

#2013

- Rapport annuel -



**Pour l'égalité
des droits
et des chances,
la participation
et la citoyenneté
des personnes
handicapées.**

Loi du 11 février 2005



La mission

- du FIPHFP -



Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles.

Article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005



Entretiens croisés

Innovant dans l'accompagnement des employeurs publics, efficace dans la compensation des situations de handicap, exemplaire dans la gestion des fonds publics : telle est l'idée du FIPHFP que portent le président du Comité national, André Montané et le directeur de l'Établissement public, Jean-Charles Watiez. Entretien.

En jetant un regard rétrospectif sur l'année 2013, quels événements vous semblent les plus marquants pour le FIPHFP ?

André Montané : Je souhaite remercier avant tout l'ensemble des membres du nouveau Comité national qui se sont fortement mobilisés au cours de cette année 2013. Grâce à eux, nous avons pu engager pour plus de 100 millions d'euros de nouvelles conventions nationales. Leur implication nous a également permis d'adopter, le 11 décembre 2013, la convention d'objectifs et de gestion (COG) du FIPHFP pour les cinq années à venir (2014-2018), qui fixe, en accord avec les pouvoirs publics, les grands enjeux et la feuille de route du FIPHFP. Cette COG reprend les engagements que j'ai proposés au Comité national lors de mon élection, à savoir amplifier notre action auprès des employeurs publics et devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes. La mise en place du conseil scientifique est également un point très important. Le FIPHFP doit réfléchir à tous les enjeux liés au handicap : emploi et formation bien sûr, mais aussi développement des carrières, citoyenneté, culture, loisirs, etc. La nouvelle instance est chargée de tracer une vision sur la durée. Ce faisant, elle nous aidera à éclairer notre philosophie et notre action.

Jean-Charles Watiez : Avec le président, je retiens bien évidemment l'adoption de la COG qui a donné lieu à un travail et à des échanges de qualité de la part de l'ensemble des parties prenantes (les 5 ministères de tutelle, le gestionnaire administratif Caisse des Dépôts, le Comité national et l'Établissement public). La nouvelle convention met en lumière les trois principes qui guident notre action et notre collectif au quotidien : en premier lieu, le FIPHFP, est au service des pouvoirs publics et des employeurs pour amplifier les voies d'accès à l'emploi et améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap. Ensuite, il se doit d'être exemplaire en matière de gestion publique et de mettre en œuvre une véritable qualité de service à destination de tous ses interlocuteurs. Enfin, le FIPHFP doit être un acteur de l'innovation, pour répondre à sa mission d'envergure et aux besoins de tous ses partenaires. L'élaboration de la nouvelle COG en 2013 est une étape majeure pour le FIPHFP, qui a été rendue possible par une forte mobilisation du nouveau comité national -

installé en avril 2013 - et d'André Montané, son président, dont je salue la détermination.

J'ajouterais à cette étape déterminante les résultats en progression obtenus en 2013 qui confortent le FIPHFP dans sa mission. Le taux d'emploi légal a encore progressé, passant de 4,39 % à 4,64 % entre 2012 et 2013, grâce au dynamisme des dépenses d'intervention qui ont atteint 160,83 millions d'euros (contre 126,87 millions d'euros en 2012 soit une augmentation de près de 27 %). Leur montant dépasse pour la première fois celui des contributions (148,66 millions d'euros), ce qui est une avancée.

Le comité interministériel du handicap (CIH), qui s'est tenu pour la première fois le 25 septembre 2013, a invité le Fonds à se déployer sur de nouveaux champs d'action. Est-ce la marque d'un nouvel élan donné à la politique du handicap ?

AM : Dans le 32^e de ses 60 engagements de campagne, le Président de la République a promis de créer un volet handicap pour chaque loi et d'œuvrer afin que le seuil de 6 % de travailleurs handicapés soit atteint dans les entreprises privées comme dans le secteur public. La première réunion du comité interministériel du handicap le 25 septembre 2013 (depuis sa création en 2009) s'est inscrite dans cette ambition. Le CIH met au cœur des priorités gouvernementales le défi de l'égalité. Le FIPHFP y occupe une place de choix, puisque dix nouveaux axes d'intervention lui sont confiés, dans des domaines comme la formation de jeunes, l'accessibilité des services ou encore l'accompagnement médico-social. Je crois qu'il faut interpréter cette décision comme un signe fort de la part de la puissance publique.

JCW : L'importance donnée à ces orientations du CIH et aux nouvelles missions confiées au FIPHFP se traduit d'ailleurs jusque dans la COG. Pour les concrétiser, le Comité national a, dès le 11 décembre 2013, adopté trois délibérations : renforcement des incitations financières pour amplifier le recours des employeurs à l'apprentissage, prorogation du programme accessibilité et mise à disposition des aides du FIPHFP aux jeunes en situation de handicap effectuant un service civique.



André Montané,
Président du Comité national,
Vice-Président du conseil général de l'Ariège



Jean-Charles Watiez,
Directeur de l'Établissement public FIPHFP

Devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes : c'est la feuille de route du FIPHFP pour les années à venir. Comment la concrétiser ?

AM : L'accompagnement, c'est aller au-delà des dispositifs techniques ponctuels de compensation. Il s'agit de permettre aux personnes en situation de handicap d'obtenir tout au long de leur parcours professionnel des réponses adaptées à leur situation et à leur handicap en utilisant pleinement les nouvelles technologies et en suscitant les évolutions technologiques nécessaires. Les travaux du conseil scientifique et la refonte du catalogue des aides seront précieux pour que le FIPHFP devienne une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes.

JCW : Je rappelle que le FIPHFP a su être précurseur dès 2010 en adjoignant à sa mission d'accès et de maintien dans l'emploi, celle de rendre accessible aux personnes en situation de handicap les lieux de travail, les écoles du service public et les outils numériques. Le « programme accessibilité » a été initié par le FIPHFP avant d'être pérennisé par la conférence nationale du handicap du 8 juin 2011 et prolongé par le CIH du 25 septembre 2013. L'année 2013 a marqué une nouvelle étape dans le déploiement de ce programme, avec la mise en place concrète de l'accessibilité des écoles du service public et la signature de conventions emblématiques en matière d'accessibilité numérique. Ainsi, le FIPHFP a signé en 2013 trois conventions d'accessibilité numérique : avec la DISIC (audits d'accessibilité des intranets et applications métiers des employeurs publics) pour un montant de 4 500 000 euros, avec le SIG (audit des sites Internet gov.fr) pour 500 000 euros et avec le CNED pour un engagement financier de 5 455 000 euros (pour le développement de nouveaux métiers et de contenus numériques dédiés). En ce qui concerne l'accompagnement, le FIPHFP, finance et pilote depuis 2011 le dispositif d'employabilité des personnes en situation de handicap, en lien avec la Direction Générale de la Cohésion Sociale et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie. Ce programme vise à faciliter l'accessibilité à l'emploi des personnes qui en sont les plus

éloignées (principalement les personnes qui font une première demande de bénéfice de l'allocation adulte handicapé). L'expérimentation déjà menée dans 10 MDPH a permis de tester la pertinence et l'efficacité de nouveaux processus d'évaluation. Dans le prolongement des décisions du CIH, la COG a prévu l'inscription de crédits à hauteur de 6,6 millions d'euros sur les années 2014 et 2015 pour étendre l'expérimentation à de nouvelles MDPH.

Avez-vous le sentiment que les représentations concernant l'emploi des personnes en situation de handicap vont dans le bon sens ?

AM : Je me suis fixé comme objectif, d'ici à la fin de mon mandat, de contribuer à faire évoluer les regards, les paroles et les attitudes. Le handicap, c'est l'imprévoyance sociale, c'est le regard lourd, c'est la parole inadaptée. C'est la séquelle d'une culture qui a du mal à se défaire de son fondement discriminant, caritatif et condescendant. Mais il faut positiver car, c'est vrai, les mentalités évoluent et les concepts progressent : la société inclusive émerge et devient chaque jour plus prégnante.

JCW : C'est une certitude et cette impression trouve sa confirmation dans l'analyse des interventions du FIPHFP. En effet, sur les deux dernières années, les financements directs du FIPHFP (aides plateformes, conventions employeurs, accessibilité) ont plus que doublé, témoignant de son utilité. Depuis sa création en 2006, les interventions et financements du FIPHFP ont été multipliés par 22, passant de 7 à 160 millions. Parallèlement, on compte aujourd'hui plus de 18 000 recrutements et 18 000 maintiens dans l'emploi par an, contre 6 000 et 7 000 lors de l'installation du FIPHFP. Ainsi, le taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques est passé de 3,74 % à 4,64 % sur l'année 2013. Notre action collective est déterminante car ce sont aujourd'hui près de 200 000 personnes en situation de handicap (que l'on appelle les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou BOE) qui contribuent au service public !

#2013 Sommaire

→ Une stratégie refondée

Missions et fonctionnement du FIPFHP	14
Une nouvelle gouvernance	15
La nomination d'un nouveau Comité national, de son Président et d'une vice-présidente	15
Liste des membres du Comité national	16
Une année d'intense activité	17
Témoignage de Gérard Vincent	18
Les Comités locaux, acteurs de la politique du Fonds en région.....	19
Calendriers des réunions des Comités locaux.....	19
De nouvelles missions dans le cadre du CIH	20
Un engagement gouvernemental décliné en quatre priorités.....	20
Un rôle de premier plan assumé par le FIPFHP	20
Les orientations stratégiques	21
Dix objectifs opérationnels	21
L'Établissement public renforcé	22
Des moyens humains supplémentaires	22
Des outils pour un pilotage plus efficace.....	22
Une instance pour alimenter les débats du FIPFHP	23
Une gestion Caisse des Dépôts	24
Les équipes au service du développement du Fonds	24
Une organisation territorialisée.....	25

→ 160 millions d'euros d'interventions : un résultat opérationnel en forte progression

L'engagement en actions	28
Chiffres clés de l'activité 2013	29
Un taux d'emploi en constante amélioration	30
Témoignage d'Alain Rousset	31
Des dépenses d'intervention en augmentation	32
Des aides en nette progression.....	32
Le financement des conventions en forte hausse.....	33
Des contributions à la baisse	34
Les contributions, levier de l'action du FIPFHP	34
Les redressements sur les exercices antérieurs	34
Des produits exceptionnels en forte hausse	35
Témoignage de Martine Aubry	36
Une gestion facilitée grâce aux nouvelles conventions-types.....	37
Liste des conventions signées sur le territoire.....	37
Une montée en puissance du programme accessibilité ..	39
Accessibilité numérique : un chantier prioritaire.....	39
Des relations renforcées pour le déploiement des actions	40
ANFH - Un engagement fort avec le monde hospitalier.....	40
Agefiph - Un partenariat qui se renforce d'année en année.....	41
Témoignage de Christel Prado	42
Sameth - Priorité au maintien dans l'emploi.....	43
Aux côtés du CNFPT sur le front de la formation	44
Un nouveau SI pour accompagner et amplifier l'action du FIPFHP	45
Vers un système d'information à la hauteur des enjeux.....	45
4 axes illustrent les objectifs stratégiques du nouveau SI	45

→ La mission du FIPFHP P. 2

→ Entretiens croisés P. 4

→ Panorama P. 8

→ Annexes P. 74

→ Glossaire P. 122

→ De nouveaux champs d'action en complément des dispositifs traditionnels d'intervention

Une nouvelle place pour le FIPFHP.....	48
Chiffres clés des engagements 2013	49
Développement des initiatives en faveur de l'emploi	50
Encourager davantage les recrutements	50
Témoignage de Philippe Bas	51
Favoriser les maintiens dans l'emploi.....	52
De nouvelles actions pour la formation.....	53
Des actions à développer pour la formation des jeunes en situation de handicap.....	53
Un soutien financier pour la formation des agents et des employeurs publics	53
Témoignage d'Anne Baltazar	54
Le FIPFHP consolide son engagement en faveur de l'apprentissage	55
Des axes prioritaires pour l'accessibilité	56
Fort développement de l'accessibilité des locaux professionnels.....	56
Témoignage de Serge Bergamelli.....	57
De nouveaux dispositifs d'intervention dans le cadre de la COG.....	58
Contribuer à l'accessibilité de l'ensemble du parcours de la personne	58
Accès à l'emploi : à la recherche de nouveaux leviers d'optimisation	59

→ Un rayonnement au service des personnes en situation de handicap

Une action partenariale avec les acteurs de terrain ..	62
Des partenariats diversifiés.....	63
Comète France - Pour une prise en charge précoce.....	63
Centres de gestion : à l'appui des employeurs territoriaux	63
Fédération des aveugles et handicapés visuels de France : cap sur l'insertion.....	64
Ecole des hautes études en santé publique : au cœur de la recherche	64
Témoignage du Docteur Michel Busnel.....	65
Des parcours sécurisés pour faciliter la mobilité.....	66
Témoignage de Dominique Deroubaix.....	67
Une image plus incarnée.....	68
Des forums pour enrichir la mise en relation des acteurs.....	68
Semaine pour l'emploi : le FIPFHP aux sources de la mobilisation.....	69
Une communication renouvelée.....	70
Des témoins pour porter les messages d'inclusion.....	70
Témoignage de Jean-François Carencio.....	71
Vers une qualité de service certifiée	72
L'amélioration continue au service de la qualité	73
Mobiliser les compétences du gestionnaire administratif	73



Un nouveau président pour le Comité national

André Montané, vice-président du conseil général de l'Ariège, a été élu à la présidence du Comité national lors de sa réunion d'installation, le 19 avril 2013. Après avoir indiqué que le FIPHFP avait *"démontré sa capacité, son utilité et son efficacité dans une période où tout était à faire, à inventer et à construire"*, le Président a défini les orientations fortes de l'action du Fonds.

“ Le FIPHFP doit amplifier son action [...] pour rendre les fonctions publiques exemplaires tant en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi que de formation en direction des personnes en situation de handicap. ”

André Montané



Le FIPHFP en première ligne

Fruit d'un intense travail de consultation et de coopération, le Comité interministériel du handicap (CIH), qui s'est tenu le 25 septembre 2013 sous l'égide du Premier ministre, a fixé une feuille de route et engagé un plan d'action qui lie un grand nombre d'acteurs sur l'ensemble du territoire. *"L'Établissement public FIPHFP et son gestionnaire administratif doivent accompagner cette dynamique et relever le défi de l'égalité, en particulier dans les domaines de l'emploi et de l'accessibilité"*, a indiqué la ministre déléguée en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion.

Dès sa séance du 11 décembre 2013, le Comité national a adopté trois mesures visant à concrétiser les orientations définies par le CIH : amélioration des incitations financières à l'embauche d'apprentis, prorogation du programme d'accessibilité et ouverture du bénéfice du catalogue des aides au profit des jeunes en service civique.

“ Le FIPHFP a pour rôle d'accompagner, sur l'ensemble du territoire, les trois fonctions publiques dans leur politique de recrutement, de maintien dans l'emploi et de formation des personnes en situation de handicap, d'où la sollicitation de son appui pour la mise en oeuvre de nombreuses décisions du CIH. ”

Relevé des conclusions du Comité Interministériel du Handicap du 25 septembre 2013

2014

2018


La convention d'objectifs et de gestion fixe le cap

Le Comité national a adopté une nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) qui précise les relations État/FIPHFP/Caisse des Dépôts pour les années 2014-2018 et propose deux axes stratégiques d'action :

- relever le défi de l'égalité en amplifiant les voies d'accès à l'emploi et l'accessibilité des personnes en situation de handicap,
- améliorer l'efficacité du FIPHFP pour qu'il devienne une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes pour la mise en œuvre de la politique publique du handicap.



L'efficacité du FIPHFP passe par une amélioration concrète et mesurable de sa gestion, par une vérification régulière de la qualité et de l'efficacité des financements ainsi que par un système d'information rénové et des moyens adaptés.

Le souci de la qualité de service et de la relation avec les employeurs publics doit être constant et placé au centre de l'action engagée et portée par le FIPHFP dans son ensemble car il fonde l'assurance de la bonne exécution des conventions. 

Convention d'objectifs et de gestion 2014-2018

Jean-Pierre Jouyet, directeur général de la Caisse des Dépôts, André Montané, président du Comité national et vice-président du conseil général de l'Ariège, Jean-Charles Watiez, directeur du FIPHFP ont signé le 13 septembre 2013 le renouvellement de la convention entre le FIPHFP et la Caisse des Dépôts.



Des conventions emblématiques

L'Établissement public FIPHFP a engagé et renouvelé, pour plus de 100 millions d'euros, un certain nombre de conventions avec des employeurs publics de rangs nationaux et régionaux.

- Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
- Ministère de l'Éducation nationale
- Ministère de la justice
- Ministère de la défense
- Ministère des affaires étrangères
- Caisse des Dépôts
- Pôle emploi
- Institut national de la recherche agronomique (INRA)
- Centre national de la recherche scientifique (CNRS)



La région Poitou-Charentes conforte son engagement pionnier

Le 13 décembre, Ségolène Royal, présidente du conseil régional et Jean-Charles Watiez, directeur de l'Établissement public FIPHFP, ont signé une convention triennale en faveur du déploiement de la politique handicap du conseil régional pour les trois années à venir. Parvenue à un taux d'emploi de 6,63 % (3,47 % initialement) à l'issue de la première convention, la Région amplifie ainsi son engagement. Parmi ses priorités : un programme spécifique d'accompagnement au handicap psychique, mental ou cognitif et une action renforcée en matière de politique sociale.

“ Dans un souci d'exemplarité dans la prise en charge de son personnel, la collectivité a su adapter sa politique de ressources humaines pour accroître la lisibilité et la cohérence des actions existantes mais également pour développer de nouvelles initiatives dans le domaine du handicap. ”

Jean-Charles Watiez

Accessibilité : forte mobilisation avant l'échéance réglementaire

Définie par la loi du 11 février 2005, la mise en accessibilité des locaux professionnels des employeurs publics doit être effective le 1^{er} janvier 2015. Cette obligation réglementaire porte à la fois sur l'accessibilité physique, numérique et celle des écoles de la Fonction publique. Signe de l'importance accordée à ce thème par le FIPHFP, son Comité national a approuvé trois projets de conventions relatives à l'accessibilité numérique. Sont concernés le **CNED** (Centre national d'enseignement à distance), la **DISIC** (Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication) et le **SIG** (Service d'information du gouvernement) pour un montant total de **11 millions d'euros sur trois ans**.



Le FIPHFP mobilise sur le terrain

Depuis la fin de l'année 2012, le FIPHFP se déplace dans les territoires au gré de ce qui constitue un véritable tour de France. L'enjeu est d'offrir aux employeurs publics (élus, DRH, directeurs généraux des services...) la possibilité de rencontrer l'ensemble des acteurs régionaux impliqués dans l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2013, 11 forums régionaux se sont tenus : le 31 janvier à Nantes, le 14 février à Amiens, le 14 mars à Poitiers, le 30 avril à Rouen, le 30 mai à Strasbourg, le 18 juin à Saint-Denis de La Réunion, le 27 juin à Rennes, le 3 octobre à Paris, le 17 octobre à Lyon, le 18 novembre à Bordeaux, le 12 décembre à Limoges.

Vendredi 13 décembre 2013
Espace Encan, La Rochelle





Une stratégie refondée

Mobiliser toutes les énergies pour amplifier son action auprès des employeurs et devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes : tel est le sens de l'année 2013 pour le FIPHFP, année charnière concernant le renforcement de sa stratégie et de ses moyens.





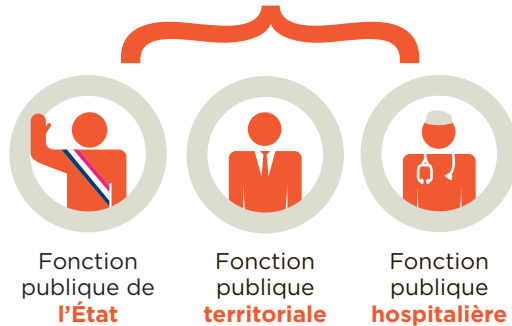


Missions et fonctionnement du FIPHFP

2006

Date de la création du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et du décret n°2006-501 du 3 mai 2006.

Le FIPHFP met ses moyens et financements au service des employeurs publics



4 Missions

- Recrutement
- Maintien dans l'emploi
- Formation
- Accessibilité

Gouvernance



1 Comité national

= 20 membres pour définir la politique nationale du Fonds



26 Comité locaux

× 20 membres chacun pour promouvoir, décliner et ajuster la politique nationale au plan régional

4 membres représentant la fonction publique de l'état ; **3 élus locaux** représentant les employeurs de la fonction publique territoriale ; **1 membre** représentant les employeurs de la fonction publique hospitalière ; **8 membres** représentant les personnels, proposés par les organisations syndicales représentatives au plan national ; **4 membres** représentant les associations ou organismes regroupant des personnes en situation de handicap, proposés par le Conseil national consultatif des personnes handicapées.

1 président du Comité local, le préfet ou son représentant ; **3 directeurs** de services régionaux de l'état ou leurs représentants ; **3 élus locaux** représentant les employeurs de la fonction publique territoriale ; **1 membre** représentant les employeurs de la fonction publique hospitalière ; **8 membres** représentant les personnels ; **4 membres** représentant les employeurs de la fonction publique territoriale.

Nommés par arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, des personnes handicapées et du budget, pour une **durée de 3 ans**.

Nommés par arrêté du préfet de la région pour une **durée de 3 ans**.

L'Établissement public national

1 directeur, nommé par les ministres chargés de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière, des personnes handicapées et du budget qui s'appuie sur un directeur adjoint et un agent comptable.



1 équipe composée d'un secrétaire général, d'une déléguée aux employeurs publics nationaux et d'une chargée de mission pour la recherche et l'innovation.

Gestionnaire du FIPHFP

1 équipe de la Direction des retraites et de la solidarité met en œuvre la gestion du FIPHFP.



9 délégués inter-régionaux (DIH) implantés dans les Directions régionales de la Caisse des Dépôts représentent le FIPHFP en région.



Une nouvelle gouvernance



La nomination d'un nouveau Comité national, de son président et d'une vice-présidente

La gouvernance du FIPHFP est assurée par un Comité national, chargé de définir la politique nationale de l'Établissement public, dont les travaux sont préparés par trois commissions (finances, aides, partenariat et communication).

Le mandat de ses 20 membres étant arrivé à échéance, le Comité national a été renouvelé intégralement par un arrêté interministériel du 28 mars 2013 paru au Journal officiel du 29 mars 2013. Le 19 avril, lors de sa séance d'installation, il a porté à sa présidence André Montané, vice-président du conseil général de l'Ariège, membre du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) et membre du Comité local Midi-Pyrénées. Aussi, Agnès Duguet, représentante de la Fédération syndicale unitaire (FSU) et membre du Comité local FIPHFP d'Ile-de-France, a été élue vice-présidente de ce Comité national.

Au cours de sa profession de foi, le nouveau Président a proposé des orientations fortes, invitant le FIPHFP à **"amplifier son action auprès de l'ensemble des employeurs publics et à devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes à mettre en œuvre."** L'action du Comité national s'inscrit désormais dans cette ambition.

Cette volonté déclarée s'est traduite par plusieurs propositions du président du Comité national en matière de gouvernance :

- adoption d'une modification réglementaire permettant d'assurer le **prolongement du mandat des membres du Comité national** en l'absence de désignation des nouveaux membres ;
- mise en place d'un **comité d'animation**, chargé de faciliter les travaux du Comité national ;
- mise en place d'un **Conseil scientifique**.

Ces deux dernières propositions ont été adoptées par le Comité national du 11 décembre 2013.



Liste des membres du Comité national

Par arrêté de la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction publique, du ministre de l'intérieur, de la ministre des affaires sociales et de la santé, de la ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales et de la santé, chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion et du ministre de l'économie et des finances, en date du 28 mars 2013, sont nommés membres du Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique :

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

En qualité de membres titulaires :

- M^{me} Claudie BUISSON, contrôleuse générale économique et financier.
- M^{me} Marie BATTESTINI, sous-directrice de la gestion du personnel civil au service des ressources humaines civiles à la direction des ressources humaines du ministère de la défense.
- M. Michel LÉVÊQUE, sous-directeur du développement professionnel et des relations sociales du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.
- M. Christian NEGRE, sous-directeur des politiques de ressources humaines et des relations sociales du ministère de la culture et de la communication.

En qualité de membres suppléants :

- M^{me} Edith CHATELAIS, adjointe à la sous-directrice des politiques sociales, de la prévention et des pensions du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie.
- M. Brice ROQUEFEUIL, sous-directeur de la politique des ressources humaines du ministère des affaires étrangères.
- M^{me} Marie-Françoise LEMAITRE, sous-directrice des ressources humaines à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
- M. Henri RIBIERAS, chef du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire du ministère de l'éducation nationale.

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique territoriale

En qualité de membres titulaires :

- M^{me} Maïté ERRECART, adjointe au maire de Paris.
- M^{me} Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi.
- M. André MONTANE, vice-président du conseil général de l'Ariège.

En qualité de membres suppléants :

- M^{me} Muriel GIBERT, adjointe au maire de Montrouge.
- M^{me} Anne-Marie MARIETTE, adjointe au maire de la ville du Havre.
- M. Elie ABOUD, adjoint au maire de Béziers.

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique hospitalière

En qualité de membres titulaires :

- M^{me} Marie HOUSSEL, adjointe au responsable du pôle ressources humaines hospitalières de la Fédération hospitalière de France.

En qualité de membres suppléants :

- M. Dominique PERRIOT, directeur général de l'institut Le Val-Mandé.

Au titre des représentants des personnels

En qualité de membres titulaires :

- M^{me} Annick PRADÈRES (CFDT).
- M. Didier MARGUERY (CGT).
- M. Yvonnick LAVOLEE (FO).
- M^{me} Agnès DUGUET (FSU).
- M^{me} Nelly PAULET (UNSA).
- M^{me} Brigitte CARRE DE LUSANCAI (CFE-CGC).
- M. Bruno BESANCON (CFTC).
- M. Patrick GESTIN (Solidaires).

En qualité de membres suppléants :

- M. Dominique ROSENBLATT (CFDT).
- M. Aldo PITARRESI (CGT).
- M^{me} Emmanuelle GIRARD (FO).
- M^{me} Monique DAUNE (FSU).
- M^{me} Claire FERBUS (UNSA).
- M^{me} Muguette KARRENBAUER (CFE-CGC).
- M. Christian LEMEBEYE (CFTC).
- M^{me} Asma GARA-FELIU (Solidaires).

Au titre des représentants des associations ou organismes regroupant des personnes handicapées

En qualité de membres titulaires :

- M. Jacques ZEITOUN, représentant l'Association des paralysés de France (APF).
- M. Bruno GENDRON, représentant la Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes (CFPSAA).
- M. Florian GUZDEK, représentant l'Association des accidentés de la vie (FNATH).
- M^{me} Monique ESCUDIÉ, représentant l'Union nationale des amis et familles de personnes handicapées psychiques (UNAFAM).

En qualité de membres suppléants :

- M. Jean-Louis GARCIA, représentant l'Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH).
- M^{me} Michèle BARON, représentant la Fédération française des associations d'infirmités motrices cérébrales (FFAIMC).
- M. Benoît TESSE, représentant l'Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales (UNAPEI).
- M^{me} Françoise QUERUEL, représentant l'Union nationale pour l'insertion sociale du déficient auditif (UNISDA).



Une année d'intense activité

Avec pas moins de 7 séances plénières – dont 4 entre le 19 avril et le 4 juillet 2013 – et 23 réunions de commission et de concertation avec les ministères de tutelle, le Comité national a vécu une année particulièrement riche.

Cette activité lui a en particulier permis de valider plusieurs dispositions déployées à destination des employeurs publics :

- une **nouvelle convention type** entre l'Établissement public FIPHFP et les employeurs publics ;
- un dispositif de détermination des dates d'effet des délibérations du Comité national tendant à moduler le montant des financements des aides relevant des interventions du Fonds au titre de l'article 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au FIPHFP ;
- la **prorogation des mesures arrêtées en faveur de l'accessibilité** dans les fonctions publiques lors de la Conférence nationale du handicap du 8 juin 2011 ;
- la mise en œuvre du **plan pluriannuel d'accessibilité des lieux de travail** dans les trois fonctions publiques ainsi que la mise en œuvre du plan pluriannuel d'accessibilité des écoles de la Fonction publique ;
- la **modification des règles régissant les montants alloués aux employeurs publics** dans le cadre de l'aide à l'apprentissage de personnes en situation de handicap ;
- la mise en œuvre d'interventions du FIPHFP pour l'**insertion dans la Fonction publique de jeunes** âgés de seize à vingt-cinq ans ayant signé un contrat d'engagement de service civique ;
- l'**examen de projets de conventions et de partenariats nationaux** pour plus de 100 millions d'euros.

Deux sujets d'importance stratégique

- La mise en œuvre des orientations définies par le CIH (Comité interministériel du handicap) lors de sa réunion du 25 septembre 2013 : dès le 11 décembre, le Comité national a adopté trois mesures visant respectivement à améliorer les incitations financières à l'embauche d'apprentis, à proroger le programme d'accessibilité et à ouvrir le bénéfice du catalogue des aides aux jeunes en service civique.
- L'élaboration de la COG (convention d'objectifs et de gestion). Un travail qui, compte tenu des délais très courts entre la réunion d'installation du Comité et l'adoption du texte définitif, s'est révélé particulièrement exigeant.





La fonction publique hospitalière doit permettre à tous les talents de s'exprimer.

Gérard Vincent,
Délégué général de la FHF 

Après de plus de 1 000 établissements publics de santé et autant de structures médico-sociales (maisons de retraite et maisons d'accueil spécialisées autonomes), la Fédération hospitalière de France (FHF) remplit une triple fonction de promotion, d'information des professionnels et de représentation des établissements. Membre du Comité national du FIPHFP, elle défend une politique de valorisation des ressources humaines. Entretien avec Gérard Vincent, délégué général de la FHF.

Quels constats feriez-vous aujourd'hui sur l'intégration des personnes en situation de handicap au sein des structures de la fonction publique hospitalière ?

Les établissements publics de santé travaillent déjà beaucoup autour de la question du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le recrutement direct de travailleurs reconnus handicapés demeure en revanche une question plus ardue. En effet, la grande majorité des recrutements correspondent à des recrutements de professionnels soignants, exerçant des professions réglementées régies par des décrets de compétences. Or trop peu de formations sont à ce jour organisées pour intégrer des étudiants en situation de handicap : un seul IFSI en France est entièrement structuré pour accueillir des étudiants handicapés !

La fonction publique hospitalière affiche un taux d'emploi de personnes en situation de handicap tout à fait honorable (5,20 %). C'est aussi celle qui s'empare le moins des moyens que le FIPHFP met à sa disposition pour développer l'emploi de personnes en situation de handicap. Comment expliqueriez-vous ces faits ?

