

LES MOYENS

De quoi parle-t-on ?

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces contributions permettent au Fonds de mettre en œuvre une politique incitative (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs en situation de handicap.

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la Caisse des Dépôts.

Quelle mise en œuvre ?

La gouvernance du FIPHFP est déclinée comme suit :

- ◆ Le comité national, organe délibérant du FIPHFP. Il est composé de 20 membres titulaires : représentants des employeurs publics, des personnels et des associations qui définit la politique et les orientations stratégiques du fond en lien avec le comité interministériel handicap et statut sur les conventions nationales (FPE).
- ◆ Les comités locaux sont présents dans chaque région sous la présidence des préfets. Ils développent une connaissance des problématiques locales dans le domaine du handicap et mettent en œuvre les orientations stratégiques. Ils sont composés du préfet et de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, des personnels et des associations.
- ◆ Le Délégué Interrégional Handicap (DIH) anime les comités locaux, représente le FIPHFP en région et développe des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement.

Sont reconnus Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

- ◆ Les personnes qui ont obtenu une RQTH.
- ◆ Les victimes d'AT/MP, titulaires d'une rente, ayant une IPP au moins égale à 10 %.
- ◆ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail.
- ◆ Les titulaires de la carte d'invalidité.
- ◆ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
- ◆ Les agents reclassés (après avis du CM/CDR), les agents qui bénéficient d'une ATI et les anciens emplois réservés.

Le saviez-vous ?

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour l'ensemble des BOE, mais aussi pour les personnes en restriction d'aptitude (constaté par le médecin de prévention). Cependant ces dernières ne peuvent pas être comptabilisées dans la déclaration annuelle au FIPHFP.

La convention avec le FIPHFP

Pourquoi conventionner ?

- ◆ Pour mettre en œuvre une politique handicap volontariste au sein de l'établissement.
- ◆ Pour envoyer un message politique fort auprès de toutes les parties prenantes internes et externes.
- ◆ Les organisations syndicales participent et négocient avec les employeurs pour la mise en place des conventions.
- ◆ Pour disposer d'une avance de trésorerie et d'une visibilité sur les trois années suivantes.

En quoi l'établissement s'engage-t-il ?

- ◆ À structurer, suivre, mettre en place et évaluer sa politique handicap en respectant les orientations prises par la convention, en lien avec le FIPHFP (notamment le DIH).
- ◆ À respecter un taux de 6 % de travailleurs en situation de handicap dans le nombre total des recrutements.

Quel format ?

- ◆ Une partie narrative servant d'engagement politique : état des lieux de l'établissement (présentation, cartographie des effectifs et des BOE, santé au travail) et présentation du projet de convention (pilotage, recrutement et intégration, maintien dans l'emploi...) au comité technique de l'établissement.
- ◆ Une partie « Fiches Actions » (fiches reprenant les actions à mener sur les 3 années de la convention, assorties du budget pour chaque action).

Plusieurs établissements peuvent mutualiser leurs compétences et leur expertise pour concevoir et mener une politique handicap commune.

Pour la conduite du diagnostic et l'élaboration de l'état des lieux, l'établissement peut solliciter une aide du FIPHFP pour le financement du recours à un prestataire extérieur. Le catalogue des aides du FIPHFP prévoit également une aide pour les employeurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur convention.