

La Lettre



Éditorial

En 2014, le FIPHFP a lancé les pactes territoriaux pour l'emploi des personnes handicapées, plus connus sous le nom de leur marque déposée les « Handi-Pactes ». Ces dispositifs d'animation visaient plusieurs objectifs :

réaliser des états des lieux précis de l'emploi des personnes handicapées, mobiliser les employeurs publics sur ce thème en constituant un réseau, donner des outils aux employeurs publics pour favoriser le maintien dans l'emploi et communiquer sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

A quelques mois du terme de cette première génération du Handi-Pacte Corse, je peux dire que ces objectifs ont été atteints. Vous disposez d'un état des lieux exhaustif qui vous permet de mieux étalonner vos pratiques. Des groupes de travail se sont tenus sur les principaux thèmes de la politique d'emploi des personnes handicapées (maintien dans l'emploi, recrutement, déclaration d'obligation d'emploi, structuration d'une politique handicap...). Vous disposez également d'un guide interactif du maintien dans l'emploi de grande qualité. Enfin, cette lettre que je vous invite à parcourir vous tiens régulièrement informés de l'actualité de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

Au-delà de ces résultats attendus dans le cadre du dispositif Handi-Pacte, je dois dire que l'élément le plus appréciable pour moi est la bonne appropriation par les employeurs publics de Corse de l'offre de financement du FIPHFP. Ainsi, les dépenses d'intervention du FIPHFP sont passées de 123 000 € en 2014 à 213 000 € en 2015 et à 339 000 € en 2016. Cette progression des financements est importante au-delà des chiffres car elle signifie plus de personnes handicapées recrutées dans la fonction publique en Corse, notamment par la voie de l'apprentissage, plus de personnes maintenues dans leur emploi et mieux accompagnées grâce à la mobilisation des Cap emploi et Sameth.

Je veux aussi saluer les employeurs publics qui s'engagent en conventionnant avec le FIPHFP. La Ville de Bastia a su ouvrir la voie et sera bientôt rejointe par le Conseil départemental de Corse du Sud et la Ville d'Ajaccio.

Alors qu'en Corse comme ailleurs, les interventions du FIPHFP sont plus et mieux mobilisées au profit des personnes handicapées, ses ressources diminuent sous l'effet mécanique de la progression du taux d'emploi dans la fonction publique. C'est pourquoi le comité national du FIPHFP (conseil d'administration), son président Dominique Perriot et la Direction du FIPHFP sont mobilisés pour proposer aux pouvoirs publics des mesures pour que le FIPHFP puisse continuer à accompagner les employeurs publics dans l'insertion des personnes handicapées.

Marc Desjardins, Directeur du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Le Handi-Pacte

Objectifs opérationnels

- **MIEUX CONNAÎTRE** la situation de l'emploi des personnes handicapées en Corse
- **FACILITER** l'accès à l'emploi public des personnes handicapées
- **RÉUSSIR** le maintien dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels
- **FORMER** les demandeurs d'emploi

La démarche

- **RENFORCER** les synergies entre les employeurs des trois fonctions publiques
- **CAPITALISER** sur les bonnes pratiques et les initiatives locales
- **PROPOSER** des repères et des outils
- **OPTIMISER** l'articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques à l'emploi et la formation des personnes handicapées

Comment bénéficier du Pacte ?

- **INTÉGRER** le réseau Handi-Pacte Corse en participant au Comité des Employeurs Publics
- **PARTICIPER** aux groupes de travail
- **PRENDRE PART** aux travaux de l'Observatoire
- **NOMMER** un correspondant handicapé
- **SOLLICITER** un accompagnement du Handi-Pacte

