

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016

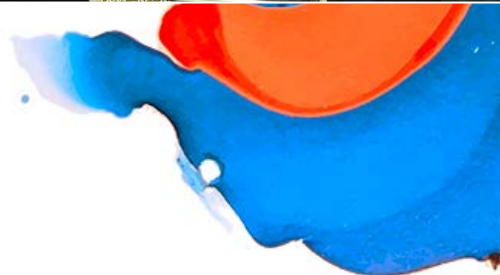
POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS
ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION
ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES
HANDICAPÉES.

Loi du 11 février 2005





Le FIPHFP remercie le
Conseil départemental
du Var et ses agents
en situation de handicap
pour leurs photographies
qui illustrent ce rapport
annuel 2016





SOMMAIRE



_Entretiens croisés	P.4
_Le FIPHP au service des employeurs publics	P.6
_Les 5 missions du FIPHP	P.7
_Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap	P.8
_Aider au maintien dans l'emploi	P.10
_Contribuer à un environnement professionnel accessible	P.12
_Valoriser l'apprentissage	P.14
_Professionaliser les agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel	P.16
_Quelles ressources pour financer les interventions du Fonds ?	P.18
_2016 en 10 actions	P.20
_Rio 2016 : agent de la Fonction publique et sportif de haut niveau : c'est possible !	P.24
_Le Comité national, pierre angulaire de la gouvernance du FIPHP	P.26
_Organisation et gouvernance du FIPHP	P.28



ENTRETIENS CROISÉS

Dominique Perriot,
Président du Comité national du
FIPHFP

Marc Desjardins,
Directeur de l'Établissement public
FIPHFP

Hélène Berenguier,
Directrice adjointe de
l'Établissement public FIPHFP



De gauche à
Dominique P
Hélène Beren
Marc Desjard

- 1_ Le nouveau Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) a été installé fin 2016. Le modèle économique du Fonds demeure fragile. Dans ce contexte, quelles sont les grandes orientations du FIPHFP pour les mois et années à venir ainsi que ses perspectives financières ?**

Marc Desjardins

Le FIPHFP a été créé en 2006 comme un dispositif d'amorçage d'une politique d'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. L'objectif était de mettre en place un système d'incitation favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi dans les trois fonctions publiques. Dix ans plus tard, le succès est au rendez-vous avec un taux d'emploi passé de 3,74 % à plus de 5,3 %. Cette progression illustre la mobilisation des employeurs publics sur le sujet. On constate aujourd'hui que l'accompagnement proposé par le FIPHFP est « victime » de ses résultats très positifs car les besoins des employeurs pour financer la compensation du handicap des agents recrutés et/ou maintenus dans l'emploi ne peuvent plus être financés intégralement par les contributions.

Dominique Perriot

Le Comité national a pris en compte cette trajectoire financière variable pour définir les grandes orientations de l'accompagnement du FIPHFP dans les mois et années à venir. Le catalogue des interventions a été repensé afin de mettre en cohérence les aides proposées à la lumière de l'expérience du FIPHFP depuis dix ans. L'effet ciseau provoqué par la baisse des contributions couplée à la hausse des interventions oblige le FIPHFP à réfléchir et à proposer aux pouvoirs publics des solutions pour trouver de nouvelles ressources tout en maîtrisant ses dépenses.

2 Le taux d'emploi dans les trois fonctions publiques a poursuivi sa croissance sur 2016. La mobilisation des employeurs publics est toujours plus forte. Quelles sont les vraies satisfactions et les axes de progrès ?

Marc Desjardins

Nous atteignons en 2016 un taux d'emploi de personnes en situation de handicap historique pour la Fonction publique avec 5,32 %.

Le FIPHFP continue d'intervenir aux côtés des employeurs publics avec ses conventions employeurs (24 nouvelles conventions et 71 renouvelées en 2016) mais aussi à travers ses aides ponctuelles. Au cours de l'année 2016, le FIPHFP a renforcé l'accompagnement des employeurs en matière d'apprentissage et d'accessibilité numérique. Dans cette optique, le FIPHFP échange régulièrement avec les employeurs au sujet de leurs préoccupations. C'est le cas lors des cinq colloques régionaux organisés sur le territoire, lors des signatures de conventions, au cours des Comités locaux et des comités employeurs pilotés par les Handi-Pactes.

Dominique Perriot

Il faut féliciter l'ensemble des employeurs publics pour leur mobilisation à la hauteur de l'enjeu d'inclure des personnes en situation de handicap dans l'emploi.

Je tiens aussi tout particulièrement à souligner le rôle des missions handicap qui ont une importance cruciale dans les politiques d'insertion.

L'employeur public que je suis mesure bien que ces initiatives sont difficiles dans un contexte budgétaire contraint. La volonté des employeurs et l'accompagnement du FIPHFP nous permettent d'atteindre de très bons résultats : plus de 27 000 recrutements et près de 17 000 maintiens dans l'emploi pour la seule année 2016.

Ces résultats cachent néanmoins des disparités. La fonction publique territoriale est une nouvelle fois à saluer avec un taux d'emploi à 6,39 %. La fonction publique hospitalière poursuit ses efforts avec 5,51 % de personnes en situation de handicap parmi ses effectifs. De son côté, la fonction publique de l'État est plus en retrait mais reste sur une pente très ascendante avec un taux porté à 4,34 %. Il reste du chemin à accomplir vers une société pleinement inclusive mais la Fonction publique a initié une véritable dynamique !

3 L'année 2016 a été marquée par une réorganisation territoriale du FIPHFP et l'installation de Comités locaux dans les nouvelles régions. Comment cela impacte-t-il l'action du Fonds dans les territoires ?

Hélène Berenguier

Le FIPHFP est un instrument de politique publique du handicap. À ce titre, nous devons accompagner toutes les mutations mises en oeuvre par les pouvoirs publics. La réorganisation territoriale constitue une nouvelle donne pour l'animation de la politique handicap. Nous avons renforcé notre réseau de Délégués territoriaux au handicap (DTH), désormais au nombre de 13, afin de s'adapter à ce redécoupage. Les périmètres des Comités locaux et des Handi-Pactes ont également été redéfinis pour correspondre à ces nouvelles régions.

