



Catalogue des interventions du FIPFHP

Version 10 du 15/04/2021

Précision sur la prise en charge des aménagements dans le cadre du travail au domicile de l'agent dont télétravail

Le FIPFHP finance les aménagements de compensation nécessaires au travail au domicile dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non.

Pour solliciter un financement du FIPFHP, vous devez saisir une demande au titre de l'**Aménagement de l'environnement de travail**. Le contenu de l'aide a notamment été modifié en conséquence.

Précision sur la déductibilité du reste à charge dans le cadre de la déclaration

Vous ne pouvez pas cumuler la déduction au titre dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées avec une aide accordée pour le même objet par le FIPFHP (ex : si vous sollicitez l'intervention du FIPFHP pour une auxiliaire de vie professionnelle, le tiers restant à charge de l'employeur est non déductible de la déclaration).

A compter du 1er janvier 2022, l'offre du FIPFHP évolue (une version intégrant les modifications sera mise en ligne second semestre 2021) :

- Les aides **Transport adapté domicile travail** et **Aménagement du véhicule personnel** deviennent **Aide aux déplacements en compensation du handicap**.
Un seul plafond : **11.400€** par an
Un coût journalier plafonné à **50€** pour les transports domicile / travail
- L'aide **Aménagement de l'environnement de travail** intègrera désormais la prise en charge du **Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles**.

Ce qui ne change pas :

- **La nécessité de solliciter les dispositifs de droit commun (PCH notamment)**
- **La nécessité de réfléchir aux solutions à mettre en œuvre dans une logique d'aménagement raisonnable :**
 - Explorer les solutions organisationnelles
 - Envisager les différentes solutions (co-voiturage, VTC, transport assuré par l'employeur...)
 - Mettre en concurrence

Sommaire

PARTIE INTRODUCTIVE	4
LE CADRE REGLEMENTAIRE	5
PARTIE 1 : LES MODALITES DE SOLLICITATION ET LE PERIMETRE DU CATALOGUE DES INTERVENTIONS	6
1/ LES PRINCIPES D'INTERVENTION DU FIPHFP	7
2/ LES EMPLOYEURS ELIGIBLES.....	8
3/ LES BENEFICIAIRES DES AIDES DIRECTES DU FIPHFP	9
A. <i>Les bénéficiaires couverts par les aides du FIPHFP.....</i>	9
B. <i>Les justificatifs à produire.....</i>	10
C. <i>Le statut administratif des bénéficiaires du catalogue</i>	11
4/ LES MODALITES D'ACCES AUX AIDES.....	11
A. <i>Les modalités de sollicitation du FIPHFP</i>	11
1) <i>Une demande obligatoirement faite par les employeurs publics.....</i>	11
2) <i>La possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP.....</i>	12
B. <i>Les montants « planchers ».....</i>	13
C. <i>Le montant « plafond »</i>	13
D. <i>La prise en charge sur devis et sur facture</i>	13
E. <i>Validité de la préconisation médicale, du devis et de la facture</i>	13
F. <i>Le renouvellement des aides</i>	13
PARTIE 2 : LES INTERVENTIONS DU FIPHFP	14
1/ FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI.	15
A. <i>Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap</i>	15
01. <i>Prothèses auditives.....</i>	16
02. <i>Autres prothèses et orthèses</i>	18
03. <i>Fauteuil roulant</i>	20
04. <i>Chèque emploi service, chèque vacances</i>	22
05. <i>Aide au déménagement</i>	24
B. <i>Améliorer les conditions de transport</i>	26
06. <i>Transport adapté domicile/travail.....</i>	27
07. <i>Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles</i>	30
08. <i>Aménagement du véhicule personnel.....</i>	33
2/ CREER LES CONDITIONS DE SUCCES DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI.	35
A. <i>Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap.....</i>	36
09. <i>Abonnement plateforme milieu protégé.....</i>	37
B. <i>Recruter un collaborateur en situation de handicap.....</i>	38
10. <i>Accompagnement socio-pédagogique (contrats particuliers).....</i>	39
11. <i>Indemnité d'apprentissage.....</i>	41
12. <i>Aide financière pour l'apprenti.....</i>	43
13. <i>Prime d'insertion (apprentissage).....</i>	45
14. <i>Prime d'insertion (CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir).....</i>	47
15. <i>Indemnité de stage.....</i>	49
C. <i>Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap</i>	51
16. <i>Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail</i>	52
17. <i>Aménagement de l'environnement de travail.....</i>	55
D. <i>Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines.....</i>	59
18. <i>Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle.....</i>	60
19. <i>Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles</i>	62
20. <i>Tutorat.....</i>	65
21. <i>Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF</i>	68
22. <i>Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap</i>	71
E. <i>Renforcer l'accessibilité numérique.....</i>	74
23. <i>Sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique</i>	75

24.	Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne.....	76
25.	Mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne.....	77
3/	ASSURER LA PERENNITE DES COMPETENCES ET CONNAISSANCES RELATIVES AU HANDICAP AU TRAVAIL.....	79
A.	<i>Former les personnes en situation de handicap</i>	80
26.	Bilan de compétence et bilan professionnel	81
27.	Formation destinée à compenser le handicap	83
28.	Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement	86
29.	Formation dans le cadre d'un reclassement.....	88
30.	Formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raison de santé.....	91
31.	Formation dans le cadre de l'apprentissage.....	94
32.	Frais et surcoûts liés aux actions de formation	96
B.	<i>Informers, sensibiliser et former les collaborateurs</i>	98
33.	Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	99
34.	Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.	100
35.	Formation à la fonction de tuteur	101
ANNEXES		102
LES PRESTATIONS FINANCEES PAR LE FIPHFP DANS LE CADRE DE LA CONVENTION DE COOPERATION AVEC L'AGEFIPH.....		103
<i>Les prestations d'appui spécifiques (PAS)</i>		<i>104</i>
<i>L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST).....</i>		<i>105</i>
<i>La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)</i>		<i>106</i>
<i>L'accompagnement COMETE - SSR</i>		<i>107</i>
LE DISPOSITIF DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE FINANCE PAR L'ETAT, LE FIPHFP ET L'AGEFIPH		108
<i>Le dispositif de l'emploi accompagné (DEAc).....</i>		<i>109</i>
PAGE DE NOTES		110

Partie introductive

Le cadre réglementaire

Le présent catalogue présente l'offre d'intervention directe du FIPHFP à destination des employeurs publics.

Peuvent faire l'objet de financements par le fonds les actions suivantes proposées par les employeurs publics :

1° Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;

2° Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;

3° Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;

4° Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contributeurs, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;

5° La formation et l'information des travailleurs handicapés ;

6° La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;

7° Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-4-1 du code du travail ;

8° Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à 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 mentionnées à l'article 2.¹ »

Dès lors que le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique finance une aide, l'employeur ne peut déduire le reste à charge au titre de la déclaration.