La fonction publique hospitalière est une fonction publique d'établissements. Il est donc parfois difficile, notamment pour les petites structures, de déployer des politiques handicap formalisées. Dans ce domaine, les compétences demeurent encore trop peu mutualisées. Il faut donc réfléchir à notre organisation, faciliter la mutualisation de moyens dans le cadre d'une stratégie de groupe, mais également simplifier les démarches des établissements avec le FIPHFP.

Quel message souhaiteriez-vous faire passer aux décideurs de la fonction publique hospitalière en référence à ces faits ?

Conformément à la délibération de son Conseil d'Administration du 20 novembre 2013, la FHF souhaite aujourd'hui porter auprès de ses adhérents les enjeux de l'intégration des professionnels en situation de handicap, et les accompagner dans le déploiement de cette politique. La fonction publique hospitalière sera d'autant plus forte qu'elle est le reflet de la société et permet à tous les talents de s'exprimer.

La FHF et le FIPHFP resserrent leurs liens pour amplifier l'action du Fonds au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique hospitalière. Sur quels leviers pensez-vous que cette action commune pourra s'appuyer ?

Le projet de convention entre la FHF et le FIPHFP vise à réaffirmer notre engagement commun pour la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude dans les établissements de santé. Ce partenariat national aura pour objectifs de soutenir le déploiement des politiques handicap par une meilleure connaissance des interventions du FIPHFP, de simplifier les relations entre les établissements publics de santé et de mener une réflexion sur l'ouverture des métiers paramédicaux aux personnes en situation de handicap. Enfin, la dynamique du partenariat national doit être déclinée en régions grâce à la mutualisation de compétences, et s'articuler autour du PACTE territorial pour l'emploi des personnes en situation de handicap et des travaux en cours avec les délégations régionales de l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH).

Les Comités locaux, acteurs de la politique du Fonds en région

Compétents chacun sur son territoire pour toutes les questions relatives au fonctionnement du Fonds, **26 Comités locaux** sont chargés de promouvoir, décliner et ajuster au plan régional la politique définie par le Comité national. Ils se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de leur président (le préfet de région ou son représentant). Leurs délibérations portent notamment sur :

- l'établissement des **priorités** au niveau régional ;
- les **décisions concernant le financement des projets** soumis à examen ;
- l'utilisation des **crédits** alloués par le Comité national ;
- le **rapport annuel** régional.



Calendriers des réunions des Comités locaux

Franche-Comté	11/02/13	Picardie	29/05/13	Haute-Normandie	10/10/13
Bretagne	12/02/13	Aquitaine	11/06/13	Alsace	17/10/13
Champagne-Ardenne	12/02/13	Centre	17/06/13	Bretagne	17/10/13
Picardie	13/02/13	Poitou-Charentes	17/06/13	Nord-Pas-de-Calais	18/10/13
Aquitaine	26/02/13	Nord-Pas-de-Calais	19/06/13	Centre	22/10/13
Poitou-Charentes	5/03/13	Réunion	20/06/13	Lorraine	22/10/13
Languedoc-Roussillon	12/03/13	Île-de-France	21/06/13	Aquitaine	23/10/13
Auvergne	13/03/13	Pays de la Loire	21/06/13	Basse-Normandie	23/10/13
Limousin	15/03/13	Midi-Pyrénées	21/06/13	Île-de-France	25/10/13
PACA	18/03/13	Bretagne	24/06/13	Midi-Pyrénées	05/11/13
Corse	22/03/13	Lorraine	25/06/13	Rhône-Alpes	07/11/13
Île-de-France	22/03/13	Limousin	28/06/13	Poitou-Charentes	07/11/13
Rhône-Alpes	26/03/13	Bretagne	09/09/13	Aquitaine	12/11/13
Nord-Pas-de-Calais	27/03/13	Auvergne	10/09/13	Picardie	13/11/13
Bourgogne	28/03/13	PACA	12/09/13	Franche-Comté	18/11/13
Basse-Normandie	10/04/13	Bourgogne	17/09/13	Bretagne	21/11/13
Haute-Normandie	11/04/13	Champagne-Ardenne	17/09/13	Île-de-France	22/11/13
Auvergne	14/05/13	Corse	17/09/13	PACA	25/11/13
Alsace	21/05/13	Alsace	24/09/13	Languedoc-Roussillon	27/11/13
Bourgogne	21/05/13	Rhône-Alpes	24/09/13	Champagne-Ardenne	29/11/13
Centre	23/05/13	Picardie	25/09/13	Nord-Pas-de-Calais	11/12/13
Franche-Comté	27/05/13	Poitou-Charentes	26/09/13	Île-de-France	13/12/13
Champagne-Ardenne	28/05/13	Languedoc-Roussillon	26/09/13	Bretagne	17/12/13
Rhône-Alpes	28/05/13	Île-de-France	26/09/13		



De nouvelles missions dans le cadre du CIH

Créé par décret en 2009, le comité interministériel du handicap (CIH) s'est réuni pour la première fois le 25 septembre 2013. Cet événement, par la mobilisation de l'ensemble du gouvernement et la mise en œuvre d'un pilotage interministériel au plus haut niveau de l'État, a marqué la volonté de la puissance publique d'impulser un nouvel élan à la politique du handicap. L'objectif : faire advenir une société réellement plus inclusive et aboutir à une égalité concrète des personnes en situation de handicap. Le rôle du FIPHFP sera déterminant pour répondre à cette ambition.

Un engagement gouvernemental décliné en quatre priorités

Sous l'égide du Premier ministre, la feuille de route issue du CIH a inscrit quatre sujets prioritaires au programme de l'action gouvernementale et défini les principaux chantiers et mesures associés :

- la **jeunesse**, pour offrir une vie meilleure à la génération qui suit conformément à l'un des objectifs fixés par le Président de la République, notamment par l'ouverture en grand des portes de l'école ;
- l'**accessibilité des services publics et privés**, en facilitant la vie d'usagers, de clients et de citoyens ;
- l'**emploi**, car cette reconnaissance des compétences et des aptitudes revêt une importance particulière pour les personnes en situation de handicap dans la mesure où elle conforte leur place dans la société ;
- l'**accompagnement médico-social** pour mieux connaître le handicap, le dépister et permettre d'accéder aux soins.

Un rôle de premier plan assumé par le FIPHFP

Dans un courrier au Président du Comité national daté du 25 octobre 2013, la ministre déléguée chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion précise les orientations du CIH pour lesquelles l'appui du FIPHFP est requis. Celles-ci concernent des mesures en faveur de la jeunesse, de l'emploi et de l'accessibilité.

Dès cette notification, le Comité national s'est engagé dans la réalisation de ces objectifs.

Ainsi, lors de sa séance du 11 décembre 2013, il a déjà adopté trois premières mesures répondant aux priorités énoncées dans le cadre du CIH :

- le **renforcement des incitations financières pour amplifier l'apprentissage** des jeunes dans la Fonction publique : le FIPHFP prendra désormais à son compte le versement d'une indemnité correspondant à 80 % du reste à charge du coût salarial annuel si le contrat est

confirmé à l'issue des deux premiers mois, en lieu et place de l'indemnité forfaitaire actuelle de 4 000 euros ;

- la **mobilisation des financements du FIPHFP** pour permettre aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de handicap qui le souhaitent, d'effectuer un service civique et de bénéficier ainsi d'une première étape d'engagement et d'acquisition de compétences dans leur parcours d'inclusion socioprofessionnelle ;
- la **prorogation du programme accessibilité** des lieux de travail, des écoles du service public et en matière numérique pour les années 2015 et 2016. Ce programme, qui a démarré en 2010 à l'initiative du FIPHFP, a mobilisé à ce jour plus de 40 millions d'euros avec un quasi doublement des financements accordés au titre de l'année 2013.



Les orientations stratégiques

Lors de sa séance du 11 décembre 2013, le Comité national a adopté une nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) qui précise les relations État/FIPHFP/Caisse des Dépôts pour les années 2014-2018. Adossée à la stratégie proposée par le président du Comité national et aux orientations définies par le Comité interministériel du handicap (CIH), la nouvelle convention fait ressortir deux axes stratégiques principaux.

D'une part, relever le défi de l'égalité en amplifiant les voies d'accès à l'emploi et l'accessibilité des personnes en situation de handicap ; et, d'autre part, améliorer l'efficacité du FIPHFP pour qu'il devienne une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes pour la mise en œuvre de la politique publique du handicap.

Dix objectifs opérationnels

Dix objectifs opérationnels ont été déclinés des objectifs stratégiques. Ils serviront de guide pour l'action au quotidien des collaborateurs du FIPHFP.

Quatre objectifs relèvent du "cœur de métier" du Fonds :

- mettre en œuvre les **orientations du CIH** du 25 septembre 2013, qui nécessitent la mobilisation du FIPHFP et sa participation à la réflexion collective ;
- poursuivre le développement des **interventions** attendues par les employeurs. Pour répondre à cette ambition majeure, le FIPHFP déploie aides, conventions, programmes accessibilité, partenariats et PACTES en faveur de l'accessibilité et de l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- améliorer la **connaissance**, par les employeurs publics, du **FIPHFP**, de son action et de son offre ;
- approfondir la **connaissance des bénéficiaires finaux** des financements en les identifiant dans le système d'information du Fonds, en s'assurant du paiement à bon droit et en collectant des statistiques fiables les concernant.

Quatre autres objectifs s'inscrivent dans l'exigence d'une gestion publique de référence :

- mieux **accompagner les employeurs publics** dans l'exécution de leur partenariat avec le FIPHFP ;
- s'assurer de la **qualité et de l'efficacité des interventions** du FIPHFP : compte tenu de son statut d'Établissement public national et de la nature de ses ressources (deniers publics), l'évaluation de l'action du Fonds est indispensable pour pouvoir, si nécessaire, la réorienter. D'où la mise en œuvre d'une démarche qualité. En conduisant à l'obtention de la certification ISO 9001 V 2008, elle attestera de principes de gestion conformes aux attentes des parties prenantes du Fonds ;
- se doter d'un **SI rénové** et de moyens adaptés ;
- fiabiliser et harmoniser des **modalités d'application de l'obligation d'emploi**. En droite ligne des orientations gouvernementales arrêtées lors du CIH du 25 septembre 2013, les pouvoirs publics vont prendre des mesures visant à harmoniser les modalités d'application de l'obligation d'emploi entre secteur public et secteur privé.

Le FIPHFP devra en tenir compte. Par ailleurs, le Fonds va mener des actions en vue de renforcer la qualité de la déclaration des employeurs publics et du recouvrement. Ceci afin de garantir le respect des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

Deux objectifs participent de la volonté de projeter le FIPHFP au-delà de son rôle de gestionnaire pour mieux répondre aux attentes des pouvoirs publics :

- construire une **offre de financement** renouvelée et innovante afin de s'adapter aux nouvelles technologies et aux progrès effectués dans la connaissance des handicaps ;
- devenir une **référence en matière d'innovation, de conseil et de contribution** aux politiques publiques du handicap. Il s'agit notamment de produire des études qualitatives (c'est le rôle du conseil scientifique) et d'apporter une contribution aux différentes missions touchant à l'insertion des personnes en situation de handicap (par exemple en matière d'accompagnement tout au long du parcours professionnel).

“ Nous avons le privilège de porter collectivement une politique au cœur du cœur de l'intérêt général et qui a un sens social déterminant pour nous tous. Le FIPHFP doit être innovant dans l'accompagnement des employeurs publics, efficace dans la compensation des situations de handicap et exemplaire dans la gestion des fonds publics. ”

Jean-Charles Watiez,
directeur du FIPHFP

L'Établissement public renforcé

Pour accompagner le développement du FIPHFP, le Comité national et les ministères de tutelle ont diligenté deux audits : l'un destiné à établir une évaluation à mi-parcours de la COG 2009-2013 (audit Sterwen), l'autre visant à mesurer l'efficacité du processus de conventionnement (audit Ernst & Young). Ces travaux ont abouti à des recommandations portant sur le fonctionnement, l'organisation et les moyens du Fonds.

Des moyens humains supplémentaires

S'appuyant sur ces préconisations ainsi que sur les conclusions d'un rapport de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales), **le président du Comité national, André Montané, a demandé un renfort des moyens humains** propres à l'Établissement public.

L'accord des ministères de tutelle est intervenu le 4 juillet 2013. Le 11 octobre, l'adoption d'une décision budgétaire modificative a ouvert la voie au **recrutement d'un secrétaire général et d'une déléguée aux employeurs publics nationaux**.



Des outils pour un pilotage plus efficace

Parallèlement au renforcement de ses équipes, l'Établissement public FIPHFP s'est engagé dans une démarche visant à améliorer ses capacités de pilotage.

Initiée fin 2012, une **démarche qualité ISO 9001** orientée client va permettre de fixer formellement les principaux processus clés, les procédures critiques et les indicateurs de mesure de la qualité attendue des "clients internes et externes" du Fonds.

- À la suite de l'**audit de pré-certification** mené en 2012, a démarré un **plan d'action** piloté par l'agence comptable en 2013 et nécessitant la mise en place d'un groupe de travail réunissant l'Établissement public, l'agence comptable et le gestionnaire administratif Caisse des Dépôts.
- La "**convention type employeurs**" a fait l'objet d'une révision à l'été 2013. Ce travail de refonte a intégré les principales conclusions de l'audit Ernst & Young – notamment en ce qui concerne la souplesse de versement des interventions – et pris en compte les remarques des principaux représentants des employeurs publics du Comité national.
- Enfin, une démarche a été engagée en vue de formaliser un **schéma directeur des systèmes d'information**. Objectif : établir l'analyse et la couverture fonctionnelle des besoins à couvrir et identifier les solutions progiciels susceptibles d'être intégrées au meilleur rapport coût/délais.

Une instance pour alimenter les débats du FIPHFP

Sur proposition du président du Comité national, André Montané, la décision de mettre en place un conseil scientifique a été prise lors de la séance du 11 décembre 2013.

Le conseil scientifique est animé par Didier Fontana, ancien président du Comité national, et de membres disposant de compétences incontestées dans le domaine du handicap : Wenceslas Baudrillart, Dr. Michel Busnel, Pr. Alain Domont, Solange Fasoli, Didier Fontana, Patrick Gohet, Marie-Anne Montchamp, Pr. Éric Plaisance, Christel Prado, Aïcha Rouissi, Pr. Daniel Vitry.

Le Conseil scientifique peut aborder l'ensemble des sujets de fond relatifs à l'insertion des personnes en situation de handicap. Les premiers thèmes inscrits à son agenda sont : la **prise en compte du handicap psychique**, la **refonte de l'offre de financement** ou encore **l'accompagnement des personnes en situation de handicap**.



L'Établissement public national, cheville ouvrière de l'action du FIPHFP

L'Établissement public est composé d'un directeur, d'un directeur adjoint, d'un secrétaire général, d'une déléguée aux employeurs publics nationaux et d'une agence comptable.

Les attributions du Directeur, prévues par le décret du 3 mai 2006 sont notamment les suivantes :

- préparer et mettre en œuvre les délibérations du Comité national ;
- représenter l'Établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile ;
- préparer et exécuter le budget du Fonds ;
- être ordonnateur des recettes et des dépenses ;
- élaborer le projet de règlement intérieur du Comité national et des Comités locaux ;
- signer les contrats, conventions et marchés du Fonds et en contrôler l'exécution ;
- conclure les transactions après accord du Comité national.



→ Une gestion Caisse des Dépôts

L'Établissement public FIPHFP est géré par la Caisse des Dépôts en vertu de la convention d'objectifs et de gestion (COG). Tiers de confiance historique, la Caisse des Dépôts remplit les missions qui lui sont confiées à ce titre par la puissance publique grâce à l'intervention coordonnée et complémentaire de deux de ses directions : la Direction des retraites et de la solidarité, d'une part, la Direction du développement territorial et du réseau, d'autre part.

Les équipes au service du développement du Fonds

La Direction des retraites et de la solidarité a pour mission de :

- assister l'Établissement public dans la gouvernance du Fonds ;
- assurer le recueil des déclarations et contributions des employeurs ;
- informer les clients du FIPHFP ;
- instruire les demandes d'aides et gérer le programme accessibilité ;
- instruire et assurer le suivi des conventions avec les employeurs ;
- apporter un appui au pilotage du Fonds sur les fonctions juridiques et budgétaires ;
- assurer l'assistance à maîtrise d'ouvrage des applications informatiques utilisées pour la gestion du FIPHFP et veiller à l'amélioration des outils proposés aux employeurs ;
- mettre en œuvre le plan de communication du FIPHFP.

Adapter les effectifs à la croissance de l'activité du FIPHFP au sein de la DRS (Direction des retraites et de la solidarité)

L'adaptation des moyens à la croissance de l'activité et le renforcement des fonctions de pilotage (qualité, statistiques) au sein de la Direction des retraites et de la solidarité (+ 5 ETP) ont été retenus **pour atteindre les différents objectifs de la COG et franchir une marche qualitative dans la gestion du FIPHFP.**



“ Notre mission sur le terrain est de permettre le financement d'actions conduisant à changer la situation des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. A ce titre, notre relation de proximité que nous développons avec les employeurs publics est fondamentale. ”

Gil Vauquelin,
Directeur Interrégional Est,
directeur régional Alsace

Le réseau des délégués interrégionaux se développe

La COG adoptée par le Comité national pour la période 2014-2018 prévoit de renforcer le réseau des délégués interrégionaux handicap.

Leur nombre va passer progressivement de 9 à 14 afin de disposer d'un DIH pour deux régions administratives (contre 3 à 4 actuellement), en particulier dans les départements d'Outre-Mer, qui ne disposent pas à ce jour de délégués de plein exercice.

Cette évolution se justifie par la **participation des délégués à un certain nombre de projets et dispositifs appelés à monter en puissance** :

- déclinaison territoriale des conventions nationales avec les employeurs ;
- convention nationale multipartite pour l'emploi des travailleurs handicapés ;
- pactes territoriaux régionaux pour l'emploi des personnes handicapées ;
- politiques régionales concertées de formation ;
- programme d'accessibilité.



Une organisation territorialisée

Sur le terrain, **9 délégués interrégionaux** handicap (DIH) implantés dans les directions régionales de la Caisse des Dépôts :

- assurent le secrétariat des Comités locaux ;
- représentent le FIPHFP en région ;
- mettent en œuvre la déclinaison régionale des partenariats nationaux ;
- développent des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, des lettres d'objectifs ont été adressées aux délégués interrégionaux comprenant les plans d'actions individualisés à déployer, les objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre, les principaux employeurs à cibler.

En termes de méthode, c'est une **logique interactive** qui a prévalu puisque les DIH ont été invités à nourrir la réflexion en mobilisant leur connaissance des territoires, notamment en ce qui concerne la stratégie et le taux d'emploi des employeurs publics en matière de politique handicap.



160 millions d'euros d'interventions : un résultat opérationnel en forte progression

L'année 2013 a consacré l'action du FIPHP et son rôle d'apporteur de solutions. Pour la première fois depuis sa création, le montant des dépenses d'intervention du Fonds a dépassé celui des contributions des employeurs publics. Depuis 2007, ses dépenses d'intervention ont ainsi été multipliées par 22, passant de 7 à 160 millions d'euros en 2013.





FORUM
régional de l'emploi
des personnes handicapées
dans la fonction publique
De 9h30 à 17h30, sans interruption
rencontrez les partenaires
du FIPHP
et les associations sur leur stand
De 10h à 12h30, Conférence
Ouverture par le Président
du local du FIPHP
Présentation des missions
et engagements du FIPHP
Résultat de l'intégration
des personnes handicapées
dans la fonction publique

Guillaume FAUZY
I.M. PRO SOURCE/INNOVATION
Education

Documentation
Personnes
Handicapées

Documentation
Personnes
Handicapées

Documentation
Personnes
Handicapées

Documentation
Personnes
Handicapées



L'engagement en actions

Pour dynamiser la politique publique, le FIPHFP place ses moyens et financements au service des employeurs publics qui agissent pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans leurs équipes.

Traite les déclarations annuelles

de tous les employeurs publics employant plus de 20 salariés dans lesquelles ils déclarent le nombre de travailleurs handicapés qu'ils emploient.



Collecte des contributions

des employeurs publics qui ne remplissent pas l'obligation d'emploi fixée par la loi à 6 % de personnes en situation de handicap.

< 6%

Finance l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

- Aides techniques et humaines
- Formations
- Accessibilité
- Conventions
- Partenariats





Chiffres clés de l'activité 2013

160,83 millions € de financement
pour aider les employeurs publics
à atteindre leur objectif d'emploi

15,6 millions €
Montant des **aides ponctuelles**

-
1,2 millions €
dans la fonction publique de l'État

11,3 millions €
dans la fonction publique territoriale

3,1 millions €
dans la fonction publique hospitalière

68,44 millions €
Montant d'engagement total dans le cadre de
93 **conventions** employeurs

-
61,7 millions €
dans la fonction publique de l'État

48,6 millions €
dans la fonction publique territoriale

10,3 millions €
dans la fonction publique hospitalière

19,51 millions €
Montant d'engagement total en faveur de l'**accessibilité**

-
7,99 millions €
dans la fonction publique de l'État

10,2 millions €
dans la fonction publique territoriale

1,31 millions €
dans la fonction publique hospitalière

57,28 millions €
Montant des financements intermédiés (partenariats)

-

148,7 millions € de contributions
qui constituent les ressources du FIPHFP

-
38,37 millions €
dans la fonction publique de l'État

61,6 millions €
dans la fonction publique territoriale

48,8 millions €
dans la fonction publique hospitalière

15 253
c'est le nombre de déclarations d'emploi recueillies



4,64 %

Taux d'emploi légal de la Fonction publique

-

3,56 %

dans la fonction publique de l'État

5,66 %

dans la fonction publique territoriale

5,20 %

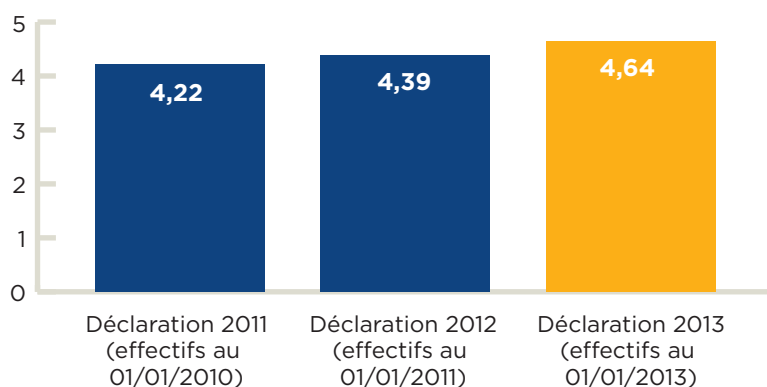
dans la fonction publique hospitalière



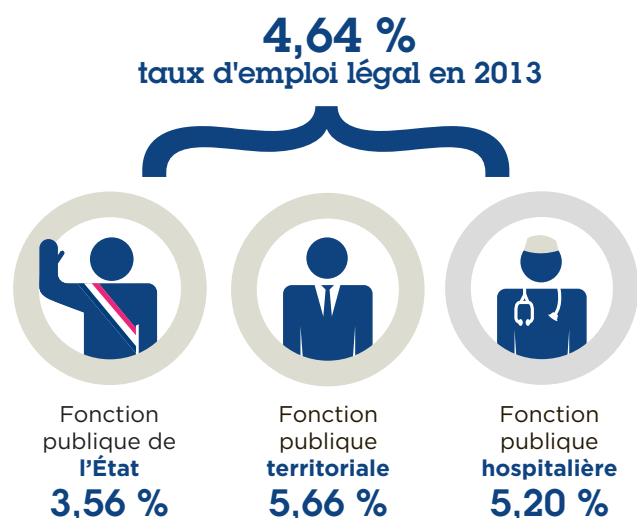
Un taux d'emploi en constante amélioration

En progression depuis la création du Fonds, le taux d'emploi légal est passé de 3,74% en 2006 à 4,64% en 2013 dans les trois fonctions publiques, soit 196 730 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Évolution du taux d'emploi légal



Au 1^{er} janvier 2012 (chiffres issus des déclarations 2013), le taux d'emploi par fonction publique s'est établi de la manière suivante :



Obligation d'emploi : bénéficiaires et assujettis

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L.5212-13 du Code du travail.

Il s'agit des **agents reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), des **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant une incapacité permanente de 10 % au moins et titulaires d'une rente servie à ce titre par tous régimes de protection sociale obligatoire, des **titulaires d'une pension d'invalidité** servie par tous régimes si l'invalidité réduit au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain, les **titulaires d'une pension militaire d'invalidité**, les **bénéficiaires d'emplois réservés**, les titulaires de la carte d'invalidité et les **titulaires de l'allocation pour adulte handicapé (AAH)**. S'y ajoutent les agents reclassés et les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité, tels que définis à l'art. L.323-5 du Code du travail.

Les employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi légale sont : l'État, les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux, les collectivités territoriales, leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, et les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière (établissements publics de santé, hospices publics, maisons de retraite publiques).





La convention est l'outil pivot qui nous donne les moyens d'affirmer une ambition forte.

**Alain Rousset,
Président du conseil régional d'Aquitaine** 

La région Aquitaine est engagée de longue date dans une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2013, le renouvellement de sa convention avec le FIPHFP lui a permis de se fixer de nouvelles ambitions, avec un taux d'emploi légal à 7,21 % à fin 2016 (contre 6,02 % actuellement).

Vous avez décidé, en 2013, de signer une nouvelle convention avec le FIPHFP. Quels éléments déterminants ont motivé cette décision ?

Le processus de conventionnement avec le FIPHFP a été guidé par une forte volonté de prendre à bras-le-corps les problématiques de santé au travail qui se posent à nous. La mise en place au sein de la Région d'un service "santé au travail" nous permet aujourd'hui d'avoir une vision plus complète de l'état sanitaire de nos agents. On le sait, comme dans la plupart des autres Régions, les agents techniques des établissements d'enseignement sont parmi les plus touchés au regard de la pénibilité des tâches qu'ils accomplissent quotidiennement. Pour ses agents, la collectivité a entendu, au travers du partenariat avec le FIPHFP, se donner les moyens d'engager une politique active de maintien dans l'emploi mais aussi à plus long terme de prévention. À ce titre, un référent handicap et reclassement a été nommé en juin 2012 au sein de la DRH, et le conventionnement avec le FIPHFP nous permet aujourd'hui d'asseoir et d'inscrire dans la durée cette politique au bénéfice de nos agents en situation de handicap.

Quels sont les principaux axes de la politique de la Région Aquitaine dans le domaine de l'emploi de ses agents en situation de handicap ?

La collectivité a choisi de mener des actions fortes dans plusieurs domaines :

- favoriser le recrutement direct et indirect des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mener à bien des actions d'adaptation des postes, de maintien dans l'emploi et de reclassement ;
- sensibiliser et former l'ensemble du personnel, y compris l'encadrement, pour préparer les acteurs professionnels susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap ;
- accompagner dans l'emploi des agents tout au long de leur carrière.

Que vous apporte plus précisément le partenariat avec le FIPHFP ?

Le partenariat avec le FIPHFP permettra à la Région de contribuer à structurer sa politique au soutien des agents en situation de handicap et d'affirmer ainsi une démarche volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de ses agents. La convention avec le FIPHFP est l'outil pivot qui nous donne les moyens d'affirmer une ambition forte dans ce domaine et d'en faire bénéficier nos agents.

Quelle initiative concrète menée récemment vous a particulièrement marquée ?

Il y a une réelle volonté de la collectivité de proposer un accompagnement personnalisé aux agents souffrant de pathologies qui les éloignent du contexte professionnel. La DRH mène ainsi au quotidien une prise en charge personnalisée et spécifique de ces agents, qu'il nous faut encore développer.

En matière d'emploi de personnes en situation de handicap, la fonction publique territoriale se montre particulièrement active, avec l'appui du FIPHFP. Comment expliqueriez-vous cette mobilisation ?

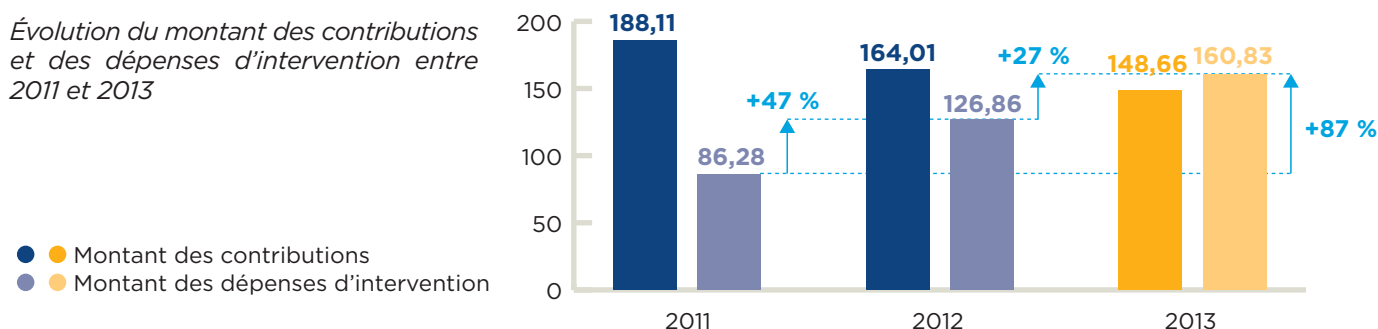
Le FIPHFP offre de nombreuses possibilités permettant d'accueillir le plus favorablement possible une personne en situation de handicap. Des aides peuvent être mobilisées. Par exemple, pour l'accueil d'apprentis en situation de handicap : ils bénéficient d'une aide, comme leur tuteur et la collectivité d'accueil. Ce "pack" bénéficie à tous et favorise le recours à ce type de recrutement. C'est une politique que mène activement la Région depuis 2009.



Des dépenses d'intervention en augmentation

Pour l'Établissement public, l'année 2013 est la deuxième année consécutive de croissance des dépenses d'intervention, qui se décomposent en dépenses directes (aides, conventions employeurs, accessibilité) et financements intermédiés (partenariats). En 2013, 3 000 employeurs ont ainsi bénéficié d'au moins un financement du Fonds sous forme de dépenses directes, contre 2 500 en 2012.

Évolution du montant des contributions et des dépenses d'intervention entre 2011 et 2013



Des aides en nette progression

En 2013, 2 728 employeurs ont fait appel aux aides plateforme du FIPHFP. Le nombre de demandes de financement des aides plateforme se monte à 8 333 contre 6 292 en 2012, soit une augmentation de 32,44 %. Le nombre de paiements effectués en 2013 s'élève à 7 117 ; soit une hausse de 18,3 % par rapport à l'année précédente (6 015 paiements).

