoriale de la politique handicap et son implication dans le cadre fixé par les autorités administratives.

## ▶▶ L'actualité du FIPHFP en 2018

### ▶ **Le Fonds impliqué dans la réforme de la politique d'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

Suite au rapport IGAS/IGF, le Comité national, réuni le 19 janvier en session exceptionnelle, a conduit le FIPHFP a initié une réflexion globale et à proposer des mesures permettant, notamment, d'atteindre l'objectif de relever le niveau des ressources à celui des dépenses d'intervention.

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

Dans le cadre de la concertation lancée le 19 juillet par les ministères du Travail et de l'Action et des Comptes publics et le Secrétariat d'État aux personnes handicapées, le FIPHFP a présenté le 4 septembre 2018 un ensemble de propositions :

- faire évoluer l'offre de service sur l'orientation, insertion professionnelle et maintien en emploi (décloisonner, rendre lisibles et facilement accessibles les réponses proposées aux personnes en situation de handicap et aux employeurs)
- assurer un suivi pérenne des agents en situation de handicap aux étapes clés de leur vie professionnelle, éviter les ruptures et leur garantir une évolution de carrière (intensifier l'accompagnement des petits et moyens employeurs publics de la fonction publique territoriale via les conventions avec les centres départementaux de gestion).

# Dispositions de la Loi du n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, relative à l'apprentissage :

**En vertu des dispositions de l'article 65**, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement **un rapport sur les freins au développement de l'Apprentissage** dans la fonction publique, en particulier au sein des Administrations d'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics. Ce rapport identifie les mesures envisageables afin de lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis.

## **Article 91 (conditions d'application précisées par décret en Conseil d'Etat)**

**À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la présente loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat.**

*Jusqu'à présent un apprenti recruté dans la FP devait d'abord être recruté sur un contrat ad-hoc et attendre 1 an pour être titularisable..*

# Le Handi-Pacte : Rappels et actualité

- Le Handi-Pacte est un dispositif du FIPHFP, outil d'animation et de développement territorial (régional ou inter-régional), qui a pour objectif de :
  - améliorer le taux d'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques et renforcer la connaissance par les employeurs publics de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées ;
  - affiner la connaissance du bassin d'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques en région
  - **mutualiser les ressources, renforcer la qualification des acteurs locaux et valoriser et diffuser les bonnes pratiques**
  - **développer l'accès aux aides du FIPHFP** , notamment le conventionnement direct
  - favoriser l'accès à des prestations de qualité en matière d'accès et de maintien dans l'emploi pour les employeurs publics
  - identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou de maintenir à l'emploi des personnes handicapées, et formuler des propositions de solutions
- En Occitanie, le Handi-Pacte est mis en œuvre par le groupement Eneis/Amnyos :
  - Eneïs : Clémence Peyrot
  - Amnyos : Anne-Sophie Fragnol, Pierre Jolidon
- Nous sommes actuellement dans la 3<sup>ème</sup> année de la 2<sup>ème</sup> génération du dispositif Handi-pacte, qui court jusque fin juillet 2020.

# Le Handi-Pacte : Rappels et actualité

- **Feuille de route pour l'année 2019 – 2020 / Axe 2 :**
  - 1 REP - Réunion d'échange de pratiques
    - format d'une journée, apports de fond et animation favorisant l'échange de pratiques
    - 12 décembre – Handicap Psychique
  - 1 RCH - Réunion des correspondants handicap – à destination des établissements conventionnés
    - format d'une demi-journée, sujet plutôt technique
    - 3 mars 2020 – Suivi et évaluation des conventions FIPHFP
  - 2 rencontres du Club des DRH :
    - 16 janvier 2020 : la GPRH
    - 28 avril 2020 : la Période préparatoire au reclassement (PPR)
  - 2 Webinaires
    - Animations courtes, en ligne, sur un sujet précis
    - 5 novembre 2019 : L'essentiel à destination des nouveaux référents
    - 28 janvier 2020 : La réforme de l'obligation d'emploi
  - Ateliers DOETH : 26 et 27 mars 2020
  - Comité des employeurs publics (Comep) : 23 juin 2020