Article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Peuvent être déduites du montant de la contribution :

*1° Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. **Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.***

¹ Article 3 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Partie 1 : Les modalités de sollicitation et le périmètre du catalogue des interventions

1/ Les principes d'intervention du FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap **vers l'emploi public** ou de les aider à **conserver une activité professionnelle** en compensant leur handicap.

Dans cette optique d'insertion et de maintien dans l'emploi, **le FIPHFP peut financer au cas par cas des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation**. Il appuie également les employeurs publics dans le développement de politiques en faveur des agents en situation de handicap. Les politiques handicap doivent permettre l'atteinte progressive du taux d'emploi minimum de 6%, mais avant tout d'offrir des conditions de travail adéquates et durables aux personnes en situation de handicap.

La présentation adoptée dans le présent catalogue suit la logique de **parcours de vie personnel et professionnel** d'une personne en situation de handicap.

Pour une meilleure cohérence, les besoins de la personne ou du collectif de travail sont donc organisés en 10 entrées thématiques et regroupés autour de 3 objectifs :

- ⇒ 1/ Favoriser l'accès à l'emploi :
 - A. Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap
 - B. Améliorer les conditions de transport
- ⇒ 2/ Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi :
 - A. Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap
 - B. Recruter un collaborateur en situation de handicap
 - C. Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap
 - D. Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines
 - E. Renforcer l'accessibilité numérique
- ⇒ 3/ Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail :
 - A. Former les personnes en situation de handicap
 - B. Informer, sensibiliser les former les collaborateurs

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- **Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (formations comprises)**. Chaque employeur est donc invité à vérifier l'existence de financement y compris des financements par des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail (Sécurité sociale, mutuelle, Prestation de compensation du handicap (PCH), Fonds départemental de compensation (FDC) ...) et à faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.
- **Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit »** aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable. En ce sens, **le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge** d'une aide en fonction de la situation d'espèce.
- **L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste**. Pour rappel, le Code du travail dispose en son

article L.5213-6 l'obligation en ces termes : « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ». Cette obligation fait écho au **droit à la compensation** énoncé à l'article 11 de la loi du 11 février 2005 qui prévoit que « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

- **Les aides du FIPHFP sont accordées sous réserve des évolutions du droit commun et de la loi.**

2/ Les employeurs éligibles

Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

Peuvent bénéficier des financements du FIPHFP, **les employeurs publics suivants** :

- L'Etat,
- Les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux,
- Les juridictions administratives et financières,
- Les autorités administratives indépendantes,
- Les autorités publiques indépendantes,
- Les groupements d'intérêt public,
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Sauf exception, l'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non. Par ailleurs, le principe est le même s'agissant du taux d'emploi de l'employeur public : les aides mobilisables sont les mêmes, que **l'employeur présente un taux d'emploi supérieur à 6% ou non.**

Le financement des aides est **conditionné au versement intégral des contributions annuelles** dues par l'employeur assujetti. Un employeur non à jour de sa contribution n'est pas éligible au financement du FIPHFP, à l'exception de certaines aides humaines et techniques qui bénéficient uniquement à l'agent concerné.

3/ Les bénéficiaires des aides directes du FIPHFP

A. Les bénéficiaires couverts par les aides du FIPHFP

Les personnels relevant de **l'une des deux catégories suivantes** sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue :

⇒ **1/ Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi :**

- Les titulaires d'une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** – RQTH (travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné **une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une **pension militaire d'invalidité** au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des **sapeurs-pompiers volontaires** en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la **carte d'invalidité** définie à L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles;
- Les titulaires de **l'allocation aux adultes handicapés** ;
- Les agents qui bénéficient d'une **allocation temporaire d'invalidité**;
- Les agents **reclassés ou en période de préparation au reclassement** en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée

⇒ **2/ Les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique**, au sens de l'article 3 du décret 2006-501 du 3 mai 2006 (correspondant à une inaptitude à la fonction posée par le Comité Médical ou la Commission de Réforme).

Le Comité National a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour les agents aptes avec restriction. Ces agents ont accès aux aides relatives à l'aménagement du poste de travail et à certaines aides concernant la formation. Il est à noter que chaque aide porte mention de l'éligibilité ou la non-éligibilité de ces agents aux financements du FIPHFP.

Enfin pour les agents en disponibilité d'office pour raison de santé le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

Il est à noter que les aides du FIPHFP sont versées dans tous les cas à l'employeur.

B. Les justificatifs à produire

Types de justificatif	Documents à présenter
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Photocopie de la RQTH (en cours de validité) ²
Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ou de maladies professionnelles et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Photocopie du titre justifiant cette rente et ce taux d'incapacité (en cours de validité)
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Photocopie du titre de la pension d'invalidité (en cours de validité)
Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité	Photocopie du titre de la pension militaire d'invalidité
Carte d'invalidité	Photocopie de la carte d'invalidité (en cours de validité)
Allocation Adulte Handicapé	Photocopie du titre justifiant de la perception de l'AAH (en cours de validité)
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Photocopie du titre de bénéficiaire de l'ATI (en cours de validité)
Les agents reclassés statutairement	Avis du comité médical ou de la commission de réforme et document prononçant le détachement ou le reclassement
Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement	Convention pour la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement
Les agents en cours de reclassement	Avis du comité médical ou de la commission de réforme
Les agents présentant à terme un risque d'inaptitude du fait d'une pathologie évolutive	Décision du comité médical
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction reconnue par le comité médical ou la commission de réforme	Avis du comité médical ou de la commission de réforme et décision d'affectation sur un nouveau poste ou à de nouvelles fonctions
Agents inaptes ou aptes avec restriction impliquant une situation de handicap au travail	Avis du comité médical ou de la commission de réforme en cas d'inaptitude ou avis d'aptitude du médecin du travail ou de prévention précisant la ou les restrictions de l'agent et leur temporalité

² Les personnes qui sortent d'un institut médico-éducatif (IME) ou d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et ne bénéficient pas au moment de la conclusion de leur contrat d'apprentissage de la RQTH peuvent bénéficier des aides du FIPHFP, à la condition de produire un justificatif de présence en IME ou ESAT et la preuve du dépôt de dossier RQTH. A réception de la décision de la MDPH, celle-ci devra être produite.

La notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est acceptée comme pièce justificative pour mobiliser les aides du FIPHFP relatives au service civique et à l'apprentissage pour les jeunes de moins 20 ans.