Un moyen spécifique et ponctuel

Sur la plateforme dématérialisée du FIPHFP, tout employeur public a la possibilité de transmettre une demande d'aide en vue de favoriser le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi d'un ou plusieurs agents en situation de handicap. À travers ce dispositif, le Fonds intervient au cas par cas, en répondant aux besoins précis des collectivités et des fonctions publiques.

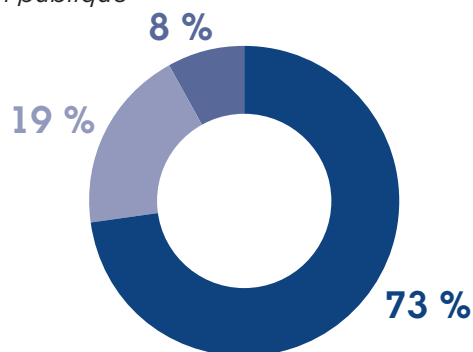
Qu'elle soit d'ordre technique ou humain, l'aide apportée peut s'appliquer à différents thèmes :

- l'**adaptation** du poste de travail ;
- la **rémunération** versée à l'agent chargé d'accompagner une personne en situation de handicap ;
- l'amélioration des **conditions de vie** de la personne en situation de handicap ;
- la **formation et l'information** de la personne en situation de handicap et de son collectif de travail ;
- les **outils de recensement** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- les **dépenses d'études**.

15,60 millions €

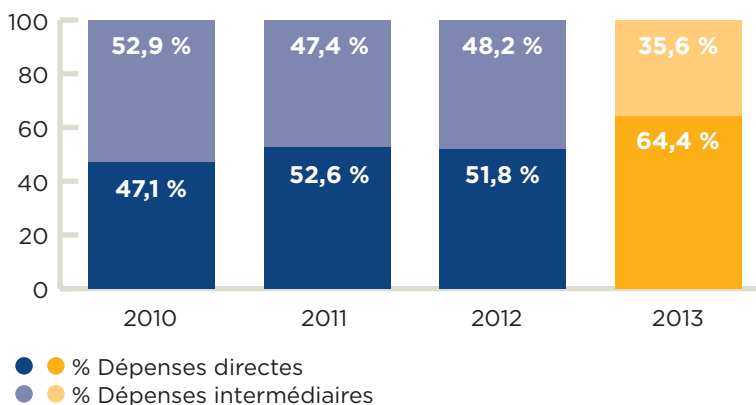
C'est le montant global financé via les aides, contre 13,51 millions d'euros en 2012 (+ 15,48 %)

Répartition du nombre d'aides ponctuelles versées par Fonction publique



- Fonction publique de l'État
- Fonction publique territoriale
- Fonction publique hospitalière

Part des dépenses directes et des dépenses intermédiées dans le total des dépenses d'interventions



La progression a été la plus forte sur les dépenses directes d'intervention entre **2011 (45,4 M€) et 2013 (103,5 M€) : +129 %.**

L'insertion et l'amélioration des conditions de vie en tête

Les trois dispositifs les plus sollicités sont :

- les **aides** versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle (26 % du nombre total des aides) ;
- les **aménagement des postes de travail** et les études associées hors agents inaptes (25 %) ;
- les **contrats d'apprentissage** (14 %).

Le financement des conventions en forte hausse

68,44 millions €

C'est le montant des financements payés en 2013, contre 43.47 millions d'euros en 2012, soit une augmentation de près de 58 %.

En 2013, le Comité national et les Comités locaux du FIPHP ont validé **93 conventions** avec les employeurs publics et les centres de gestion de la fonction publique territoriale, pour un montant total d'engagement pluriannuel de **120,65 millions d'euros**.

Par comparaison, 90 conventions avaient été validées en 2012 pour un montant de 55,6 millions d'euros.

Un moyen stratégique et global

Mener une politique pluriannuelle de **recrutement**, de **maintien dans l'emploi** et de **formation** en bénéficiant d'un financement adapté à son plan d'action : c'est l'opportunité que le FIPHP offre aux employeurs publics à travers la signature et la mise en œuvre des conventions. Déployé auprès des collectivités les plus significatives sur leur territoire, ce dispositif s'appuie sur le catalogue des aides du Fonds.



“ Simple collecteur et distributeur de moyens financiers en 2006, le FIPHP, en accompagnant les employeurs publics, impulse une réelle dynamique grâce au financement d'aides et de conventions, et mobilise des partenaires spécialisés du domaine du handicap. Pour la première fois, le montant de ses interventions dépasse celui des contributions des employeurs, c'est un bon indicateur de son efficacité ! ”

Dominique Bur,
Préfet de région Nord-Pas-de-Calais

Répartition des conventions et engagements 2013 par fonction publique



Fonction publique de l'**État**
8 conventions
61,69 millions € engagements



Fonction publique **territoriale**
66 conventions
48,66 millions € engagements



Fonction publique **hospitalière**
19 conventions
10,30 millions € engagements



Des contributions à la baisse

Traduction de la montée en puissance de l'activité et des résultats du FIPHFP, ainsi que l'augmentation du taux d'emploi, l'évolution des contributions continue de baisser depuis 2010, première année de recouvrement sans réduction d'assiette. Passant de 213,45 millions d'euros en 2010 à 148,66 millions d'euros en 2013, le montant des contributions des employeurs publics est, pour la première fois, inférieur aux dépenses d'intervention du Fonds.

Les contributions, levier de l'action du FIPHFP

Les contributions, ressources uniques du Fonds, permettent au FIPHFP **d'intervenir sous forme d'aides** au cas par cas demandées par les employeurs via la plateforme des aides en ligne, de conventions pluriannuelles, et de financer l'accessibilité des lieux de travail, de nouer des partenariats.

148,6 millions €

C'est le montant des contributions sans réduction d'assiette (redressements inclus). L'année 2013 constitue la quatrième année de recouvrement.

Les redressements sur les exercices antérieurs

151 redressements sur exercices antérieurs ont été opérés en 2013. Ils résultent des contrôles effectués *a posteriori* par le gestionnaire administratif pour le compte du FIPHFP au titre des déclarations 2011 et 2012, sur des échantillons ciblés d'employeurs publics :

- **143 redressements** pour un montant total de 5,44 millions d'euros (contre 223 en 2012 pour un montant de 5,8 millions d'euros) ;
- **8 redressements** suite à des demandes présentées par des employeurs publics pour un montant total de 143 000 euros.



5,58 millions €

C'est le montant de régularisations sur exercices antérieurs enregistrées en 2013.

Des produits exceptionnels en forte hausse

Les produits exceptionnels sont constitués essentiellement :

- **de l'annulation d'un reliquat non utilisé** concernant l'Agefiph (4,45 millions d'euros) ;
- **des produits constatés lors de l'émission des titres exécutoires** à l'encontre d'employeurs publics pour le remboursement d'acomptes en raison :
 - de la **sous-exécution de leurs conventions pluriannuelles** (1,78 million d'euros) ;
 - **des contributions volontaires** de l'Assemblée nationale et du Sénat au titre de 2013 (187 000 euros).

6,42 millions €

C'est le montant total des produits exceptionnels, en forte augmentation depuis 2012 (3,29 millions d'euros)

S'assurer de la déclaration des employeurs

Aux termes de l'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent a pour obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés. À défaut d'atteindre ce taux, il doit verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes en situation de handicap rémunérées et l'obligation légale d'emploi. Le calcul de la contribution s'effectue à partir de la déclaration annuelle de l'employeur que celui-ci doit remplir de manière dématérialisée.

Respect de l'obligation d'emploi : différentes modalités

Outre l'emploi direct de personnes en situation de handicap et le versement d'une contribution, les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi **en réalisant certaines dépenses prévues par le Code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (équivalents bénéficiaires) par rapport au nombre d'unités manquantes** : contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs en situation de handicap, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagements de postes de travail.

Un dispositif de contrôle renforcé

En 2013, des mesures ont été prises par le gestionnaire administratif Caisse des Dépôts pour améliorer le taux de conformité des déclarations :

- actions de sensibilisation auprès des employeurs avant et pendant la campagne de déclarations ;
- opérations d'analyse des déclarations durant la campagne et permettant de proposer aux employeurs une correction immédiate des erreurs éventuelles.

Sur l'ensemble des déclarations effectuées en 2013, 264 ont fait l'objet d'un contrôle, soit 1,73 %. Le FIPHFP a établi un échantillon ciblé de 176 déclarations émanant de 22 employeurs de la fonction publique de l'État, 122 employeurs de la fonction publique territoriale et 32 employeurs de la fonction publique hospitalière. S'y est ajouté un échantillon aléatoire de 88 déclarations concernant 6 employeurs de la fonction publique de l'État, 64 employeurs de la fonction publique territoriale et 18 employeurs de la fonction publique hospitalière. La part de l'échantillon aléatoire représente 33,33 % de l'échantillon total contre 17,69 % en 2012.

Le contrôle a porté sur l'ensemble des éléments de déclarations :

- bénéficiaire de l'obligation d'emploi (247) ;
- effectifs (16) ;
- dépenses déductibles (227) ;
- dépenses de type 5 permettant une réduction de la contribution (39).

Au titre de l'année 2013, le FIPHFP comptabilise 15 253 déclarations effectuées par les employeurs publics.





Déployer des mesures d'accompagnement et de compensation innovantes grâce au FIPHFP.

Martine Aubry,
Maire de Lille 

La ville de Lille a mis en place dès 2009 un plan d'action en faveur de l'emploi des agents en situation de handicap. Le partenariat avec le FIPHFP permet de soutenir cette initiative et d'aboutir à des résultats concrets, notamment en matière d'accessibilité. Martine Aubry revient sur les fondamentaux de ce partenariat et sur ses ambitions pour la Ville.

Quels sont, selon vous, les principaux axes de la politique de la ville de Lille dans le domaine de l'emploi de ses agents en situation de handicap ?

Lille a mis en place dès 2009 un plan d'action volontariste, financé par le FIPHFP, structuré autour de trois axes principaux. Le premier est de garantir une insertion réussie des agents en situation de handicap grâce aux stratégies d'accompagnement et de compensation. Le second concerne l'amélioration qualitative et quantitative de l'accueil des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Le troisième axe de cette politique vise à changer le regard porté sur le handicap en milieu professionnel.

Que vous apporte plus précisément le partenariat avec le FIPHFP ?

En plus de consolider l'organisation interne dédiée à la politique RH en matière de handicap, ce partenariat permet le déploiement de mesures d'accompagnement et de compensation innovantes, propres à améliorer durablement le quotidien des personnels concernés. Il contribue également à banaliser l'accueil d'agents en situation de handicap en milieu professionnel ordinaire, à améliorer concrètement leurs conditions comme leur confort de travail. Enfin, la Ville, pionnière en matière d'apprentissage, ouvre naturellement ce type de recrutement aux personnes en situation de handicap.

Quelle initiative concrète menée récemment vous a particulièrement marquée ?

Selon moi, deux initiatives ont eu un retentissement humain et social très important. Tout d'abord, une initiative qui favorise la mise en place de télétravail pendulaire sur mesure. Ce dispositif permet à un agent atteint d'une pathologie évolutive invalidante de poursuivre ses missions à domicile chaque fois que sa situation l'exige.

La seconde initiative marquante concerne l'attribution d'un scooter électrique pliable à un agent dont la mobilité est altérée. Grâce à cette solution, il peut préserver ses déplacements au sein de l'équipement où il exerce.

Quels sont vos objectifs à court et à moyen terme ?

J'en citerai trois. Conforter l'évolution du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (5,91 % de l'effectif en 2013), développer les partenariats avec le milieu protégé ainsi que l'expérience des contrats de mise à disposition pour sensibiliser les services à l'accueil de travailleurs handicapés et favoriser leur intégration ; et enfin, consolider les stratégies d'aménagement afin de préserver l'employabilité d'agents porteurs de restrictions d'aptitude tout en renforçant les dispositifs de prévention primaire et secondaire.

En matière d'emploi de personnes en situation de handicap, la fonction publique territoriale se montre particulièrement active, avec l'appui du FIPHFP. Comment expliqueriez-vous cette mobilisation ?

Au-delà des obligations légales, les collectivités territoriales, qui sont confrontées au vieillissement des personnels, à l'allongement des périodes d'activité, ou à l'explosion des pathologies professionnelles liées à la pénibilité de certaines activités, ont tout intérêt à se montrer actives dans ce domaine. Pour faire face à la gestion des restrictions sévères d'aptitude, au reclassement des agents déclarés inaptes ou encore à l'adaptation des postes, l'accompagnement du FIPHFP leur est précieux et indispensable.

→ Une gestion facilitée grâce aux nouvelles conventions-types

Lors de sa séance du 11 octobre 2013, le Comité national a adopté plusieurs propositions de modifications des conventions-types qui constituent une avancée significative pour les employeurs engagés sur le long terme avec le FIPHP.

Les objectifs poursuivis étaient de trois ordres :

- introduire la **possibilité d'un pré-financement** des actions programmées sur la durée de la convention ;
- apporter **davantage de souplesse dans les modalités de gestion** (fongibilité des crédits par grande catégorie d'actions, avenant) ;
- **assurer juridiquement les modalités de financement des aides** mobilisées dans le cadre des conventions en veillant, d'une part, au respect de l'égalité de traitement entre les employeurs ayant conventionné et ceux ayant recours à la plateforme dématérialisée et, d'autre part, en préservant l'équilibre financier des projets.

L'exemple du pré-financement est significatif des nouvelles facilités proposées. Jusqu'alors l'employeur devait avoir consommé 70 % du premier acompte pour percevoir le second. Une autre contrainte résidait dans l'obligation d'avancer la trésorerie pour la dernière année de convention, ce qui, dans le contexte contraint des finances publiques, pouvait entraîner des difficultés de gestion. Pour y remédier, **c'est désormais à l'employeur qu'appartient le pilotage budgétaire des crédits alloués**. Les versements peuvent par ailleurs être fractionnés à la demande du bénéficiaire afin de s'adapter à l'annualité budgétaire.



Signature du renouvellement des conventions de partenariat entre les centres de gestion de Savoie et de Haute-Savoie.

Liste des 93 conventions signées sur le territoire

363

C'est le nombre de conventions en cours avec les employeurs publics et les centres de gestion de la fonction publique territoriale à fin 2013, contre 154 à fin 2009.



Employeurs nationaux

Caisse des Dépôts et consignations
 Centre national de recherche scientifique Paris (CNRS)
 INRA de Paris
 Ministère de la défense
 Ministère de la justice
 Ministère de l'éducation nationale de Paris
 Ministère des affaires étrangères et européennes
 Pôle emploi

Alsace

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Haut-Rhin
 Commune de Mulhouse

Aquitaine

Centre hospitalier spécialisé Charles Perrens
 Commune de Merignac
 Département de la Gironde
 Région Aquitaine

Auvergne

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Allier
 Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Loire
 Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Puy-de-Dôme
 Commune de Clermont-Ferrand

Basse-normandie

Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Orne
 Département de l'Orne
 Département de la Manche

Bourgogne

Centre hospitalier régional universitaire Dijon
 Ville de Dijon

Bretagne
Centre hospitalier de Fougères
Centre hospitalier universitaire Rennes Pontchaillou direction du personnel
CHS Guillaume Regnier
Communauté urbaine de Brest
Commune de Rennes
Département du Finistère
Région Bretagne
Centre
Centre de gestion de la fonction publique territoriale Eure-et-Loir
Centre hospitalier de Blois
Conseil régional du Centre
Champagne-Ardenne
Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Marne
Centre hospitalier Auban-Moët
Centre hospitalier de Chaumont
Centre hospitalier de Troyes
Département de la Marne
Région Champagne-Ardenne
Franche-Comté
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Doubs
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Jura
Département du Jura
Haute-Normandie
Commune du Havre
Région Haute-Normandie
Île-de-France
CCIP services centraux DG
Centre hospitalier de Versailles hôpital Richaud
Centre hospitalier François Quesnay
Centre hospitalier intercommunal de Créteil
Centre hospitalier Paul Guiraud
Centre hospitalier Sainte-Anne de Paris
Commune de Vincennes
Commune de Rueil-Malmaison
Département de l'Essonne
Département du Val d'Oise
Département du Val-de-Marne
Entente interdépartementale pour l'assainissement de l'agglomération parisienne
Hôpital gériatrique et médico-social de Plaisir Grignon
Préfecture de police
Région Île-de-France
Languedoc-Roussillon
Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude

Lorraine
Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Meuse
Département de Meurthe-et-Moselle
Midi-Pyrénées
Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Hautes-Pyrénées
Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gers
Centre de gestion du Tarn
Commune de Colomiers
Nord-Pas-de-Calais
Département du Nord
Commune d'Arras
Commune de Dunkerque
Commune de Lille
Pays-de-la Loire
Centre hospitalier du Mans
Département de Loire-Atlantique
Picardie
Centre hospitalier d'Abbeville
Communauté d'agglomération de Saint-Quentin
Poitou-Charentes
Commune de Poitiers
Région Poitou-Charentes
Provence-Alpes-Côte d'Azur
Centre de gestion de la fonction publique territoriale Bouches-du-Rhône
Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes de Haute-Provence
Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Var
Commune de Gap
Commune de Nice
Commune de Toulon
Commune de Hyères
Centre hospitalier intercommunal Fréjus Saint-Raphaël
Département du Var
Rhône-Alpes
Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Savoie
Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de Savoie
Communauté d'agglomération Grenoble Alpes métropole
Commune de Chambéry
Commune de Grenoble
Commune de Villeurbanne
Département de la Haute-Savoie
Institut national des jeunes sourds de Chambéry



Une montée en puissance du programme accessibilité

En 2013, 203 employeurs ont pu bénéficier des aides de l'Établissement public pour améliorer l'accessibilité (contre 98 en 2012). Le nombre de demandes a pour sa part augmenté de 63,3 %, passant de 344 en 2012 à 562 en 2013.

Aux origines de cette montée en puissance : la mobilisation importante des employeurs publics mais aussi l'effort d'information déployé par le FIPHFP, ainsi que l'intégration d'objectifs relatifs à l'accessibilité des écoles du service public dans la feuille de route 2013 des délégués interrégionaux handicap.

19,51 millions €

C'est le montant des dépenses pour l'accessibilité, tous domaines confondus pour l'année 2013, soit une augmentation de 120 % par rapport à 2012.

Accessibilité numérique : un chantier prioritaire

Au-delà des financements dédiés à l'accessibilité numérique qui s'élèvent à 3,4 millions d'euros en 2013, deux conventions de partenariats avec la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État (DISIC) et le Service d'information du gouvernement (SIG) sont venues consacrer l'engagement du Fonds à mettre en œuvre un plan d'accessibilité numérique destiné notamment aux agents mal voyants ou non-voyants, conformément aux orientations issues de la Conférence nationale du handicap du 8 juin 2011.

Le thème de l'accessibilité numérique a également fait l'objet d'une convention avec le Centre national d'enseignement à distance (CNED), signée le 19 septembre 2013.

Cet accord, qui porte sur un engagement de 5,4 millions d'euros, a pour ambition :

- le **maintien dans l'emploi** et la **professionnalisation** des enseignants en poste adapté par l'amélioration de leur équipement informatique ;
- le **développement de l'infrastructure** de communication et de travail collaboratif ;
- la **sensibilisation** au handicap de l'ensemble des agents du CNED ;
- l'**accès au système numérique** de formation et l'exploitation des compétences spécifiques des enseignants en poste adapté : enseignement en langue des signes, personnalisation des parcours de scolarisation, adaptation des supports scolaires.

La convention signée le 24 juillet 2013 avec le SIG doit permettre le financement par le FIPHFP :

- d'**audits et d'actions d'accompagnement** des ministères pour la mise en œuvre des normes d'accessibilité, des sites internet gouvernementaux et de leurs applicatifs digitaux ;
- d'**actions de sensibilisation** du personnel des ministères aux enjeux de l'accessibilité ;
- de la mise en place d'une **plateforme de management** de l'accessibilité.

Le FIPHFP alloue pour la durée de la convention la somme de 500 000 euros.

Signée le 4 septembre 2013 sous la forme d'un protocole partenarial, la convention avec la DISIC cible le financement d'actions visant à :

- assurer une **assistance à maîtrise d'ouvrage technique** chargée d'accompagner le pilotage, la formation des acteurs et la sensibilisation des employeurs publics ;
- adapter en permanence le **référentiel général d'accessibilité** dans l'administration (RGAA) ;
- réaliser chaque année **15 audits d'éligibilité et de labellisation** pour des employeurs des trois fonctions publiques.

L'engagement financier du FIPHFP s'élève ici à 4,5 millions d'euros.

Des aides de toutes natures pour les locaux professionnels

Ces aides financières du FIPHFP s'échelonnent entre 50 000 euros et 2 millions d'euros. Elles concernent toutes les opérations de travaux d'accessibilité ou d'adaptation à toutes les formes de handicap (études incluses) :

- stationnement automobile ;
- circulation horizontale et verticale à l'intérieur et à l'extérieur du bâtiment ;
- accessibilité des salles de réunions ;
- accessibilité des locaux sanitaires ;
- accessibilité des intranet et internet ;
- accessibilité des systèmes d'information.



Des relations renforcées pour le déploiement des actions

Les résultats de l'année témoignent de l'engagement et du professionnalisme de toutes les équipes mobilisées quotidiennement au service des missions du Fonds comme de la synergie réussie de l'Établissement public avec ses partenaires.

En 2013, le FIPHFP a d'ailleurs renouvelé son engagement avec l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier), et poursuivi son partenariat avec l'Agefiph, le Sameth et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui contribuent au déploiement des aides proposées, notamment via les dispositifs de financements intermédiés.



Un engagement fort avec le monde hospitalier

Liés par une convention signée en janvier 2010, l'ANFH (Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) et le FIPHFP agissent de concert afin d'informer et de former les agents de la fonction publique hospitalière en situation de handicap ainsi que les personnes composant leur environnement de travail.

Le 11 octobre 2013, le Comité national du FIPHFP a voté le renouvellement de la convention avec l'ANFH. Le nouvel accord reprend, pour l'essentiel, les objectifs existants : **favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap par leur formation et celles des personnes ressources qui gèrent les processus**

Rapprochement en vue avec la Fédération hospitalière de France

Dans l'intention de resserrer les liens avec la fonction publique hospitalière, le directeur de l'Établissement public FIPHFP a noué des liens avec le délégué général de la Fédération hospitalière de France (représentée au sein du conseil d'administration de l'ANFH) en vue d'amplifier l'action du FIPHFP au sein du secteur hospitalier. Cette initiative a fait ressortir un intérêt partagé pour un projet de partenariat dont la convention avec l'ANFH constituerait l'un des éléments opérationnels.

15,99 millions €

C'est le montant des moyens financiers dédiés à la mise en oeuvre de la convention ANFH, dont 13,5 millions d'euros sont alloués au volet formation.

de recrutement et de maintien (responsables RH, médecins du travail, cadres de proximité). Il intègre également les conclusions des projets expérimentaux initiés pour promouvoir des politiques du handicap dans une trentaine d'établissements hospitaliers des régions PACA/Languedoc-Roussillon et Champagne-Ardenne.

Dans le cadre de la nouvelle convention, la priorité d'action est donnée à la formation :

- participation au financement des actions relevant des plans de formation des établissements afin d'inciter ces derniers à intégrer les personnes en situation de handicap et les agents souhaitant se former aux problématiques du handicap ;
- participation au **financement des formations** suivies dans le cadre d'un CFP (congé de formation professionnelle) afin de favoriser la reconversion des agents qui ne peuvent se maintenir dans leur emploi ;
- **formation des médecins du travail** ;
- identification des financements demandés par les établissements lorsqu'ils conventionnent avec le FIPHFP.

Un partenariat qui se renforce d'année en année

81 844

C'est le nombre de nouvelles personnes en situation de handicap prises en charge par Cap Emploi en 2013 (dont 89 % sont inscrites à Pôle emploi).

Fixée par l'article 26 de la loi du 11 février 2005, la convention liant le FIPHFP et l'Agefiph a pour objectif de **développer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap**, compétence partagée par les deux structures. Dans ce cadre, des conventions tripartites sont signées avec Pôle emploi et le réseau des Cap emploi.

Après une année **2012 tournée vers le renforcement des synergies locales**, la collaboration entre le FIPHFP et Pôle emploi a franchi une étape supplémentaire en 2013. Une **nouvelle convention multipartite a été signée** en novembre, qui a permis aux partenaires institutionnels d'engager une réflexion sur les modalités et la régulation des flux de cotraitance. Ces travaux doivent déboucher à l'horizon 2015 sur un mécanisme révisé de cotraitance, notamment en ce qui concerne les critères présidant à l'orientation des personnes du Pôle emploi vers le Cap emploi.

Dans le cadre du **programme d'amélioration de l'efficacité du réseau Cap emploi**, le FIPHFP a mis en place en 2012 un dialogue de performance destiné, dans un premier temps, à favoriser le partage global des éléments diagnostic de l'activité des structures. L'année écoulée a été celle de la consolidation de ce dispositif, prélude à l'évaluation des structures de placement qui doit intervenir en 2014.

Les moyens mobilisés par les Cap emploi pour accompagner les personnes en situation de handicap ont poursuivi leur progression, aussi bien en termes de préparation à l'emploi que d'entrée en formation ou de compensation du handicap :

- les prestations de **bilan-évaluation** et les prestations relatives au projet professionnel ou de formation ont augmenté de 4 %, avec notamment un recours important aux formations courtes Agefiph-FIPHFP ;
- les Cap emploi ont enregistré 35 294 entrées en **formation**, soit près de 2 500 formations supplémentaires en un an (+ 8 %). Autres évolutions sensibles : la mobilisation accrue des formations du conseil régional (près de 10 500 entrées en formation, + 11 %) et la forte progression des formations rémunérées Agefiph/FIPHFP (4 750 entrées en formation, + 68 %) ;
- après un recul en 2012, les entrées en **alternance** accompagnées par les Cap emploi ont de nouveau progressé pour atteindre 3 236 contrats (+ 13 %) : 782 contrats d'apprentissage – dont 125 dans le secteur public – et 2 454 contrats de professionnalisation ;
- le nombre de prestations mobilisées en vue de compenser le handicap s'est également accru. C'est le cas notamment des **prestations ponctuelles spécifiques** (PPS), en progression de 13 % avec près de 13 600 prestations.

Au cours de l'année écoulée, **les Cap emploi ont visité près de 28 000 employeurs** (+ 5 %) et recueilli plus de 45 000 offres d'emploi. La part des offres d'emploi recueillies auprès des employeurs publics (21 %) s'est accrue de 2 points.

Après une diminution observée en 2012, **le nombre de placements est aussi reparti à la hausse**. En 2013, les Cap emploi ont contribué à 70 449 recrutements de travailleurs handicapés tous types de contrats confondus, soit une hausse de 7 %. La hausse des recrutements a surtout concerné les employeurs publics (+ 17 %). Les recrutements auprès de ces derniers représentent 26 % du total avec 13 512 recrutements de trois mois et plus.

Enfin, **la mobilisation des contrats aidés du secteur non marchand** (CUI-CAE) – dans 49 % des cas à destination des employeurs publics – a progressé de 10 % avec 16 902 contrats enregistrés.



Il faut réfléchir à la place des personnes en situation de handicap dans l'organisation du travail et dans l'atteinte des objectifs.

Christel Prado,
Présidente de l'Unapei 🗨️

L'Unapei est la première fédération française d'associations de représentation et de défense des intérêts des personnes handicapées mentales et de leurs familles. Elle regroupe 60 000 adhérents, 80 000 professionnels employés par les associations et 3 200 établissements et services médico-sociaux qui accompagnent 180 000 personnes. Christel Prado, la présidente de l'Unapei, siège depuis 2013 au conseil scientifique du FIPHFP.

Quels sont les freins à l'insertion professionnelle des personnes souffrant de handicap cognitif ?

Qu'elle soit associée ou non à des troubles d'ordre psychique, la déficience intellectuelle laisse souvent très loin de l'emploi les personnes concernées. Je vois à cette situation une raison essentielle : que ce soit dans le secteur public ou privé, les dispositifs existants sont tournés vers le placement dans l'emploi et ne se préoccupent pas suffisamment de l'accompagnement au long cours. Or, la mise en œuvre d'un suivi sur la durée est absolument essentielle pour pouvoir répondre aux moments de décompensation des personnes fragiles psychologiquement, de même qu'aux difficultés que les personnes déficientes au plan intellectuel peuvent traverser à la suite d'un changement dans les tâches qui leur sont confiées ou bien de l'arrivée d'un nouveau responsable hiérarchique. Faute d'une telle approche, les acteurs qui devraient participer à l'intégration en milieu ordinaire de notre public ne le font pas.

En tant qu'observatrice privilégiée, avez-vous l'impression que le regard sur l'emploi des personnes en situation de handicap a évolué depuis le vote de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances ?

Face à l'instauration d'un taux d'emploi légal, la réponse de beaucoup d'employeurs s'est bornée à faire reconnaître en tant que travailleurs handicapés des personnes qui comptaient déjà parmi leur effectif. Pour le reste, il me semble que les conditions d'intégration d'une personne en situation de handicap n'ont pas beaucoup changé : bien souvent, tout se passe comme si l'équipe d'accueil faisait une bonne action ou sacrifiait à une obligation et les compétences de l'arrivant sont trop rarement valorisées. Comment y remédier ? A mon sens, seul un enseignement, délivré lors de la formation initiale des encadrants de la Fonction publique, sur le handicap cognitif et ses modalités

de compensation pourraient produire des effets profonds et durables sur les représentations. Les personnes recrutées ou maintenues dans l'emploi y gagneraient sans doute un appui précieux au quotidien.

Quels sont à vos yeux les principaux points d'attention pour les années à venir ?

Il me semble qu'en incitant les employeurs à réfléchir à la place des personnes en situation de handicap dans l'organisation du travail et dans l'atteinte des objectifs, il serait possible de faire progresser leur intégration. Différents moyens sont susceptibles d'être mobilisés pour cela : substituer au modèle hiérarchique qui prévaut encore de fait dans la Fonction publique une approche plus horizontale favorisant le partage des informations et autorisant le travail à distance ; engager collectivement les collaborateurs sur l'accueil des travailleurs handicapés pour éviter que cette responsabilité repose systématiquement sur les mêmes personnes ; améliorer l'accompagnement dans l'emploi, notamment à travers une formalisation plus précise des fiches de poste et des fiches de tâches. Autant d'idées que je souhaite pousser dans le cadre de ma participation au conseil scientifique du FIPHFP !

Avez-vous des attentes particulières concernant l'action du FIPHFP ?

Le rôle d'animation et de sensibilisation que joue le FIPHFP via les conventions avec les employeurs publics est tout à fait essentiel et doit se renforcer. Dans cette logique, l'organisation territoriale du FIPHFP avec les comités locaux en régions est une force pour améliorer l'accompagnement. Je crois qu'il y a aussi un effort de valorisation des meilleures pratiques à mener, en partageant largement ce qui fonctionne, en identifiant les métiers qui correspondent à certains profils, etc. Plus que des moyens financiers, tout cela nécessite un fort engagement humain.