L'enjeu pour le FIPHFP est d'assurer une présence de proximité auprès des employeurs et de maintenir le niveau de qualité de son accompagnement. Pour cela, nous nous entourons de partenaires actifs : les Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) et la Fédération hospitalière de France (FHF) qui accompagnent les établissements des fonctions publiques territoriales et hospitalières dans leurs démarches. Je souligne que le FIPHFP s'était préparé à ces évolutions territoriales et que la réforme n'aura pas d'impact sur les moyens mis en oeuvre en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



© Eric Couderc

droite :
erriot,
guier,
ins



Le FIPHFP *AU SERVICE DES EMPLOYEURS PUBLICS*

EMPLOYEURS DONT LE TAUX D'EMPLOI < 6 %

contributions 132 millions d'euros



Intervient à hauteur de
157 millions d'euros

Aides
ponctuelles
23,6 M€

Programme
accessibilité
13,3 M€

Conventions
63,1 M€

Partenariats
& pactes
57,1 M€

EMPLOYEURS DES TROIS FONCTIONS PUBLICQUES



fonction
publique de
L'ÉTAT
(FPE)

4,34 %
soit 81 820 BOE*



fonction
publique
TERRITORIALE
(FPT)

6,39 %
soit 98 863 BOE*



fonction
publique
HOSPITALIÈRE
(FPH)

5,51 %
soit 51 523 BOE*

5,32 %

taux d'emploi légal dans la Fonction publique
soit **232 206 BOE***

LES 5 MISSIONS DU FIPHFP



Favoriser l'emploi
des personnes en
situation de
handicap



Soutenir la formation
professionnelle des agents
en situation de handicap et
sensibiliser l'environnement
professionnel



Valoriser l'apprentissage



Aider à leur
maintien dans
l'emploi

FIPHFP



Contribuer à un
environnement
professionnel
accessible





FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

27 128
recrutements réalisés
par les trois fonctions publiques

+10 %
VS 2015



3 855
fonction
publique de
L'ÉTAT



17 187
fonction
publique
TERRITORIALE



6 086
fonction
publique
HOSPITALIÈRE



Au total, depuis 2006, ce sont **156 342 agents** en situation de handicap qui ont été recrutés dans les trois fonctions publiques.

LES PARTENAIRES CLÉS DU FIPHFP EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT



Cap emploi

Cofinancé avec l'Agefiph, le réseau intervient dans le recrutement des personnes en situation de handicap sur l'ensemble du territoire en assurant la prise en charge, l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des employeurs.

Les Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG)

Fruit d'un partenariat noué en 2007, les CDG accompagnent les collectivités de moins de 350 agents dans la gestion de leur ressources humaines.



La Fédération hospitalière de France (FHF)

Depuis 2014, la FHF permet au FIPHFP de renforcer son action en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap auprès des établissements hospitaliers de taille intermédiaire sur l'ensemble du territoire.

CONCRÈTEMENT, COMMENT ACCÉDER À LA FONCTION PUBLIQUE ?

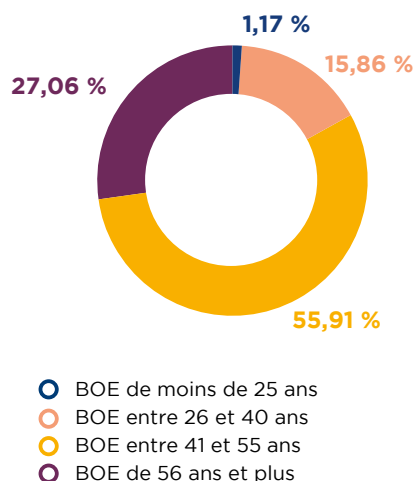
Deux possibilités sont offertes aux personnes en situation de handicap pour intégrer la Fonction publique :

- _ la voie de droit commun, c'est à dire le concours, dont les épreuves peuvent être aménagées pour être totalement accessibles à tous les types de handicap grâce aux financements du FIPHFP ;
- _ le recrutement par la voie contractuelle, avec une possibilité de titularisation au terme de la première année.

► Pyramide des âges priorité à l'accès à l'emploi

Favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap est une des missions essentielles du Fonds. Parmi les 232 006 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans la Fonction publique en 2016, plus d'un quart étaient âgés de 56 ans et plus. Au-delà du maintien dans l'emploi, il est capital d'assurer l'insertion professionnelle de nouveaux agents. On compte aujourd'hui en France environ 480 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap. Pour faciliter leur insertion, le Fonds intervient, à travers ses partenaires, mais aussi avec des financements directement auprès de l'employeur pour favoriser l'intégration de nouvelles personnes : aménagement du poste de travail, formation, sensibilisation à l'environnement professionnel, apprentissage...

RÉPARTITION DES BOE PAR TRANCHES D'ÂGE :



Témoignage



► M. Jacques Fleury, Vice-président en charge du personnel, des personnes handicapées et de la Maison des personnes handicapées (MDPH) au sein du Conseil départemental (CD) du Cher.

Le Conseil départemental du Cher est engagé depuis le début des années 2000 dans une démarche proactive de recrutement, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des

agents inaptes et concernés par une restriction médicale. Malgré la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire dédiée et d'actions dédiées, la collectivité demeurait éloignée du taux légal de 6 % de travailleurs handicapés. De plus, le phénomène de vieillissement de la population impliquant une augmentation de la prévalence du handicap s'accroît. Pour renforcer son engagement, la majorité actuelle du Conseil départemental a souhaité aller plus loin.

Ce projet s'est concrétisé par la signature de la convention triennale 2017/2019 avec le FIPHP le 15 décembre 2016. Grâce à l'appui du Fonds dans la mise en œuvre de la politique handicap que nous allons structurer, nous avons pour objectif

d'atteindre un taux d'emploi légal supérieur à 5 % à l'issue de ces 3 années. Notre volonté est d'intégrer durablement sur la période de la convention huit agents en situation de handicap, six apprentis avec la perspective d'en conserver 3 en insertion durable et 5 stagiaires par an. De plus, 6% des contrats aidés en situation de handicap seront pérennisés dans l'emploi.

Au sein du Conseil départemental du Cher, chaque personne est recrutée pour ses compétences et nous sommes convaincus que nos différences peuvent être source de richesse. Nous encourageons nos agents à parler de leurs difficultés et de leur handicap car cela permet de mettre en œuvre les actions nécessaires pour faciliter leur intégration par l'aménagement de postes, la formation, l'accompagnement ou le financement d'aides techniques et ainsi de limiter un possible échec dû à la méconnaissance du handicap. Le recrutement d'une personne en situation de handicap est un partenariat gagnant/gagnant pour la personne et la collectivité.





AIDER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

16 864
*maintiens dans l'emploi
d'agents en situation de handicap
dans les trois fonctions publiques*

+7 %
VS 2015



2 706
fonction
publique de
L'ÉTAT



8 374
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



5 784
fonction
publique
HOSPITALIÈRE



Au total, depuis 2006, ce sont **136 851 agents** en situation de handicap qui ont été maintenus dans l'emploi dans les trois fonctions publiques.

LES PARTENAIRES CLÉS DU FIPHFP EN MATIÈRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
Cofinancé par le FIPHFP et l'Agefiph, le réseau Sameth accompagne le maintien dans l'emploi d'une personne dont le handicap s'aggrave ou survient brutalement.



Comète France
Implanté dans 47 établissements sanitaires sur le territoire national, le réseau Comète France assure la prise en charge précoce de l'accès ou du retour à l'emploi des personnes hospitalisées en situation de handicap.

► **Maintien dans l'emploi** un enjeu majeur pour pérenniser l'emploi

Le FIPHFP intervient avec ses financements pour aider les employeurs à trouver des solutions permettant aux agents dont le handicap s'aggrave ou survient brutalement de conserver et d'adapter leur poste. Le Fonds facilite le maintien dans l'emploi des agents par les actions suivantes :

- _ études et bilans de compétences ;
- _ aménagements et adaptations de poste de travail ;
- _ formation ;
- _ changement éventuel de poste, voire mobilité interne ;
- _ aides aux projets.

Au-delà du versement d'aides financières, le FIPHFP met à disposition les compétences d'organismes partenaires.