C. Le statut administratif des bénéficiaires du catalogue

Au-delà du **justificatif administratif de reconnaissance du handicap**, l'ensemble des aides est accessible aux :

- Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- Agents contractuels en CDI
- Agents contractuels en CDD de plus d'un an et apprentis
- Stagiaires (stages obligatoires ou non)
- Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, emplois d'avenir, PACTE)
- Volontaires du Service civique

Pour les agents en CDD d'une durée inférieure à un an, les agents en CAE-CUI, PEC et les stagiaires, les demandes se font uniquement sur facture dès le début du contrat. Dès que des contrats de courte durée ont été effectués sur la base des articles 27* ou 38*, un accord sur devis peut être établi en début de contrat. La facture devra être fournie dans un délai de deux mois.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du **principe d'aménagement raisonnable des postes de travail**³ (au regard de la durée d'utilisation de l'aide, de son coût et des perspectives d'embauche à long terme).

4/ Les modalités d'accès aux aides

A. Les modalités de sollicitation du FIPHFP

1) Une demande obligatoirement faite par les employeurs publics.

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP **de deux manières** :

- **Via la e-plateforme**, ouverte à l'ensemble des employeurs publics quelle que soit leur taille et dès lors où ils n'ont pas contractualisé de convention ;
- **Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP.**

Par ailleurs, les employeurs ont également accès à des prestations co-financées par le FIPHFP dans le cadre de partenariats.

*Article 27 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

*Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

³ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 5 et 6 sexies introduit par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, art. 31) « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés au (...) code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur »

2) La possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP.

Les modalités de saisine du fonds par un agent sont précisées sur le site du FIPHFP dans l'espace Au service des personnes/ Demande d'information personne en situation de handicap.

Les agents reconnus travailleurs handicapés peuvent saisir le fonds d'une demande de financement. Il est toutefois préférable d'informer au préalable l'employeur de votre demande. Les aides du FIPHFP sont en effet systématiquement versées à l'employeur qui en fait la demande.

Toutefois les agents reconnus travailleurs en situation de handicap peuvent saisir le fonds d'une demande de financement pour les actions suivantes :

- Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

- Aménagement/adaptation de l'environnement de travail,
- Etude ergonomique du poste de travail et analyse de la situation de travail,
- Aménagement du véhicule personnel,
- Télétravail,
- Accessibilité au poste de travail ;

- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé :

- Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur,
- Auxiliaires de vie accompagnant une personne en situation de handicap en milieu professionnel pour ses activités professionnelles,
- Auxiliaires de vie accompagnant une personne en situation de handicap en milieu professionnel pour les actes de la vie quotidienne ;

- La formation et l'information des travailleurs en situation de handicap.

L'agent doit produire à l'appui de sa demande :

- une pièce justifiant de son handicap au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail (Cf tableau des justificatifs page 10),
- une pièce justifiant de sa rémunération par un employeur public relevant du Fonds (dernière fiche de paie).

Le Fonds procède à l'examen de la recevabilité de la demande de financement.

Si la demande n'est pas recevable, il informe l'agent de son rejet.

Si la demande est recevable, il la transmet à l'employeur de l'agent en lui précisant les conditions d'attribution du financement. Il informe l'agent de cette transmission. La décision de recevabilité notifiée à l'employeur ne vaut pas obligation de faire.

L'employeur procède à l'instruction de la demande et fait connaître au fonds la possibilité de réalisation de l'action dont le financement a été sollicité par l'agent auprès du fonds.

Le FIPHFP informe l'agent des suites données à son dossier.

B. Les montants « planchers »

Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement **dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC**. Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale des entreprises.

C. Le montant « plafond »

Le comité national du FIPHFP lors de sa séance du 14 mars 2019 a décidé de **modifier le mode de calcul relatif au plafonnement des financements pouvant être mobilisés par un employeur sur la plateforme e-service**.

Le seuil de financement est limité à **40.000€ par année civile**.

Toutefois, l'employeur peut se rapprocher du Délégué Territorial au Handicap (DTH) de sa région qui pourra l'accompagner dans une éventuelle démarche de mise en œuvre d'une convention employeur.

D. La prise en charge sur devis et sur facture

Seules les demandes d'aide supérieures à 1 200€ peuvent faire l'objet d'un accord de financement sur devis. Les demandes inférieures à 1 200€ seront traitées sur facture. Le montant accordé sur devis est limitatif et ne peut pas être revu à la hausse.

E. Validité de la préconisation médicale, du devis et de la facture

La préconisation médicale du médecin du travail doit être inférieure à un an par rapport à la date de la facture ou du devis.

En l'absence de médecin du travail, la préconisation d'un médecin agréé est acceptée.

L'accord sur devis par le FIPHFP est donné pour une période de deux mois, passé ce délai celui-ci n'est plus valable.

Les demandes sur facture ne peuvent concerner des factures antérieures de plus de six mois par rapport à la date de la demande (**entrée en application à compter du 1^{er} juillet 2019**).

Les montants des financements sont HT (hors taxe) quand l'employeur récupère la TVA (FPT > 4000€). Les montants des financements sont TTC (toutes taxes comprises) quand l'employeur ne récupère pas la TVA.

F. Le renouvellement des aides

Les conditions de sollicitation des aides dans le temps sont précisées dans chaque fiche de présentation des interventions.

Partie 2 : Les interventions du FIPHFP

1/ Favoriser l'accès à l'emploi.

A. Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap

Le FIPHFP intervient afin de favoriser les conditions de vie personnelles et professionnelles des personnes en situation de handicap dans les situations professionnelles.

Ces aides contribuent à l'accès et au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :

- Prothèses auditives ;
- Autres prothèses et orthèses ;
- Fauteuil roulant ;
- Chèques emploi service universel,
- Aide au déménagement.

01. Prothèses auditives

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Compenser le handicap des personnes déficientes auditives utilisant un appareillage auditif.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance déduction faite des autres financements le reste à charge des appareils électroniques de surdité.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- les prothèses auditives,
- les frais de réglages,
 - dans la limite d'un plafond de 1 600  pour 3 ans.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable dans la limite d'un plafond de 1 600  pour 3 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (  justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'incapacité ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Justificatifs des remboursements : sécurité sociale, mutuelle...
- Justificatifs des remboursements : Prestation de compensation du handicap, Fonds de Compensation du Handicap si l'agent en bénéficie
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Seules les prothèses auditives faisant l'objet d'un remboursement par l'Assurance Maladie sont prises en charge par le FIPHFP.
- Suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en CLM, en CLD, en congé pour accident du travail...
- Les frais de maintenance et de réparation sont intégrés dans le plafond de financement.
- L'aide financière ne concerne pas les accessoires, les piles, les coûts d'assurance, l'intervention chirurgicale, les frais médicaux, etc.
- Le financement du FIPHFP ne peut conduire à un surfinancement du matériel.