Des pactes territoriaux pour soutenir les politiques des régions

Financés par le FIPHFP, les pactes territoriaux sont des outils d'animation et de développement destinés à mobiliser les ressources des employeurs au service de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans chaque région, ils sont placés sous l'autorité du Préfet, des services déconcentrés compétents et du délégué interrégional handicap du FIPHFP. Par la coopération des acteurs et la coordination des démarches, ces partenariats doivent conduire à une accélération des actions nécessaires à la réalisation des objectifs :

- **collecte et exploitation des données** sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique en vue d'alimenter les Plans régionaux d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ;
- **approfondissement des connaissances** sur le handicap et échanges de bonnes pratiques en organisant la mise en réseau des correspondants handicap des fonctions publiques ;
- **développement du maintien dans l'emploi** en recensant les bonnes pratiques en matière de prévention de l'inaptitude professionnelle ;
- **organisation des actions d'information et de communication** auprès de l'ensemble des acteurs concernés.

Courant 2013, le FIPHFP a lancé une consultation portant sur la réalisation de prestations de coordination, d'animation et de mise en œuvre des pactes territoriaux dans les 24 régions métropolitaines et dans les départements d'Outre-Mer. La grande majorité des lots a été attribuée à la fin de l'année ; les quelques lots infructueux devraient faire l'objet d'un nouvel appel d'offres en 2014.



Priorité au maintien dans l'emploi

Lorsqu'un handicap s'aggrave ou survient brusquement, la clé du maintien dans l'emploi réside bien souvent dans l'aménagement du poste de travail. C'est dans ce type de circonstances que l'expertise des Sameth (Service d'appui au maintien de l'emploi du travailleur handicapé) est précieuse, avec des équipes capables d'apporter aux employeurs publics des services d'information, de facilitation, de conseil et d'ingénierie. **Le FIPHFP assure directement le financement des Sameth dans le cadre de la convention de coopération conclue avec l'Agefiph.**

“ Le cœur de notre intervention réside dans la coordination de différents interlocuteurs : l'agent qui décrit ses difficultés sur le poste, son responsable hiérarchique qui connaît le service et peut indiquer les aménagements possibles, les ressources humaines qui ont la vision de la structure et le médecin de prévention qui pose les restrictions éventuelles. ”

Christelle Penicaud,
conseillère maintien dans l'emploi
au Sameth 87





Aux côtés du CNFPT sur le front de la formation

Présent sur l'ensemble du territoire, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est chargé de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités territoriales ainsi que de l'organisation de certains concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Le CNFPT et le FIPHFP ont signé une première convention de partenariat en 2008, renouvelée en 2011 pour trois ans.

Dans le cadre de leur convention, les deux partenaires collaborent pour :

- **étoffer l'offre de formation** en lien avec l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (formation pour les agents, les encadrants, les médecins de prévention, etc.) ;
- **développer les formations** et les accompagnements spécifiques destinés aux demandeurs d'emploi en situation de handicap (formation sur l'environnement territorial, inscription aux préparations aux concours, accès à des itinéraires de formation au métier de secrétaire de mairie, etc.) ;
- **faciliter l'accès aux formations** en mobilisant les prestations de compensation de handicap ;
- **améliorer l'accessibilité** des sites de formation ;
- **produire une information pédagogique** sur le handicap.

“ Depuis quelques années, le CNFPT s'engage très fortement sur la question du handicap avec l'objectif de pouvoir accueillir tout type d'agent sur l'ensemble de l'offre de formation et proposer une compensation à tout type de handicap. Dans le cadre de la convention nationale avec le FIPHFP, nous travaillons avec les Cap emploi sur la formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap en vue de les conduire vers la Fonction publique. Ce n'est pas notre public habituel mais nous faisons cet effort supplémentaire en matière d'aide à l'intégration dans l'emploi. ”

Martine François,
directrice du CNFPT Haute-Normandie

6,8 millions €

C'est le montant prévu par le FIPHFP pour le financement du programme.



Un nouveau SI pour accompagner et amplifier l'action du FIPFHP ■

Pour répondre aux enjeux de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG), ainsi qu'aux nouvelles missions qui sont confiées au FIPFHP dans le cadre du CIH (comité interministériel du handicap), un ensemble de moyens supplémentaires a été alloué à l'Établissement public et notamment des crédits pour permettre à la DRS d'opérer la refonte complète de l'outillage informatique du FIPFHP.

➔ Vers un système d'information à la hauteur des enjeux

Dans le cadre des travaux de la COG, la décision a été prise d'opérer une refonte complète de l'outillage informatique du FIPFHP en s'appuyant sur des solutions progicielles de marché. Les équipes de la DRS pilotent le projet tandis que l'Établissement public assure le contrôle des coûts, des délais, des fonctionnalités et de la cohérence entre les développements informatiques et ses propres objectifs stratégiques.

À terme, le nouveau système d'information permettra de :

- **respecter les dispositions de la loi Paul Blanc** qui vise à stabiliser les personnels des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), en rendant possible la saisine directe du Fonds par les personnes physiques ;
- **vérifier qu'une demande donnée n'a pas déjà été déjà financée** au cours des douze mois précédents ;
- **disposer de véritables outils de pilotage** des contributions et des financements (notamment à travers l'intégration du catalogue des aides en tant que règle de gestion) ;
- **documenter les conventions et les partenariats** pendant toute la phase d'instruction, que ce soit pour les clients ou pour les gestionnaires ;
- **gérer de manière plus performante les recettes et les dépenses** du Fonds.
- **offrir** aux gestionnaires et aux clients une **vision synthétique** de leur relation avec le FIPFHP.



4 axes illustrent les objectifs stratégiques du nouveau SI

- **sécuriser** les ressources du fonds et amplifier les interventions ;
- **connaître** et **accompagner** les clients ;
- doter le FIPFHP d'un **outil performant** ;
- permettre un **pilotage plus efficace** du FIPFHP.



De nouveaux champs d'action en complément des dispositifs traditionnels d'intervention

Symbole d'une nouvelle dynamique de la politique du handicap, la réunion du comité interministériel handicap (CIH) qui s'est tenue en septembre 2013 a abouti à la définition d'une nouvelle feuille de route en faveur de l'égalité concrète des personnes en situation de handicap. A ce titre, le FIPHFP s'est vu confier de nouvelles missions pour renforcer son action.



Marie-Anne Montchamp, présidente de l'agence Entreprise & Handicap, lors du forum de Paris le 3 octobre 2013.





Une nouvelle place pour le FIPHFP

25 septembre
2013
Tenue du 1^{er} comité
Interministériel du handicap

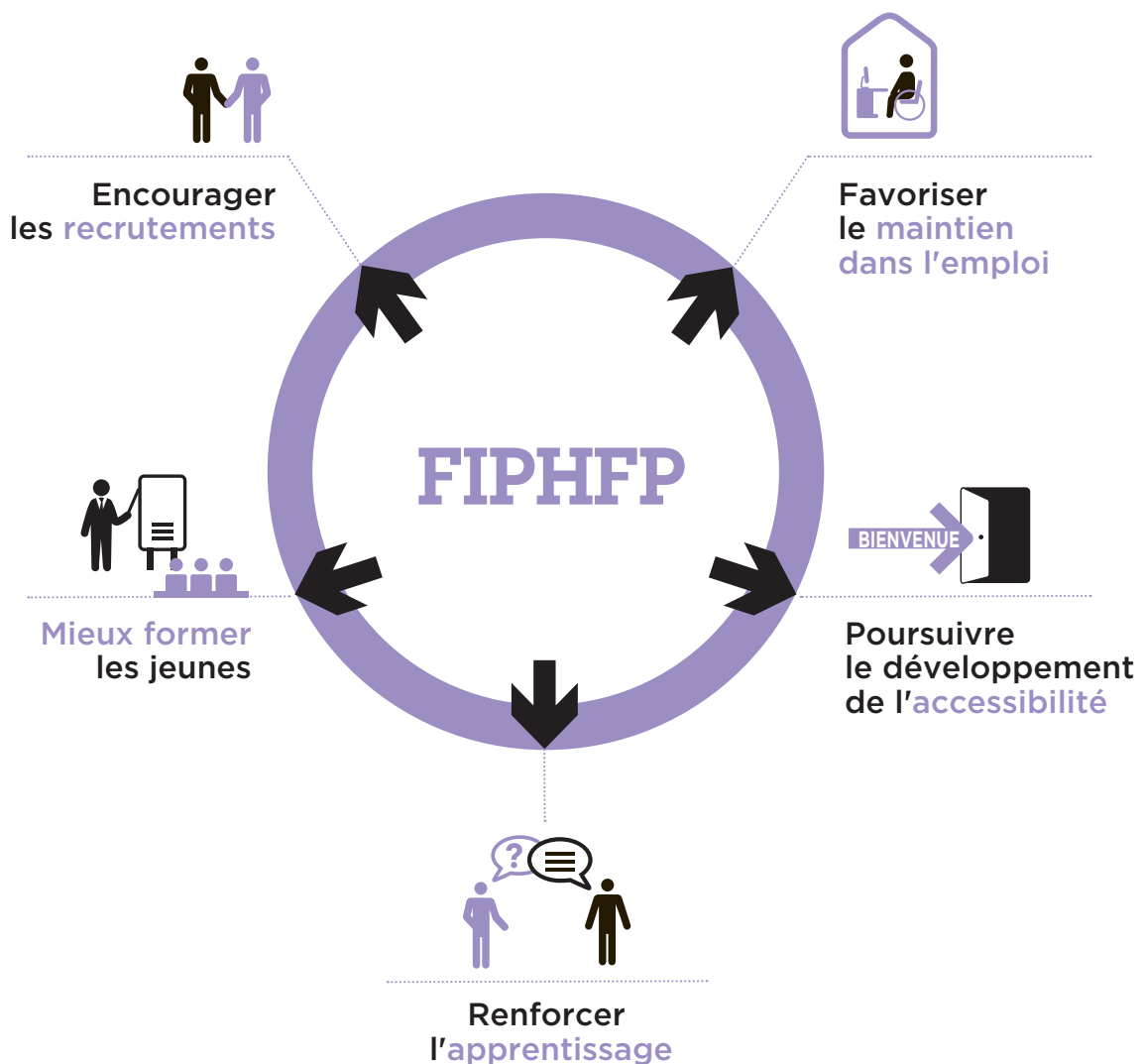


4
priorités

- > jeunesse
- > emploi
- > accessibilité
- > connaissance du handicap



DES MISSIONS RENFORCÉES





Chiffres clés des engagements 2013



18 631

Nombre de recrutements réalisés
par les trois fonctions publiques

-

2 591

dans la fonction publique de l'État

13 325

dans la fonction publique territoriale

2 715

dans la fonction publique hospitalière



19 021

Nombre de maintien dans l'emploi
d'agents en situation de handicap
dans les trois fonctions publiques

-

1 611

dans la fonction publique de l'État

11 770

dans la fonction publique territoriale

5 640

dans la fonction publique hospitalière



19,51 millions €

Financement de 562 demandes
en faveur de l'accessibilité

-

7,99 millions €

dans la fonction publique de l'État

10,20 millions €

dans la fonction publique territoriale

1,31 million €

dans la fonction publique hospitalière



1,44 million €

Financement de 785 aides
en faveur de la formation



2,79 millions €

Financement de 990 contrats
en faveur de l'apprentissage



Développement des initiatives en faveur de l'emploi

➔ Encourager davantage les recrutements

En matière d'emploi, de nouvelles orientations d'action issues du CIH doivent conduire à faire encore progresser le nombre de recrutements de travailleurs en situation de handicap par les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi :

- **développement de l'apprentissage** des jeunes dans la Fonction publique ;
- favoriser le **reclassement des agents** de la Fonction publique ;
- soutien du FIPHFP à la **généralisation progressive du processus d'évaluation de l'employabilité** ;
- sollicitation dans le cadre de la mission parlementaire chargée de proposer les modalités d'un **accompagnement des personnes en situation de handicap** tout au long de leur parcours professionnel ;
- conclusion d'une **convention avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche** pour la période 2014-2015 ;

- prise en compte de l'**alignement des modalités de calcul du recours à la sous-traitance** par les donneurs d'ordre public sur les règles s'imposant au secteur privé ;
- création de passerelles entre ESAT ou entreprises adaptées et employeurs publics.

Rappelons ici que pour une personne en situation de handicap, il existe **deux manières d'accéder à l'emploi public** :

- par la voie de droit commun : le concours (dont les épreuves sont aménagées avec un financement du FIPHFP) ;
- par le recrutement sous contrat.

Une fois la personne en poste, le FIPHFP aide financièrement l'employeur public pour :

- assurer sa bonne **intégration** par la sensibilisation du collectif de travail ;
- **aménager** son poste de travail ;
- délivrer des **formations** complémentaires éventuelles.

18 631

C'est le nombre de recrutements de travailleurs en situation de handicap effectués par les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi en 2013. Il était de 17 810 en 2012.



“ Lorsqu'il s'agit de convaincre les employeurs publics de recruter des travailleurs handicapés, nous ne sommes jamais à court d'arguments. L'un des principaux réside dans le fait que nous connaissons bien les personnes dont nous proposons la candidature : leurs éventuelles contre-indications médicales, bien sûr, mais surtout leurs compétences et leurs aspirations. Cette connaissance fait gagner du temps à l'employeur et favorise l'installation d'un climat de confiance. ”

Virginie Rizzato,
chargée de mission Cap emploi Charente



La loi du 11 février 2005 force chaque collectivité à regarder dans l'agent handicapé non pas le handicap mais la capacité.

**Philippe Bas,
Sénateur et vice-président
du conseil général de la Manche** 

Nommé ministre de la santé et des solidarités en 2007 sous le deuxième mandat de Jacques Chirac, et à ce titre en charge des affaires sociales et des personnes handicapées, Philippe Bas a été l'un des acteurs de la mise en œuvre du FIPHFP. Haut fonctionnaire, c'est aussi un homme implanté dans un territoire. D'abord élu comme conseiller général du canton de Saint-Pois en 2008, il est aujourd'hui Sénateur de la Manche.

En tant que ministre investi du sujet du handicap au moment de la création du FIPHFP, quel regard portez-vous sur le Fonds et l'action qu'il mène aujourd'hui ?

Depuis 2006, l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique a beaucoup progressé : de 3,53 % à 4,69 %. C'est un résultat tangible, qui démontre l'utilité du FIPHFP souhaitée par le législateur. Il faut cependant reconnaître que, à l'instar de ce qui s'était passé pour l'Agefiph précédemment, il aura fallu un certain temps pour que les employeurs publics apprennent à connaître le FIPHFP et que se nouent les relations de travail et de confiance nécessaires au déploiement de ses aides. Cette première étape est aujourd'hui achevée et j'observe une accélération des actions du Fonds, notamment du nombre de conventions signées avec les employeurs publics. De mon point de vue, cet engagement pour une durée de trois ans est une caractéristique majeure de l'accompagnement du FIPHFP car il conduit les collectivités à intégrer dans leur politique RH les exigences de mise en œuvre de la loi de 2005 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Vous êtes vous-même un élu de terrain dans un territoire engagé. En quoi jugez-vous que l'existence et l'appui du Fonds sont déterminants pour que les collectivités s'emparent de ce sujet sociétal primordial ?

En tant que vice-président du conseil général de la Manche, j'ai été particulièrement heureux que nous soyons parmi les premiers départements à signer une convention avec le FIPHFP. Nous venons d'ailleurs de renouveler notre engagement car le bilan de notre première convention est extrêmement positif. Nous sommes en effet passés d'un taux d'emploi légal de 3,44 % au 1^{er} janvier 2010 à 6,33 % au 1^{er} janvier 2013. Concrètement,

cela s'est traduit par le recrutement de 18 travailleurs handicapés, la formation de 9 apprentis ainsi que le reclassement de 14 personnes. Au total, pas moins de 114 agents ont bénéficié de mesures liées à la mise en œuvre de la convention, qu'il s'agisse d'aménagement de poste, de financement d'appareillage, etc. Rappelons-le : chaque employeur public a un intérêt financier à travailler avec le FIPHFP. C'est également une responsabilité vis-à-vis de son personnel, et même, une action politique au sens noble du terme. En tant qu'élu, le fait de contribuer à la construction d'une société inclusive et respectueuse de la différence est d'ailleurs une mission extrêmement motivante.

Au-delà de son rôle de financeur, le Fonds s'engage depuis presque dix ans pour faire évoluer le regard sur les personnes en situation de handicap. Pensez-vous que leur intégration a progressé ?

La loi du 11 février 2005 vise l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Elle force ainsi chaque collectivité à regarder dans l'agent handicapé, non pas le handicap mais la capacité ; elle l'incite à rechercher pour chacun les moyens de mettre en œuvre ses compétences, en surmontant les obstacles créés par son handicap, au bénéfice de la collectivité. Ce raisonnement n'est pas seulement profitable aux personnes en situation de handicap mais à l'ensemble des agents car l'effort engagé pour une meilleure prise en compte du besoin particulier vaut pour tous. C'est l'approche humaine qui se trouve transformée. Aujourd'hui, chacun peut être à la fois heureux des progrès accomplis et conscient qu'il reste encore beaucoup à faire. C'est pourquoi la mobilisation doit continuer.



Favoriser les maintiens dans l'emploi

Dans son courrier au Président du Comité national, la ministre déléguée en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion a fait part d'une **attente forte** à l'égard du FIPHFP **pour développer des actions permettant de favoriser le reclassement des agents de la Fonction publique.**

Les pactes territoriaux, à l'appui de la politique d'insertion des régions et placés sous l'autorité du Préfet, des services déconcentrés compétents et du délégué interrégional handicap du FIPHFP, doivent notamment conduire à favoriser le maintien dans l'emploi en recensant les bonnes pratiques en matière de prévention de l'inaptitude professionnelle.

Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent, le processus de maintien dans l'emploi repose sur l'association de différentes démarches :

- études et bilans de compétences ;
- aménagements et adaptations du poste de travail ;
- formation ;
- changement éventuel de poste, voire mobilité interne ;
- aides aux trajets (domicile/travail ou trajets professionnels).

Dans ce cadre, l'aide du FIPHFP prend la forme de versement d'**aides financières**, de mise à disposition de compétences d'organismes partenaires et de diffusion d'informations.

Si des **aides techniques** sont prescrites, le FIPHFP assure leur financement :

- à hauteur de 10 000 euros pour les aménagements de type fauteuil ergonomique, coussin, outils bureautiques, véhicule professionnel ;
- à hauteur de 5 000 euros pour les études relatives à ces aménagements.

19 021

C'est le nombre de maintiens dans l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi réalisés par les employeurs publics en 2013. Il était de 16 865 en 2012.



De nouvelles actions pour la formation

Adapter la formation au handicap, mettre en place des parcours de formation spécifiques, soutenir la formation professionnelle... Le FIPHFP contribue via ses partenariats et ses financements à accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de formation et d'apprentissage.

Des actions à développer pour la formation des jeunes en situation de handicap

Dans la mise en oeuvre des priorités définies par le CIH, l'appui du FIPHFP est particulièrement requis pour favoriser l'intégration de la jeunesse. Dans son courrier du 25 octobre, Madame la ministre déléguée en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion demande particulièrement :

- une **mobilisation des aides du FIPHFP** afin de permettre aux jeunes en situation de handicap d'effectuer un service civique ;
- l'**amélioration de l'offre du FIPHFP** pour amplifier l'apprentissage des jeunes dans la Fonction publique ;
- une **participation du FIPHFP à l'élaboration d'outils pédagogiques communs** à destination des écoles de la Fonction publique.

“ Avec les partenaires sociaux qui ont participé à la réflexion sur la convention, nous avons décidé de mettre l'accent sur la formation des encadrants de proximité. Un gros tiers de notre financement sert à monter des actions visant à convaincre les équipes qu'une personne en situation de handicap n'est pas un problème et qu'elle peut au contraire apporter beaucoup ! ”

Valérie Astruc,
DRH du CHU (centre hospitalier universitaire) de Bordeaux

➔ Un soutien financier pour la formation des agents et des employeurs publics

Le FIPHFP finance directement des formations destinées à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap :

- la **formation à la fonction de tuteur** (10 jours par an et 150 euros par tuteur formé) ;
- la **formation individuelle** qualifiante ou diplômante spécifique au handicap (36 mois par cycle de formation et 10 000 euros par agent ou salarié par an) ;
- la **formation, l'information et la sensibilisation collective** des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs en situation de handicap (3 jours et 115 euros par personne pour la formation collective, 1 jour et 148 euros par personne pour les actions d'information et de sensibilisation).

866

C'est le nombre d'aides financées par le FIPHFP dans le domaine de la formation en 2013 : 785 dédiées à la formation des travailleurs handicapés et 81 pour la formation des personnes susceptibles d'être en relation avec des personnes en situation de handicap.

Cette volonté de soutenir la formation des travailleurs en situation de handicap donne notamment lieu à un travail conjoint avec le **centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)** et les **centres de gestion de la fonction publique territoriale**. Au près de ces structures, l'action du FIPHFP peut ainsi prendre la forme d'une mise à disposition de moyens financiers.



Les conventions de partenariat contribuent à nourrir le dialogue en interne et aident les syndicats à mieux suivre les cas individuels.

Anne Baltazar,
Représentante syndicale FO 

Dès la création du Comité national du Fonds, la représentante syndicale a été désignée par son organisation – Force ouvrière – pour y siéger en tant que membre titulaire. De cette expérience, elle a conservé le souvenir de la “motivation partagée par toutes les parties prenantes, qui a été la source d’un dynamisme remarquable.” Aujourd’hui secrétaire confédérale en charge des questions relatives à l’économie sociale, à l’égalité professionnelle et au handicap, Anne Baltazar continue de suivre de près l’action du FIPHFP. Entretien.

Vous faites partie des acteurs qui accompagnent le FIPHFP depuis ses débuts. Quelle est votre vision du Fonds aujourd’hui ?

Lorsque la loi de février 2005 a été votée, nous avons été nombreux à considérer l’évènement avec soulagement. Jusqu’alors, la Fonction publique, qui doit être un modèle en matière d’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, était soustraite aux obligations s’appliquant aux autres secteurs. Il était temps que cette anomalie cesse ! Le Fonds a été rapidement institué pour mettre en œuvre une politique publique au service des travailleurs handicapés ; mais les débuts ont été difficiles et il a fallu se battre pour que l’organisation trouve sa place. Depuis, le FIPHFP a atteint sa vitesse de croisière et il fonctionne aujourd’hui d’une manière qui me semble satisfaisante. Il a notamment eu le mérite de rendre visible les taux d’emploi et, ainsi, de donner aux employeurs publics un levier concret et efficace pour structurer leur action en faveur de ceux qui en ont besoin.

De votre point de vue, comment a évolué l’intégration dans l’emploi des personnes en situation de handicap au cours des dernières années ?

Je trouve que l’accueil au sein des collectifs de travail des personnes recrutées ou maintenues dans l’emploi se déroule dans des conditions globalement plus satisfaisantes qu’auparavant. J’y vois trois raisons principales. Pour les employeurs qui ont signé une convention avec le FIPHFP, le partenariat implique l’examen en CHSCT de tous les sujets liés à la prise en charge du handicap. Cela contribue à nourrir le dialogue entre les parties prenantes et donne aux syndicats la possibilité de jouer un rôle de contrôle et de suivi des cas individuels. Un deuxième élément de progrès réside dans la

mise en place des comités locaux du FIPHFP : en assurant le relai de la politique du Fonds au cœur des territoires, ils nous ont permis de renforcer notre maillage, de mieux former nos représentants, etc. Il me semble enfin que les personnes en situation de handicap, qui avaient parfois tendance à s’autocensurer et à se replier sur elles-mêmes, s’affirment davantage dans le contexte professionnel.

Quels sont à vos yeux les principaux points d’attention pour les années à venir ?

Au niveau opérationnel, l’un des grands enjeux est à mon avis de remettre à plat et d’uniformiser les méthodes de construction des taux d’emploi. En la matière, il existe des écarts non négligeables entre les secteurs privés et public et, à l’intérieur de ce dernier, toutes les administrations ne font pas leur décompte de la même manière. Ce qui nuit bien évidemment à l’appréciation comparative des efforts accomplis. Sur un plan plus stratégique, l’accent doit être mis sur la réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap et la sécurisation de leurs parcours au sein de la Fonction publique.

Avez-vous des attentes particulières concernant l’action du FIPHFP ?

Un catalogue des aides adapté et facilement mobilisable, des partenariats solides et efficaces, des relations constructives avec l’Agefiph... L’action du Fonds est sur de bons rails. Il s’agit désormais de la poursuivre et de l’accentuer sur la base de moyens renforcés. L’engagement à l’échelon local sur les problématiques d’emploi me paraît un point fondamental. A ce titre, l’implication des comités locaux du FIPHFP dans les pactes territoriaux s’impose comme une démarche exemplaire...

Le FIPHFP consolide son engagement en faveur de l'apprentissage

2,8 millions €

C'est le montant accordé au dispositif en faveur de l'apprentissage sur l'année écoulée. Il représente le troisième motif de recours aux aides ponctuelles du FIPHFP.

En autorisant l'accès au monde du travail par la voie de l'alternance, l'apprentissage présente bien des avantages. A l'employeur, il permet d'identifier et de fidéliser les compétences ; à l'apprenti, de préparer un métier tout en poursuivant ses études et en les faisant sanctionner par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

Lors du Comité national du 11 décembre 2013, le FIPHFP a adopté un **dispositif qui renforce l'aide apportée aux employeurs publics en matière d'apprentissage et d'intégration des jeunes en situation de handicap**.

Complémentaire des aides attribuées par l'Etat et les régions, ce dispositif prévoit une **augmentation de**

l'indemnité allouée à l'employeur public pour la prise en charge des coûts liés à l'embauche d'un apprenti. Au lieu de verser une aide forfaitaire de 4 000 euros par année d'apprentissage, le FIPHFP prend désormais en charge 80 % du coût salarial annuel de l'apprenti, déduction faite des autres subventions pouvant être obtenues par l'employeur si le contrat est confirmé à l'issue des deux premiers mois. **Cette nouvelle mesure doit permettre d'intégrer plus d'apprentis dans la Fonction publique, quels que soient les profils et les catégories de poste.**

S'y ajoutent d'autres mesures :

- le **remboursement** à l'employeur public des **coûts** liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...);
- le versement d'une **aide financière** destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis ;
- le versement d'une **prime à l'insertion** de 1 600 euros si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut un CDI avec l'apprenti ;
- le versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'une **aide à la formation** de 1 525 euros versée lors de la première année d'apprentissage.

“ Le conseil municipal a identifié un certain nombre de contrats d'apprentissage et inscrit dans ses délibérations la volonté de recruter spécifiquement des jeunes en situation de handicap. Nous avons d'abord initié un partenariat avec Cap emploi de manière à nous rapprocher du public cible. La convention signée avec le FIPHFP vise, quant à elle, à accompagner les jeunes dans le cadre de leur contrat d'apprentissage. Grâce aux aides forfaitaires, nous avons pu obtenir des financements de natures diverses : moyens de locomotion, formation à la conduite automobile... ”

Alexis Ripoll,
référent handicap à la ville de Rouen





Des axes prioritaires pour l'accessibilité

La loi du 11 février 2005 prévoit que l'accessibilité – physique, numérique ou des écoles de la Fonction publique – devra être effective au 1^{er} janvier 2015. A l'approche de cette échéance, le FIPHFP renforce son accompagnement pour la mise aux normes des locaux professionnels et maintient sa priorité sur l'accessibilité numérique.

Fort développement de l'accessibilité des locaux professionnels

À la suite des orientations établies par la Conférence nationale du handicap du 8 juin 2011, le FIPHFP a renforcé et pérennisé son programme en faveur de l'accessibilité à l'environnement professionnel en augmentant les plafonds de financement et en l'étendant aux collectivités comptant moins de 1 000 agents et moins de 10 agents en situation de handicap. Lors de sa séance du 11 décembre 2013, **le Comité national du FIPHFP a décidé de proroger pour deux ans le programme "accessibilité"**.

Les demandes sont effectuées via la plateforme dématérialisée des aides du FIPHFP. Dans le cas d'une collectivité de plus de 1 000 agents, une convention accessibilité liant celle-ci au FIPHFP est établie. Pour les collectivités de moins de 1 000 agents, il est possible d'obtenir cette aide en deux versements en fonction de l'avancement des travaux.

À la fin de l'année, le **montant des financements** de ce programme atteignait 13,7 millions d'euros, soit une **augmentation de près de 64 %** par rapport à 2012 (8,4 millions d'euros).

Un dispositif étendu aux écoles du service public

En 2013, **11 écoles et centres de formation ont sollicité le Fonds** pour leur mise en accessibilité physique et pédagogique :

- le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aisne ;
- le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Vosges ;
- le Centre hospitalier régional universitaire de Dijon ;
- l'École nationale de formation agronomique de Toulouse Auzeville ;
- l'École nationale d'administration ;
- l'École nationale d'administration pénitentiaire ;
- l'Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement (Agrosup) ;
- l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Marcy l'Etoile ;
- l'Institut régional d'administration de Bastia ;
- l'Institut régional d'administration de Lille ;
- l'Institut régional d'administration de Metz ;
- l'Institut régional d'administration de Nantes.

Au total, ce dispositif représente pour le FIPHFP un financement à hauteur de 2,36 millions d'euros, contre 350 000 € en 2012 (pour une seule école).

“ Notre volonté est de pouvoir accueillir dans de bonnes conditions les personnes en situation de handicap, et notamment les élèves qui ont réussi le concours d'entrée ou sont adressés par des ministères au titre des emplois réservés. Pour cela, un projet a été engagé afin de rendre accessibles tous les locaux de l'institut. Outre sa contribution en matière de financement, le FIPHFP nous a permis d'obtenir des conseils précieux sur les modalités de réalisation des travaux. ”

Yvon Alain,
directeur de l'IRA (Institut régional d'administration de Bastia)



L'accessibilité numérique est indispensable pour la réussite de nos apprenants et le maintien dans l'emploi de nos enseignants.

Serge Bergamelli,
Directeur général du CNED 

La moitié des agents du CNED (Centre national d'enseignement à distance) sont des enseignants qui, pour des raisons de handicap ou de santé, ne peuvent plus exercer leur métier en établissement scolaire ordinaire. Pour mieux les intégrer mais aussi pour mieux répondre aux attentes des apprenants, le CNED déploie un ambitieux programme en matière d'accessibilité numérique. Entretien avec son directeur général, Serge Bergamelli.

La formation est une des problématiques majeures de l'emploi des personnes en situation de handicap. Quelle est votre vision sur ce sujet ?