Zoom



► **L'emploi accompagné à travers l'Association ALPHA, partenaire du collectif « ICI ANGERS »**

Le FIPHFP a poursuivi en 2016 son action en faveur de l'emploi accompagné, démarche anglo-saxonne qui a principalement pour objectif de favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle de personnes en situation de handicap psychique, mental, cognitif, sensoriel ou qui sont cérébro-lésées.

Pour permettre à ces personnes de s'insérer et de se maintenir dans l'emploi, le FIPHFP a signé en 2016 un partenariat expérimental pour 2 ans avec l'association ALPHA, partenaire du collectif « ICI ANGERS ». L'association propose trois types d'actions :

- _ une évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de son handicap ;
- _ un soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur ;
- _ un accompagnement sur le lieu de travail via un service spécialisé externe à l'employeur.

Témoignage



► **Géraldine Notter-Pierre – Référente Handicap au Centre hospitalier régional et universitaire (CHRU) de Besançon**

Notre établissement s'est engagé dès 2012, date de notre convention avec le FIPHFP, dans une politique volontariste d'insertion et de maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap. Compte tenu du nombre de professionnels impactés par la problématique du maintien dans l'emploi en milieu hospitalier, cette question est au cœur des préoccupations de l'établissement. Pour ce faire, la politique interne de communication et de sensibilisation est importante. Le CHRU a par exemple sollicité un organisme spécialisé dans le théâtre pour jouer des saynètes sur différents thèmes (déficit auditif, visuel, handicap psychique) et ainsi sensibiliser les agents de 11 services. Cela passe également par la reconversion professionnelle dans le cadre d'une politique de formation adaptée. Enfin, il est important de réaliser des études de postes pour les adapter aux restrictions médicales des agents et ainsi compenser leur handicap. Ces différentes actions nous permettent non seulement de maintenir dans l'emploi nos agents mais aussi de recruter de nouveaux personnels en situation de handicap, notamment en apprentissage.



Pour aller plus loin : Découvrez sur le site du FIPHFP, le témoignage vidéo du Conseil départemental du Var sur le maintien dans l'emploi.



CONTRIBUER À UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL ACCESSIBLE

*13,27 millions d'euros
de financements du FIPHP
en faveur de l'accessibilité en 2016*

**- 4 %
VS 2015**



4,67 M€
fonction publique de
L'ÉTAT



7,86 M€
fonction publique
TERRITORIALE



0,75 M€
fonction publique
HOSPITALIÈRE



RÉPARTITION DES FINANCEMENTS :

76 % pour les locaux
professionnels

15 % pour l'accessibilité
numérique

9 % pour les écoles du
service public

Les financements en faveur de
l'accessibilité numérique ont été
multipliés par 25 entre 2015 et 2016.

Montant moyen d'une
aide accordée :

22 282 €

**- 21 %
VS 2015**

LES PARTENAIRES CLÉS DU FIPHP



Service d'information du Gouvernement (SIG)

Le SIG est une Direction des services du Premier ministre chargée de coordonner et piloter la communication du gouvernement. Initié en 2013, le partenariat entre le FIPHP et le SIG recouvre le périmètre des portails d'information et de communication du gouvernement. Le SIG audite chaque année de très nombreux sites internet (intégralement ou partiellement).



Direction interministérielle des systèmes d'information, du numérique et de communication (DINSIC)

Le partenariat avec la DINSIC vise à délivrer un label « e-accessible » à tous les sites (intranets ou applicatifs métiers lancés via un moteur de recherche internet) respectant le Référentiel général d'accessibilité pour les administrations (RGAA) publié en 2015.



Centre national d'enseignement à distance (CNED)

Initié dès 2013, le partenariat avec le CNED répond à trois objectifs principaux :

- _ maintenir dans l'emploi et professionnaliser des enseignants en poste adapté au CNED ;
- _ rendre accessible le système numérique de formation ;
- _ développer au sein de toutes les fonctions publiques des compétences pour l'accessibilité numérique et l'insertion professionnelle.

► Favoriser l'accessibilité

L'accessibilité aux locaux professionnels est encore un enjeu majeur pour permettre l'insertion dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Elle fait l'objet d'un programme de financement spécifique au sein du FIPHFP, qui représente 9 % des interventions totales du Fonds. Le FIPHFP intervient par ailleurs pour favoriser l'accès aux bâtiments auprès des agents en situation de handicap.

Avec ce programme, le FIPHFP finance toutes les opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation des locaux, intérieures comme extérieures, à usage professionnel. Le Fonds a réalisé une étude en 2016 afin de déterminer une liste d'aménagements nécessitant des financements et de fixer le barème correspondant. Cette étude établit les modalités de prises en charge des demandes des employeurs par le FIPHFP.

Au-delà de l'accessibilité bâimentaire, l'accessibilité numérique des postes de travail (sites internet, sites intranet et autres applicatifs web) est centrale dans un environnement professionnel où les nouvelles technologies sont incontournables. Pour répondre à cet enjeu, le FIPHFP propose désormais aux employeurs des aides améliorant l'accessibilité de leurs systèmes d'informations pour les agents en situation de handicap sensoriel.

Pour consacrer le travail effectué sur l'accessibilité numérique, la Direction interministérielle des systèmes d'information, du numérique et de communication (DINSIC) a décerné en 2016 le label « e-accessible » aux sites internet du FIPHFP, du CHU de Toulouse, du Conseil départemental du Pas-de-Calais, de Pôle emploi, tout comme à l'intranet de la mission gouvernance Système d'information et de communication du Ministère de l'intérieur.

Témoignage



► Dominique Leperlier, Directeur des systèmes d'information de la Ville de Saint-Joseph (La Réunion)

Tenant compte de sa situation géographique enclavée qui pose des difficultés d'accès au haut débit des habitants, notre commune s'est engagée dès 2009 dans une démarche visant l'accès à internet dans tous les quartiers. Nous avons par exemple été la première commune à mettre un réseau WIFI public à disposition de la population. C'est dans cette logique d'accessibilité globale que nous nous sommes attachés à rendre accessibles nos outils numériques à destination des personnes en situation de handicap visuel. Nous avons totalement redéveloppé notre site internet et avons obtenu le label Accessiweb (niveau argent), délivré par l'association Braille Net.

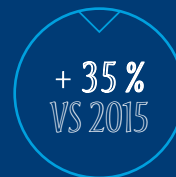
Dans la continuité de cette dynamique, nous avons sensibilisé nos développeurs en interne aux règles de l'accessibilité numérique des outils. Les logiciels et autres applicatifs développés et accessibles sont mis à disposition en téléchargement libre sur les plateformes à destination des autres collectivités. L'accessibilité numérique est d'ailleurs systématiquement l'une des thématiques des trois éditions des « Rencontres mondiales décentralisées du logiciel libre » que nous avons organisées.

Le 12 juillet 2016, nous avons signé avec le FIPHFP une convention relative à l'accessibilité numérique. Le Fonds nous accompagne ainsi dans l'audit de notre site internet et sa labellisation. Il finance également à hauteur de 10 000 € la formation diplômante sur l'accessibilité numérique de nos développeurs. Notre objectif est de pouvoir atteindre le niveau 4 du Référentiel général d'accessibilité des administrations (RGAA).