02. Autres prothèses et orthèses

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Favoriser la compensation individuelle du handicap par l'appui au financement de prothèses ou d'orthèses.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP peut prendre en charge déduction faite des autres financements, outre les prothèses auditives, des prothèses et orthèses quand elles sont un élément déterminant du maintien dans l'emploi de l'agent concerné.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

La participation financière du FIPHFP est examinée pour chaque dossier en fonction du handicap et du lien avec la situation de travail.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les 3 ans sauf cas d'évolution du handicap.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Justificatifs des remboursements : sécurité sociale, mutuelle...
- Justificatifs des remboursements : Prestation de compensation du handicap ou Fonds de Compensation du Handicap si l'agent en bénéficie
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Seules les prothèses et orthèses faisant l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie sont prises en charge par le FIPHFP.
- Suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en CLM, en CLD, en congé pour accident du travail...
- Le FIPHFP finance les verres correcteurs hors monture, lorsque le bénéficiaire a une vision, avant correction, inférieure ou égale à 3/10ème. Dans ce cas l'employeur devra fournir à l'appui du dossier un certificat de vision pour les deux yeux et non l'ordonnance.
- Le financement du FIPHFP ne peut conduire à un surfinancement du matériel.
- Les frais de maintenance et de réparation sont intégrés dans le plafond de financement.

03. Fauteuil roulant

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Favoriser la compensation individuelle du handicap par l'appui au financement d'un fauteuil roulant.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements, le reste à charge du fauteuil roulant acquis, et ses aménagements hors accessoires.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge déduction faite des autres financements :

- le reste à charge lié à l'achat d'un fauteuil roulant,
 - ▶ dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour 3 ans.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour 3 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Justificatifs des remboursements : sécurité sociale, mutuelle...
- Justificatifs des remboursements : Prestation de compensation du handicap ou Fonds de Compensation du Handicap si l'agent en bénéficie
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Seuls les fauteuils roulants faisant l'objet d'un remboursement par l'assurance maladie sont pris en charge par le FIPHFP.
- Le fauteuil roulant doit être utilisé dans le cadre de la vie professionnelle et à ce titre faire l'objet d'une préconisation du médecin du travail ou de prévention antérieure à l'achat du fauteuil.
- Le financement du FIPHFP ne peut conduire à un surfinancement du matériel.
- Les frais de maintenance et de réparation sont intégrés dans le plafond de financement.

04. Chèque emploi service, chèque vacances

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Améliorer les conditions de vie personnelles des agents en situation de handicap.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP participe au financement des actions sociales (CESU, Chèques vacances).

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP participe au financement des actions sociales mises en place par l'employeur, déduction faite des autres financements :

- à hauteur de 30% du surcoût des chèques emploi service universel et chèques vacances (le surcoût correspond au différentiel par rapport à l'ensemble du personnel),
 - ▶ dans la limite d'un plafond annuel par agent de 330 € toutes actions confondues.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Tableau récapitulatif justifiant de l'éligibilité des bénéficiaires et du montant pris en charge signé et daté.
- La copie de la facture acquittée
- Justificatif de l'existence d'une convention passée avec l'organisme gestionnaire
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Ce type d'intervention ne peut pas être demandé sur devis. Il est remboursé uniquement lorsque la prestation est effectuée.

05. Aide au déménagement

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE-PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Favoriser l'insertion professionnelle et la mobilité professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP participe à la prise en charge des frais de déménagement engagés par les personnes qui sont dans l'obligation de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP participe à la prise en charge uniquement au coût du déménagement :

- ▶ Dans la limite d'un plafond de 765 €.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les 3 ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Attestation de l'employeur justifiant le déménagement
- La copie de la facture acquittée
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Ce type d'intervention ne peut pas être demandé sur devis.
- Le financement du FIPHFP n'intervient pas si le déménagement est pris en charge dans le cadre d'un accord collectif.

B. Améliorer les conditions de transport

Le FIPHFP intervient afin de compenser le handicap des personnes dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage des transports en commun afin de leur permettre de rejoindre leur lieu de travail et de se déplacer dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Ces aides contribuent à l'accès et au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :

- Transport adapté domicile/travail ;
- Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles ;
- Aménagement du véhicule personnel.

06. Transport adapté domicile/travail

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Permettre aux agents en situation de handicap ne pouvant pas se rendre sur leur lieu de travail à l'aide d'un véhicule personnel ou en transport en commun, d'accéder à l'emploi et d'assurer leurs activités professionnelles.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP souhaite favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap rencontrant des difficultés pour se rendre sur leur lieu de travail en raison d'une situation de handicap.

L'aide s'adresse aux agents dans les situations suivantes :

- Pour les agents dans l'incapacité d'obtenir ou de conserver le permis de conduire en raison de leur handicap ;
- Pour les situations sans possibilité d'aménagement ou d'achat de véhicule adapté malgré l'appui financier du FIPHFP (voir aide « véhicule personnel ») ;
- Pour les situations pour lesquelles aucune adaptation du temps et des conditions de travail (aménagement des horaires, télétravail...) ne permet l'accès de l'agent à son lieu de travail.

A compter du 1^{er} janvier 2022, cette aide est remplacée par l'Aide aux déplacements en compensation du handicap.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge déduction faite des autres financements :

- Le coût du transport,
 - ▶ Dans la limite d'un plafond de :
 - ▶ 140 € par jour maximum par agent dans la limite d'un aller-retour par jour
 - ▶ 228 jours maximum par an

5. Renouvellement.

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle
- Justificatifs des remboursements : Prestation de compensation du handicap ou Fonds de Compensation du Handicap ou courrier de la demande, dépôt de dossier... (à défaut de production le dossier ne peut être instruit)
- Note argumentaire (cf. précisions)
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- La préconisation doit être actualisée chaque année.