## **2 – Partenariat avec les Centres de Gestion**

# La construction d'un partenariat avec les Centres de Gestion (1)



Les  
Partenariats  
Les CDG

- Une 4<sup>ème</sup> génération de convention
- Le sens de ce partenariat
  - permettre au FIPHFP de s'appuyer sur les moyens et potentiels des CDG pour assurer auprès des collectivités un relais de proximité de ses actions
  - permettre aux CDG de renforcer les actions déjà mises en œuvre en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap



# Partenariat avec les Centres de Gestion de la FPT (2)



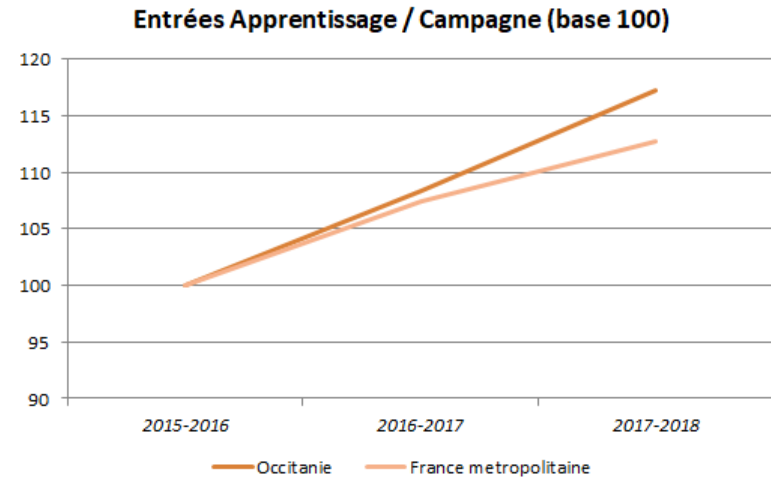
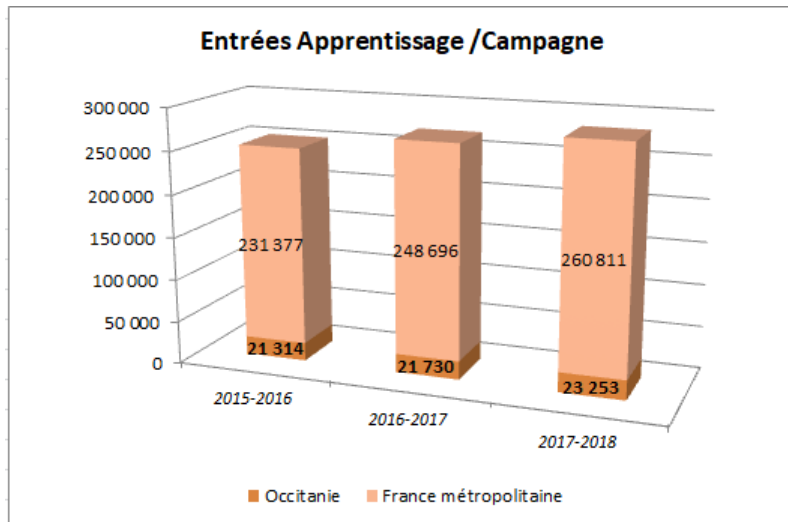
Les  
Partenariats  
Les CDG

## → Le contenu de ce partenariat

- former et sensibiliser aux problématiques du handicap les acteurs territoriaux (employeurs, responsables RH, collectifs de travail) ;
- favoriser le recrutement et l'insertion de travailleurs en situation de handicap dans les collectivités territoriales ;
- développer et renforcer les compétences et la mutualisation des moyens au service du maintien dans l'emploi.

**3 – L'apprentissage :**  
**Situation en Occitanie**  
**Les aides du FIPHFP**

# Une vigueur soutenue des entrées en apprentissage en Occitanie

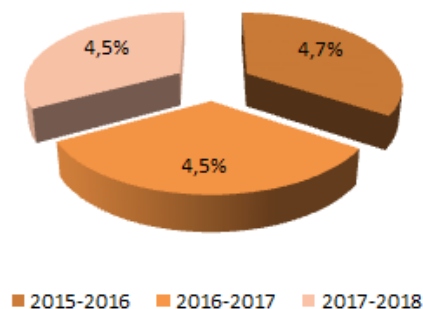


La dernière campagne apprentissage en Occitanie a totalisé 23 253 personnes soit un effectif en augmentation sur 3 ans de 15% (contre 11% au niveau national). Au 31 décembre 2018 le nombre d'apprenti(e)s en Occitanie s'élevait à **37 309** personnes. Le « poids » de l'Occitanie dans l'apprentissage en France Métropolitaine est de 8,5%