VALORISER L'APPRENTISSAGE

*4,67 millions d'euros
d'aides versées au titre
de l'apprentissage en 2016*



77 676 €
fonction
publique de
L'ÉTAT



4,30 M€
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



292 119 €
fonction
publique
HOSPITALIÈRE



1 234 paiements

liés aux contrats d'apprentissage en 2016



2^e motif de recours aux aides

ponctuelles du FIPHFP



18,78 millions d'euros

montant des aides versées au titre de l'apprentissage depuis 2009

RAPPEL DES POINTS CLÉS DU DISPOSITIF « APPRENTISSAGE »

- _ La prise en charge de 80 % du coût salarial annuel de l'apprenti pour l'employeur ;
- _ Le remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP ;
- _ Le versement d'une aide financière destinée à la prise en charge des frais d'accompagnement des apprentis par un opérateur externe ;
- _ Le versement d'une prime à l'insertion de 1 600 € si l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti à l'issue de son contrat d'apprentissage ;
- _ La possibilité de verser à l'apprenti, via l'employeur public, d'une aide à la formation de 1 525 € lors de la première année d'apprentissage.

► Faire rimer apprentissage et Fonction publique

Parmi les voies de recrutement possibles pour les personnes en situation de handicap, l'apprentissage fait l'objet d'un soutien particulier dans le cadre des orientations adoptées par le Comité interministériel handicap (CIH) de 2013 et confirmées par la Conférence nationale au handicap (CNH) de 2014.

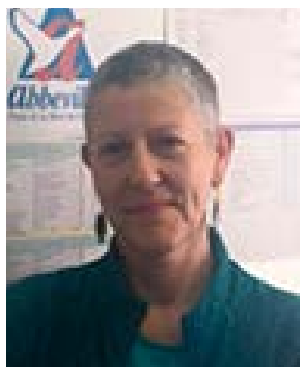
L'apprentissage est un mode d'accès au monde professionnel par la voie de l'alternance qui permet à l'apprenti de concilier la découverte d'un métier tout en poursuivant ses études. Il y a aujourd'hui en France plus de 400 000 apprentis.

La particularité pour les personnes en situation de handicap est l'absence de limite d'âge pour un contrat d'apprentissage. Toute personne en situation de handicap souhaitant s'insérer dans l'emploi ou se reconvertir peut bénéficier de ce dispositif lui permettant de valoriser sa formation par une expérience professionnelle.

Témoignage



► Pascale Poisson, Directrice des relations humaines et de la qualité de l'environnement de travail à la mairie d'Abbeville



À partir de 2008, notre maire, nouvellement élu, a eu la volonté de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap et de développer le recrutement d'apprentis. Nous sommes ainsi passés de deux apprentis au sein de la collectivité en 2011 à neuf, aujourd'hui, parmi lesquels deux sont en situation de handicap.

Intégrer une personne en situation de handicap demande bien entendu des efforts matériels pour adapter le poste de travail mais aussi des efforts de communication pour sensibiliser les futurs collègues au handicap. Globalement, l'intégration se déroule sans difficulté dans notre collectivité. Nous sommes accompagnés dans notre action par le FIPHP. En ce qui concerne l'apprentissage, la formule est intéressante pour l'apprenti comme pour la collectivité : elle nous permet de transmettre le savoir de nos employés expérimentés, et aux jeunes qui arrivent d'apporter des informations et techniques nouvelles.

Ce mélange intergénérationnel est très important pour nous. Nous avons la volonté de pérenniser ces postes d'apprentis puisque cela nous permet de conserver le savoir-faire de personnes que nous avons formées et qui sont productives immédiatement.

Cette politique volontariste nous permet d'atteindre un taux d'emploi de 6,58 % mais nous poursuivons nos efforts par exemple en matière de sensibilisation des équipes car c'est un travail à mener en continu.



Pour aller plus loin : Découvrez sur le site du FIPHP, le témoignage vidéo de la la Ville de Nice sur l'apprentissage.



PROFESSIONNALISER LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP ET SENSIBILISER L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

23,7 millions d'euros
d'aides à la formation

6,7 M€

2 291 aides directes en faveur
de la formation

1,8 M€

957 aides dédiées à la formation des personnes
en relation avec les agents en situation de handicap

0,3 M€

100 aides dédiées à la communication,
information, sensibilisation des collaborateurs

4,7 M€

1 234 contrats d'apprentissage

17 M€

d'aides intermédiées en faveur
de la formation

9,9 M€

dans le cadre du partenariat Agefiph

2,1 M€

dans le cadre du partenariat avec l'ANFH

4,9 M€

dans le cadre du partenariat avec le CNFPT

LES PARTENAIRES CLÉS DU FIPHFP



Agefiph

Le FIPHFP collabore depuis 2008 avec l'Agefiph pour favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et la formation des travailleurs en situation de handicap. Cette collaboration permet au FIPHFP et à l'Agefiph de cofinancer des dispositifs tels que Cap emploi, Sameth, les études préalables à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail, ainsi que des prestations ponctuelles spécifiques.

La convention annuelle a été renouvelée en 2016 avec l'ambition de renforcer l'axe innovation/expérimentation visant prioritairement à :

- faciliter les passerelles entre milieu protégé et milieu ordinaire ;
- développer l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique.



L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)

Le FIPHFP collabore avec l'ANFH afin d'améliorer la qualification professionnelle des agents hospitaliers en situation de handicap. Le partenariat engagé a pour objectif de faciliter l'accès des agents en situation de handicap à la formation et l'information, et incite les établissements hospitaliers à recourir plus fortement aux dispositifs portés par le FIPHFP.



Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

En 2016, la convention cadre du FIPHFP avec le CNFPT a été renouvelée pour la troisième fois en 3 ans. Elle prévoit quatre types d'actions :

- concevoir et déployer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- favoriser l'information ou la formation des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des personnes en situation de handicap ;
- favoriser l'accessibilité des bâtiments du CNFPT ;
- favoriser l'accès aux formations du CNFPT pour les agents territoriaux en situation de handicap ainsi que les personnels non territoriaux.

► La formation un tremplin vers l'emploi public

Parmi les grandes missions du Fonds, la formation professionnelle est un enjeu essentiel pour lequel le FIPHFP mobilise des moyens importants chaque année. Énoncée comme une priorité lors de la Conférence nationale du handicap du 11 mai 2016, la formation professionnelle tout au long du parcours de vie a pour double ambition de :

- _ permettre l'insertion dans l'emploi à travers une formation diplômante et qualifiante ;
- _ favoriser le maintien dans l'emploi dans le cas d'une reconversion professionnelle ou d'un repositionnement au cours de la vie professionnelle.

Le FIPHFP met tout particulièrement l'accent sur la formation des jeunes grâce à deux axes de travail :

- _ le développement de l'apprentissage comme voie d'accès à l'emploi pérenne ;
- _ la participation à l'élaboration d'outils pédagogiques à destination des écoles du service public.

La formation vise aussi les collectifs de travail amenés à être en relation avec des agents en situation de handicap afin de les sensibiliser au sujet du handicap.