- La demande d'aide est effectuée pour une année civile et renouvelable.
- Les demandes non annuelles seront annulées sauf pour un besoin ponctuel
- Pour les demandes via e-services, la production des factures et le remboursement des dépenses se feront uniquement selon une périodicité trimestrielle ou semestrielle ou annuelle.
- Le transport peut être assuré au moyen d'un engagement de covoiturage agréé par l'employeur de la part d'un autre agent de l'établissement, le principe du covoiturage se définissant comme étant l'utilisation commune d'un véhicule entre plusieurs personnes et se caractérisant par les deux conditions cumulatives suivantes :
 Le trajet doit s'inscrire dans le cadre d'un déplacement effectué par le conducteur pour son propre compte et le coût facturé ne doit conduire à un bénéfice pour le conducteur
 Le FIPHFP participe au financement demandé par l'employeur :
 Pour la distance séparant le domicile de l'agent en situation de handicap de son lieu de travail,
 Sur la base du tarif des indemnités kilométriques calculée selon les règles applicables en matière de frais de mission des agents civils de l'Etat,
 Au prorata des personnes effectuant le trajet.
- Pour les demandes effectuées par un prestataire externe, les transports adaptés, les transports par taxis, les transports par VTC (voiture de transport avec chauffeur) ou toute autre entreprise de mise en contact d'utilisateurs avec des conducteurs réalisant des services de transport à la double condition que ces sociétés soient inscrites au registre du commerce et des sociétés, d'une part, et qu'une facturation soit régulièrement établie, d'autre part.
- Dans le cas où le transport adapté du travailleur handicapé est assuré par un agent relevant de l'autorité de l'employeur, le remboursement se fera sur production d'un état certifié de son coût salarial horaire : rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée) plus charges patronales, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi.
- C'est à l'employeur, en concertation avec l'agent, de démontrer qu'aucune solution alternative n'a pu être trouvée. Pour cela, une note argumentaire devra être fournie et accompagnera la préconisation du médecin.
- L'aide peut être mobilisée de manière temporaire ou discontinue, par exemple pour des personnes dont l'état de santé ne nécessite pas un transport adapté au quotidien (mais qu'en phase de crise par exemple) ou uniquement pour le trajet aller (possibilité d'utiliser une solution alternative pour le retour).

07. Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Permettre aux agents en situation de handicap dont la fonction nécessite des déplacements professionnels d'assurer leurs missions.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP participe à la compensation du handicap d'un agent en situation de handicap dont les contre-indications médicales ne permettent ni l'usage des transports en commun ni l'utilisation d'un véhicule professionnel ou personnel.

L'aide s'adresse aux agents qui ne peuvent utiliser les moyens de transport mis à leur disposition par leur employeur pour l'exercice de leur mission :

- Pour les agents dans l'incapacité d'obtenir ou de conserver le permis de conduire en raison de leur handicap ;
- Pour les situations sans possibilité d'aménagement de véhicule adapté malgré l'appui financier du FIPHFP (voir aide « véhicule personnel » ou « Aménagement de l'environnement de travail »).

A compter du 1^{er} janvier 2022, cette aide évolue. Vous devrez saisir une demande au titre de l'Aménagement de la Situation de Travail.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge déduction faite des autres financements :

- Le coût du transport,
 - ▶ dans la limite d'un plafond de :
 - ▶ 100 € par jour maximum par agent
 - ▶ 228 jours maximum par an

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle
- Note argumentaire (cf précisions)
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- La préconisation doit être actualisée chaque année.
- La demande d'aide est effectuée pour une année civile et renouvelable.

- Les demandes non annuelles seront annulées sauf pour un besoin ponctuel
- Pour les demandes via e-services, la production des factures et le remboursement des dépenses se feront uniquement selon une périodicité trimestrielle ou semestrielle ou annuelle.
- Pour les demandes effectuées par un prestataire externe, les transports adaptés, les transports par taxis, les transports par VTC (voiture de transport avec chauffeur) ou toute autre entreprise de mise en contact d'utilisateurs avec des conducteurs réalisant des services de transport à la double condition que ces sociétés soient inscrites au registre du commerce et des sociétés, d'une part, et qu'une facturation soit régulièrement établie, d'autre part.
- Dans le cas où le transport adapté du travailleur handicapé est assuré par un agent relevant de l'autorité de l'employeur, le remboursement se fera sur production d'un état certifié de son coût salarial horaire : rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée) plus charges patronales, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi.
- C'est à l'employeur de démontrer qu'aucune solution alternative n'a pu être trouvée. Pour cela, une note argumentaire devra être fournie et accompagnera la préconisation du médecin.
- L'aide peut être mobilisée de manière temporaire ou discontinue, par exemple pour des personnes dont l'état de santé ne nécessite pas un transport adapté au quotidien (mais en phase de crise par exemple).
- L'aide concerne également l'aide au transport pour participer à un événement d'ordre professionnel, exercer sa décharge syndicale, etc.

08. Aménagement du véhicule personnel

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide :

Accompagner l'agent en situation de handicap pour l'aménagement de son véhicule personnel (et non l'achat du véhicule) et lui permettre ainsi de se rendre sur son lieu de travail.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP prend en charge l'aménagement du véhicule personnel relatif à la compensation du handicap, dans la limite du montant restant à charge après déduction faite des autres financements (Prestation de Compensation du Handicap, quote-part employeur...).

Pour obtenir une intervention du FIPHFP, le véhicule personnel doit être utilisé dans le cadre des déplacements domicile-travail et le cas échéant des déplacements professionnels.

A compter du 1^{er} janvier 2022, cette aide est remplacée par l'Aide aux déplacements en compensation du handicap.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Les dépenses occasionnées par l'aménagement d'un véhicule personnel et non par l'achat du véhicule,
- Dans la limite d'un plafond de 7 500 € TTC.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable dans la limite d'un plafond de 7 500€ TTC pour 3 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement ou certificat d'aptitude avec restriction...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Justificatifs des remboursements : Prestation de compensation du handicap ou Fonds de Compensation du Handicap ou courrier de la demande, dépôt de dossier... (à défaut de production le dossier ne peut être instruit)
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Photocopie de la carte grise
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Cette aide ne s'adresse qu'aux agents disposant d'un véhicule personnel à leur nom.
- Les équipements adaptés ne concernent pas les équipements existant en série (boîte automatique,...) mais les équipements qui représentent un surcoût ET qui sont spécifiques (boule au volant, inversion des pédales, ...).

2/ Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

A. Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap

Le FIPHFP accompagne financièrement les employeurs dans la définition et la mise en œuvre d'une politique d'emploi handicap.

Celle-ci pourra notamment se concrétiser par l'élaboration d'une convention pluriannuelle avec le FIPHFP si l'employeur remplit les conditions.

09. Abonnement plateforme milieu protégé

1. Objectif de l'aide

Faciliter le recours au milieu protégé.

2. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP prend en charge les dépenses exposées en cas de recours aux services d'organismes favorisant la mise à disposition de prestations de services ou d'achats réalisés auprès du milieu protégé via un système d'abonnement reposant principalement sur :

- un accompagnement à l'utilisation de l'outil ;
- une assistance juridique de base ;
- un accès à la place de marché ;
- le développement de la connaissance de l'offre locale ;
- l'étude de la faisabilité des opérations d'achat ;
- l'aide à l'ingénierie d'achat ;
- la constitution d'un fichier fournisseur.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- les dépenses d'abonnement à une plateforme de sollicitation du milieu protégé, dans la limite d'un plafond de 7 000 €.

4. Pièces justificatives obligatoires

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les ans.