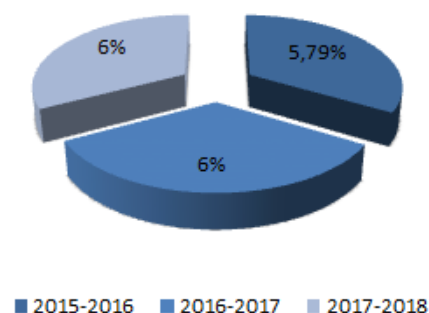
Les entrées représentent en moyenne sur les trois ans, 40% de l'effectif en Occitanie contre 58,5% en France Métropolitaine.

# L'apprentissage public reste stable en Occitanie mais inclusif.

Poids de l'apprentissage public en Occitanie



Poids de l'apprentissage public en France métropolitaine



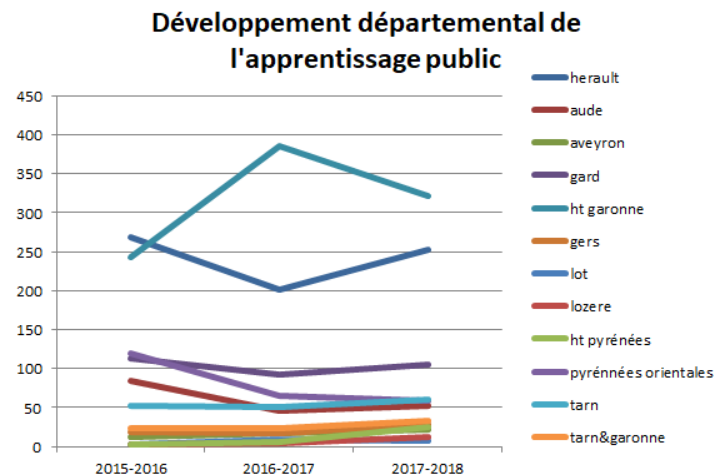
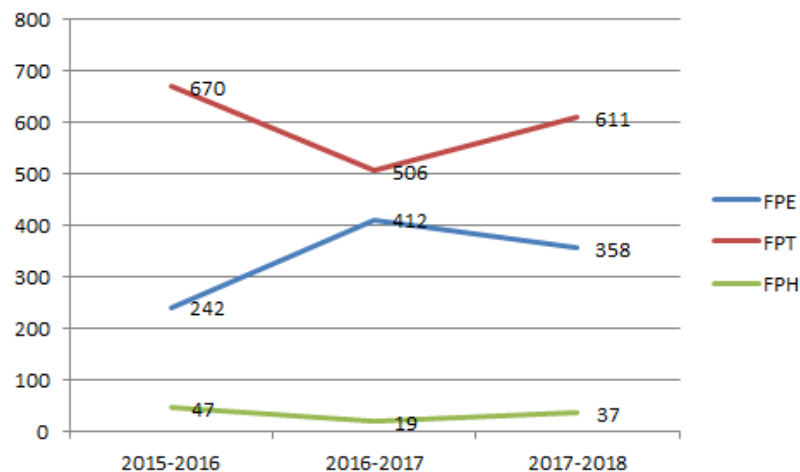
Sur la dernière campagne 2017-2018, 1006 personnes sont entrées en apprentissage public en Occitanie. L'apprentissage public représente environ 4,5% des entrées en apprentissage en Occitanie contre 6% en France Métropolitaine.

Les entrées en apprentissage public ont augmenté en 3 ans de + 4,6% alors que ces mêmes entrées ont progressé en effectif de +8,5% dans l'apprentissage privé.

Par contre alors que les personnes en situation de handicap ont accédé à l'apprentissage public en Occitanie à hauteur de 8% en moyenne, elles ne sont que 2% à accéder à l'apprentissage privé et au niveau national à hauteur de 4,7% en apprentissage public contre 1% en apprentissage privé.