Apprendre à maîtriser de nouveaux outils et de nouvelles situations de travail, accéder à des aides techniques adaptées, obtenir que ses collègues et son manager soient formés à l'inclusion professionnelle... Pour un travailleur devenu handicapé et souhaitant se maintenir dans l'emploi, la formation professionnelle continue est un passage obligé. Du fait de l'importance de ses effectifs en situation de handicap et de sa vocation de fournisseur de solutions de formation professionnelle pour les autres employeurs de la Fonction publique confrontés à des défis similaires, le CNED a un rôle à jouer dans ce domaine. L'accès à la formation est aussi un sujet de société à part entière pour réussir l'insertion des travailleurs handicapés. Grâce aux technologies numériques, le CNED est en mesure d'adapter la scolarité et les formations aux besoins et aux capacités spécifiques de chaque apprenant et de chaque enseignant. Ce qu'on appelle la "technopédagogie" permet de personnaliser les apprentissages, ce qui a pour effet de favoriser la réussite scolaire et donc l'accès à la formation professionnelle et à l'enseignement supérieur.

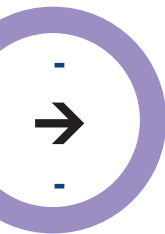
Comment le partenariat initié avec le FIPHFP s'inscrit-il dans le programme d'action du CNED ?

Dans le cadre de son plan stratégique, le CNED a souhaité affirmer son engagement auprès des publics en situation de handicap, qu'ils soient apprenants ou agents au sein de l'établissement, avec comme horizon l'égalité des chances et une plus grande équité dans l'accès au savoir. Les objectifs de ce programme sont de rendre les formations dispensées accessibles aux apprenants en situation de

handicap (et notamment aux candidats aux concours d'accès à la Fonction publique), d'équiper les personnels en situation de handicap et de former les agents de la Fonction publique ainsi que les familles confrontées au handicap. La convention de partenariat signée en 2013 avec le FIPHFP nous donne les moyens de prouver par l'exemple que, dans le domaine de l'éducation et de la formation, l'accessibilité numérique n'est pas un vœu pieux. C'est une étape indispensable vers la personnalisation de la relation pédagogique, la réussite de nos apprenants et le maintien dans l'emploi de nos enseignants en poste adapté.

Quels sont vos engagements s'agissant de la mise en accessibilité des systèmes d'information ?

En 2014, le CNED déploie un parc informatique de 600 postes de travail destinés à ses agents en poste adapté. Cette étape est nécessaire pour que chacun dispose des technologies d'assistance dont il a besoin afin de limiter, compenser ou contourner au mieux les situations professionnelles de handicap. Mais le CNED s'attelle parallèlement à une transformation bien plus profonde. À l'issue de la convention avec le FIPHFP, fin 2016, toute nouvelle formation disposera d'un niveau d'accessibilité numérique raisonné et mesuré de manière fiable. Cela suppose l'intégration d'objectifs et de contraintes d'accessibilité détaillés dans chacun des cahiers des charges des composants majeurs de notre système d'information, et donc des investissements importants : environnement numérique de travail, chaîne éditoriale numérique, plateforme de correction de copies d'élèves, structuration des modèles de formation, etc. L'ensemble de nos responsables de formations et intégrateurs multimédia se forment actuellement aux standards et normes de l'accessibilité numérique et aux meilleures pratiques de la profession pour rendre nos formations accessibles.



De nouveaux dispositifs d'intervention dans le cadre de la COG

En lien avec les orientations du comité interministériel du handicap (CIH) du 25 septembre 2013, la convention d'objectifs et de gestion 2014-2018 (COG), invite le FIPHFP à se déployer sur de nouveaux champs d'action et à renforcer sa contribution aux politiques publiques du handicap. Le relevé de décisions du CIH comporte différentes mesures dont l'aboutissement nécessite l'implication active du FIPHFP. Ces mesures s'articulent autour de l'accessibilité physique et numérique, d'une part, et de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, d'autre part.

Contribuer à l'accessibilité de l'ensemble du parcours de la personne

S'agissant de l'accessibilité des locaux, **plus de 40 millions d'euros de financements ont déjà été attribués ces trois dernières années**, principalement en faveur de l'accessibilité aux locaux professionnels des employeurs publics. Ce programme est prolongé pour les années 2014 et 2015, en privilégiant :

- **le traitement des demandes d'accessibilité des locaux professionnels** de la fonction publique de l'Etat ;
- **la poursuite de la mise en accessibilité des locaux professionnels** des fonctions publiques territoriale et hospitalière, avec l'appui des DIH pour présenter aux collectivités l'offre de prêts sur fonds d'épargne de la Caisse des Dépôts.

Innover pour l'accessibilité numérique

Dans le domaine de l'**accessibilité numérique**, la priorité va au **financement d'actions innovantes** en vue d'offrir un service de plus grande qualité aux personnes en situation de handicap. La disposition du CIH du 25 septembre 2013 relative à l'évolution du service universel du téléphone fait partie des sujets dont le FIPHFP devra se saisir sur la base des conclusions rendues par la mission parlementaire mandatée pour définir les contours de cette offre.

L'enjeu de la réflexion collective sera de permettre aux personnes sourdes, malentendantes ou handicapées de la parole de téléphoner et d'être contactées par téléphone.

“ Le FIPHFP est dans son rôle quand il s'attache à faciliter la recherche de solutions techniques innovantes et adaptées à la situation. C'est la raison pour laquelle nous avons passé avec la Direction interministérielle des systèmes d'information de l'État une convention qui a pour objet d'apporter aux employeurs cette expertise dont ils ont besoin dans le domaine de l'accessibilité numérique. C'est une démarche en cours de réalisation qui bénéficiera aux trois fonctions publiques, sachant que l'accessibilité numérique est un enjeu majeur pour relever le défi de l'égalité. ”

Philippe Nicolle,
directeur adjoint du FIPHFP

➔ Accès à l'emploi : à la recherche de nouveaux leviers d'optimisation

En matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, c'est sur la **formation, l'accompagnement** vers et dans l'emploi, et le **développement des passerelles** entre emplois protégés et milieu ordinaire d'emploi que va se focaliser l'action du FIPHFP. Pour beaucoup de demandeurs d'emploi en situation de handicap, le faible niveau de qualification constitue le principal frein à l'accès et au maintien dans l'emploi. D'où le choix de compléter l'offre du FIPHFP en mettant en œuvre les incitations financières les plus adaptées en faveur de l'apprentissage.

Développer des processus d'évaluation de l'employabilité sur le modèle déjà initié avec plusieurs Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), **encourager des parcours sécurisés** entre milieu de travail protégé ou adapté et milieu ordinaire, **participer à la réflexion impulsée par une mission parlementaire** sur les modalités d'accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel : telles sont quelques unes des pistes qui seront poursuivies afin d'améliorer l'accès et l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap.

Enfin, la mobilisation des financements du FIPHFP (aides techniques et humaines figurant dans le catalogue des aides) permettra aux **jeunes de 16 à 25 ans** en situation de handicap qui le souhaitent d'**effectuer un service civique**. Ce public bénéficiera ainsi d'une première étape d'engagement et d'acquisition de compétences dans son parcours d'inclusion socioprofessionnelle.





Un rayonnement au service des personnes en situation de handicap

Pour mieux faire connaître son engagement et son offre, le Fonds a, d'une part, adopté de nouveaux codes de communication et, d'autre part, renforcé son action partenariale avec les acteurs de terrain, spécialistes de l'insertion et associations favorisant l'insertion des personnes en situation de handicap.





Une action partenariale avec les acteurs de terrain

Le FIPHFP s'est créé, dès ses débuts, sur un modèle original, l'intermédiation. Plus de la moitié de ses interventions sont ainsi réalisées par des partenaires qui, localement, sont les forces vives de l'Établissement public.

Le FIPHFP dans les territoires

- Le Comité local
- Le préfet
- Le délégué interrégional du handicap (DIH)

Acteurs Internes

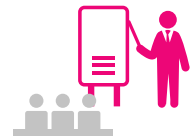
- La Direction des Ressources Humaines (DRH)
 - Le correspondant Handicap
 - L'élu référent
 - Les représentants du personnel
 - L'assistante sociale
 - Les gestionnaires de carrières
- Les CAP (Commission Paritaire pour la validation de recrutement)
 - Le CHSCT

Partenaires institutionnels du FIPHFP



- L'Agefiph
- La CNSA
- Les associations et fédérations du champ du handicap
- Les entreprises adaptées (EA) et ESAT
- L'ADAPT

Acteurs de la formation



- L'ANFH
- Le CNFPT
- Les centres de formation d'apprentis
- Les centres de rééducation professionnelle

La personne en situation de handicap



Acteurs du recrutement



- Les centres de gestion de la fonction publique territoriale
- Cap emploi
- Pôle emploi
- Les fédérations étudiantes

Acteurs du maintien dans l'emploi



- Les ergonomes
 - Les Sameth
 - Comète France
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
- Commission départementale

Acteurs de la santé



- Les médecins agréés
- Les médecins de santé du travail
- L'Agence Régionale de la Santé (ARS)
 - Les auxiliaires de vie
 - Le comité médical
- La commission de réforme



Des partenariats diversifiés



Pour une prise en charge précoce

Donner aux personnes hospitalisées les moyens de faire un choix de vie éclairé : telle est la vocation de Comète France. Ce service d'insertion sociale et professionnelle, cofinancé par la DGOS (Direction générale de l'offre de soin), l'Agefiph et le FIPHFP, exerce son activité dans les établissements et services de médecine physique et de réadaptation (MPR).

Il est ainsi en mesure d'assurer un **accompagnement précoce** et, si besoin, une aide à la réflexion sur la **reconversion professionnelle**. C'est l'objet de la collaboration avec les équipes du FIPHFP.

“ C'est difficile de faire le deuil de sa vie antérieure. Il y a des accidents graves et les personnes peuvent en sortir désemparées. Le rôle d'un acteur comme Comète France est de les aider à voir plus loin. ”

Christian Besnard,
représentant médical Comète France



Centres de gestion : à l'appui des employeurs territoriaux

Après des collectivités et des établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires ainsi que des agents non titulaires, les centres de gestion de la fonction publique territoriale assurent une **mission générale d'information sur l'emploi public territorial**, y compris l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils gèrent le **reclassement des fonctionnaires territoriaux** reconnus inaptes à leurs fonctions, soit par le maintien dans l'emploi soit par le reclassement professionnel, dans le cadre du dispositif d'éligibilité aux soutiens et concours du FIPHFP.

En 2012, afin d'estimer plus précisément les besoins des collectivités et d'adapter les dispositifs, un partenariat renforcé a été conclu entre le FIPHFP et les centres de gestion.

“ Dans le cadre de notre convention, nous organisons des actions d'information et de sensibilisation à l'intention des élus, des directeurs généraux des services et des gestionnaires RH. Par ailleurs, nous essayons de faire le lien entre nos équipes et les professionnels du handicap que sont Cap emploi, le Sameth ou encore les ESAT. ”

Martine Lauret,
secrétaire du comité médical
du CDG 974 (La Réunion)



➔ Fédération des aveugles et handicapés visuels de France : cap sur l'insertion

Reconnue d'utilité publique, la Fédération des aveugles et handicapés visuels de France (FAF) **défend les droits de toutes les personnes déficientes visuelles**. Sa collaboration avec le FIPHFP porte sur la réalisation d'une étude dont les objectifs sont :

- la mise en place de nouveaux outils de formation pour les personnes déficientes visuelles ;
- l'amélioration de leur **accès à l'emploi** et la diminution de leur taux de chômage ;
- le développement de l'**insertion** sur de nouveaux métiers ;
- l'**accompagnement** des personnes déficientes visuelles en recherche d'emploi.



Ecole des hautes études en santé publique : au cœur de la recherche

L'École des hautes études en santé publique (EHESP) a pour vocation de **former les cadres supérieurs, techniques et administratifs** de la santé publique dans tous les domaines sanitaires et sociaux.

Elle a créé en son sein une Maison des sciences sociales du handicap (MSSH) qui vise à **stimuler l'essor des travaux de recherche** sur cette problématique. Dans ce cadre, l'ambition associée au partenariat avec le FIPHFP est de :

- repérer les évolutions les plus innovantes en matière d'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- comprendre comment ces évolutions se concrétisent en pratiques professionnelles ;
- confronter ces dernières aux usages qui prévalent hors de France et aux résultats des travaux de recherche.

Pour sa propre part, le FIPHFP trouve dans le rapprochement avec l'EHESP l'occasion **d'approfondir son expertise concernant les possibilités offertes aux employeurs publics** dans l'élaboration de leur politique handicap, mais aussi de **renforcer sa notoriété** et sa capacité à contractualiser avec les établissements de santé et médico-sociaux.

“ A travers le dispositif de pacte territorial, le FIPHFP remplit une double mission qui consiste à animer véritablement les acteurs tout en les professionnalisant. C'est pourquoi il est indispensable que les correspondants handicap acquièrent une compétence de plus en plus élevée sur les sujets concernés. ”

Joël Grostin,
délégué interrégional du FIPHFP
pour le Centre Est (Auvergne,
Bourgogne, Rhône-Alpes)





90 % des personnes pour lesquelles un projet professionnel a été construit sont en CDI dans leur entreprise d'origine.

**Docteur Michel Busnel,
Fondateur et président de Comète France** 

Créée en 1992, aujourd'hui financée conjointement par l'Assurance maladie, l'Agefiph et le FIPHFP, l'association Comète France accompagne chaque année plus de 7 000 patients hospitalisés dans la construction et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Son président et fondateur, le docteur Michel Busnel, est un observateur de longue date de l'intégration des personnes en situation de handicap dans notre société. Il livre son regard sur cette problématique et sur la collaboration de ses équipes avec celles du FIPHFP.

De quelle intuition est née Comète France ?

Au début des années 1990, la grande majorité des salariés confrontés à des difficultés soudaines ou progressives pour exercer leur emploi finissaient par être déclarés en situation d'invalidité puis licenciés. Le phénomène représentait environ 120 000 personnes chaque année. Il fallait trouver une solution pour l'endiguer. Travaillant dans des centres de rééducation fonctionnelle, j'ai pensé que la phase de soin, qui peut durer plusieurs mois voire plusieurs années, serait propice à la réflexion sur l'avenir professionnel des personnes en situation de handicap car il n'y a pas d'inclusion sociale sans insertion professionnelle. Aujourd'hui, 90 % des personnes pour lesquelles un projet a été construit, évalué et mis en œuvre, concrétisent leur insertion professionnelle en CDI, dans leur entreprise d'origine. 85 % de ces personnes sont toujours en emploi, deux ans après leur reprise professionnelle.

En quoi consiste la spécificité de votre intervention ?

L'action de l'association repose sur quatre piliers. Tout d'abord, la précocité : il importe d'agir au plus tôt, en accord avec la personne concernée, pour ne pas perdre de temps. En second lieu, la globalité. Toutes les dimensions - professionnelle mais aussi médicale, sociale, familiale - sont explorées, évaluées et intégrées à la démarche d'insertion avec, si nécessaire, la mise en place de moyens de compensation adaptés dans le domaine du logement, du transport, etc. Le troisième pilier réside dans la personnalisation de l'accompagnement, condition indispensable pour déployer des projets cohérents et adaptés aux besoins des personnes. Enfin, cette prise en charge ne saurait aboutir efficacement sans l'activité d'une équipe pluridisciplinaire associant des compétences médicales, paramédicales, sociales et professionnelles.

Près de dix ans après le vote de la loi pour l'égalité des droits et des chances, quel est votre regard sur l'intégration des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique ?

Le chemin sur lequel tous les acteurs de l'insertion sont engagés est à la fois long et difficile. A mon sens, l'explication tient essentiellement à la complexité technique et administrative du système, qui a pour effet de ralentir les processus même quand les meilleures volontés sont à l'œuvre. S'il fallait dégager une piste de progrès, je retiendrais en priorité l'anticipation des difficultés qui touchent, par exemple, les personnes atteintes de maladie évolutive. Dans ce type de cas, le contact avec la médecine de santé au travail doit se faire le plus tôt possible si l'on veut trouver des solutions satisfaisantes. L'effort de prévention se justifie d'autant plus qu'il n'implique pas forcément des ressources supplémentaires : c'est avant tout un changement d'état d'esprit.

Quelles observations l'expert que vous êtes peut-il faire sur l'action du FIPHFP ?

Sous l'impulsion de la nouvelle équipe de direction du FIPHFP, la mobilisation s'organise, s'amplifie et gagne en efficacité. Je suis particulièrement sensible à la participation du Fonds à un programme d'expérimentation sur l'employabilité fondé sur un rapport que nous avons remis en 2010. Le déploiement s'est d'abord fait sur 10 départements et 20 autres vont suivre à l'automne 2014. Sans l'aide du FIPHFP, rien de cela aurait été possible : c'est la preuve que cet acteur sait dépasser le périmètre de sa mission initiale pour se hisser à la hauteur des enjeux d'une politique nationale d'insertion par l'emploi.



Des parcours sécurisés pour faciliter la mobilité

Le comité interministériel du handicap (CIH) réuni le 25 septembre 2013 a invité le FIPHFP à se déployer sur de nouveaux champs d'action et à renforcer sa contribution aux politiques publiques du handicap.

Au titre de l'amélioration de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le Fonds va notamment exercer un rôle d'impulsion auprès des employeurs publics pour **encourager le recours au secteur protégé et adapté**. Est ainsi prévu le déploiement de passerelles entre EA et ESAT, d'une part, et employeurs publics, d'autre part, en vue de faciliter la mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap dans le cadre de parcours sécurisés.

Afin de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, les employeurs publics dont l'effectif dépasse 20 agents peuvent conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur adapté ou protégé : entreprises adaptées (EA) et établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Afin de les accompagner dans cette démarche, le FIPHFP a noué des partenariats avec le secteur adapté et protégé pour favoriser :

- la **fourniture d'outils et d'informations utiles** aux établissements souhaitant satisfaire à leur obligation d'emploi par la sous-traitance ;
- la **réponse à des besoins spécifiques** du secteur public ;
- l'appui à la **professionnalisation des ESAT et EA** pour une réponse cohérente et qualitative aux employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi.





L'aide du FIPHFP permet l'adéquation entre des impératifs de santé, les besoins de compétence de l'institution et la motivation des agents.

**Dominique Deroubaix,
Directeur général des Hospices civils de Lyon**

En 2008, les Hospices civils de Lyon (HCL) ont fait partie des premiers CHU signataires d'une convention avec le FIPHFP. Les bons résultats enregistrés ont conduit l'employeur à renouveler son partenariat avec le Fonds en 2013. *"Le conventionnement est un levier réel pour favoriser la structuration des acteurs indispensable à la mise en place et au suivi de la politique handicap"*, analyse Dominique Deroubaix, directeur général des HCL. Entretien.

Quel bilan tirez-vous des premières années d'engagement des HCL en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Lorsque les HCL ont sollicité le FIPHFP pour une première convention, le taux d'emploi était de 4,35 %. Depuis 2009, le seuil légal de 6 % est atteint. Mais je retiens surtout les progrès d'ordre qualitatif. Nous avons pu conforter nos orientations de maintien dans l'emploi et ainsi répondre avec plus d'efficacité aux demandes de reconversion en secteur administratif des professionnels des secteurs du soin, de la logistique ou des services techniques. Généralement, les directions souhaitent recruter des agents immédiatement opérationnels. Or, seule une formation et une mise en situation professionnelle de plusieurs mois permettent d'évaluer la capacité d'une personne à changer de métier. Le soutien du FIPHFP est précieux pour formaliser cette période dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Certaines actions vous ont-elles particulièrement marqué ?

Je garde en mémoire les démarches que nous avons mises en œuvre pour la prise en charge du handicap des masseurs kinésithérapeutes mal ou non-voyants. Mise à disposition de logiciels spécifiques, adaptation des bureaux, des espaces et des lumières... Nous avons totalement réadapté et rééquipé les postes de travail pour prendre en considération les besoins des personnes concernées mais aussi les transformations des organisations (transmissions ciblées, législation, communication par internet, etc.). Il reste aussi le souvenir de parcours singuliers que l'aide apportée par le FIPHFP a contribué à rendre possible. Je pense notamment à cette aide-soignante en gériatrie qui, engagée dans une longue démarche de reconversion professionnelle, a pu suivre une formation en secrétariat médical et accéder à un nouveau métier au sein de notre établissement.

Malgré un taux d'emploi élevé, la fonction publique hospitalière est, de toutes les fonctions publiques, celle qui recourt le moins aux aides du FIPHFP. Comment l'expliquez-vous ?

Dans certains cas, la connaissance du champ des possibles ouvert par le FIPHFP est sans doute à améliorer. Par ailleurs, une politique ambitieuse en faveur du handicap suppose de l'investissement en ressources humaines. Or, la fonction publique hospitalière a été exposée récemment à de fortes pressions financières, à des restructurations importantes, à des changements réglementaires et de tarification permanents. Dans ce contexte, certaines structures hospitalières n'ont peut-être pas eu les moyens ni l'énergie de s'investir sur ce sujet de façon prioritaire. Enfin, dans les représentations, il ne va pas de soi de penser que le handicap a toute sa place dans l'univers professionnel hospitalier. C'est pourquoi il est indispensable d'informer et de communiquer pour faire tomber les craintes, voire les tabous concernant l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Y a-t-il un message que vous souhaitez transmettre aux directeurs de centres hospitaliers ?

Je souhaiterais leur dire que, dans un contexte budgétaire et financier difficile, les aides du FIPHFP sont décisives pour aménager des postes de travail et mettre en place des reconversions. Dans le cas des HCL, l'ensemble des acteurs de l'institution - direction, médecin de santé au travail, ergonomes, assistantes sociales et partenaires sociaux - se félicite de cette collaboration. Au point que la question de poursuivre ou non le travail engagé n'a pas fait débat. J'ajoute que les actions initiées en faveur de l'intégration ou du maintien dans l'emploi des personnels handicapés constituent une réussite pour la communauté hospitalière et s'inscrivent pleinement dans les valeurs de service public que nous défendons.



Une image plus incarnée

Renouvellement de la gouvernance, renforcement de la territorialisation de l'action, attribution de missions élargies dans le cadre du comité interministériel du handicap (CIH), adoption de la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2014-2018 : au cours de l'année 2013, différentes évolutions ont propulsé le FIPHFP au rang d'acteur central de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de la transformation du regard porté sur elles. Conséquence : une nécessaire évolution de la communication du FIPHFP avec, notamment, une nouvelle tonalité fondée sur la mise en avant de témoignages.

Des forums pour enrichir la mise en relation des acteurs

Depuis sa création, le FIPHFP organise des colloques afin de présenter son rôle et ses **actions et d'entretenir la mobilisation des acteurs territoriaux**.

L'année écoulée a ainsi été rythmée par la succession de **11 forums régionaux**, de la Bretagne à l'Aquitaine en passant par la Guadeloupe et la Réunion. Ces événements se sont tenus en présence du directeur de l'Établissement public FIPHFP, des préfets de région et des directeurs régionaux de la Caisse des Dépôts. Ils ont chacun réuni en moyenne plus de 350 participants.

Dédiés à **l'échange et au partage d'expériences**, ces forums ont permis aux employeurs publics et personnes en situation de handicap d'en savoir plus sur les aides et l'accompagnement du FIPHFP et de bénéficier des conseils d'experts représentant le Sameth, Comète France ou encore Cap emploi pour réussir la phase d'accueil et d'intégration dans un collectif de travail.

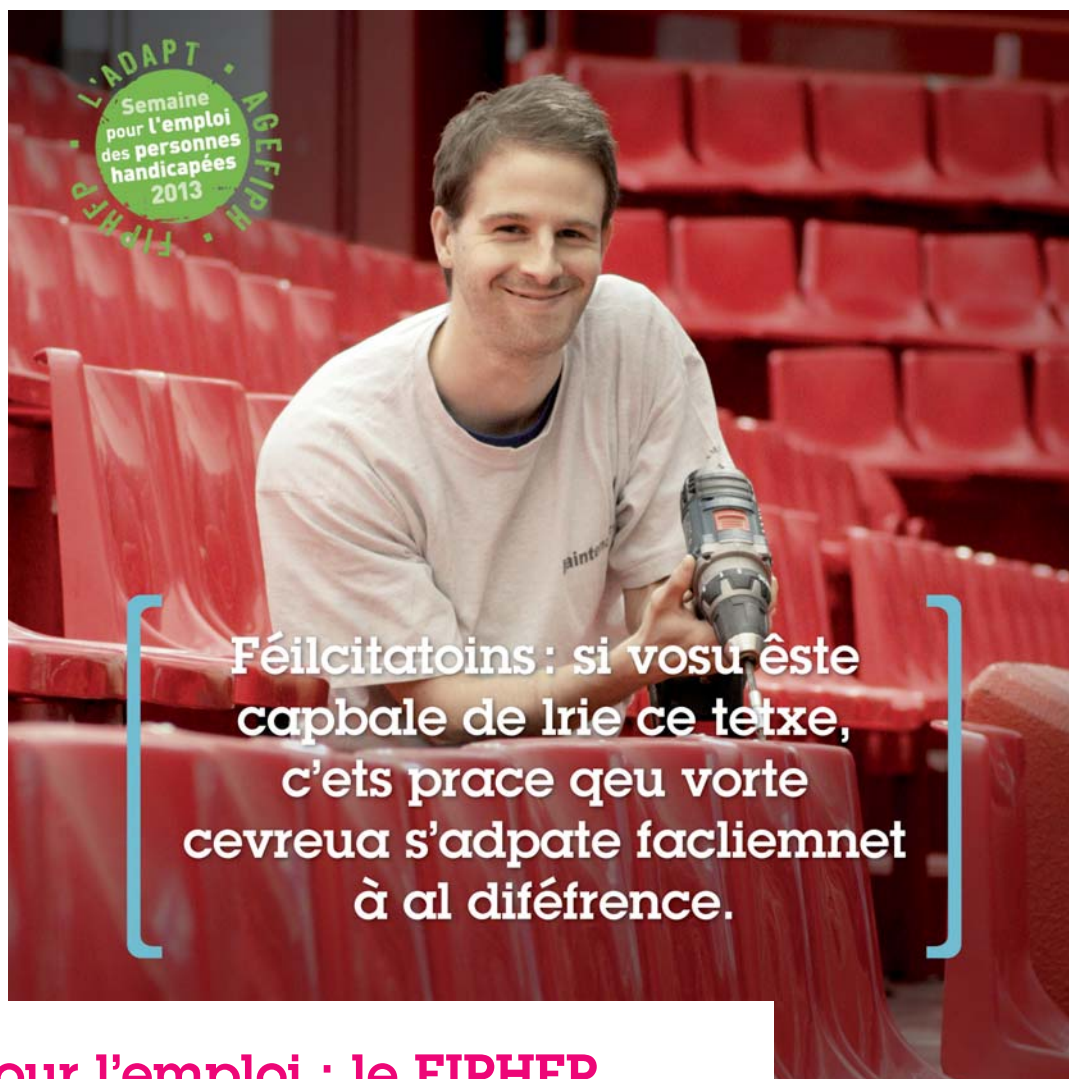
Autres moments forts : la tenue de **Handicafés** à l'occasion desquels des candidats à l'emploi (inscrits et sélectionnés en amont par L'ADAPT avec l'appui de Cap emploi et Pôle emploi) ont pu entrer en contact avec des recruteurs publics.

Pour la première fois cette année, certains événements ont également accueilli un **Forum ouvert**. Ce dispositif, organisé en lien avec l'agence Entreprises & Handicap, a consisté en des débats animés par les participants eux-mêmes sur des thèmes correspondant à leurs préoccupations en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.



“ Ces forums sont très importants pour faire passer le message que la politique du handicap au sein de la fonction publique territoriale peut encore être très largement améliorée. Je peux en témoigner parce que, personnellement, c'est à la suite d'une journée de rencontre que j'ai pu intégrer la préoccupation du handicap à ma réflexion et à mon action. ”

Jean-Claude Thibault,
DRH à la ville de Baie-Mahault
(La Guadeloupe)



Semaine pour l'emploi : le FIPHP aux sources de la mobilisation

Depuis 2008, le Fonds participe, en partenariat avec L'ADAPT et l'Agefiph, à la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

La 17^e édition de cette campagne de mobilisation s'est déroulée du 18 au 24 novembre 2013. En soutenant les initiatives des employeurs publics et en organisant son principal événement médiatique à Bordeaux, **le FIPHP a réaffirmé son ancrage territorial**. Une occasion qui aura également permis de donner une résonance au message exprimé par André Montané, président du Comité national du FIPHP, en juillet 2013 : **“La personne en situation de handicap n'a pas besoin de compassion mais de compensation. C'est le droit, pour toute personne en situation de handicap, de pouvoir vivre, être actif, militer, s'affirmer en tant que citoyen à part entière.”**



Une communication renouvelée

Adopté par le nouveau Comité national dans les semaines qui ont suivi son installation, le nouvel univers graphique comprend une **version modernisée du logo**, désormais épuré et plus affirmé, tout en conservant son identité originelle.

Autres partis retenus : un recours systématique aux **photographies**, des teintes vives et une organisation plus colorée et directe de l'information.

La nouvelle tonalité d'ensemble choisie par le FIPHFP rend sa **communication plus humaine et concrète** en s'appuyant sur le témoignage d'employeurs publics et de personnels en situation de handicap décrivant leur parcours.

Les nouveaux codes, tant graphiques que de contenu, sont déclinés sur l'ensemble des supports de communication :

- rapports annuels 2012 : un rapport national et 26 rapports locaux, chacun comprenant en moyenne 7 à 8 témoins locaux ;
- lettre d'information (8 numéros) ;
- dossier de presse (dont une version électronique interactive) et communiqués (36) ;
- événements ;
- campagne média.



Des témoins pour porter les messages d'inclusion

En 2013, la campagne publicitaire du FIPHFP a été construite autour de **trois témoins** en situation de handicap : un apprenti dans une collectivité locale, un masseur-kinésithérapeute dans un centre hospitalier, un haut fonctionnaire dans un ministère. Elaboré sur la base d'une annonce au message décalé et de vidéos totalement accessibles, le dispositif met en scène les différents acteurs - élus, DRH, référents handicap - ayant contribué à l'intégration des témoins. Chaque film a servi à mettre l'accent sur un engagement stratégique du Fonds : **l'accessibilité, l'apprentissage, le maintien dans l'emploi.**



Soutenir l'évolution du principe d'égalité dans le droit vers celui d'égalité par le droit.

Jean-François Carencio,
Préfet de la région Rhône-Alpes



Actuellement préfet de la région Rhône-Alpes, Jean-François Carencio était directeur du cabinet du ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale lorsque la loi du 11 février 2005 a été adoptée. Il s'exprime sur l'évolution du regard des employeurs publics vis-à-vis de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et se prononce en faveur d'une gestion des ressources humaines déconcentrée au sein de la fonction publique de l'État.