B. Recruter un collaborateur en situation de handicap

Le FIPHFP incite les employeurs publics à recruter des personnes en situation de handicap.

En dehors de voies classiques de recrutement, il existe plusieurs dispositifs permettant d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des personnes en situation de handicap :

- Contrat d'apprentissage,
- Contrat Unique d'Insertion (CUI),
- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE),
- Parcours Emploi Compétences (PEC)
- Emploi d'avenir,
- Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE),
- Stage dans le cadre de la formation (instituts de formation, Education Nationale, Enseignement Supérieur...);
- Volontaire du Service Civique.

Le FIPHFP a développé des aides complémentaires (accompagnement et aides financières) visant à favoriser l'insertion professionnelle à court ou moyen terme vers l'emploi durable.

Par ailleurs, les employeurs publics peuvent solliciter les autres types d'interventions financières dans les conditions et limites précisées pour chacune d'elle.

10. Accompagnement socio-pédagogique (contrats particuliers)

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP participe à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (emplois d'avenir, CAE-CUI-PEC).

4. Montants des aides

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Le coût des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique,
 - ▶ dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les ans pendant la durée du contrat.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Copie de la convention annuelle relative à une action d'accompagnement
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- La demande d'aide est effectuée pour une année civile et renouvelable.
- Pour les demandes via e-services, la production des factures et le remboursement des dépenses se feront uniquement selon une périodicité trimestrielle ou semestrielle ou annuelle.

11. Indemnité d'apprentissage

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées en contrat d'apprentissage.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP participe à la prise en charge du coût salarial chargé des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

4. Montants des aides

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- La rémunération à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable durant toute la durée du contrat d'apprentissage.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (Contrat d'apprentissage...)
- Etat certifié conforme du coût salarial horaire (rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée), hors repas plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi.
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Les employeurs doivent formuler une demande portant sur une période d'une année scolaire, sauf en cas de rupture du contrat d'apprentissage
- Dans ce cadre ils peuvent obtenir le versement de l'indemnité d'apprentissage par trimestre, semestre ou année échue.
- La demande d'aide doit être renouvelée pour chaque année scolaire

12. Aide financière pour l'apprenti.

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Développer l'accès aux contrats d'apprentissage en attribuant une aide forfaitaire visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP verse à l'apprenti, via l'employeur public, une aide visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

4. Montants des aides

Le FIPHFP verse :

- une aide forfaitaire de 1 525€.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable une fois par diplôme.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (Contrat d'apprentissage...)
- Justificatif de présence au bout de 2 mois
- Justificatif de versement de cette prime à l'apprenti (fiche de paie ou mandat de paiement à l'apprenti)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Ce type d'intervention ne peut pas être demandé sur devis.
- L'aide financière n'est pas soumise à cotisation.
- L'aide financière n'est pas versée s'il s'agit d'un redoublement.

13. Prime d'insertion (apprentissage).

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Aider les employeurs à recruter la personne en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP verse une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.

4. Montants des aides

Le FIPHFP verse :

- une prime forfaitaire d'insertion d'un montant de 1 600€.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable une fois.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (Contrat d'apprentissage)
- Arrêté de titularisation ou contrat CDI
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Ce type d'intervention ne peut pas être demandé sur devis.

14. Prime d'insertion (CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir)

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	NON
Contrats aidés (CUI-CAE-PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Accompagner les employeurs dans le recrutement de personnes en situation de handicap et leur pérennisation dans l'emploi.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP souhaite favoriser l'insertion durable des personnes en situation de handicap en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE-PEC), emplois d'avenir, par le versement d'aides financières complétant les dispositifs existants.

4. Montants des aides :

Le FIPHFP verse :

- une prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 6 000 € versée en deux fois (saisir deux demandes distinctes) :
 - 1) 2 000 € à la signature du contrat d'une durée déterminée (minimum un an) prévu par le décret 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, d'une durée hebdomadaire au moins égale à celle du CUI – CAE-PEC – emploi d'avenir qui précède ledit contrat,
 - 2) 4 000 € lorsque la titularisation de la personne est prononcée à l'issue de son contrat ou qu'il signe un contrat à durée indéterminée d'une durée hebdomadaire au moins égale à celle du CDD

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable une fois.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (Contrat de travail) et les anciens contrats.
- 1) Arrêté de stage ou CDD
- 2) Arrêté de titularisation ou contrat CDI
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Ce type d'intervention ne peut pas être demandé sur devis.
- Le FIPHFP participe à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifiques qui peuvent être engagés pour ces agents (cf. Fiche 12 Accompagnement socio-pédagogique).
- Ces primes ne sont pas versées à la signature du contrat CUI-CAE-PEC ou emploi d'avenir. Ce sont des primes d'insertion durable.

15. Indemnité de stage

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	NON
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Favoriser l'immersion en milieu professionnel des élèves et étudiants en situation de handicap.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP souhaite accompagner les employeurs publics dans l'accueil des élèves et étudiants en situation de handicap effectuant un stage en prenant en charge l'indemnité de stage.

4. Montants des aides

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- L'indemnité de stage
- dans la limite du plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable durant toute la durée du stage.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (convention de stage)
- Etat certifié conforme du coût de l'indemnité versée
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Ce type d'intervention ne peut pas être demandé sur devis.
- Les employeurs publics peuvent également solliciter les autres aides du catalogue en début de stage et sur factures.
- Les stages non obligatoires supérieurs à 1 mois sont pris en compte.
- Base de référence : 47 semaines maximum par an.

C. Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap

L'aménagement du poste de travail est une étape importante du recrutement, du maintien ou du retour d'une personne sur son poste de travail.

La médecine professionnelle détermine l'aptitude de la personne au poste et propose les aménagements spécifiques.

Dans ce cadre, les employeurs peuvent être amenés à recourir à des aides financées dans le cadre de la convention de coopération avec l'AGEFIPH : EPAST (Etude préalable à la situation de travail), PPS (Prestations ponctuelles spécifiques). Cf Annexe.

16. Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Etudier l'environnement de travail afin de proposer des adaptations horaires, organisationnelles et matérielles qui permettront de recruter ou de maintenir l'agent dans l'emploi.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance la réalisation d'une étude ergonomique du poste de travail ou d'une analyse de la situation de travail en vue de l'aménagement de l'environnement professionnel d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou d'un professionnel en restriction d'aptitude durable.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Le montant lié à la réalisation d'une étude ergonomique
 - Réalisée en externe dans la limite d'un plafond de 3 000 €
 - Réalisée en interne dans la limite d'un plafond de 1 300 €

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les 3 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement ou certificat d'aptitude avec restriction...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Etude ergonomique datée et signée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

Pour les agents en CDD d'une durée inférieure à un an, les agents en CAE-CUI-PEC et les stagiaires, les demandes se font uniquement sur facture dès le début du contrat. Dès que des contrats de courte durée ont été effectués sur la base des articles 27* ou 38*, un accord sur devis peut être établi en début de contrat. La facture devra être fournie dans un délai de deux mois.