En savoir plus



TÉLÉCHARGER LA PLAQUETTE D'INFORMATION sur le site handipacte-corse.org

Directeur de la publication :
Guy Tisserant, TH Conseil

L'actualité du Handi-Pacte

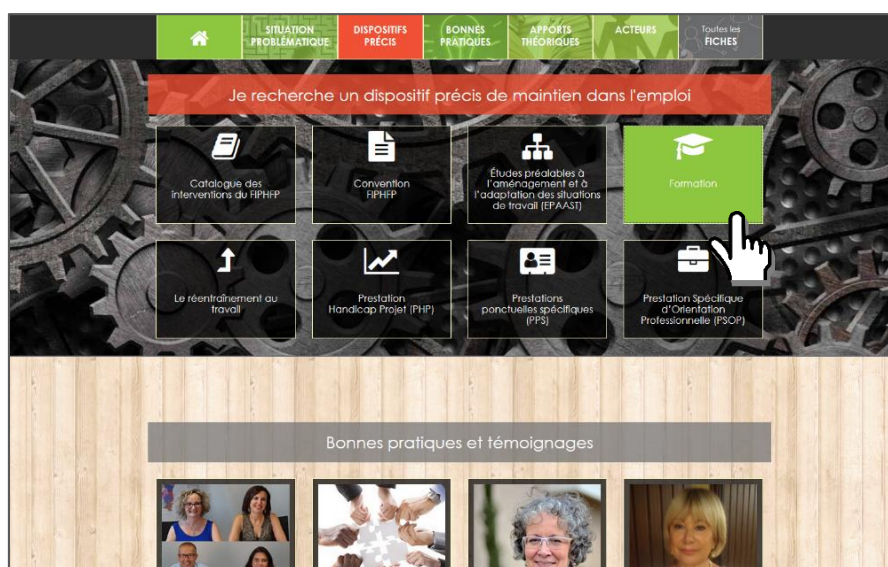
A la une ...

Le Guide interactif du Maintien dans l'emploi en Corse

L'objectif principal de l'axe 3 « Maintien dans l'emploi » du Handi-Pacte était la réalisation d'un guide spécifique à destination des employeurs des trois fonctions publiques de la région Corse.

Ce guide est désormais disponible à l'adresse : <http://www.handipacte-mde.fr>

Comme pour la plupart des outils du Handi-Pacte, c'est la version numérique qui a été privilégiée. Conçu en partenariat avec le Handi-Pacte PACA, le guide du maintien dans l'emploi est un véritable outil au service de l'employeur qui peut s'en servir pour naviguer librement d'une thématique à l'autre ou pour aller chercher directement une information en passant par les onglets « chapeau » (dispositifs de maintien, acteurs, témoignages etc...). Il fonctionne selon un système de fiches reliées entre elles (**70 fiches sont disponibles actuellement !**) et peut donc facilement être actualisé ou mis à jour. Chacune d'entre elles est téléchargeable afin de permettre un accès rapide aux informations qui vous intéressent.



Les visiteurs peuvent consulter le guide selon plusieurs entrées:

- Situations problématiques rencontrées
- Dispositifs de maintien dans l'emploi
- Bonnes pratiques/témoignages
- Apports théoriques
- Acteurs du maintien dans l'emploi
- Toutes les fiches

Les fiches sont également structurées autour des 5 étapes constituant le processus de maintien dans l'emploi développé par TH Conseil, permettant l'appropriation de ce concept au fur et à mesure de la navigation :

- Détection
- Analyse
- Décision
- Mise en œuvre
- Suivi

Retour sur...

... Le groupe de travail « Construction et structuration d'une démarche handicap ».

Chaque établissement souhaitant s'inscrire dans une démarche proactive pour l'intégration des personnes handicapées doit définir sa propre démarche handicap : qu'elle soit structurée dans le cadre d'une convention ou qu'elle se traduise par la mise en œuvre d'un plan d'actions interne, l'important est qu'elle soit **transversale et pluridisciplinaire** car elle implique de nombreux acteurs différents au sein de la structure. Elle est également et surtout une opportunité d'expérimenter des processus pouvant améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des agents au sein de l'organisation.

Porté par ces convictions, le Handi-Pacte a organisé un groupe de travail autour de cette thématique les 6 et 7 octobre 2016 à

Bastia dans les locaux de l'IRA. Un événement qui a permis les échanges entre 12 participants provenant de 10 structures différentes.

Le groupe de travail s'est divisé en 2 journées : la première portait sur la réappropriation des grands concepts au cœur d'une politique handicap. La seconde journée a permis une réflexion en sous-groupes autour des axes d'une démarche handicap, des outils à mettre en place pour la piloter et des actions à mettre en œuvre. Le groupe de travail était animé par Guy Tisserant, président du cabinet TH Conseil.

Téléchargez la note de synthèse du groupe de travail

Ce qu'ils en disent...