Quel regard portez-vous sur le chemin parcouru depuis 2005 concernant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Le point décisif réside dans la progression des mentalités. L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap n'est plus seulement vue à travers l'obligation d'emploi et les sanctions financières applicables lorsqu'elle n'est pas satisfaite. Avec la montée en puissance de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, les employeurs publics s'inscrivent plus systématiquement dans une logique de recherche de compétences. Le changement est également manifeste du côté des personnes en situation de handicap. Se penser comme acteur de son destin, savoir mobiliser les aides permettant de mieux vivre avec son handicap : cette posture se rencontre plus couramment qu'auparavant. En bref, il y a une tendance commune aux différents acteurs à évoluer du principe d'égalité dans le droit à celui d'égalité par le droit.

Des trois fonctions publiques, la fonction publique de l'État affiche le taux d'emploi de personnes en situation de handicap le plus faible. Quelles sont les actions susceptibles d'y remédier ?

L'une des difficultés tient au fait que nous ne disposons pas d'une connaissance suffisamment précise et consolidée de la situation des travailleurs handicapés au sein des différentes administrations. C'est l'un des objectifs du Pacte territorial en cours de mise en place. Mais le projet va plus loin que le simple diagnostic. Nous allons créer un comité d'employeurs issus des trois fonctions publiques, instituer un réseau de correspondants handicap, recenser les problématiques rencontrées en matière d'inclusion des travailleurs handicapés ainsi que les solutions les plus performantes, etc. Dans cette démarche de partage et de professionnalisation, le FIPHFP

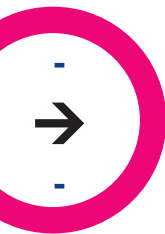
apporte une aide inestimable. L'organisation territoriale facilite notamment les travaux et leur pilotage.

Vous avez demandé à vos services de réfléchir à un projet stratégique d'ensemble pour les agents publics de l'État. Quelles priorités avez-vous assignées à ce projet ?

Il me semble tout d'abord nécessaire de promouvoir une gestion des ressources humaines déconcentrée en organisant à l'échelle de chaque bassin d'emploi la possibilité d'une mobilité interministérielle. Faire carrière là où l'on vit est une aspiration très largement partagée, et d'autant plus par les personnes en situation de handicap, souvent limitées dans leur mobilité. La seconde priorité concerne l'accessibilité de nos services pour le public et les agents. Nous avons fait un recensement détaillé des besoins concernant les bâtiments de l'État. En résulte un programme d'actions que nous allons mettre en œuvre en lui réservant 10 % de notre budget immobilier mais aussi en sollicitant l'aide du FIPHFP dans le cadre d'un partenariat fort. Le dernier volet porte sur la modernisation de l'approche du recrutement. Au programme : la coopération avec les écoles du service public pour détecter les compétences en amont, une meilleure anticipation des évolutions de carrière en tenant compte des aires de mobilité, etc.

Quelle est votre vision du rôle de l'État dans les régions en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

Je crois que nous avons un devoir d'exemplarité qu'il est important d'assumer de toutes les manières possibles. Pour les marchés publics de l'État notamment, les clauses d'insertion constituent un vecteur significatif d'accès à l'emploi et doivent être utilisées comme telles.



Vers une qualité de service certifiée

L'un des objectifs stratégiques du FIPHFP est de devenir une référence en matière d'accompagnement et de solutions innovantes pour la mise en œuvre de la politique publique du handicap. Cela implique notamment de franchir une étape en matière de qualité de service de manière à améliorer la vision clients et processus, à optimiser l'efficacité des procédures et à renforcer la maîtrise des coûts. Pour y parvenir, le Fonds a choisi de s'inscrire dans une démarche qualité client en visant la certification ISO 9001:2008.

“ C'est grâce à cette démarche, qui doit emporter l'adhésion de l'ensemble des parties prenantes, que le FIPHFP se donnera les moyens d'une gestion publique de référence. ”

**Convention d'objectifs
et de gestion 2014-2018**





L'amélioration continue au service de la qualité

L'ambition poursuivie à travers cette démarche suppose des changements culturels et organisationnels importants. Il s'agit notamment de :

- **renforcer la connaissance des clients internes et externes** de manière à concevoir les processus et les procédures conformément à leurs attentes ;
- **mettre en place un système de management de la qualité** incluant un système qualité documenté ;
- **intégrer** dans l'évolution du système d'information **les exigences de la démarche qualité** afin de disposer d'une vision complète des clients ;
- **mesurer la satisfaction des clients** ainsi que la qualité des processus et procédures pour pouvoir, les cas échéant, définir et mettre en œuvre des actions correctives.

Mobiliser les compétences du gestionnaire administratif

La Caisse des Dépôts a déjà mené des démarches de certification. Forte de ces expériences, elle devient donc un appui de référence pour accompagner le FIPHFP dans sa démarche qualité. Dans le détail, le gestionnaire administratif mobilisera ses compétences en vue de :

- créer un poste de **réfèrent qualité** pour animer la démarche et travailler sur les actions en lien avec les responsables de processus ;
- mettre en place les **structures de gouvernance** nécessaires : comité de pilotage, comité de projet, etc. ;
- définir, dans le cadre d'un plan global, les **étapes du process qualité** dans une dynamique d'amélioration continue qui couvrira les processus, l'organisation, le système d'information et les relations avec l'Etablissement public ;
- **compléter les référentiels et les procédures d'instruction** dans les différents domaines opérationnels (recouvrement, aides ponctuelles, conventions, accessibilité, partenariat) en s'appuyant sur la cartographie des processus ;
- intégrer dans chaque procédure **les engagements métiers** en matière de qualité de service et les dispositifs de contrôles établis pour chaque activité ;
- **déployer les outils nécessaires à l'évaluation des engagements** en choisissant le niveau de qualité à atteindre et les contrôles à renforcer ;
- **identifier les cas de non qualité**, mener des analyses avec les métiers et proposer des actions correctives ;
- **déployer des enquêtes de satisfaction** auprès des employeurs pour tester l'efficacité globale du système ;
- préparer l'**audit "à blanc"** et l'**audit de certification** ;
- organiser les revues annuelles de processus ;

- préparer et assurer le **suivi des audits de renouvellement** ainsi que les autres actions destinées à vérifier l'accroissement de l'efficacité des activités et de la satisfaction des bénéficiaires ;
- communiquer sur la **politique qualité du FIPHFP**.

Des travaux regroupés sur la période 2014-2015

Une consultation a été lancée au premier semestre 2013 en vue d'accompagner l'Etablissement public FIPHFP et le gestionnaire administratif dans l'élaboration et le déploiement de la politique qualité. Le marché a été attribué à l'automne et les travaux devraient se dérouler sur la période 2014-2015. Des points d'étape réguliers, organisés dans le cadre de comités de pilotage, permettront au gestionnaire administratif et à l'Etablissement public de mesurer l'avancement de la démarche.





Annexes chiffrées 2013

National



A. Évolution du taux d'emploi direct, du taux indirect et du taux d'emploi légal par fonction publique

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Fonction publique de l'État			
Taux d'emploi direct ⁽¹⁾	3,12 %	3,17 %	3,37 %
Taux d'emploi indirect ⁽²⁾	0,19 %	0,16 %	0,19 %
Taux d'emploi légal ⁽³⁾	3,31 %	3,33 %	3,56 %
Fonction publique hospitalière			
Taux d'emploi direct ⁽¹⁾	4,74 %	4,85 %	4,93 %
Taux d'emploi indirect ⁽²⁾	0,25 %	0,25 %	0,27 %
Taux d'emploi légal ⁽³⁾	4,99 %	5,10 %	5,20 %
Fonction publique territoriale			
Taux d'emploi direct ⁽¹⁾	4,77 %	5,01 %	5,31 %
Taux d'emploi indirect ⁽²⁾	0,33 %	0,31 %	0,35 %
Taux d'emploi légal ⁽³⁾	5,10 %	5,32 %	5,66 %
Total Fonction publique			
Taux d'emploi direct⁽¹⁾	3,97 %	4,16 %	4,37 %
Taux d'emploi indirect⁽²⁾	0,25 %	0,23 %	0,27 %
Taux d'emploi légal⁽³⁾	4,22 %	4,39 %	4,64 %

⁽¹⁾Prise en compte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions de l'article L.323-4-1 du code du travail.

⁽²⁾Équivalents bénéficiaires calculés sur la base des dépenses déductibles (article L.323-8-6-1 du code du travail).

⁽³⁾Total des taux direct et indirect.

B. Évolution du taux d'emploi légal (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Fonction publique de l'État	3,31 %	3,33 %	3,56 %
Fonction publique hospitalière	4,99 %	5,10 %	5,20 %
Fonction publique territoriale	5,10 %	5,32 %	5,66 %
Total	4,22 %	4,39 %	4,64 %

C. Évolution des effectifs totaux rémunérés (ETR) (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Fonction publique de l'État	2 266 882	1 996 205	1 977 540
Fonction publique hospitalière	939 261	950 663	965 175
Fonction publique territoriale	1 508 514	1 534 817	1 556 278
Total	4 714 657	4 481 685	4 498 993

D. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), hors équivalents bénéficiaires (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Fonction publique de l'État	70 771	63 332	66 547
Fonction publique hospitalière	44 513	46 117	47 587
Fonction publique territoriale	71 933	76 871	82 596
Total	187 217	186 320	196 730

Source : déclaration de chaque année.

E. Répartition des bénéficiaires BOE par fonction publique (employeurs nationaux compris)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
Fonction publique de l'État	38 %	33 %	34 %
Fonction publique hospitalière	24 %	25 %	24 %
Fonction publique territoriale	38 %	42 %	42 %
Total	100 %	100 %	100 %

F. Évolutions des dépenses déductibles en euros

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Fonction publique de l'État	74 365 812 €	56 018 048 €	70 118 958 €
Fonction publique hospitalière	45 823 180 €	46 993 108 €	53 265 743 €
Fonction publique territoriale	123 745 940 €	96 293 010 €	115 862 984 €
Total	243 934 932 €	199 304 166 €	239 247 685 €

Base : assujettis avec ou sans contribution.

G. Évolutions des unités déductibles

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Fonction publique de l'État	4 190	3 045	3 763
Fonction publique hospitalière	2 361	2 406	2 650
Fonction publique territoriale	5 004	4 769	5 489
Total	11 555	10 220	11 902

H. Évolution des dépenses déductibles par type - en %

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Effectif au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Type 1	54 %	66 %	67 %
Type 2	23 %	20 %	18 %
Type 3	19 %	10 %	9 %
Type 4	4 %	4 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Définitions des types de dépenses dans le glossaire.

I. Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par sexe et par fonction publique

Année de la déclaration	Fonction publique de l'État			Fonction publique hospitalière			Fonction publique territoriale		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Effectif au	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012
Hommes	52 %	52 %	49 %	27 %	27 %	26 %	53 %	52 %	50 %
Femmes	48 %	48 %	51 %	73 %	73 %	74 %	47 %	48 %	50 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Année de la déclaration	Les 3 Fonctions publiques		
	2011	2012	2013
Effectif au	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012
Hommes	47 %	46 %	44 %
Femmes	53 %	54 %	56 %
Total	100 %	100 %	100 %

J. Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âge

Effectif au	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012
Jusqu'à 25 ans	1 %	1 %	1 %
26 à 40 ans	17 %	17 %	17 %
41 à 55 ans	61 %	58 %	59 %
56 ans et plus	21 %	24 %	23 %
Total	100 %	100 %	100 %

K. Répartition des contributions par fonction publique (déclaration de l'année)

	2011	2012	2013
Fonction publique de l'État	29 %	26 %	27 %
Fonction publique hospitalière	28 %	30 %	31 %
Fonction publique territoriale	43 %	44 %	42 %
Total	100 %	100 %	100 %

Les contributions concernées sont celles liées à la déclaration de l'année de référence, les redressements sont exclus.

1. Taux d'emploi légal par région et par fonction publique

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Alsace			
Fonction publique de l'État	3,32 %	4,32 %	4,05 %
Fonction publique hospitalière	5,46 %	5,50 %	5,63 %
Fonction publique territoriale	5,06 %	5,32 %	5,52 %
Total Fonction publique	5,16 %	5,35 %	5,49 %
Aquitaine			
Fonction publique de l'État	2,89 %	3,17 %	3,79 %
Fonction publique hospitalière	4,91 %	5,10 %	5,30 %
Fonction publique territoriale	5,33 %	5,69 %	5,97 %
Total Fonction publique	5,07 %	5,37 %	5,64 %
Auvergne			
Fonction publique de l'État	2,75 %	2,94 %	3,88 %
Fonction publique hospitalière	4,68 %	4,80 %	5,12 %
Fonction publique territoriale	5,07 %	5,32 %	5,82 %
Total Fonction publique	4,83 %	5,01 %	5,43 %
Basse-Normandie			
Fonction publique de l'État	2,93 %	3,99 %	3,09 %
Fonction publique hospitalière	5,05 %	5,06 %	5,12 %
Fonction publique territoriale	4,93 %	5,33 %	5,69 %
Total Fonction publique	4,91 %	5,16 %	5,33 %
Bourgogne			
Fonction publique de l'État	3,25 %	3,03 %	3,65 %
Fonction publique hospitalière	4,67 %	4,71 %	4,80 %
Fonction publique territoriale	4,69 %	4,78 %	5,09 %
Total Fonction publique	4,63 %	4,69 %	4,91 %
Bretagne			
Fonction publique de l'État	3,50 %	4,23 %	4,43 %
Fonction publique hospitalière	5,20 %	5,08 %	5,12 %
Fonction publique territoriale	5,79 %	6,05 %	6,45 %
Total Fonction publique	5,44 %	5,56 %	5,82 %
Centre			
Fonction publique de l'État	3,00 %	3,47 %	3,75 %
Fonction publique hospitalière	5,12 %	5,26 %	5,30 %
Fonction publique territoriale	4,86 %	5,03 %	5,38 %
Total Fonction publique	4,91 %	5,07 %	5,28 %

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Champagne-Ardenne			
Fonction publique de l'État	2,33 %	3,21 %	3,04 %
Fonction publique hospitalière	4,93 %	5,68 %	5,84 %
Fonction publique territoriale	5,22 %	5,19 %	5,49 %
Total Fonction publique	4,98 %	5,34 %	5,56 %
Corse			
Fonction publique de l'État	5,78 %	2,66 %	3,56 %
Fonction publique hospitalière	8,32 %	8,78 %	9,03 %
Fonction publique territoriale	8,26 %	8,23 %	7,83 %
Total Fonction publique	8,08 %	7,92 %	7,83 %
Franche-Comté			
Fonction publique de l'État	3,58 %	3,66 %	4,15 %
Fonction publique hospitalière	5,09 %	5,23 %	5,42 %
Fonction publique territoriale	5,87 %	5,87 %	6,16 %
Total Fonction publique	5,42 %	5,48 %	5,74 %
Guadeloupe			
Fonction publique de l'État	1,99 %	1,11 %	1,09 %
Fonction publique hospitalière	3,03 %	4,20 %	3,53 %
Fonction publique territoriale	3,99 %	3,20 %	2,99 %
Total Fonction publique	3,73 %	3,42 %	3,05 %
Guyane			
Fonction publique de l'État	0,32 %	0,30 %	1,42 %
Fonction publique hospitalière	2,60 %	3,46 %	3,89 %
Fonction publique territoriale	2,74 %	2,84 %	3,86 %
Total Fonction publique	2,58 %	2,87 %	3,74 %
Haute-Normandie			
Fonction publique de l'État	3,59 %	4,20 %	3,78 %
Fonction publique hospitalière	4,73 %	5,19 %	5,42 %
Fonction publique territoriale	5,15 %	5,42 %	5,77 %
Total Fonction publique	4,94 %	5,29 %	5,57 %
Île-de-France			
Fonction publique de l'État	2,75 %	3,10 %	3,62 %
Fonction publique hospitalière	4,56 %	4,81 %	4,81 %
Fonction publique territoriale	4,89 %	5,08 %	5,38 %
Total Fonction publique	4,57 %	4,80 %	5,10 %
La Réunion			
Fonction publique de l'État	3,17 %	3,83 %	3,76 %
Fonction publique hospitalière	5,72 %	5,87 %	6,28 %
Fonction publique territoriale	2,73 %	2,87 %	3,57 %
Total Fonction publique	3,32 %	3,49 %	4,10 %

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Languedoc-Roussillon			
Fonction publique de l'État	3,81 %	4,22 %	4,41 %
Fonction publique hospitalière	5,78 %	5,39 %	5,47 %
Fonction publique territoriale	5,29 %	5,67 %	6,12 %
Total Fonction publique	5,39 %	5,51 %	5,83 %
Limousin			
Fonction publique de l'État	2,96 %	2,51 %	3,61 %
Fonction publique hospitalière	5,34 %	5,45 %	5,50 %
Fonction publique territoriale	5,46 %	4,91 %	5,27 %
Total Fonction publique	5,11 %	4,93 %	5,32 %
Lorraine			
Fonction publique de l'État	3,43 %	4,15 %	4,29 %
Fonction publique hospitalière	5,10 %	5,37 %	5,58 %
Fonction publique territoriale	5,04 %	5,34 %	5,53 %
Total Fonction publique	5,01 %	5,30 %	5,50 %
Martinique			
Fonction publique de l'État	0,46 %	0,59 %	0,60 %
Fonction publique hospitalière	2,86 %	3,14 %	3,07 %
Fonction publique territoriale	3,68 %	4,33 %	4,19 %
Total Fonction publique	3,99 %	3,81 %	3,68 %
Midi-Pyrénées			
Fonction publique de l'État	3,88 %	3,90 %	3,87 %
Fonction publique hospitalière	5,00 %	5,20 %	5,42 %
Fonction publique territoriale	5,27 %	5,46 %	5,82 %
Total Fonction publique	5,10 %	5,28 %	5,58 %
Nord-Pas-de-Calais			
Fonction publique de l'État	3,20 %	3,74 %	3,54 %
Fonction publique hospitalière	5,55 %	5,43 %	5,65 %
Fonction publique territoriale	5,40 %	5,63 %	6,24 %
Total Fonction publique	5,38 %	5,48 %	5,93 %
Pays de la Loire			
Fonction publique de l'État	2,28 %	3,58 %	2,83 %
Fonction publique hospitalière	4,54 %	4,69 %	4,81 %
Fonction publique territoriale	5,20 %	5,49 %	5,68 %
Total Fonction publique	4,80 %	5,09 %	5,22 %
Picardie			
Fonction publique de l'État	2,04 %	3,17 %	2,83 %
Fonction publique hospitalière	4,70 %	4,72 %	4,68 %
Fonction publique territoriale	4,40 %	4,42 %	4,85 %
Total Fonction publique	4,49 %	4,53 %	4,72 %

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Poitou-Charentes			
Fonction publique de l'État	5,01 %	3,28 %	3,79 %
Fonction publique hospitalière	5,39 %	5,46 %	5,62 %
Fonction publique territoriale	4,60 %	5,11 %	5,52 %
Total Fonction publique	4,92 %	5,16 %	5,49 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur			
Fonction publique de l'État	3,75 %	3,65 %	3,52 %
Fonction publique hospitalière	5,12 %	5,30 %	5,34 %
Fonction publique territoriale	5,72 %	5,95 %	6,24 %
Total Fonction publique	5,43 %	5,68 %	5,87 %
Rhône-Alpes			
Fonction publique de l'État	3,50 %	3,80 %	4,10 %
Fonction publique hospitalière	5,12 %	5,06 %	5,17 %
Fonction publique territoriale	5,09 %	5,32 %	5,64 %
Total Fonction publique	5,03 %	5,14 %	5,39 %

2. Taux d'emploi légal par catégorie d'employeurs et par fonction publique (hors employeurs nationaux)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Fonction publique de l'État			
Ministères	2,89 %	3,19 %	3,43 %
Grands EPA nationaux	4,93 %	5,20 %	5,42 %
Universités, EPA nationaux	3,05 %	3,88 %	3,90 %
La Poste	5,60 %	0,00 %	0,00 %
Organismes consulaires, EPA de Sécurité sociale (Autres FPE)	2,69 %	3,02 %	3,28 %
Total fonction publique de l'État	3,31 %	3,33 %	3,56 %
Fonction publique hospitalière			
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,36 %	5,51 %	5,64 %
Centres hospitaliers généraux	5,05 %	5,30 %	5,35 %
Hôpitaux locaux	4,59 %	4,67 %	4,86 %
Centres hospitaliers spécialisés	4,60 %	4,75 %	4,68 %
Hôpitaux autres	5,54 %	5,25 %	4,70 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	3,87 %	3,91 %	4,18 %
Autres établissements de soins	4,67 %	4,83 %	4,97 %
Total fonction publique hospitalière	4,99 %	5,10 %	5,20 %
Fonction publique territoriale			
Communes	5,42 %	5,66 %	5,98 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	4,64 %	4,74 %	4,99 %
Départements	4,36 %	4,82 %	5,36 %
EP locaux départementaux	2,32 %	2,86 %	3,35 %
SDIS	5,31 %	5,55 %	5,55 %
Régions	5,01 %	5,64 %	6,12 %
EP locaux régionaux	0,25 %	1,14 %	0,66 %
CNFPT	2,57 %	3,85 %	6,41 %
Total fonction publique territoriale	5,10 %	5,32 %	5,66 %
Total fonction publique	4,22 %	4,39 %	4,64 %

3. Taux d'emploi direct par région et par fonction publique (hors employeurs nationaux)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Alsace			
Fonction publique de l'État	2,76 %	3,15 %	3,29 %
Fonction publique hospitalière	5,36 %	5,39 %	5,52 %
Fonction publique territoriale	4,69 %	4,94 %	5,18 %
Total Fonction publique	4,91 %	5,06 %	5,25 %
Aquitaine			
Fonction publique de l'État	2,17 %	2,55 %	3,22 %
Fonction publique hospitalière	4,70 %	4,96 %	5,12 %
Fonction publique territoriale	4,94 %	5,32 %	5,67 %
Total Fonction publique	4,73 %	5,06 %	5,37 %
Auvergne			
Fonction publique de l'État	2,41 %	2,54 %	3,45 %
Fonction publique hospitalière	4,40 %	4,56 %	4,85 %
Fonction publique territoriale	4,64 %	4,98 %	5,32 %
Total Fonction publique	4,47 %	4,71 %	5,04 %
Basse-Normandie			
Fonction publique de l'État	2,24 %	2,98 %	2,23 %
Fonction publique hospitalière	4,75 %	4,76 %	4,74 %
Fonction publique territoriale	4,59 %	4,97 %	5,26 %
Total Fonction publique	4,58 %	4,80 %	4,91 %
Bourgogne			
Fonction publique de l'État	2,63 %	2,51 %	2,72 %
Fonction publique hospitalière	4,18 %	4,23 %	4,36 %
Fonction publique territoriale	4,46 %	4,58 %	4,89 %
Total Fonction publique	4,27 %	4,35 %	4,57 %
Bretagne			
Fonction publique de l'État	3,16 %	3,61 %	3,73 %
Fonction publique hospitalière	5,01 %	4,89 %	4,89 %
Fonction publique territoriale	5,19 %	5,48 %	5,75 %
Total Fonction publique	5,02 %	5,14 %	5,31 %
Centre			
Fonction publique de l'État	2,49 %	2,77 %	3,13 %
Fonction publique hospitalière	4,88 %	5,02 %	5,04 %
Fonction publique territoriale	4,38 %	4,58 %	4,98 %
Total Fonction publique	4,54 %	4,71 %	4,94 %

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Champagne-Ardenne			
Fonction publique de l'État	1,86 %	2,85 %	2,71 %
Fonction publique hospitalière	4,82 %	5,55 %	5,72 %
Fonction publique territoriale	4,78 %	4,85 %	5,18 %
Total Fonction publique	4,70 %	5,10 %	5,33 %
Corse			
Fonction publique de l'État	5,54 %	2,45 %	3,46 %
Fonction publique hospitalière	8,32 %	8,78 %	9,02 %
Fonction publique territoriale	8,23 %	8,09 %	7,68 %
Total Fonction publique	8,05 %	7,82 %	7,72 %
Franche-Comté			
Fonction publique de l'État	2,82 %	2,83 %	3,31 %
Fonction publique hospitalière	3,90 %	4,15 %	4,59 %
Fonction publique territoriale	5,47 %	5,52 %	5,72 %
Total Fonction publique	4,64 %	4,77 %	5,11 %
Guadeloupe			
Fonction publique de l'État	1,97 %	0,97 %	0,94 %
Fonction publique hospitalière	2,54 %	3,94 %	3,23 %
Fonction publique territoriale	3,96 %	3,18 %	2,95 %
Total Fonction publique	3,61 %	3,32 %	2,93 %
Guyane			
Fonction publique de l'État	0,32 %	0,30 %	1,42 %
Fonction publique hospitalière	2,55 %	3,40 %	3,84 %
Fonction publique territoriale	2,68 %	2,84 %	3,85 %
Total Fonction publique	2,53 %	2,85 %	3,72 %
Haute-Normandie			
Fonction publique de l'État	3,19 %	3,48 %	3,12 %
Fonction publique hospitalière	4,57 %	4,99 %	5,16 %
Fonction publique territoriale	4,87 %	5,18 %	5,40 %
Total Fonction publique	4,71 %	5,06 %	5,23 %
Île-de-France			
Fonction publique de l'État	2,38 %	2,69 %	3,25 %
Fonction publique hospitalière	4,35 %	4,57 %	4,54 %
Fonction publique territoriale	4,55 %	4,82 %	5,08 %
Total Fonction publique	4,27 %	4,53 %	4,80 %
La Réunion			
Fonction publique de l'État	3,15 %	3,78 %	3,56 %
Fonction publique hospitalière	4,88 %	5,10 %	5,47 %
Fonction publique territoriale	2,35 %	2,43 %	3,21 %
Total Fonction publique	2,88 %	3,00 %	3,66 %

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Languedoc-Roussillon			
Fonction publique de l'État	3,40 %	3,52 %	3,75 %
Fonction publique hospitalière	5,62 %	5,25 %	5,32 %
Fonction publique territoriale	5,04 %	5,34 %	5,72 %
Total Fonction publique	5,17 %	5,23 %	5,50 %
Limousin			
Fonction publique de l'État	2,90 %	2,43 %	2,78 %
Fonction publique hospitalière	5,05 %	5,06 %	5,07 %
Fonction publique territoriale	4,91 %	4,58 %	4,91 %
Total Fonction publique	4,74 %	4,60 %	4,91 %
Lorraine			
Fonction publique de l'État	2,90 %	3,44 %	3,43 %
Fonction publique hospitalière	4,90 %	5,16 %	5,32 %
Fonction publique territoriale	4,75 %	5,07 %	5,21 %
Total Fonction publique	4,75 %	5,04 %	5,19 %
Martinique			
Fonction publique de l'État	0,41 %	0,59 %	0,60 %
Fonction publique hospitalière	2,79 %	3,09 %	2,80 %
Fonction publique territoriale	3,54 %	4,19 %	4,10 %
Total Fonction publique	3,87 %	3,70 %	3,53 %
Midi-Pyrénées			
Fonction publique de l'État	3,09 %	3,11 %	3,44 %
Fonction publique hospitalière	4,88 %	5,05 %	5,25 %
Fonction publique territoriale	4,97 %	5,07 %	5,41 %
Total Fonction publique	4,84 %	4,95 %	5,25 %
Nord-Pas-de-Calais			
Fonction publique de l'État	2,13 %	2,76 %	2,40 %
Fonction publique hospitalière	5,06 %	4,91 %	5,16 %
Fonction publique territoriale	4,96 %	5,28 %	5,78 %
Total Fonction publique	4,90 %	5,05 %	5,43 %
Pays de la Loire			
Fonction publique de l'État	1,73 %	3,20 %	2,39 %
Fonction publique hospitalière	4,39 %	4,51 %	4,61 %
Fonction publique territoriale	4,78 %	5,02 %	5,17 %
Total Fonction publique	4,49 %	4,74 %	4,84 %
Picardie			
Fonction publique de l'État	1,85 %	3,01 %	2,56 %
Fonction publique hospitalière	4,59 %	4,56 %	4,47 %
Fonction publique territoriale	4,12 %	4,19 %	4,57 %
Total Fonction publique	4,29 %	4,33 %	4,47 %

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
<i>Situation au</i>	<i>01/01/2010</i>	<i>01/01/2011</i>	<i>01/01/2012</i>
Poitou-Charentes			
Fonction publique de l'État	4,77 %	2,78 %	3,30 %
Fonction publique hospitalière	5,10 %	5,18 %	5,32 %
Fonction publique territoriale	4,34 %	4,87 %	5,21 %
Total Fonction publique	4,65 %	4,89 %	5,18 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur			
Fonction publique de l'État	3,52 %	3,20 %	2,97 %
Fonction publique hospitalière	4,90 %	5,09 %	5,10 %
Fonction publique territoriale	5,50 %	5,72 %	5,98 %
Total Fonction publique	5,24 %	5,45 %	5,60 %
Rhône-Alpes			
Fonction publique de l'État	2,97 %	3,20 %	3,39 %
Fonction publique hospitalière	4,88 %	4,86 %	4,93 %
Fonction publique territoriale	4,88 %	5,12 %	5,37 %
Total Fonction publique	4,79 %	4,92 %	5,11 %

4. Taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs et par fonction publique (hors employeurs nationaux)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
Situation au	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012
Fonction publique de l'État			
Ministères	2,79 %	3,08 %	3,28 %
Grands EPA nationaux	4,56 %	4,83 %	5,03 %
Universités, EPA nationaux	2,45 %	3,14 %	3,17 %
La Poste	5,48 %	0 %	0,00 %
Organismes consulaires, EPA de Sécurité sociale	2,47 %	2,79 %	3,02 %
Total fonction publique de l'État	3,12 %	3,17 %	3,37 %
Fonction publique hospitalière			
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,14 %	5,28 %	5,39 %
Centres hospitaliers généraux	4,81 %	5,07 %	5,11 %
Hôpitaux locaux	4,27 %	4,36 %	4,52 %
Centres hospitaliers spécialisés	4,45 %	4,59 %	4,48 %
Hôpitaux autres	5,40 %	5,13 %	4,53 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	3,61 %	3,61 %	3,83 %
Autres établissements de soins	4,12 %	4,26 %	4,37 %
Total fonction publique hospitalière	4,74 %	4,85 %	4,93 %
Fonction publique territoriale			
Communes	5,10 %	5,36 %	5,63 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	4,33 %	4,41 %	4,61 %
Départements	3,95 %	4,47 %	5,00 %
EP locaux départementaux	2,07 %	2,59 %	3,08 %
SDIS	5,13 %	5,36 %	5,31 %
Régions	4,65 %	5,33 %	5,88 %
EP locaux régionaux	0,00 %	1,08 %	0,66 %
CNFPT	1,64 %	2,29 %	3,94 %
Total fonction publique territoriale	4,77 %	5,01 %	5,31 %
Total Fonction publique	3,97 %	4,16 %	4,37 %