Témoignage



► Catherine De Groof, Chef de la mission à l'intégration des personnels handicapés du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR)

Le MENESR a signé une convention de partenariat avec le FIPHFP afin d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur dans la définition et la mise en œuvre de leur politique handicap.

Dans ce cadre, le ministère a déployé en 2016 une campagne d'information et de sensibilisation financée par le FIPHFP qui visait à faire connaître les opportunités d'emploi au ministère, à dédramatiser le handicap et à montrer aux agents l'intérêt à se déclarer. La ligne directrice choisie était de démontrer que le handicap n'est pas un frein à l'embauche ni à l'évolution professionnelle en valorisant l'intégration réussie d'agents grâce à leurs compétences, en particulier sur des postes à responsabilités.

Cette campagne a reposé sur de nombreux outils mis en ligne et diffusés aux 171 établissements :

- _ 5 vidéos de témoignages d'agents en situation de handicap, dont les thèmes ont été repris sur 5 affiches ;
- _ 4 tutoriels de sensibilisation ;
- _ 1 guide pratique illustré de bandes dessinées ;
- _ 1 flyer récapitulant l'essentiel des informations à destination des agents.

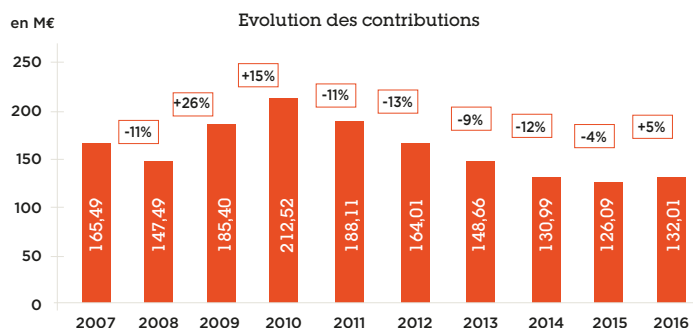
Des formations ont été organisées parallèlement pour les différents acteurs concernés, à qui ont été remis les deux livres produits par le Conseil scientifique du Fonds et un cahier de notes illustré par les BD du guide pratique.

Les retours des établissements sont très positifs quant à l'utilité et à la pertinence des supports fournis. Nous n'avons pas encore le recul suffisant pour connaître l'impact sur le taux d'emploi mais les droits des agents sont de plus en plus connus et reconnus. Les recrutements sont passés de 50 en 2008 à 262 en 2016, et le taux d'emploi direct augmente régulièrement.



QUELLES RESSOURCES POUR FINANCER LES INTERVENTIONS DU FONDS ?

DES CONTRIBUTIONS À LA BAISSSE DEPUIS 2010.



**132
millions
d'euros**

de contributions qui
constituent les ressources
du FIPHP en 2016

Hausse de **5 %**
par rapport à 2015

Cette hausse des contributions s'explique par les déclarations de 100 % des universités en 2016 (contre 1/3 de celles-ci en 2015, et sous réserve de la décision des pouvoirs publics).

Toutefois, la tendance à la baisse des autres contributeurs se confirme.

C'est la quatrième année consécutive que les contributions du Fonds apparaissent inférieures aux dépenses d'intervention.

Depuis 2010,
les contributions ont diminué de **38 %** ↘

Le FIPHP a poursuivi sa politique de contrôle :

378 contrôles sur les déclarations
effectués en 2016

Hausse de
24 %
par rapport à 2015



LES INTERVENTIONS DU FIPHFP SONT EN BAISSSE POUR LA SECONDE ANNÉE CONSÉCUTIVE.

En 2016, le FIPHFP a financé

157 millions d'euros

pour aider les employeurs publics à atteindre leur objectif d'emploi



Diminution de
4 %
par rapport à 2015

DEUX CATÉGORIES D'INTERVENTIONS

1 100 Millions d'euros
d'aides directes (64 % des interventions)
incluant les aides, les conventions employeurs
et le programme accessibilité



23,6 M€

sont consacrés aux aides ponctuelles via la plateforme



Hausse de **21 %** par rapport à 2015

63,1 M€

sont financés dans le cadre des conventions employeurs



Diminution de **14 %** par rapport à 2015

13,3 M€

sont financés dans le cadre du programme accessibilité



Diminution de **3 %** par rapport à 2015

2 57 Millions d'euros
d'aides intermédiées (36 % des interventions)
incluant les financements des partenaires,
Handi-Pactes et le travail de sensibilisation



4,1 M€

pour les Handi-Pactes

52,7 M€

pour les partenariats

0,2 M€

pour le travail de sensibilisation

Zoom



LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

63 millions d'euros

Financements 2016 du FIPHFP dans le cadre des conventions

95 conventions

validées par le Comité national et les Comités locaux en 2016



6 conventions
fonction publique de
L'ÉTAT



76 conventions
fonction publique
TERRITORIALE



13 conventions
fonction publique
HOSPITALIÈRE

1 Un nouveau catalogue des interventions

En 2016, le FIPHFP a poursuivi le travail engagé sur la refonte de son système d'informations (SI) et a publié au mois de novembre son nouveau catalogue des interventions, avec effet au 1^{er} janvier 2017.

Le catalogue des interventions se substitue au catalogue des aides créé en 2007 en proposant une offre de financement plus adaptée, cohérente et innovante pour les employeurs publics. Il intègre les modalités de saisine directe du Fonds par un agent, l'une des grandes nouveautés de l'année 2016 et de nouvelles règles concernant l'accessibilité numérique et bâtimentaire.

Une journée de formation au nouveau catalogue a été organisée le 28 septembre 2016 à Paris pour les Délégués territoriaux au handicap (DTH) de chaque région, les référents handicap des employeurs publics nationaux, les chefs de projet Handi-Pactes ainsi que les partenaires nationaux du Fonds.

2 Le FIPHFP mobilise les acteurs du territoire lors des colloques régionaux

Le FIPHFP a débuté le 1^{er} juillet 2016 son troisième tour de France des régions, le premier dans le cadre de la recomposition territoriale.

Ces événements prennent la forme de colloques qui sont un lieu de rencontres au service de tous les acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement les employeurs publics. En présence de Marc Desjardins, Directeur du Fonds, du Préfet de région et du Directeur régional de la Caisse des Dépôts, les débats font partager les savoir-faire et les expériences innovantes menées dans les territoires afin de trouver collectivement de nouvelles solutions pour pérenniser la politique handicap du Fonds.

Cinq rendez-vous ont eu lieu en 2016 : Saint-Denis de La Réunion le 1^{er} juillet, Saint-Raphaël le 20 septembre, Agen le 18 octobre, Saint-Etienne le 14 novembre et Beauvais le 15 décembre. Chaque événement a rassemblé entre 120 et 190 participants pour aborder des thématiques telles que l'emploi accompagné, l'accessibilité bâtimentaire et numérique, le maintien dans l'emploi, l'apprentissage ou encore la pérennité de la politique d'insertion professionnelle.

3 Une organisation régionale repensée

Suite à l'entrée en vigueur de la loi NOTRe qui redéfinit les périmètres régionaux, le FIPHFP a adapté son organisation territoriale aux nouvelles grandes régions.