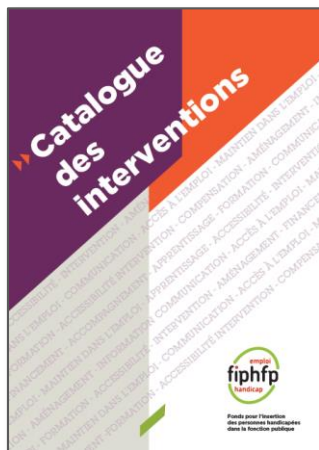
« La manière d'aborder le handicap des intervenants fait prendre conscience des problématiques liées aux préjugés. »

« J'ai particulièrement apprécié l'explication de l'argumentaire à mettre en place face aux dirigeants et la mise en évidence des freins au recrutement de travailleurs handicapés. »

« Mises en situation réelle très constructives et intéressantes. »

Le point sur...

Le nouveau catalogue des interventions du FIPHFP



Pour répondre aux exigences de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) du FIPHFP pour 2014-2018, le Comité national du FIPHFP a souhaité faire évoluer son catalogue des aides et bâtir une offre de financement plus adaptée, cohérente et innovante pour les employeurs publics.

Établi en 2006 lors de la création du Fonds, le catalogue des aides nécessitait une adaptation à la lumière du retour d'expérience des dix dernières années.

Les principaux objectifs de ce projet étaient de :

- rationaliser l'offre de financement ;
- revoir le contenu et la pertinence du catalogue ;
- s'assurer de l'adéquation entre les besoins des employeurs et les aides proposées ;
- améliorer la pédagogie, la lisibilité et la communication du catalogue.

Ce nouveau catalogue, **en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017** suit une logique de parcours de vie personnel et professionnel d'une personne en situation de handicap (alors que les aides étaient classées par ordre alphabétique dans le précédent catalogue). Également et pour plus de clarté :

- les conditions et la périodicité de renouvellement des aides sont systématiquement explicitées ;
- le FIPHFP a procédé à une clarification de l'éligibilité en fonction du type de contrat des agents et de leur reconnaissance administrative en tant que Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) pour chacune des aides du catalogue.

Au niveau financier, l'impact est marginal pour les employeurs publics car très peu d'aides sont supprimées ou créées (on notera notamment l'apparition des aides pour la mise en accessibilité numérique des sites et applications web des employeurs publics – voire la précédente lettre d'information du Handi-Pacte). En revanche, **le FIPHFP recentre ses interventions sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** (inaptitude reconnues par la Commission de Réforme ou le Comité Médical). Le FIPHFP prévoit cependant des modalités d'intervention complémentaires à destination des agents aptes avec restriction uniquement portant sur les aménagements de poste (dont le télétravail) et les études ergonomiques afférentes ainsi que le financement de formations permettant une reconversion ou un changement de poste pour des raisons de santé. Pour les agents en disponibilité d'office pour raison de santé, le FIPHFP peut financer une formation permettant de réintégrer les effectifs.

Le FIPHFP instaure en outre un plancher de prise en charge d'un montant de 200 € par agent bénéficiaire d'une demande d'intervention.

Grande nouveauté : le FIPHFP peut désormais être saisi directement par un agent reconnu travailleur handicapé, même si il appartiendra à l'employeur d'instruire la demande si celle-ci a été jugée recevable par le FIPHFP (l'employeur sera alors contacté par ce dernier). Comme auparavant, c'est donc l'employeur qui recevra les fonds et qui sera en charge de procéder à la réalisation de l'action pour laquelle l'intervention a été sollicitée.

Téléchargez le nouveau catalogue des interventions du FIPHFP en [cliquant ici](#)

Les aides du FIPHFP

Le Tutorat

Objectif : favoriser l'intégration et/ou la réintégration, la prise ou la reprise de poste de l'agent grâce à l'appui d'un collaborateur interne à l'employeur formé à la fonction de tuteur.

L'aide pour le tutorat est une aide temporaire (sauf pour les stagiaires ou les apprentis), elle n'a pas vocation à être un soutien pérenne mais une aide ponctuelle à la prise ou à la reprise de poste. Elle concerne le financement des **heures de tutorats réalisées en interne.**

Il s'agit de favoriser l'intégration ou la réintégration des personnes en leur proposant un accompagnement de proximité. Le dédommagement du temps passé par le tuteur à accompagner l'agent permet de valoriser ce temps et de s'assurer d'une disponibilité réelle du tuteur.

Le tutorat peut répondre à un ou plusieurs objectifs :

- un objectif d'apprentissage (formation terrain, prise en main d'un logiciel etc..)
- Un objectif d'intégration et d'accompagnement
- Un objectif d'écoute, de médiation, d'information

Modalités de prise en charge :

Le FIPHFP finance la rémunération brute hors prime exceptionnelle non mensualisée et charges sociales de la fonction de tutorat, dans la limite d'un plafond de 228 heures par an.