5. Nombre d'unités manquantes par région et fonction publique (hors employeurs nationaux)

	2011				2012				2013			
	FPE	FPH	FPT	Total	FPE	FPH	FPT	Total	FPE	FPH	FPT	Total
Alsace	79	180	310	569	55	150	244	449	60	131	253	444
Aquitaine	169	467	840	1 476	161	413	615	1 189	128	370	510	1 008
Auvergne	43	314	310	667	49	265	265	579	50	219	204	473
Bourgogne	56	377	496	929	65	353	416	834	52	379	352	783
Bretagne	147	412	422	981	135	466	371	972	107	449	330	886
Centre	78	405	628	1 111	75	394	544	1 013	72	374	448	894
Champagne-Ardenne	52	256	277	585	49	198	229	476	51	187	231	469
Corse	33	2	27	62	32	4	38	74	22	4	32	58
Franche-Comté	32	184	196	412	40	182	163	385	26	162	133	321
Île-de-France	1 801	2 224	4 027	8 052	1 608	1 862	3 568	7 038	820	1 819	3 185	5 824
Languedoc-Roussillon	71	239	704	1 014	84	207	549	840	101	195	403	699
Limousin	129	130	216	476	122	117	219	458	28	117	181	326
Lorraine	74	452	482	1 008	61	351	427	839	60	288	395	743
Midi-Pyrénées	124	401	773	1 298	136	336	603	1 075	134	260	455	849
Nord-Pas-de-Calais	129	399	1 023	1 551	136	419	838	1 393	132	405	594	1 131
Basse-Normandie	57	359	322	738	46	312	286	644	56	290	230	576
Haute-Normandie	47	358	446	851	44	237	369	650	51	186	328	565
Pays de la Loire	208	717	736	1 662	139	649	645	1 433	148	616	566	1 330
Picardie	59	586	637	1 282	51	567	547	1 165	49	572	399	1 020
Poitou-Charentes	76	186	559	821	82	169	423	674	58	152	312	522
Provence-Alpes-Côte d'Azur	265	519	1 182	1 966	173	467	1 087	1 727	224	423	977	1 624
Rhône-Alpes	251	832	1 442	2 525	259	863	1 188	2 310	204	831	1 065	2 100
Dom	105	350	1 689	2 144	129	353	1 683	2 165	141	441	1 529	2 111
Total Fonction publique	4 085	10 349	17 744	32 180	3 731	9 334	15 317	28 382	2 774	8 870	13 112	24 756

6. Répartition des BOE par catégorie et par fonction publique

Données au 1^{er} janvier 2012

	FPT	FPH	FPE	Autres FPE	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	41 657	13 607	32 163	878	88 305
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	12 272	9 247	8 741	99	30 359
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	3 661	1 858	2 700	193	8 412
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	858	249	878	348	2 333
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	103	0	0	0	103
Agents reclassés ou assimilés	16 254	17 446	6 176	41	39 917
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	416	102	8 383	119	9 020
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	6 193	4 386	5 299	400	16 278
Travailleurs sur emplois particuliers	1 140	692	108	20	1 960
Total	82 554	47 587	64 448	2 098	196 687

	FPT	FPH	FPE	Autres FPE	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	50 %	29 %	50 %	42 %	45 %
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	15 %	19 %	14 %	5 %	15 %
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	4 %	4 %	4 %	9 %	4 %
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 %	1 %	1 %	17 %	1 %
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Agents reclassés ou assimilés	20 %	37 %	10 %	2 %	20 %
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	1 %	0 %	13 %	6 %	5 %
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	8 %	9 %	8 %	19 %	8 %
Travailleurs sur emplois particuliers	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %

Données au 1^{er} janvier 2011

	FPT	FPH	FPE	Autres FPE	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	37 383	11 544	29 666	790	79 383
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	11 885	8 314	8 686	74	28 959
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	3 978	2 570	3 453	170	10 171
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	864	397	732	323	2 316
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	98	0	0	0	98
Agents reclassés ou assimilés	15 657	18 313	5 444	41	39 455
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	430	101	7 979	134	8 644
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	5 423	3 847	5 260	360	14 890
Travailleurs sur emplois particuliers	831	710	163	30	1 734
Total	76 549	45 796	61 383	1 922	185 650

	FPT	FPH	FPE	Autres FPE	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	49 %	25 %	48 %	41 %	43 %
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	16 %	18 %	14 %	4 %	16 %
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	5 %	6 %	6 %	9 %	5 %
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 %	1 %	1 %	17 %	1 %
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Agents reclassés ou assimilés	20 %	40 %	9 %	2 %	21 %
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	1 %	0 %	13 %	7 %	5 %
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	7 %	8 %	9 %	19 %	8 %
Travailleurs sur emplois particuliers	1 %	2 %	0 %	2 %	1 %

Données au 1^{er} janvier 2010

	FPT	FPH	FPE	Autres FPE	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	33 079	10 332	22 812	2 461	68 684
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	11 499	8 456	9 123	199	29 277
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	3 841	1 929	3 039	356	9 165
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	1 082	218	350	493	2 143
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	83	0	0	0	83
Agents reclassés ou assimilés	15 210	19 003	15 171	61	49 445
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	480	144	7 683	33	8 340
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	4 324	2 923	5 145	298	12 690
Travailleurs sur emplois particuliers	773	766	53	111	1 703
Total	70 371	43 771	63 376	4 012	181 530

	FPT	FPH	FPE	Autres FPE	Total
Agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, ex COTOREP	47 %	25 %	36 %	61 %	38 %
Fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	16 %	19 %	14 %	5 %	16 %
Accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	5 %	4 %	5 %	9 %	5 %
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	2 %	0 %	1 %	12 %	1 %
Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n°91-1389	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Agents reclassés ou assimilés	22 %	43 %	24 %	2 %	27 %
Agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	1 %	0 %	12 %	1 %	5 %
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	6 %	7 %	8 %	7 %	7 %
Travailleurs sur emplois particuliers	1 %	2 %	0 %	3 %	1 %

Source : recueil statistique de chaque déclaration.

7. Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut

	01/01/2010	01/01/2011	01/01/2012
Non Titulaires	10 %	10 %	9 %
Catégorie A	10 %	12 %	12 %
Catégorie B	17 %	15 %	15 %
Catégorie C	61 %	61 %	62 %
Ouvrier d'État	1 %	1 %	1 %
Emplois particuliers	1 %	1 %	1 %

01/01/2012	FPE	FPH	FPT	Total
Non Titulaires	8 316	2 984	7 001	18 301
Catégorie A	18 945	3 418	2 022	24 385
Catégorie B	15 162	8 491	5 677	29 330
Catégorie C	22 544	32 002	66 714	121 260
Ouvrier d'État	1 451	0	0	1 451
Emplois particuliers	128	692	1 140	1 960
Total	66 546	47 587	82 554	196 687

01/01/2011	FPE	FPH	FPT	Total
Non Titulaires	7 727	3 072	7 057	17 856
Catégorie A	16 753	2 962	1 843	21 558
Catégorie B	13 445	8 649	5 046	27 140
Catégorie C	23 617	30 403	61 772	115 792
Ouvrier d'État	1 570	0	0	1 570
Emplois particuliers	193	710	831	1 734
Total	63 305	45 796	76 549	185 650

01/01/2010	FPE	FPH	FPT	Total
Non Titulaires	8 397	2 694	6 475	17 566
Catégorie A	15 220	1 784	1 630	18 634
Catégorie B	17 066	9 317	4 484	30 867
Catégorie C	25 318	29 210	57 011	111 539
Ouvrier d'État	1 223	0	0	1 223
Emplois particuliers	164	765	772	1 701
Total	67 388	43 770	70 372	181 530

Source : recueil statistique de chaque déclaration.

8. Les 15 plus gros contributeurs - noms + montant contribution en euros

2013	
Employeur	Contribution
Ministère de la justice	9 441 229,00 €
Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi	4 973 531,61 €
Assistance publique de Paris	3 834 872,17 €
Centre national de recherche scientifique Paris	3 346 940,11 €
Région d'Île-de-France Direction de l'administration générale	1 283 980,94 €
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés	1 264 288,00 €
Département des Bouches-du-Rhône	1 145 553,49 €
Ministère de la culture et de la communication	951 477,95 €
Département de la Réunion	924 468,62 €
Centre hospitalier régional de la Martinique	859 298,88 €
CCIP services centraux DG	851 640,00 €
Institut national de recherche en informatique et automatismes	666 875,40 €
Département de la Guadeloupe	648 600,00 €
Établissement public de santé du sud de l'Oise	596 681,18 €
Institut national de santé et de la recherche médicale	587 117,31 €

2012	
Employeur	Contribution
Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi	7 922 569 €
Ministère de la justice	6 590 642 €
Assistance publique de Paris	4 571 898 €
Centre national de recherche scientifique Paris	2 515 880 €
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés	1 602 656 €
Ministère de l'agriculture et de la pêche	1 568 825 €
Région d'Île-de-France direction de l'administration générale	1 453 340 €
Département des Bouches-du-Rhône	1 248 866 €
Ministère de la culture et de la communication	1 189 554 €
Département du Pas-de-Calais	928 431 €
Département du Nord	898 205 €
Département de la Réunion	889 256 €
CCIP services centraux DG	843 572 €
Institut national de recherche en informatique et automatismes	691 219 €
Département de la Guadeloupe	617 568 €

2011

Employeur	Contribution
Ministère de la justice	9 127 032 €
Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi	9 116 303 €
Assistance publique de Paris	5 614 420 €
La Poste S.A direction générale de Paris	5 399 010 €
Centre national de recherche scientifique Paris	2 960 248 €
Ministère de l'agriculture et de la pêche	2 227 666 €
Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés	1 824 646 €
Région d'Île-de-France direction de l'administration générale	1 569 633 €
Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire	1 313 625 €
Ministère de la culture et de la communication	1 288 374 €
Département des Bouches-du-Rhône	1 248 418 €
Département du Pas-de-Calais	1 048 370 €
Département du Nord	1 036 824 €
Centre hospitalier universitaire et régional de Guadeloupe	935 616 €
CCIP services centraux DG	924 984 €

9. Effectifs des employeurs publics

Effectifs au 1^{er} janvier 2012

	Effectifs militaires compris	Effectifs hors militaires	
Fonction publique de l'État	2 398 672	2 080 380	41 %
Fonction publique hospitalière	1 129 438	1 129 438	22 %
Fonction publique territoriale	1 830 663	1 830 663	36 %
Total Fonction publique	5 358 773	5 040 481	100 %

Effectifs au 1^{er} janvier 2011

	Effectifs militaires compris	Effectifs hors militaires	
Fonction publique de l'État	2 307 492	1 985 216	40 %
Fonction publique hospitalière	1 110 469	1 110 469	23 %
Fonction publique territoriale	1 811 079	1 811 079	37 %
Total Fonction publique	5 229 040	4 906 764	100 %

Effectifs au 1^{er} janvier 2010

	Effectifs militaires compris	Effectifs hors militaires	
Fonction publique de l'État	2 392 364	2 051 138	42 %
Fonction publique hospitalière	1 100 073	1 100 073	22 %
Fonction publique territoriale	1 805 936	1 803 586	36 %
Total Fonction publique	5 298 373	4 954 797	100 %

Source DGAFP.

10. Répartition des employeurs publics assujettis

A - Employeurs soumis à contribution forfaitaire (supérieur à zéro)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
Fonction publique de l'État	48	26	8
Fonction publique hospitalière	53	39	14
Fonction publique territoriale	174	115	69
Total	275	180	91

B - Employeurs assujettis ayant déclaré avec contribution

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
Fonction publique de l'État	547	543	538
Fonction publique hospitalière	1 439	1 403	1 344
Fonction publique territoriale	3 696	3 532	3 350
Total	5 682	5 478	5 232

C - Employeurs assujettis ayant déclaré sans contribution

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013
Fonction publique de l'État	153	178	205
Fonction publique hospitalière	828	856	919
Fonction publique territoriale	3 550	3 935	4 240
Total	4 531	4 969	5 364

Total assujettis = B + C

	2011	2012	2013
Fonction publique de l'État	700	721	743
Fonction publique hospitalière	2 267	2 259	2 263
Fonction publique territoriale	7 246	7 467	7 590
Total	10 213	10 447	10 596

Nombre d'employeurs identifiés comme contributeurs lors de la campagne 2013 (assujettis avec contribution + forfaitaires) = A + B

	2011	2012	2013
Fonction publique de l'État	595	569	546
Fonction publique hospitalière	1 492	1 442	1 358
Fonction publique territoriale	3 870	3 647	3 419
Total	5 957	5 658	5 323

Forfaitaire retenus = forfaitaire différent de zéro €.

11. Effectifs physiques des employeurs assujettis au FIPHP

Effectifs au 1^{er} janvier 2012 (déclaration 2013)

	Effectifs totaux	dont ministères hors MEN	dont MEN ⁽¹⁾
Fonction publique de l'État	1 908 090	609 695	1 102 354
Fonction publique hospitalière	965 175		
Fonction publique territoriale	1 556 278		
Total périmètre DGAFP ⁽²⁾	4 429 543		
Autres Fonctions publiques de l'État	69 450		

	Effectifs totaux	%
Fonction publique territoriale	1 556 278	35 %
Fonction publique hospitalière	965 175	21 %
Ministères	1 712 049	38 %
Fonction publique de l'État hors Ministères	196 041	4 %
Autres Fonctions publiques de l'État	69 450	2 %
Total Fonction publique	4 498 993	100 %

Effectifs au 1^{er} janvier 2011 (déclaration 2012)

	Effectifs totaux	dont ministères hors MEN	dont MEN ⁽¹⁾
Fonction publique de l'État	1 926 372	619 828	1 113 613
Fonction publique hospitalière	950 663		
Fonction publique territoriale	1 534 817		
Total périmètre DGAFP ⁽²⁾	4 411 852		
Autres Fonctions publiques de l'État	69 833		

	Effectifs totaux	%
Fonction publique territoriale	1 534 817	34 %
Fonction publique hospitalière	950 663	21 %
Ministères	1 733 441	39 %
Fonction publique de l'État hors Ministères	192 931	4 %
Autres Fonctions publiques de l'État	69 833	2 %
Total Fonction publique	4 481 685	100 %

Effectifs au 1^{er} janvier 2010 (déclaration 2011)

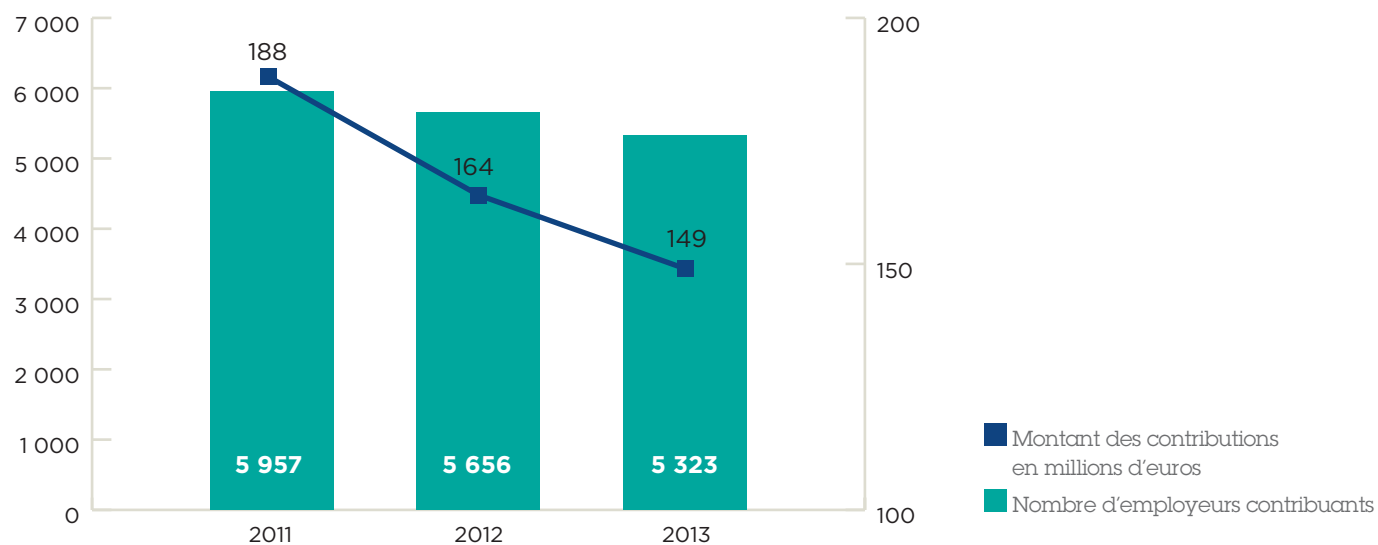
	Effectifs totaux	dont ministères hors MEN	dont MEN ⁽¹⁾
Fonction publique de l'État	1 949 607	631 258	1 129 905
Fonction publique hospitalière	939 261		
Fonction publique territoriale	1 508 514		
Total périmètre DGAFP ⁽²⁾	4 397 382		
Autres Fonctions publiques de l'État	317 275		

	Effectifs totaux	%
Fonction publique territoriale	1 508 514	32 %
Fonction publique hospitalière	939 261	20 %
Ministères	1 761 163	37 %
Fonction publique de l'État hors Ministères	188 444	4 %
Autres Fonctions publiques de l'État	317 275	7 %
Total Fonction publique	4 714 657	100 %

⁽¹⁾ MEN : Ministère de l'éducation nationale.

⁽²⁾ DGAFP : Direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

12. Évolution des contributions de 2010 à 2013



13. Répartition des contributions par région

(les contributions comprennent les contributions forfaitaires)

	2011	2012	2013
Alsace	2 345 424 €	1 908 901 €	1 888 012 €
Aquitaine	6 802 706 €	5 330 969 €	4 558 452 €
Auvergne	3 652 360 €	2 674 760 €	2 206 019 €
Bourgogne	4 578 342 €	4 346 124 €	3 722 258 €
Bretagne	4 194 416 €	4 295 860 €	3 935 967 €
Centre	4 800 897 €	4 708 458 €	3 941 464 €
Champagne-Ardenne	2 699 779 €	2 262 268 €	2 320 546 €
Corse	369 475 €	322 183 €	252 501 €
Franche-Comté	1 885 283 €	1 778 783 €	1 494 303 €
Île-de-France	38 115 238 €	59 110 712 €	29 171 034 €
Languedoc-Roussillon	4 821 068 €	3 840 576 €	3 086 803 €
Limousin	2 143 352 €	2 102 013 €	1 349 209 €
Lorraine	4 707 658 €	3 919 791 €	3 521 022 €
Midi-Pyrénées	5 711 470 €	4 810 641 €	3 762 094 €
Nord-Pas-de-Calais	7 424 124 €	6 648 536 €	5 289 830 €
Basse-Normandie	3 309 010 €	2 876 801 €	2 631 203 €
Haute-Normandie	3 994 735 €	3 006 516 €	2 639 586 €
Pays de la Loire	7 551 168 €	6 352 250 €	5 914 000 €
Picardie	6 005 975 €	5 601 589 €	4 806 481 €
Poitou-Charentes	3 747 959 €	3 093 125 €	2 383 962 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 864 320 €	8 297 331 €	7 416 199 €
Rhône-Alpes	10 450 947 €	9 764 427 €	8 907 155 €
Dom	11 619 433 €	10 590 398 €	10 587 701 €
Total	149 795 139 €	157 643 013 €	115 785 801 €

Source : déclaration employeur (date d'extraction base fin octobre 2013).
Ces données ne comprennent pas les employeurs nationaux.

14. Exécution Budgétaire FIPHFP (situation au 31/12/2013)

	Comptabilisé 2012	Budget DM n°1 2013	Comptabilisé décembre 2013
		A'	B
Conventions employeurs	43 470 641 €	77 660 000 €	68 439 555 €
Conventions - 1 ^{er} acompte	18 603 482 €	41 540 000 €	35 508 828 €
Conventions - autres versements	24 867 159 €	36 120 000 €	32 930 727 €
Aides plateforme	13 515 297 €	14 500 000 €	15 603 721 €
Aides plateforme	13 515 297	14 500 000 €	15 603 721 €
Programme Accessibilité	8 759 615 €	20 500 000 €	19 515 166 €
Aux locaux professionnels	8 409 615 €	13 000 000 €	13 746 184 €
Au numérique	0 €	5 700 000 €	3 409 250 €
Aux écoles du service public	350 000 €	1 800 000 €	2 359 732 €
Pactes	94 500 €	2 200 000 €	404 500 €
Pactes	94 500 €	2 200 000 €	404 500 €
Partenariats	61 017 901 €	59 660 000 €	55 763 123 €
Partenariat Agefiph	56 065 864 €	53 760 000 €	49 798 608 €
Handeco	206 817 €	200 000 €	71 193 €
Convention CNFPT	1 072 820 €	2 000 000 €	1 946 272 €
Convention ANFH y compris avenant	3 357 000 €	2 400 000 €	3 549 000 €
EHESP	300 000 €	300 000 €	300 000 €
FAF (Fédération des Aveugles et handicapés visuels de France)	15 400 €		0 €
Autres	0 €	1 000 000 €	98 050 €
Sensibilisation des employeurs et des partenaires	0 €	1 300 000 €	1 103 825 €
Formation		650 000 €	473 470 €
Sensibilisation		650 000 €	630 355 €
Total charges interventions hors dotations aux provisions	126 857 954 €	175 820 000 €	160 829 890 €
Dotations aux provisions pour charges	55 114 947 €	93 140 000 €	97 722 836 €
Total charges interventions	181 972 901 €	268 960 000 €	258 552 726 €

	Comptabilisé 2012	Budget DM n°1 2013	Comptabilisé décembre 2013
		A'	B
Charges de fonctionnement	12 324 248 €	12 731 877 €	12 111 807 €
dont total Gestionnaire Administratif	9 049 300 €	9 422 877 €	9 964 283 €
dont EP	3 274 949 €	3 309 000 €	2 147 524 €
COG gestionnaire administratif CDC	9 049 300 €	9 422 877 €	9 964 283 €
Assistance CDC	1 042 011 €	1 473 000 €	1 212 512 €
Personnel FIPHFP	241 659 €	135 000 €	89 511 €
Communication	793 015 €	800 000 €	713 482 €
Gouvernance et comités	70 166 €	175 000 €	101 342 €
Formations	874 756 €	230 000 €	168 €
Assistances Externes	219 173 €	30 000 €	0 €
Assistances Externes COG	0 €	395 000 €	0 €
Charges diverses	34 168 €	71 000 €	30 509 €
Charges exceptionnelles	1 164 529 €	2 000 000 €	1 241 322 €
67 - Charges exceptionnelles sur exercice antérieur	1 164 529 €	2 000 000 €	1 241 322 €
Total charges/emplois	195 461 678 €	283 691 877 €	271 905 855 €
Produits/Ressources			
Ressources annuelles - contributions	164 005 040 €	149 000 000 €	148 660 166 €
Contributions FPE	41 808 074 €	39 000 000 €	38 274 622 €
Contributions FPT	73 578 490 €	67 000 000 €	61 550 485 €
Contributions FPH	48 618 477 €	43 000 000 €	48 835 059 €
Autres produits	3 297 780 €	4 300 000 €	6 610 577 €
Produits exceptionnels	3 297 780 €	4 000 000 €	6 237 452 €
Autres produits		300 000 €	373 125 €
Total ressources hors reprises sur provisions	167 302 820 €	153 300 000 €	155 270 743 €
Reprises sur provisions pour charges	120 173 681 €	119 570 000 €	125 054 148 €
Total produits/ressources	287 476 501 €	272 870 000 €	280 324 891 €
Apport au fonds de roulement (+)/ prélèvement sur le fonds de roulement (-)	92 014 822 €	-10 821 877 €	8 419 036 €

15. Nombre d'aides payées par fonction publique et catégorie

	2011	2012	2013	Total
Fonction publique de l'État				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	113	99	199	411
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	42	29	29	100
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	25	21	23	69
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	167	189	220	576
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	13	5	6	24
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	49	48	58	155
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	0	0
Dépenses d'études	8	0	1	9
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap		4	4	8
Contrats d'apprentissage	3	8	26	37
Emploi d'avenir	0	0	0	0
CAE	4	2	6	12
Total	424	405	572	1 401
Fonction publique hospitalière				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	169	238	334	741
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	128	94	123	345
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	130	94	129	353
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	343	440	573	1 356
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	6	4	11	21
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	57	76	69	202
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	0	0
Dépenses d'études	16	11	10	37
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	1	13	14	28
Contrats d'apprentissage	59	72	61	192
Emploi d'avenir	0	0	0	0
CAE	10	12	7	29
Étudiants, élèves		3	2	5
Total	919	1 057	1 333	3 309

Remarque : l'accessibilité dite B est incluse dans la ligne Aménagement des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte).

	2011	2012	2013	Total
Fonction publique territoriale				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	829	1 036	1 228	3 093
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	327	344	530	1 201
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	532	585	634	1 751
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	795	1 000	1 052	2 847
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	56	39	64	159
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	251	387	454	1 092
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	3	3
Dépenses d'études	43	25	19	87
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	9	40	73	122
Contrats d'apprentissage	572	810	904	2 286
Emploi d'avenir	0	0	1	1
CAE	161	283	248	692
Étudiants, élèves	5	3	1	9
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	1	1	3	8
Total	3 581	4 553	5 214	13 348

Total fonction publique				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	1 111	1 373	1 761	4 245
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	497	467	682	1 646
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	687	700	785	2 172
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	1 305	1 629	1 845	4 779
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	75	48	81	204
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	357	511	581	1 449
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0	0	3	3
Dépenses d'études	67	36	30	133
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	10	57	91	158
Contrats d'apprentissage	634	890	990	2 514
Emploi d'avenir	0	0	1	1
CAE	175	297	261	733
Étudiants, élèves	5	6	3	14
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	1	1	3	8
Total	4 924	6 015	7 117	18 059

PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP).

16. Montant des aides payées par fonction publique et catégorie en euros

	2011	2012	2013	Total
Fonction publique de l'État				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	231 465 €	245 936 €	401 965 €	879 366 €
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	63 732 €	57 922 €	42 832 €	164 486 €
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	64 088 €	80 360 €	77 332 €	221 780 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	329 214 €	305 716 €	473 676 €	1 108 606 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	16 932 €	15 662 €	10 202 €	42 796 €
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	428 567 €	224 161 €	77 580 €	730 308 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0 €	0 €	0 €	0 €
Dépenses d'études	137 506 €	8 499 €	15 000 €	161 005 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	0 €	33 159 €	17 217 €	50 376 €
Contrats d'apprentissage	12 964 €	10 000 €	71 551 €	94 515 €
Emploi d'avenir	0 €	0 €	0 €	0 €
CAE	16 000 €	0 €	11 920 €	27 920 €
Total	1 300 468 €	981 415 €	1 199 275 €	3 481 158 €
Fonction publique hospitalière				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	397 356 €	490 908 €	873 262 €	1 761 526 €
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	223 378 €	140 307 €	190 209 €	553 894 €
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	251 995 €	239 049 €	346 448 €	837 492 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	659 482 €	809 987 €	1 085 531 €	2 555 000 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	30 463 €	5 000 €	26 289 €	61 752 €
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	250 304 €	303 240 €	222 394 €	775 938 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0 €	0 €	0 €	0 €
Dépenses d'études	301 426 €	178 210 €	91 425 €	571 061 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	9 600 €	22 713 €	20 968 €	53 281 €
Contrats d'apprentissage	182 054 €	212 547 €	186 006 €	580 607 €
Emploi d'avenir	0 €	0 €	0 €	0 €
CAE	36 000 €	30 000 €	26 000 €	92 000 €
Étudiants, élèves		25 636 €	7 324 €	32 960 €
Total	2 342 058 €	2 457 597 €	3 075 856 €	7 875 511 €

Remarque : l'accessibilité dite B est incluse dans la ligne Aménagement des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte).

	2011	2012	2013	Total
Fonction publique territoriale				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	1 626 966 €	2 206 128 €	2 769 840 €	6 602 934 €
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	594 274 €	699 767 €	955 049 €	2 249 090 €
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	992 224 €	973 985 €	1 013 217 €	2 979 426 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	1 355 948 €	1 704 559 €	1 783 151 €	4 843 658 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	121 390 €	69 048 €	109 691 €	300 129 €
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	759 686 €	919 098 €	1 053 936 €	2 732 720 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0 €	0 €	29 074 €	29 074 €
Dépenses d'études	437 414 €	308 104 €	175 830 €	921 348 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	17 148 €	85 199 €	106 213 €	208 560 €
Contrats d'apprentissage	1 899 321 €	2 285 799 €	2 533 126 €	6 718 246 €
Emploi d'avenir	0 €	0 €	1 622 €	1 622 €
CAE	396 925 €	827 264 €	788 092 €	2 012 281 €
Étudiants, élèves	5 464 €	4 255 €	2 701 €	12 420 €
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	895 €	4 000 €	7 049 €	11 944 €
Total	8 207 655 €	10 087 206 €	11 328 591 €	29 623 452 €
Total Fonction publique				
Aménagements des postes de travail et études afférentes (hors agent inapte)	2 255 787 €	2 942 972 €	4 045 067 €	9 243 826 €
Adaptations des postes de travail afin de maintenir dans l'emploi les agents inaptes	881 384 €	897 996 €	1 188 090 €	2 967 470 €
Formation et information des personnes reconnues travailleurs handicapés	1 308 307 €	1 293 394 €	1 436 997 €	4 038 698 €
Aides versées pour améliorer les conditions de vie et faciliter l'insertion professionnelle	2 344 644 €	2 820 262 €	3 342 358 €	8 507 264 €
Formation et information des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	168 785 €	89 710 €	146 182 €	404 677 €
Rémunération des personnes ou organismes chargés d'accompagner un agent en situation de handicap	1 438 557 €	1 446 499 €	1 353 910 €	4 238 966 €
Actions d'information et de sensibilisation collectives des personnels susceptibles d'être en relation avec les personnes reconnues travailleurs handicapés	0 €	0 €	29 074 €	29 074 €
Dépenses d'études	876 346 €	494 813 €	282 255 €	1 653 414 €
Dispositif d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap	26 748 €	141 071 €	144 398 €	312 217 €
Contrats d'apprentissage	2 094 339 €	2 508 346 €	2 790 683 €	7 393 368 €
Emploi d'avenir	0 €	0 €	1 622 €	1 622 €
CAE	448 925 €	857 264 €	826 012 €	2 132 201 €
Étudiants, élèves	5 464 €	29 891 €	10 025 €	45 380 €
PACTES (Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la FP)	895 €	4 000 €	7 049 €	11 944 €
Total	*11 850 181 €	*13 526 216 €	15 603 722 €	15 603 722 €

*En 2011, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de versements par les employeurs publics (3 521,91 €).

*En 2012, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de versements par les employeurs publics (10 919 €).