Les Délégués interrégionaux au handicap (DIH) sont devenus Délégués territoriaux au handicap (DTH). Leur nombre est passé de 10 à 13. Chaque DTH est le relais de proximité du gestionnaire administratif en région et le représentant de la politique du Fonds sur les territoires :

- _ il anime les Comités locaux du Fonds ;
- _ il décline les partenariats nationaux du FIPHFP au niveau régional ;
- _ il va à la rencontre des employeurs publics et les encourage à développer leurs politiques en faveur des personnes en situation de handicap, notamment par le conventionnement.

Les Comités locaux nouvellement installés ainsi que les Handi-Pactes ont été adaptés au nouveau périmètre territorial.

2016

EN 10
ACTIONS





4 Le FIPHFP doté de nouvelles compétences grâce au décret du 12 juin 2016

Le décret du 12 juin renforce l'efficacité du FIPHFP. Il prévoit une évolution du champ et des modalités d'actions du Fonds. La gouvernance est modifiée par l'augmentation de la durée des mandats des membres du Comité national et des Comités locaux de 3 à 4 ans, par la nomination d'un second Vice-président et par l'augmentation du nombre de membres dans chaque collège.

Les évolutions sont de trois ordres :

- _ les agents en situation de handicap peuvent saisir directement le FIPHFP s'ils estiment ne pas être entendus par leur employeur. Après vérification de l'éligibilité de la requête, le FIPHFP saisit l'employeur qui doit indiquer la suite qu'il entend donner à cette demande ;
- _ le décret change la méthode de calcul utilisée pour valoriser en unités bénéficiaires les commandes passées par les employeurs au secteur protégé et adapté. Désormais, seule la valeur ajoutée sous-traitée à des travailleurs en situation de handicap pourra être convertie en « équivalents agents handicapés » ;
- _ le champ d'action du FIPHFP s'élargit : il peut à présent financer des actions émanant de sa propre initiative, subventionner des organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle et financer des travaux d'accessibilité aux locaux professionnels.

5 Hélène Berenguier nommée Directrice adjointe du FIPHFP

En juillet 2016, Hélène Berenguier a été nommée Directrice adjointe de l'Etablissement public FIPHFP. Elle succède à Philippe Nicolle.

Dès sa prise de fonction, Hélène Berenguier a souligné l'importance des actions déjà entreprises par le FIPHFP pour contribuer à la construction d'une société inclusive :

« D'autres enjeux se dessinent. Demain, ce sont près de 300 000 collégiens, lycéens et étudiants en situation de handicap qui viendront frapper aux portes du monde du travail ; la Fonction publique a un rôle à jouer dans leur inclusion professionnelle. L'organisation actuelle du travail correspond à une vision attendue du salarié. Elle a beaucoup de mal à intégrer les personnes en situation de handicap et à valoriser leurs compétences. Nous devons, par notre action, contribuer à faire bouger les lignes.

Le FIPHFP s'est vu confier la mission de mettre en œuvre la volonté du législateur dans les domaines de l'insertion et du maintien dans l'emploi, la dynamique déjà engagée doit se poursuivre et permettre de modeler l'avenir.»

6 Le FIPHP accélère sa politique de conventionnement

En 2016, le Fonds a renouvelé 71 conventions et signé 24 primo-conventions pour un financement de 63 millions d'euros. D'une durée de 3 ans, les conventions permettent à l'employeur de déployer une politique handicap cohérente et pérenne pour assurer ses objectifs en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) fait partie des quatre employeurs nationaux ayant renouvelé leur engagement avec le FIPHP sur l'année 2016.

Ce nouvel accord établi pour trois ans permet au CNRS de poursuivre sa politique d'emploi de personnes en situation de handicap grâce à un financement par le Fonds de 5 millions d'euros. Il prévoit le recrutement de 165 nouveaux agents pour atteindre un taux d'emploi légal de 5,65 % à l'horizon 2018.

Le FIPHP a également signé une nouvelle convention triennale avec le Ministère de la Défense. Elle prévoit un financement de 3,4 millions d'euros afin de recruter 175 personnes en situation de handicap d'ici 2018, dont 60 apprentis. Grâce à l'appui du FIPHP, depuis 2009, le Ministère de la Défense a employé 4 500 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), pour un taux d'emploi l'égal de 7,85 % en 2016.

7 Le Conseil scientifique partage son expertise au travers de nouvelles publications

En février 2016, le Conseil scientifique du FIPHP a publié son second ouvrage, intitulé *L'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap psychique, mental et cognitif*. Au travers d'une étude à la fois empirique et ethnographique, il soulève les enjeux liés à l'accompagnement professionnel des personnes présentant des troubles psychiques, mentaux ou cognitifs et met en évidence les questionnements des employeurs publics face à cette problématique.

Cette recherche a permis d'identifier trois axes de travail prioritaires pour le FIPHP :

- _ renforcer la visibilité de ses aides auprès des employeurs publics pour accompagner leurs agents en situation de handicap psychique, mental et cognitif ;
- _ sensibiliser les responsables de ressources humaines à la mise en place de nouvelles démarches d'encadrement des agents, axées sur la préservation de la santé au travail ;
- _ encourager les employeurs à développer des actions pour favoriser l'inclusion de personnes en situation de handicap psychique, mental ou cognitif.

Fort de son expertise, le Conseil scientifique a été missionné fin 2016 par Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, dans la réalisation d'une cartographie des structures d'accompagnement dans la durée des personnes en situation de handicap psychique. Établie dans le cadre de la publication du décret sur l'emploi accompagné qui entre en vigueur au 1er janvier 2017, cette cartographie des structures d'accompagnement du handicap psychique identifie sur l'ensemble du territoire les organismes spécialisés pouvant être sollicités par les employeurs.

Des membres du Conseil scientifique ont rejoint en 2016 le comité éditorial du Guide de l'achat responsable qui a associé le FIPHP et les éditions Dalloz comme co-auteurs, en partenariat avec Handeco. Publié en août 2016, cet ouvrage pratique détaille toutes les étapes d'une opération d'achat ou vente de bien ou de service auprès d'organismes du secteur protégé (ESAT) ou adapté (EA).

2016

EN 10
ACTIONS



8 Dominique Perriot est élu Président du Comité national

Le Comité national du FIPHFP a élu son nouveau Président, Dominique Perriot, le 16 novembre 2016 pour un mandat de 4 ans.

Directeur depuis 2009 de L'Institut le Val Mandé, établissement médico-social qui emploie 320 agents et accompagne plus de 550 personnes en situation de handicap, Dominique Perriot représente la Fédération hospitalière de France (FHF) au sein du Comité national du FIPHFP depuis 2011. Il a été rapporteur de la commission des finances de 2012 à 2016.

Dans sa profession de foi, il a rappelé la nécessité de préserver la pérennité du Fonds et de son action, en réfléchissant à un nouveau modèle de financement.

Agnès Duguet, représentante de la Fédération syndicale unitaire (FSU), et Florian Guzdek, représentant de la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH), ont été élus respectivement première Vice-présidente et deuxième Vice-président du Comité national.