Ne sont pas éligibles à l'aide les agents aptes avec restrictions d'aptitudes non BOE.

Pour plus d'information, consultez le catalogue des interventions du FIPHFP [en cliquant ici](#).

Pour saisir des demandes d'aide, rendez-vous sur le [site de la caisse des dépôts](#) et connectez-vous à votre espace employeur.

Pour toute question sur les demandes d'aides, vous pouvez contacter la plateforme des aides au [01 58 50 99 33](tel:0158509933)

Partage d'expérience

La mairie de San Martino di Lota et la mise en accessibilité de ses locaux



Extrait du témoignage de Monsieur le Maire de San Martino di Lota, Jacky Padovani, et de son Secrétaire Général, Monsieur Stéphane Cardinali.

Sur quoi portaient les travaux d'accessibilités ?

“ Jacky Padovani : Nous avons élargi les portes, installé un ascenseur, construit des toilettes adaptées pour les personnes handicapées.

Auparavant lorsqu'une personne à mobilité réduite venait à la Mairie, il y avait une petite sonnette et c'est moi qui me déplaçais (mon bureau étant au deuxième étage) afin de la recevoir. Maintenant chacun sera traité de la même manière et il n'y aura plus de difficultés de circulation à l'intérieur de la Mairie.

Evidemment, nous avons pensé ces travaux en prenant également en compte les agents de la Mairie, puisqu'il s'agit du public auquel sont destinées les aides du FIPHFP, même si les aménagements effectués profitent à tout le monde. L'ascenseur est un bon exemple : étant donné la taille de la Mairie, nous n'étions pas tenus légalement d'en installer un par rapport au public, nous aurions pu continuer comme avant en recevant les personnes ayant des difficultés de déplacement au rez-de-chaussée. Cependant nous l'avons installé en pensant également aux agents qui travaillent avec nous et qui ont besoin de pouvoir circuler dans l'ensemble du bâtiment.

Aujourd'hui, tout a été pensé en ce sens : la taille des couloirs, la cafeteria, l'agencement des meubles, la prévision de zones de refuge à chaque étage en cas d'incendie pour les personnes à mobilité réduite, etc...

Quelles ont été les étapes de la réalisation ? Combien ont coûté les travaux et à hauteur de combien le FIPHFP a-t-il participé ?

Stéphane Cardinali : Nous avons commencé par une étude d'accessibilité, pour laquelle nous avons fait une mise en concurrence. Pour la Mairie, c'est le groupe Apave qui a obtenu le marché et qui a rendu ses préconisations pour la mise en accessibilité du bâtiment.

Les aides du FIPHFP concernent uniquement les locaux professionnels et non les locaux d'enseignement, les lieux de culte, les locaux à usages d'activités socioculturelles ou les locaux sportifs puisqu'ils sortent de son champ de compétence, à savoir l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Nous les avons donc mobilisées uniquement sur le chantier concernant la Mairie. Étant donné la taille de notre collectivité, nous avons obtenu 100 000 euros d'aides du Fonds, soit le maximum pour les employeurs publics employant entre 20 et 49 agents.

Les aides du FIPHFP venant en complément des aides de droit commun, nous avons également financé nos travaux grâce aux fonds propres de la Mairie, aux aides du Conseil Départemental, de l'État (Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux) et de celles de l'agence d'urbanisme et de l'Énergie de la Corse (Collectivité Territoriale de Corse) car notre projet comportait aussi un volet important d'amélioration de la performance énergétique (le bâtiment est classé BBC - Bâtiment Basse Consommation).

Découvrez le témoignage complet sur le site handipacte-corse.org

Infos pratiques

En savoir plus...

WWW handipacte-corse.org

@ francois.lesaux@thconseil.fr

 François Le Saux-Mari - 06 73 57 11 36
Chef de projet Handi-Pacte Corse

Directeur de publication : Guy Tisserant, THConseil

À vos agendas...



[Sessions d'information sur la déclaration annuelle des travailleurs handicapés au FIPHFP:](#)

- Jeudi 04 mai 2017 après-midi à Bastia
- Mardi 09 mai 2017 après-midi à Ajaccio

[Mardi 20 juin 2017:](#) Comité des Employeurs Publics à Ajaccio

Pré-inscriptions : contacter François Le Saux - Mari
Chef de projet Handi-Pacte Corse
06 73 57 11 36 - francois.lesaux@thconseil.fr