En 2017-2018, 96 personnes en situation de handicap ont eu accès à l'apprentissage en Occitanie

# Des employeurs et des territoires inégalement mobilisés.



La fonction publique territoriale reste au niveau régional comme national le principal recruteur des nouveaux apprentis de la fonction Publique en Occitanie avec plus de 62% des contrats contre 55% au niveau national. La fonction publique d'Etat constitue 34% des contrats en Occitanie contre 41% au niveau national.

Dans 5 territoires sur 13 on peut constater une progression de l'apprentissage public au fil des campagnes. 1 seul territoire connaît une chute continue des contrats au fil des campagnes (les Pyrénées orientales) et dans 7 territoires, on ne peut constater aucune tendance de développement de l'apprentissage public

# L'apprentissage : Les aides du FIPHFP

- Quelques dispositifs réglementaires :
- Le **développement de l'apprentissage** dans les fonctions publiques est un **levier fort pour l'insertion** des personnes en situation de handicap dès lors que l'apprenti est intégré au sein du collectif de travail, formé et accompagné : **pas de limite d'âge maximum** pour recruter un apprenti en situation de handicap dans la FP (loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008)
- L'apprenti est **exclu de l'effectif de l'employeur pour le calcul du taux de 6%** mais il est **comptabilisé au même titre que les autres agents en situation de handicap**, comme Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
- Les apprentis en situation de handicap peuvent être **intégrés par voie contractuelle dans la fonction publique** (art 27)

# L'apprentissage : Les aides du FIPHFP

- Les interventions du fonds en 2018 :
- Le **total des versements s'élève à 124 M€**, dont 17,4 M€ (14%) via la plateforme et 51 M€ (41%) via des conventions employeurs
- **Près de la moitié des dépenses (46%)** d'interventions concernent la fonction publique territoriale.
- **L'indemnité d'apprentissage correspond au deuxième poste de dépenses du FIPHFP**, démontrant ainsi l'intérêt des employeurs pour cette politique d'emploi et de formation.
- Avec près de **4,9 millions d'euros de financement** (année 2018) pour le recrutement d'un collaborateur en situation de handicap (28% des aides plates formes),

# L'apprentissage : Les aides du FIPHFP

- Le FIPHFP mène donc une **politique incitative** puisqu'il propose des accompagnements financiers relativement importants en faveur de l'accueil d'apprentis en situation de handicap. Ces aides prennent diverses formes :
  - Versement d'une **indemnité correspondant à 80% du reste à charge du coût salarial annuel** (rémunération brute et charges patronales, déductions faites des aides financières perçues par l'employeur), si le contrat est confirmé à l'issue des deux premiers mois (fiche n°13)
  - Versement d'une **aide financière pour la prise en charge** (par un opérateur externe) des **frais d'accompagnement** des apprentis (fiche n°25)
  - Versement, à l'apprenti via l'employeur public, d'une **aide forfaitaire de 1 525 €**, versée la première année d'apprentissage (fiche n°14)
  - Versement d'une **prime à l'insertion de 1 600 €** si, à l'issue du contrat d'apprentissage, **l'apprenti est titularisé ou signe un CDI** (fiche n° 15)



# L'apprentissage : Les aides du FIPHFP

- **Le FIPHFP participe également au financement :**
  - Des **frais de formation de l'apprenti**, dans la limite de **10 000 € par an**, déduction faite des autres financements (fiche n°32).
  - Du **surcoût des actions de formation continue** (ingénierie pédagogique spécifique, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques...) (fiche n°32).
  - Des **formations visant à compenser le handicap**, dans la limite d'un plafond de 500 € par jour sur une durée de 10 jours
  - De la **formation à la fonction de maître d'apprentissage** dans la limite d'un plafond de 2 000 € par an et dans la limite maximale de de 5 jours de formation (fiche n°34)
  - Le FIPHFP intervient également pour **rémunérer les heures de tutorat du maître d'apprentissage**, à hauteur de **228 heures par an** (fiche n°23)
- **Le FIPHFP intervient également pour** rembourser à l'employeur les **coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP** : prothèses auditives (fiche n°01), aménagement du poste de travail (fiche n°19), interprétariat (fiche n°24)...

Merci de votre attention

**Marc de DUMAST**

Délégué territorial Handicap Occitanie / FIPHFP

05.62.73.61.36

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