9 Emploi accompagné : le FIPHFP confirmé dans ses orientations

Le FIPHFP avait été précurseur en créant dès 2009, sous l'impulsion du Comité national, un dispositif d'accompagnement dans l'emploi détaillé aujourd'hui dans son nouveau catalogue des interventions.

Jusqu'ici expérimentales, ces initiatives portées par le Fonds ont été confirmées par la loi dite « loi Travail » du 8 août 2016 ainsi que par le Comité interministériel du handicap (CIH) du 2 décembre 2016 qui prévoient la généralisation de ce dispositif visant à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire, grâce à :

- _ un accompagnement médico-social ;
- _ un soutien à l'insertion professionnelle pour les agents ;
- _ un appui financier.

Les employeurs peuvent également solliciter l'aide d'un « référent emploi accompagné ». Celui-ci a un rôle de prévention et de conseil pour faire face aux problématiques rencontrées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions et pour adapter leur poste de travail.

10 Le FIPHFP se mobilise pour sensibiliser le public à la question du handicap

Tout au long de l'année, le FIPHFP a multiplié les initiatives pour informer et sensibiliser le public et les employeurs aux problématiques liées à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- _ un partenariat avec la radio parisienne Vivre FM, qui permet chaque mois de donner la parole à des acteurs de terrain, des employeurs, des personnes en situation de handicap ou des membres de l'Établissement public sur des sujets stratégiques pour le Fonds : l'emploi accompagné, l'apprentissage, la transition du milieu protégé vers le milieu ordinaire, l'accessibilité numérique...
- _ la co-organisation d'un colloque à l'École des hautes études en santé publique (EHESP) intitulé « Inclure sans stigmatiser » ;
- _ la participation aux premières Assises nationales « Citoyenneté et handicap » à l'Hôtel de Ville de Paris ;
- _ la publication du Guide de l'achat responsable associant Handeco et Dalloz.

Ces actions visent à faire connaître les dispositifs possibles pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi et de faire changer les regards sur le sujet.





RIO
2016



AGENT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SPORTIF DE HAUT NIVEAU : C'EST POSSIBLE !

Le FIPHFP et la Fédération française handisport ont signé cette année leur première convention de partenariat, conclue pour quatre ans. Cet engagement se structure autour de quatre axes :

- favoriser le recrutement de licenciés handisport ainsi que la reconversion professionnelle des sportifs de haut niveau en situation de handicap dans les fonctions publiques ;
- accompagner les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par des formations spécifiques afin d'améliorer leur qualification ;
- renforcer la pédagogie des animateurs sportifs dans les collectivités pour l'encadrement des personnes en situation de handicap pratiquant des activités sportives ;
- associer le FIPHFP à de grands événements handisport, nationaux et internationaux.

Dans l'objectif de rendre plus lisibles les potentialités des sportifs en situation de handicap, le FIPHFP a mis en place en septembre 2016 un dispositif de communication ciblé sur les Jeux paralympiques de Rio. Durant les 10 jours de compétition, le FIPHFP proposait à son lectorat des portraits d'athlètes français en situation de handicap, employés dans la fonction publique, qui relataient leurs performances et leurs relations avec le monde du travail.

En parallèle, Michel Landra, ancien champion et médaillé paralympique, animait la chronique « Mes roues sur le canapé », résumant et commentant chaque jour les résultats sportifs de la veille.



A Rio

Thomas a été huitième de finaliste au tournoi individuel de Tennis de table



A Rio

Céline a obtenu la 6^e place en paradressage

Thomas Bouvais,
25 ans, agent du Département
du Val d'Oise, tennis de table

Son parcours sportif

« J'ai découvert le tennis de table à 10 ans et à 11 ans, je suis entré au club de Saint-Brice et je n'ai cessé de jouer avec des pongistes valides. J'ai été victime de nombreuses moqueries du fait de mon nanisme et le tennis de table m'a aidé à me sentir bien ».

Son métier

« J'ai intégré à temps partiel le Conseil départemental du Val d'Oise, mon sponsor en 2013, après les Jeux paralympiques de Londres. J'ai travaillé pendant deux ans à la direction des personnes âgées à Pontoise, je m'y plaisais énormément. J'ai travaillé à mi-temps pour préparer Rio puis j'ai choisi la position de détachement cette année ».

Sa philosophie

« J'ai toujours pour credo de donner le meilleur de moi-même et surtout de ne jamais lâcher ni abandonner au premier obstacle. Je suis d'un optimisme acharné et cela fait aussi ma force dans le sport ».

Ses projets

« J'aimerais faire une pause de quelques mois, passer mon permis de conduire et peut-être m'engager dans un projet humanitaire. Je me vois bien travailler dans le social ou dans l'aide à la personne, auprès de personnes âgées, handicapées ou en difficulté sociale. Je souhaiterais également continuer à m'engager pour mon département ».

Céline Gerny,
34 ans, institutrice,
équitation

Son parcours sportif

« En 2001, j'ai été victime d'une grave chute de cheval, avec fracture de la colonne vertébrale et lésion de la moelle épinière qui m'a laissée paraplégique. J'ai repris l'équitation 5 mois après l'accident. J'ai dû retravailler mon équilibre puisque je ne pouvais plus me servir de mes jambes ».

Son métier

« Avant d'entrer à l'IUFM (actuel ESPE), je doutais de moi, craignant de ne pas être considérée à ma juste valeur par les parents ou de manquer d'autorité du fait de ma position assise face aux élèves. Aujourd'hui, j'ai en charge les moyennes et grandes sections de maternelles. À chaque rentrée scolaire, je fais face à des regards interloqués. Je prends quelques heures pour répondre aux questions concernant mon handicap et je fais à mes élèves des démonstrations pratiques. Ils m'appellent leur « maîtresse magicienne ».

Sa philosophie

« J'ai le sentiment, en tant que « maîtresse en fauteuil » comme disent mes élèves, de véhiculer une image positive du handicap, non seulement dans ma classe, mais dans toute l'école et le village. Cela me rend fière car je suis persuadée que des enfants confrontés tôt au handicap apprendront à vivre avec la différence et à l'accepter sans la stigmatiser ».

Ses projets

« J'ai la chance de pouvoir être remplacée facilement lorsque je dois m'absenter pour les compétitions. Je m'entraîne également le mercredi après-midi et le dimanche au centre équestre de Rethel et je participe aux stages fédéraux pendant les vacances scolaires ».



LE COMITÉ NATIONAL, PIERRE ANGULAIRE DE LA GOUVERNANCE DU FIPHFP

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

Il est composé de 23 membres titulaires et de deux personnes qualifiées :

- _ 9 représentants des employeurs des trois fonctions publiques ;
- _ 9 représentants des personnels ;
- _ 5 représentants des associations intervenant dans le champ du handicap.
- _ 2 personnes compétentes dans le domaine du handicap.

Un suppléant est nommé pour chacun des membres du Comité national.

Le 2 novembre 2016, les ministres des Affaires sociales et de la Santé, de l'Aménagement du territoire, de la Ruralité et des Collectivités territoriales, de l'Intérieur, de la Fonction publique, du Budget et des Comptes publics, des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion ont publié l'arrêté de nomination permettant l'installation du nouveau Comité national pour le FIPHFP.