17. Aides payées par région

	2011	2012	2013	Total
Alsace	286 902 €	279 852 €	325 653 €	892 407 €
Aquitaine	679 262 €	786 380 €	869 745 €	2 335 387 €
Auvergne	659 302 €	699 990 €	846 529 €	2 205 821 €
Basse-Normandie	318 692 €	308 153 €	375 636 €	1 002 481 €
Bourgogne	200 616 €	213 991 €	273 088 €	687 695 €
Bretagne	955 634 €	1 077 133 €	1 190 821 €	3 223 588 €
Centre	574 897 €	648 437 €	685 365 €	1 908 699 €
Champagne-Ardenne	215 987 €	308 500 €	343 587 €	868 074 €
Corse	48 905 €	84 466 €	51 416 €	184 787 €
Franche-Comté	218 346 €	254 899 €	251 520 €	724 765 €
Guyane	0 €	0 €	4 404 €	4 404 €
Guadeloupe	0 €	8 490 €	10 211 €	18 701 €
Haute-Normandie	302 239 €	448 358 €	388 111 €	1 138 708 €
Île-de-France	886 069 €	1 036 941 €	1 090 049 €	3 013 059 €
La Réunion	33 907 €	126 308 €	65 599 €	225 814 €
Languedoc-Roussillon	444 733 €	577 565 €	735 918 €	1 758 216 €
Limousin	156 879 €	175 109 €	269 083 €	601 071 €
Lorraine	386 638 €	527 550 €	536 397 €	1 450 585 €
Martinique	13 923 €	15 395 €	50 118 €	79 436 €
Midi-Pyrénées	796 633 €	470 094 €	562 128 €	1 828 855 €
Nord-Pas-de-Calais	1 109 042 €	1 537 484 €	1 476 260 €	4 122 786 €
Pays de la Loire	796 818 €	742 080 €	1 010 413 €	2 549 311 €
Picardie	245 817 €	403 730 €	474 175 €	1 123 722 €
Poitou-Charentes	368 984 €	667 070 €	926 286 €	1 962 340 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	591 742 €	763 274 €	845 924 €	2 200 940 €
Rhône-Alpes	1 163 880 €	1 207 041 €	1 577 099 €	3 948 020 €
Total	11 455 847 €	13 368 290 €	15 235 535 €	40 059 672 €

Ces montants ne comprennent pas les employeurs nationaux.

*En 2011, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (3 521,91 €).

*En 2012 le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (10 919 €).

18. Évolution des financements en euros

	2011	2012	2013	Total
Aides ponctuelles				
Fonction publique de l'État	1 300 469 €	981 414 €	1 199 275 €	3 481 158 €
Fonction publique hospitalière	2 342 058 €	2 457 597 €	3 075 856 €	7 875 511 €
Fonction publique territoriale	8 207 656 €	10 087 206 €	11 328 590 €	29 623 452 €
Total	11 850 183 €	13 526 217 €	15 603 721 €	40 980 121 €
Accessibilité				
Fonction publique de l'État	951 594 €	1 125 709 €	7 991 736 €	10 069 039 €
Fonction publique hospitalière	1 039 321 €	2 106 189 €	1 315 360 €	4 460 870 €
Fonction publique territoriale	5 317 154 €	5 527 717 €	10 208 071 €	21 052 942 €
Total	7 308 069 €	8 759 615 €	19 515 167 €	35 582 851 €
Conventions employeurs				
Fonction publique de l'État	14 278 080 €	18 840 870 €	24 680 287 €	57 799 237 €
Fonction publique hospitalière	1 726 222 €	3 254 886 €	5 493 214 €	10 474 322 €
Fonction publique territoriale	10 262 032 €	21 374 885 €	38 266 054 €	69 902 971 €
Total	26 266 334 €	43 470 641 €	68 439 555 €	138 176 530 €
Conventions partenariat				
Fonction publique de l'État	15 203 515 €	18 922 335 €	17 912 210 €	52 038 060 €
Fonction publique hospitalière	9 686 845 €	24 338 414 €	16 271 067 €	50 296 326 €
Fonction publique territoriale	15 831 602 €	17 757 152 €	21 579 846 €	55 168 600 €
Total	40 721 962 €	61 017 901 €	55 763 123 €	157 502 986 €
Autres Financements (Pactes + Sensibilisation des employeurs et partenaires)				
Pactes	132 385 €	94 500 €	404 500 €	631 385 €
Sensibilisation...	0 €	0 €	1 103 825 €	1 103 825 €
Total	132 385 €	94 500 €	1 508 325 €	1 735 210 €
Total interventions				
Fonction publique de l'État	31 733 658 €	39 870 328 €	51 783 508 €	123 387 494 €
Fonction publique hospitalière	14 794 446 €	32 157 086 €	26 155 497 €	73 107 029 €
Fonction publique territoriale	39 618 444 €	54 746 960 €	81 382 561 €	175 747 965 €
PACTE Emploi	132 385 €	94 500 €	404 500 €	631 385 €
Sensibilisation...	0 €	0 €	1 103 825 €	1 103 825 €
Total	86 278 933 €	126 868 874 €	160 829 891 €	373 977 698 €

Le total des aides ponctuelles 2011 n'intègre pas les reversements d'aides effectués par les employeurs publics (3 521,91€).

Total intervention en %

	2011	2012	2013	Total
Fonction publique de l'État	37 %	31,43 %	32,20 %	33%
Fonction publique hospitalière	17 %	25,35 %	16,26 %	20%
Fonction publique territoriale	46 %	43,15 %	50,60 %	47%
PACTE Emploi	0 %	0,07 %	0,25 %	0%
Sensibilisation...	0 %	0 %	0,69 %	0%
Total	100 %	100 %	100 %	100%

19. Bilan des dépenses d'intervention réalisées en année N par fonction publique et par région (conventions employeurs)

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Alsace				
Fonction publique de l'État	15 082 €	19 541 €	16 923 €	51 546 €
Fonction publique hospitalière	56 082 €	58 705 €	89 279 €	204 066 €
Fonction publique territoriale	215 738 €	201 606 €	219 451 €	636 795 €
Total Fonction publique	286 902 €	279 852,00 €	325 653,00 €	892 407 €
Aquitaine				
Fonction publique de l'État	4 764 €	10 919 €	37 667 €	53 350 €
Fonction publique hospitalière	192 655 €	113 982 €	169 432 €	476 069 €
Fonction publique territoriale	481 843 €	661 479 €	662 646 €	1 805 968 €
Total Fonction publique	679 262 €	786 380 €	869 745 €	2 335 387 €
Auvergne				
Fonction publique de l'État	8 779 €	1 118 €	38 895 €	48 792 €
Fonction publique hospitalière	108 026 €	135 808 €	129 282 €	373 116 €
Fonction publique territoriale	542 497 €	563 064 €	678 352 €	1 783 913 €
Total Fonction publique	659 302 €	699 990 €	846 529 €	2 205 821 €

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Basse-Normandie				
Fonction publique de l'État	2 874 €	2 575 €	473 €	5 922 €
Fonction publique hospitalière	97 903 €	51 433 €	95 781 €	245 117 €
Fonction publique territoriale	217 915 €	254 145 €	279 382 €	751 442 €
Total Fonction publique	318 692 €	308 153 €	375 636 €	1 002 481 €
Bourgogne				
Fonction publique de l'État	5 424 €	25 290 €	57 587 €	88 301 €
Fonction publique hospitalière	39 272 €	66 050 €	79 617 €	184 939 €
Fonction publique territoriale	155 920 €	122 651 €	135 884 €	414 455 €
Total Fonction publique	200 616 €	213 991 €	273 088 €	687 695 €
Bretagne				
Fonction publique de l'État	26 926 €	9 553 €	19 361 €	55 840 €
Fonction publique hospitalière	220 720 €	191 579 €	166 419 €	578 718 €
Fonction publique territoriale	707 988 €	876 001 €	1 005 041 €	2 589 030 €
Total Fonction publique	955 634 €	1 077 133 €	1 190 821 €	3 223 588 €
Centre				
Fonction publique de l'État	22 156 €	22 746 €	20 469 €	65 371 €
Fonction publique hospitalière	117 212 €	135 335 €	195 122 €	447 669 €
Fonction publique territoriale	435 529 €	490 356 €	469 774 €	1 395 659 €
Total Fonction publique	574 897 €	648 437 €	685 365 €	1 908 699 €
Champagne-Ardenne				
Fonction publique de l'État	5 150 €	3 265 €	2 902 €	11 317 €
Fonction publique hospitalière	54 574 €	103 193 €	123 615 €	281 382 €
Fonction publique territoriale	156 263 €	202 042 €	217 070 €	575 375 €
Total Fonction publique	215 987 €	308 500 €	343 587 €	868 074 €
Corse				
Fonction publique de l'État	17 548 €	38 055 €	16 038 €	71 641 €
Fonction publique hospitalière	4 955 €	1 862 €	3 082 €	9 899 €
Fonction publique territoriale	26 402 €	44 549 €	32 296 €	103 247 €
Total Fonction publique	48 905 €	84 466 €	51 416 €	184 787 €
Franche-Comté				
Fonction publique de l'État	34 686 €	9 772 €	20 895 €	65 353 €
Fonction publique hospitalière	45 891 €	41 368 €	33 947 €	121 206 €
Fonction publique territoriale	137 769 €	203 759 €	196 678 €	538 206 €
Total Fonction publique	218 346 €	254 899 €	251 520 €	724 765 €
Guadeloupe				
Fonction publique de l'État	0 €	0 €	2 211 €	2 211 €
Fonction publique hospitalière	0 €	0 €	6 000 €	6 000 €
Fonction publique territoriale	0 €	8 490 €	2 000 €	10 490 €
Total Fonction publique	0 €	8 490 €	10 211 €	18 701 €

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Guyane				
Fonction publique de l'État	0 €	0 €	0 €	0 €
Fonction publique hospitalière	0 €	0 €	4 404 €	4 404 €
Fonction publique territoriale	0 €	0 €	0 €	0 €
Total Fonction publique	0 €	0 €	4 404 €	4 404 €
Haute-Normandie				
Fonction publique de l'État	9 979 €	11 217 €	2 963 €	24 159 €
Fonction publique hospitalière	62 744 €	129 352 €	77 820 €	269 916 €
Fonction publique territoriale	229 516 €	307 789 €	307 328 €	844 633 €
Total Fonction publique	302 239 €	448 358 €	388 111 €	1 138 708 €
Île-de-France				
Fonction publique de l'État	132 779 €	282 178 €	221 614 €	636 571 €
Fonction publique hospitalière	128 612 €	110 576 €	266 750 €	505 938 €
Fonction publique territoriale	624 678 €	644 187 €	601 685 €	1 870 550 €
Total Fonction publique	886 069 €	1 036 941 €	1 090 049 €	3 013 059 €
La Réunion				
Fonction publique de l'État	0 €	15 556 €	3 177 €	18 733 €
Fonction publique hospitalière	3 706 €	3 260 €	15 951 €	22 917 €
Fonction publique territoriale	30 201 €	107 492 €	46 471 €	184 164 €
Total Fonction publique	33 907 €	126 308 €	65 599 €	225 814 €
Languedoc-Roussillon				
Fonction publique de l'État	30 630 €	27 484 €	25 805 €	83 919 €
Fonction publique hospitalière	117 437 €	123 403 €	180 278 €	421 118 €
Fonction publique territoriale	296 666 €	426 678 €	529 835 €	1 253 179 €
Total Fonction publique	444 733 €	577 565 €	735 918 €	1 758 216 €
Limousin				
Fonction publique de l'État	0 €	15 493 €	17 159 €	32 652 €
Fonction publique hospitalière	30 945 €	34 856 €	62 467 €	128 268 €
Fonction publique territoriale	125 934 €	124 760 €	189 457 €	440 151 €
Total Fonction publique	156 879 €	175 109 €	269 083 €	601 071 €
Lorraine				
Fonction publique de l'État	33 072 €	35 389 €	52 859 €	121 320 €
Fonction publique hospitalière	143 108 €	135 009 €	183 677 €	461 794 €
Fonction publique territoriale	210 458 €	357 152 €	299 861 €	867 471 €
Total Fonction publique	386 638 €	527 550 €	536 397 €	1 450 585 €
Martinique				
Fonction publique de l'État	0 €	0 €	0 €	0 €
Fonction publique hospitalière	0 €	9 741 €	2 331 €	12 072 €
Fonction publique territoriale	13 923 €	5 654 €	47 787 €	67 364 €
Total Fonction publique	13 923 €	15 395 €	50 118 €	79 436 €

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Midi-Pyrénées				
Fonction publique de l'État	327 077 €	22 116 €	16 408 €	365 601 €
Fonction publique hospitalière	96 472 €	54 106 €	45 823 €	196 401 €
Fonction publique territoriale	373 084 €	393 872 €	499 897 €	1 266 853 €
Total Fonction publique	796 633 €	470 094 €	562 128 €	1 828 855 €
Nord-Pas-de-Calais				
Fonction publique de l'État	46 476 €	103 508 €	73 318 €	223 302 €
Fonction publique hospitalière	283 671 €	300 080 €	255 571 €	839 322 €
Fonction publique territoriale	778 895 €	1 133 896 €	1 147 371 €	3 060 162 €
Total Fonction publique	1 109 042 €	1 537 484 €	1 476 260 €	4 122 786 €
Pays de la Loire				
Fonction publique de l'État	19 916 €	10 665 €	41 852 €	72 433 €
Fonction publique hospitalière	166 095 €	209 036 €	204 124 €	579 255 €
Fonction publique territoriale	610 807 €	522 379 €	764 437 €	1 897 623 €
Total Fonction publique	796 818 €	742 080 €	1 010 413 €	2 549 311 €
Picardie				
Fonction publique de l'État	3 952 €	17 984 €	31 199 €	53 135 €
Fonction publique hospitalière	90 323 €	97 623 €	136 315 €	324 261 €
Fonction publique territoriale	151 542 €	288 123 €	306 661 €	746 326 €
Total Fonction publique	245 817 €	403 730 €	474 175 €	1 123 722 €
Poitou-Charentes				
Fonction publique de l'État	27 420 €	30 639 €	14 991 €	73 050 €
Fonction publique hospitalière	50 018 €	56 574 €	112 647 €	219 239 €
Fonction publique territoriale	291 546 €	579 857 €	798 648 €	1 670 051 €
Total Fonction publique	368 984 €	667 070 €	926 286 €	1 962 340 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur				
Fonction publique de l'État	54 716 €	47 300 €	25 903 €	127 919 €
Fonction publique hospitalière	89 331 €	134 754 €	179 876 €	403 961 €
Fonction publique territoriale	447 695 €	581 220 €	640 145 €	1 669 060 €
Total Fonction publique	591 742 €	763 274 €	845 924 €	2 200 940 €
Rhône-Alpes				
Fonction publique de l'État	76 730 €	61 120 €	70 419 €	208 269 €
Fonction publique hospitalière	142 304 €	159 914 €	256 246 €	558 464 €
Fonction publique territoriale	944 846 €	986 007 €	1 250 434 €	3 181 287 €
Total Fonction publique	1 163 880 €	1 207 041 €	1 577 099 €	3 948 020 €
Total	11 455 847 €	13 368 290 €	15 235 535 €	40 059 672 €

Ces montants ne comprennent pas les employeurs nationaux.

*En 2011, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (3 521,91 €).

*En 2012, le total des aides plateforme payées intègre les aides ponctuelles ayant fait l'objet de reversements par les employeurs publics (10 919 €).

20. Répartition des dépenses d'accessibilité par région et par fonction publique

	Montant payé en €			Nombre d'employeurs		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Fonction publique de l'État						
Alsace						
Aquitaine						
Auvergne						
Basse-Normandie						
Bourgogne			350 000 €			1
Bretagne						
Centre						
Champagne-Ardenne						
Corse			311 175 €			1
Franche-Comté						
Guadeloupe						
Haute-Normandie						
Île-de-France	794 685 €	8 828 €	336 157 €	5	1	4
La Réunion	97 935 €			1		
Languedoc-Roussillon						
Limousin						
Lorraine			143 893 €			1
Midi-Pyrénées						
Nord-Pas-de-Calais			242 788 €			1
Pays de la Loire			54 944 €			1
Picardie						
Poitou-Charentes						
Provence-Alpes-Côte d'Azur			43 675 €			1
Rhône-Alpes						
Total	892 620 €	8 828 €	1 482 632 €	6	1	10

	<i>Montant payé en €</i>			<i>Nombre d'employeurs</i>		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Fonction publique hospitalière						
Alsace		116 146 €	93 636 €		1	2
Aquitaine	54 500 €	81 803 €	109 306 €	1	1	3
Auvergne						
Basse-Normandie	105 000 €	45 000 €	59 683 €	1	1	1
Bourgogne		440 000 €			1	
Bretagne	363 114 €		155 620 €	3		3
Centre		213 644 €			1	
Champagne-Ardenne	37 224 €	23 044 €		1	2	
Corse						
Franche-Comté			280 000 €			1
Guadeloupe						
Haute-Normandie						
Île-de-France	183 400 €	90 000 €		1	1	
La Réunion						
Languedoc-Roussillon						
Limousin						
Lorraine		87 300 €	74 837 €		1	2
Midi-Pyrénées						
Nord-Pas-de-Calais			162 326 €			1
Pays de la Loire	296 083 €		88 811 €	3		2
Picardie		169 252 €			2	
Poitou-Charentes						
Provence-Alpes-Côte d'Azur			291 140 €			4
Rhône-Alpes		840 000 €			1	
Total	1 039 321 €	2 106 189 €	1 315 359 €	10	12	19

	Montant payé en €			Nombre d'employeurs		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Fonction publique territoriale						
Alsace	594 734 €	125 838 €	411 183 €	10	2	8
Aquitaine	257 316 €	506 131 €	1 005 162 €	4	8	28
Auvergne	85 981 €	119 215 €	409 884 €	1	2	5
Basse-Normandie	0 €	94 044 €	154 361 €	0	1	8
Bourgogne	232 765 €	104 189 €	94 351 €	1	2	3
Bretagne	276 684 €	227 197 €	481 031 €	3	5	7
Centre	210 000 €	287 654 €	242 138 €	1	7	8
Champagne-Ardenne	25 488 €		532 404 €	1		7
Corse						
Franche-Comté	105 000 €	251 632 €	230 804 €	1	4	6
Guadeloupe			146 527 €			1
Haute-Normandie	210 000 €	300 000 €	180 000 €	1	2	2
Île-de-France	689 562 €	982 010 €	2 747 111 €	7	13	16
La Réunion		200 000 €	166 025 €		1	2
Languedoc-Roussillon	0 €	50 000 €	198 101 €	0	1	3
Limousin	0 €	277 849 €	135 958 €		2	4
Lorraine	62 544 €	442 450 €	412 004 €	1	4	5
Midi-Pyrénées	0 €	398 307 €	380 714 €		6	14
Nord-Pas-de-Calais	932 040 €	371 039 €	460 831 €	5	6	11
Pays de la Loire	228 738 €	96 330 €	99 570 €	2	2	5
Picardie	241 048 €	307 700 €	237 744 €	1	4	9
Poitou-Charentes	490 905 €	148 541 €	296 248 €	4	1	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	228 925 €		257 636 €	2		4
Rhône-Alpes	445 424 €	237 593 €	928 285 €	3	6	16
Total	5 317 154 €	5 527 719 €	10 208 072 €	48	79	177

	Montant payé en €			Nombre d'employeurs		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Total fonction publique						
Alsace	594 734 €	241 984 €	504 819 €	10	3	10
Aquitaine	311 816 €	587 934 €	1 114 468 €	5	9	31
Auvergne	85 981 €	119 215 €	409 884 €	1	2	5
Basse-Normandie	105 000 €	139 044 €	214 044 €	1	2	9
Bourgogne	232 765 €	544 189 €	444 351 €	1	3	4
Bretagne	639 798 €	227 197 €	636 651 €	6	5	10
Centre	210 000 €	501 298 €	242 138 €	1	8	8
Champagne-Ardenne	62 712 €	23 044 €	532 404 €	2	2	7
Corse			311 175 €			1
Franche-Comté	105 000 €	251 632 €	510 804 €	1	4	7
Guadeloupe			146 527 €			1
Haute-Normandie	210 000 €	300 000 €	180 000 €	1	2	2
Île-de-France	1 667 647 €	1 080 838 €	3 083 268 €	13	15	20
La Réunion	97 935 €	200 000 €	166 025 €	1	1	2
Languedoc-Roussillon	0 €	1 €	198 101 €	0	1	3
Limousin	0 €	277 849 €	135 958 €	0	2	4
Lorraine	62 544 €	529 750 €	630 734 €	1	5	8
Midi-Pyrénées	0 €	398 307 €	380 714 €	0	6	14
Nord-Pas-de-Calais	932 040 €	371 039 €	865 945 €	5	6	13
Pays de la Loire	524 821 €	96 330 €	243 325 €	5	2	8
Picardie	241 048 €	476 952 €	237 744 €	1	6	9
Poitou-Charentes	490 905 €	148 541 €	296 248 €	4	1	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	228 925 €	0 €	592 451 €	2	0	9
Rhône-Alpes	445 424 €	1 077 593 €	928 285 €	3	7	16
Total	7 249 095 €	7 592 737 €	13 006 063 €	64	92	206

Ces montants ne comprennent pas les employeurs nationaux.

21. Bilan des dépenses d'intervention réalisées en année N par fonction publique et par région

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Alsace				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		99 948 €		99 948 €
Fonction publique territoriale	484 254 €	536 006 €	824 867 €	1 845 127 €
Total Fonction publique	484 254 €	635 954 €	824 867 €	1 945 075 €
Aquitaine				
Fonction publique de l'État		43 083 €	30 869 €	73 952 €
Fonction publique hospitalière		275 676 €	523 784 €	799 460 €
Fonction publique territoriale	908 443 €	1 792 560 €	2 242 277 €	4 943 280 €
Total Fonction publique	908 443 €	2 111 319 €	2 796 930 €	5 816 692 €
Auvergne				
Fonction publique de l'État			93 714 €	93 714 €
Fonction publique hospitalière			0 €	0 €
Fonction publique territoriale	52 479 €	186 074 €	613 942 €	852 495 €
Total Fonction publique	52 479 €	186 074 €	707 656 €	946 209 €
Basse-Normandie				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	318 989 €		166 131 €	485 120 €
Fonction publique territoriale	64 750 €	319 609 €	927 360 €	1 311 719 €
Total Fonction publique	383 739 €	319 609 €	1 093 491 €	1 796 839 €
Bourgogne				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	590 673 €		794 653 €	1 385 326 €
Fonction publique territoriale	198 860 €	495 952 €	1 531 443 €	2 226 255 €
Total Fonction publique	789 533 €	495 952 €	2 326 096 €	3 611 581 €
Bretagne				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	199 119 €	280 907 €	441 543 €	921 569 €
Fonction publique territoriale	257 595 €	1 891 739 €	2 215 395 €	4 364 729 €
Total Fonction publique	456 714 €	2 172 646 €	2 656 938 €	5 286 298 €
Centre				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière			514 553 €	514 553 €
Fonction publique territoriale	173 852 €	458 239 €	1 398 438 €	2 030 529 €
Total Fonction publique	173 852 €	458 239 €	1 912 991 €	2 545 082 €

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Champagne-Ardenne				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière			102 457 €	102 457 €
Fonction publique territoriale	120 376 €	654 981 €	754 880 €	1 530 237 €
Total Fonction publique	120 376 €	654 981 €	857 337 €	1 632 694 €
Corse				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale	19 354 €		0 €	19 354 €
Total Fonction publique	19 354 €	0 €	0 €	19 354 €
Franche-Comté				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		223 809 €		223 809 €
Fonction publique territoriale		91 056 €	450 905 €	541 961 €
Total Fonction publique	0 €	314 865 €	450 905 €	765 770 €
Guadeloupe				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale				0 €
Total Fonction publique	0 €	0 €	0 €	0 €
Guyane				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale				0 €
Total Fonction publique	0 €	0 €	0 €	0 €
Haute-Normandie				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		56 955 €	128 395 €	185 350 €
Fonction publique territoriale	530 169 €	385 825 €	2 143 567 €	3 059 561 €
Total Fonction publique	530 169 €	442 780 €	2 271 962 €	3 244 911 €
Île-de-France				
Fonction publique de l'État	660 668 €		619 557 €	1 280 225 €
Fonction publique hospitalière		240 597 €	958 081 €	1 198 678 €
Fonction publique territoriale	1 023 404 €	4 179 289 €	7 648 836 €	12 851 529 €
Total Fonction publique	1 684 072 €	4 419 886 €	9 226 474 €	15 330 432 €
La Réunion				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale			396 328 €	396 328 €
Total Fonction publique	0 €	0 €	396 328 €	396 328 €

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Languedoc-Roussillon				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		297 478 €	180 763 €	478 241 €
Fonction publique territoriale	214 606 €	73 668 €	698 076 €	986 350 €
Total Fonction publique	214 606 €	371 146 €	878 839 €	1 464 591 €
Limousin				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale	56 707 €	87 477 €	379 321 €	523 505 €
Total Fonction publique	56 707 €	87 477 €	379 321 €	523 505 €
Lorraine				
Fonction publique de l'État	40 465 €	40 840 €		81 305 €
Fonction publique hospitalière		83 180 €		83 180 €
Fonction publique territoriale	234 841 €	1 195 139 €	775 010 €	2 204 990 €
Total Fonction publique	275 306 €	1 319 159 €	775 010 €	2 369 475 €
Martinique				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale			39 291 €	39 291 €
Total Fonction publique	0 €	0 €	39 291 €	39 291 €
Midi-Pyrénées				
Fonction publique de l'État		0 €	79 652 €	79 652 €
Fonction publique hospitalière		0 €		0 €
Fonction publique territoriale	1 256 162 €	791 983 €	187 573 €	2 235 718 €
Total Fonction publique	1 256 162 €	791 983 €	267 225 €	2 315 370 €
Nord-Pas-de-Calais				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	106 414 €	1 474 367 €	373 494 €	1 954 275 €
Fonction publique territoriale		1 118 551 €	3 471 295 €	4 589 846 €
Total Fonction publique	106 414 €	2 592 918 €	3 844 789 €	6 544 121 €
Pays de la Loire				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière	124 150 €		362 462 €	486 612 €
Fonction publique territoriale	815 085 €	1 778 830 €	2 528 122 €	5 122 037 €
Total Fonction publique	939 235 €	1 778 830 €	2 890 584 €	5 608 649 €
Picardie				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière		37 620 €		37 620 €
Fonction publique territoriale	886 226 €	487 905 €	1 007 745 €	2 381 876 €
Total Fonction publique	886 226 €	525 525 €	1 007 745 €	2 419 496 €

	Déclaration 2011	Déclaration 2012	Déclaration 2013	Total
Poitou-Charentes				
Fonction publique de l'État				0 €
Fonction publique hospitalière				0 €
Fonction publique territoriale	613 366 €	994 924 €	2 221 094 €	3 829 384 €
Total Fonction publique	613 366 €	994 924 €	2 221 094 €	3 829 384 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur				
Fonction publique de l'État		215 214 €		215 214 €
Fonction publique hospitalière	242 297 €	517 653 €	549 610 €	1 309 560 €
Fonction publique territoriale	210 165 €	720 927 €	2 322 143 €	3 253 235 €
Total Fonction publique	452 462 €	1 453 794 €	2 871 753 €	4 778 009 €
Rhône-Alpes				
Fonction publique de l'État			180 959 €	180 959 €
Fonction publique hospitalière	144 580 €	305 307 €	397 289 €	847 176 €
Fonction publique territoriale	795 255 €	2 495 539 €	3 394 432 €	6 685 226 €
Total Fonction publique	939 835 €	2 800 846 €	3 972 680 €	7 713 361 €
Total	11 343 304 €	24 928 907 €	44 670 306 €	80 942 517 €

Ces données ne comportent pas les employeurs nationaux.

22. Recrutements/maintiens dans l'emploi

Déclaration 2013

	FPE	FPH	FPT	Total
Recrutements	2 591	2 715	13 325	18 631
Maintien	1 611	5 640	11 770	19 021
Total	4 202	8 355	25 095	37 652

Source : recueil statistiques - 2013.

Déclaration 2012

	FPE	FPH	FPT	Total
Recrutements	2 798	2 588	12 424	17 810
Maintien	1 535	6 000	9 330	16 865
Total	4 333	8 588	21 754	34 675

Source : recueil statistiques - 2012.

Déclaration 2011

	FPE	FPH	FPT	Total
Recrutements	2 797	2 382	9 358	14 537
Maintien	2 767	5 137	7 674	15 578
Total	5 564	7 519	17 032	30 115

Source : recueil statistiques - 2011.

Glossaire

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

APAJ : Association pour adultes et jeunes handicapés

APF : Association des paralysés de France

BOE : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDG : Centre de gestion

CNAVTS : Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés

CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

CNPSAA : Confédération française pour la promotion sociale des aveugles et amblyopes

CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CONTRIBUTION : Unités manquantes (résultant des éléments déclarés) x N (montant unitaire de l'effectif de l'employeur concerné) x SMIC au 31 décembre de l'année écoulée

CPN : Comité de pilotage national

CPR : Comités de pilotage régionaux

DEBOE : Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

DÉPENSES DÉDUCTIBLES :

Type 1 - Les dépenses réalisées en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (article 6 du décret)

Type 2 - Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique (article 6, II)

Type 3 - Même calcul pour les efforts consentis par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées

Type 4 - Les aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories de bénéficiaires visés à l'article 2 du décret

Type 5 - Assistants vie scolaire





DGCS : Direction générale de la cohésion sociale

DIH : Délégués interrégionaux handicap

DISICE : Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État

EA : Entreprises adaptées

EQUIVALENTS BOE : Équivalents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

ESAT : Entreprises et service d'aide par le travail

ETP : Équivalent temps plein

FNATH : Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés

FEDEEH : Fédération étudiante pour une dynamique études et emploi avec un handicap

FFAIMC : Fédération française des associations d'infirmes moteurs cérébraux

GA : Gestion administrative

HANDECO : Plate-forme nationale au service de travail protégé et adapté et de ses partenaires économiques

INRA : Institut national de recherches agronomiques

L'ADAPT : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

MNH : Mutuelle nationale hospitalière

PACTE : Parcours d'accès aux carrières territoriales hospitalières et de l'État

PPS : Prestations ponctuelles spécifiques

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SAMETH : Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

SIG : Service d'information du Gouvernement

SPE : Services publics de l'emploi

UNAFAM : Union nationale des amis et familles de personnes handicapées psychiques

UNITÉS MANQUANTES : Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur.



"La version numérique de ce document est conforme aux normes pour l'accessibilité des contenus du Web, les WCAG 2.0, et certifié ISO 14289-1. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique. Enfin, il a été testé de manière exhaustive et validé par un expert non-voyant."

Retrouvez plus d'informations
sur www.fiphfp.fr



FIPHFP
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

Email : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

Une gestion Caisse des Dépôts