© Éric Couderc

Composition du Comité national du FIPHP au 31 décembre 2016

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

En qualité de membres titulaires :

Mme Isabelle MERIGNANT, Sous-directrice de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel au Ministère de l'intérieur ;

M. Xavier PINEAU, Sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective du Ministère de la Défense ;

Mme Isabelle PALUD-GOUESCLOU, Adjointe du sous-directeur des politiques sociales, de la prévention et des pensions du Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer ;

M. Grégoire JOURDAN, Adjoint au Sous-directeur du développement professionnel et des relations sociales du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt ;

En qualité de membres suppléants :

Mme Isabelle GADREY, Sous-directrice des politiques de ressources humaines et des relations sociales du Ministère de la Culture et de la Communication ;

M. Cédric MANUEL, Sous-directeur de la politique des ressources humaines du Ministère des Affaires étrangères et du Développement international ;

M. Pierre COURAL, Directeur des ressources humaines du Centre national de la recherche scientifique ;

Mme Catherine DE GROOF, Cheffe de la mission à l'intégration des personnels handicapés du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique territoriale

En qualité de membres titulaires :

M. Patrick TEISSERE, Adjoint au maire de la Ville du Havre ;

Mme Catherine DESPRES, Adjointe au Maire de Choisy-le-Roi ;

M. André MONTANÉ, Conseiller départemental de l'Ariège.

En qualité de membres suppléants :

M. Nicolas LEFEBVRE, Conseiller municipal de Bailleul ;

M. Lahcen AIT EL HADJ, Adjoint au Maire de Douai ;

M. Elie ABOUD, Conseiller municipal de Béziers.

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique hospitalière

En qualité de membres titulaires :

Mme Marie HOUSSEL, Responsable du pôle Ressources humaines hospitalières de la Fédération hospitalière de France ;

M. Dominique PERRIOT, Directeur de l'Institut Le Val Mandé de la Fédération hospitalière de France.

En qualité de membres suppléants :

Mme Hélène MALTERRE, Directrice des ressources humaines du Centre hospitalier de Montauban.

M. Jean-François DUTHEIL, Directeur des ressources humaines, des affaires sociales et des affaires médicales du Groupe hospitalier Paul Guiraud.

Au titre des représentants des personnels

En qualité de membres titulaires :

M. Bruno PICARD (CGT) ;

Mme Annick PRADÈRES (UFFA-CFDT) ;

M. Yvonnick LAVOLEE (FO) ;

M. Bruno KOUBI (UNSA) ;

Mme Agnès DUGUET (FSU) ;

Mme Dominique CAPITAINE (Solidaires) ;

M. Bruno BESANÇON (CFTC) ;

M. Christophe ROTH (CFE-CGC) ;

M. André GUENEC (FA-FP).

En qualité de membres suppléants :

Mme Raja HACHEMI (CGT) ;

Mme Muriel SCAPPINI (UFFA-CFDT) ;

M. Jean-Philippe BOYE (FO) ;

Mme Christine LAPLACE (UNSA) ;

Mme Rozenn JARNOUEN (FSU) ;

Mme Asma GARA-FELIU (Solidaires) ;

Mme Catherine ODOUARD (CFTC) ;

Mme Béatrice TOMASI (CFE-CGC) ;

Mme Jeanne-Claudia FRADI (FA-FP).

Au titre des représentants des associations ou organismes regroupant des personnes en situation de handicap

En qualité de membres titulaires :

M. Jacques ZEITOUN, représentant de l'Association des paralysés de France (APF) ;

M. Bruno GENDRON, représentant de la Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes (CFPSAA) ;

M. Florian GUZDEK, représentant de la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (FNATH) ;

Mme Marie-Hélène BOUZAT, représentante de l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) ;

Mme Sophie Le MOAL, représentante de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (L'ADAPT).

En qualité de membres suppléants :

M. Michel DOUCIN, représentant de l'Union nationale des amis et familles de personnes handicapées psychiques (UNAFAM) ;

M. Mamady KABA CHEIK, représentant de la Fédération française des associations d'infirmités motrices cérébrales (FFAIMC) ;

M. André ROBLOT, représentant de l'Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (UNAPEI).

Mme Nathalie MAHINC, représentante de la Fédération nationale pour l'insertion des personnes sourdes et des personnes aveugles en France (FISAF) ;

Mme Danièle LANGLOYS, représentante de l'association Autisme France (Autisme France).

Au titre des personnes compétentes dans le domaine du handicap :

M. Philippe NICOLLE, précédent Directeur adjoint du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

M. Gérard LEFRANC, Directeur mission insertion chez Thalès.

ORGANISATION ET GOUVERNANCE DU FIPHFP

« Le FIPHFP est placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. » (décret n° 2006-501 du 3 mai 2006)

COMITÉ NATIONAL

Définit les orientations stratégiques, vote le budget et approuve les conventions nationales.

Président

Dominique Perriot

Vice-Présidents

Agnès Duguet
Florian Guzdek

ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Prépare et met en oeuvre les délibérations du Comité national.

Directeur

Marc Desjardins

Directrice adjointe

Hélène Berenguier

Secrétaire générale

Christelle de Batz

Déléguée aux employeurs nationaux et aux partenariats

Nathalie Dross-Lejard

COMITÉS LOCAUX

Valident les conventions avec les employeurs régionaux.

Favorisent une approche territoriale de la mise en oeuvre de la politique handicap.

17 Comités locaux en France

LE DÉLÉGUÉ TERRITORIAL AU HANDICAP

Le DTH est le représentant du Fonds et le relais de proximité du gestionnaire administratif sur les territoires.

Il anime le Comité local, va à la rencontre des employeurs publics, les aide à développer leur politique en faveur des personnes en situation de handicap et les accompagne lors des conventionnements.

Pilote du Handi-Pacte, il met en oeuvre, aux côtés des services de l'Etat, la politique handicap en région.

1 par région

LE GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF : CAISSE DES DÉPÔTS

Assure la gestion administrative et opérationnelle du FIPHFP ainsi que son secrétariat administratif, au niveau national comme au niveau local.





Zoom sur



L'animation dans les territoires

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics au plus près de leur besoin par la déclinaison territoriale de ses actions, sous l'impulsion du Délégué territorial au handicap et le contrôle des 17 Comités locaux.

Au cœur de l'activité territoriale portée par le FIPHFP, les Handi-Pactes constituent un outil d'animation et de développement de partenariats régionaux.

Leurs objectifs sont multiples :

- _ renforcer la connaissance et l'information des employeurs des trois fonctions publiques sur leur obligation en matière d'emploi des personnes en situation de handicap afin d'améliorer le taux d'emploi ;
- _ affiner l'analyse du bassin d'emploi des personnes en situation de handicap dans les fonctions publique du territoire ;
- _ partager les bonnes pratiques entre employeurs à l'échelle régionale et identifier les difficultés rencontrées par les employeurs ;
- _ favoriser l'accès des employeurs publics aux aides du FIPHFP et à des prestations de qualité en matière d'accès et de maintien dans l'emploi.

Les travaux des Handi-Pactes se coordonnent avec ceux des Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

Retrouvez
plus d'informations
sur www.fiphfp.fr



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

12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33

E-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

Une gestion Caisse des Dépôts

GROUPE