- L'étude relative à l'aménagement de poste doit être demandée par le médecin de prévention ou du travail et concerner l'acquisition de matériel ou d'outillage entraînant une modification substantielle de l'environnement professionnel.
- L'étude de poste est obligatoire lorsque l'aménagement global (et non pas par composant) excède 7 500 € à l'exception des équipements de compensation suivants : fauteuils roulants, prothèses, orthèses, logiciels braille, clavier braille, plage braille et matériel spécifique non braille.

NB : le rapport devra notamment préciser le surcout de l'aménagement/adaptation. A cette fin, l'étude devra indiquer les parts relatives :

- aux obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (dépenses devant demeurer exclusivement à la charge de l'employeur) ;

- aux gains induits pour l'employeur : amélioration de la productivité, modernisation de l'outil de production, renouvellement de matériel obsolète, ... ;
- aux possibilités d'utilisation de l'équipement par d'autres salariés non soumis à l'obligation d'emploi (cas de travail en équipe, en temps partagé, etc.).

*Article 27 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

*Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

17. Aménagement de l'environnement de travail

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Permettre l'adaptation du poste de travail dans le cadre d'un accès à l'emploi ou d'un maintien dans l'emploi.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance l'aménagement technique du poste de travail pour compenser le handicap de la personne.

L'aide peut financer des travaux d'accessibilité au poste de travail (ex. financement d'une alarme visuelle ou d'une boucle magnétique dans une salle de réunion...).

Dans le cadre du télétravail, l'aide peut être mobilisée pour financer l'aménagement du surcoût du poste de travail au domicile de l'agent.

L'aide peut être demandée pour la prise en charge d'un aménagement situé dans le centre de formation de l'apprenti (CFA) quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité du CFA.

L'aide du FIPHFP ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité.

Le montant de l'aide est évalué dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non.

L'aide ne concerne pas les prothèses auditives, autres prothèses et orthèses, fauteuil roulant, aménagement du véhicule personnel.

4. Modalités de prise en charge de l'aide :

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- le montant de l'aménagement/adaptation de poste/accessibilité au poste de travail
 - dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour 3 ans

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour 3 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement ou certificat d'aptitude avec restriction...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Tableau de surcoût lié à la compensation du handicap
- Etude ergonomique datée et signée, si demande supérieure à 7 500 €
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Pour les agents en CDD d'une durée inférieure à un an, les agents en CAE-CUI-PEC et les stagiaires, les demandes se font uniquement sur facture dès le début du contrat. Dès que des contrats de courte durée ont été effectués sur la base des articles 27* ou 38*, un accord sur devis peut être établi en début de contrat. La facture devra être fournie dans un délai de deux mois.
- **Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'employeur peut effectuer une demande d'aide pour la prise en charge d'aménagements situés dans le centre de formation de l'apprenti (CFA) ne relevant pas de l'obligation d'accessibilité qui incombe à ce dernier.**
- Le FIPHFP finance uniquement les surcoûts du poste de travail lié à la compensation du handicap de l'agent et concernant notamment les aménagements suivants :
 - Mobiliers - Equipements du lieu de travail (installation d'une alarme incendie visuelle dans un bureau, ...) - Outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle (achat de logiciels braille, clavier braille, plage braille, télé agrandisseur, zoom text, ...) - Outils bureautiques et/ou techniques déficience auditive (téléphonie adaptée, ...) - Outils bureautiques et/ou techniques autres déficiences – Aménagements de véhicules professionnels.
- Le FIPHFP accepte, dans la mesure où les aménagements sont semblables au domicile et sur le lieu de travail, de financer les aménagements au domicile sur présentation de l'attestation du médecin de prévention préconisant les aménagements obtenus sur le lieu de travail.
- L'aide concerne exclusivement la compensation du handicap. Sont exclues de ce périmètre, les adaptations générant des gains éventuels de productivité et les obligations légales de l'employeur en matière :
 - d'amélioration des conditions de travail,
 - de modernisation de l'outil de travail,
 - de prévention des risques professionnels.
- Les équipements standards ne sont pas pris en charge notamment (liste non exhaustive) :
 - Caissons ;
 - Bannettes ;
 - Portes bannettes ;
 - Support document ;
 - Tapis de souris ;
 - Repose pieds ;
 - Poubelles ;
 - Armoires ;
 - Seaux ;
 - Jardinières ;
 - Cales portes ;
 - Volets roulants ;
 - Baskets montantes ;
 - Dati ;
 - Ordinateur ;
 - Le chargeur, les batteries, le cross et le bi-cross des prothèses auditives
- Les consommables et accessoires ne sont pas pris en charge.
- L'étude relative à l'aménagement de poste doit être demandée par le médecin de prévention ou du travail et concerner l'acquisition de matériel ou d'outillage entraînant une modification substantielle de l'environnement professionnel.
- L'étude de poste est obligatoire lorsque l'aménagement global (et non pas par composant) excède 7 500 € à l'exception des équipements de compensation suivants : fauteuils roulants, prothèses, orthèses, logiciels braille, clavier braille, plage braille et matériel spécifique non braille.

NB : Par référence avec l'EPAAST, le rapport devra notamment préciser le surcoût de l'aménagement/adaptation. A cette fin, l'étude devra indiquer les parts relatives :

- aux obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (dépenses devant demeurer exclusivement à la charge de l'employeur) ;
 - aux gains induits pour l'employeur : amélioration de la productivité, modernisation de l'outil de production, renouvellement de matériel obsolète, etc. ;
 - aux possibilités d'utilisation de l'équipement par d'autres salariés non soumis à l'obligation d'emploi (cas de travail en équipe, en temps partagé, etc.).
- Les frais de maintenance et de réparation sont **pris en charge et** intégrés dans le plafond de financement **uniquement pour les matériels adaptés et spécifiques**.

*Article 27 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

*Article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

D. Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines

« L'accompagnement dans le monde du travail c'est mettre à disposition de la personne accompagnée des ressources [...]. C'est contribuer à la restauration de son pouvoir d'agir sur sa situation »⁴.

Les aides humaines participent de cette démarche et font l'objet d'un financement par le FIPHFP.

⁴ L'accompagnement des agents en situation de handicap professionnelle. Conseil scientifique du FIPHFP- Editions Chronique Sociale – p27.

18. Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Compenser le handicap des agents par l'intervention d'une aide humaine afin de favoriser leur insertion et le maintien dans l'emploi.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPFHP prend en charge les aides à la personne dans le cadre des activités quotidiennes pendant le temps de travail. Il s'agit d'**actes qualifiés devant être réalisés par un professionnel extérieur** à la structure. L'objectif est de compenser la perte d'autonomie de la personne face aux actes de la vie quotidienne susceptibles d'intervenir dans le cadre professionnels (aide au repas, au transfert, aux déplacements, etc.).

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPFHP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- les frais d'auxiliaires dans le cadre d'actes de la vie quotidienne, **dans la limite d'un plafond horaire fixé sur la base du 1^{er} élément de la prestation de compensation du handicap (1^{er} niveau)**,
 - dans la limite de 5 heures par jour.
 - 228 jours maximum par an

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation du médecin du travail/de prévention précisant le nombre d'heures hebdomadaires et la durée de l'accompagnement
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- La préconisation doit être actualisée chaque année.
- La demande d'aide est effectuée pour une année civile et renouvelable.
- Les demandes non annuelles seront annulées sauf pour un besoin ponctuel
- Pour les demandes via e-services, la production des factures et le remboursement des dépenses se feront uniquement selon une périodicité trimestrielle ou semestrielle ou annuelle.
- L'aide à la personne dans le cadre des activités quotidiennes durant le temps de travail est réalisée par un professionnel externe.
- L'aide à la personne dans le cadre des activités professionnelles (fiche suivante) et l'aide à la personne dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle sont deux dispositifs distincts et donc cumulables.

19. Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Compenser le handicap des agents par l'intervention d'une aide humaine afin de favoriser leur insertion et leur maintien dans l'emploi.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP prend en charge les aides à la personne dans le cadre des activités professionnelles. Elles ont pour but de compenser, dans le cadre professionnel, les tâches que la personne ne peut pas réaliser en raison de son handicap.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Les frais d'auxiliaires dans le cadre des activités professionnelles à hauteur des 2/3 de la dépense, le tiers restant étant à la charge de l'employeur, et non déductible dans le cadre de sa déclaration.
 - ▶ dans la limite d'un plafond horaire,
 - Pour les prestations réalisées en externe, il est fixé sur la base du premier élément de la prestation de compensation du handicap (1^{er} niveau) ;
 - Pour les prestations réalisées en interne, le remboursement est déterminé sur la base de la masse salariale de l'agent, rapporté au nombre d'heures effectuées dans la limite de la durée prescrite et dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon.
 - ▶ dans la limite de 7 heures par jour.
 - ▶ 228 jours maximum par an

5. Renouvellement.

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Préconisation du médecin du travail/de prévention précisant le nombre d'heures hebdomadaires et la durée de l'accompagnement
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement) (prestataire externe)
- Etat certifié de son coût salarial horaire (rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée) plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi
- Les fiches de poste des deux professionnels (régime de travail de l'aidé et de l'aidant)
- L'état de présence des deux professionnels en binôme (à produire lors de la demande de paiement).
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- La préconisation doit être actualisée chaque année.
- Les demandes non annuelles seront annulées sauf pour un besoin ponctuel
- La demande d'aide est effectuée pour une année civile et renouvelable.
- Pour les demandes via e-services, la production des factures et le remboursement des dépenses se feront uniquement selon une périodicité trimestrielle ou semestrielle ou annuelle.
- L'aide à la personne dans le cadre des activités professionnelles doit être sollicitée par le médecin du travail/de prévention qui doit en périmétrer l'utilisation, en lien avec la fiche de poste de l'agent (type de tâches compensées, durée, nombre d'heures, simultanément des deux interventions...).
- La prise en charge de l'auxiliaire de vie se fait uniquement si l'aidé est présent, hors maladie et hors congés.

20. Tutorat

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Favoriser l'intégration et/ou la réintégration, la prise ou la reprise de poste de l'agent grâce à l'appui sur la prise en compte de la compensation du handicap d'un collaborateur interne à l'employeur formé à la fonction de tuteur.

3. Description et périmètre de l'aide

L'aide pour le tutorat est une aide temporaire (sauf pour les stagiaires et les apprentis où l'aide peut être mobilisée pendant la durée du contrat d'apprentissage ou de la convention de stage) : elle concerne l'aide à la prise ou reprise de poste mais n'a pas vocation à être un soutien pérenne de la personne en situation de handicap ou de reclassement.

Le FIPHFP finance les heures de **tutorat réalisées en interne** pour un agent en situation de handicap ou de reclassement dans sa prise ou sa reprise de poste.

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.

La mise en œuvre du tutorat doit s'inscrire dans un projet formalisé par l'employeur. Le tutorat peut répondre à un ou plusieurs objectifs :

- Un objectif d'apprentissage et d'une relation pédagogique (prise en main d'un logiciel métier, formation « terrain », etc.)
- Un objectif d'intégration et d'accompagnement sur le poste de travail ou plus largement dans l'environnement professionnel
- Un objectif d'écoute, de médiation, d'information (« correspondant handicap de proximité »)
- des missions du tuteur et des bonnes pratiques relatives à l'accompagnement d'un travailleur handicapé en tant que tuteur : déterminer son positionnement, apporter des réponses adaptées, mettre en place un suivi, intervenir en tant que médiateur en cas de difficulté, etc.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP finance :

- la rémunération brute hors prime exceptionnelle (dans la limite du plafond correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon) non mensualisée et charges sociales de la fonction de tutorat,
 - dans la limite d'un plafond de 228 heures par an.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable pendant la durée du contrat pour les situations suivantes : CDD – 1 an, Apprentis, Contrats aidés (CUI-CAE-PEC), Emplois d'avenir, PACTE, Stagiaire, Service civique.

Cette aide est mobilisable pendant la première année du recrutement, du reclassement ou de la reconversion professionnelle.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)

- Statut de l'agent (Contrat de travail, fiche de paie, dernier relevé d'échelon, certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur...)
- Justificatif de la mission de tutorat assuré (nature du tutorat, informations sur le tuteur et le tuteuré, relevé des heures du tuteuré et du tuteur...)
- Etat certifié de son coût salarial (rémunération brute hors prime exceptionnelle non mensualisée et charges sociales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- La demande d'aide est effectuée par année du contrat.
- Les demandes non annuelles seront annulées sauf pour un besoin ponctuel
- Pour les demandes via e-services, la production de l'attestation et le remboursement des dépenses se feront selon une périodicité trimestrielle.
- Le tutorat doit être assuré par un agent en interne.

21. Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Permettre aux personnes en situation de handicap présentant une déficience auditive ou visuelle de participer à toutes les manifestations nécessaires à leur communication dans le cadre de leur activité professionnelle.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance les prestations d'aide humaine visant à la compensation du handicap auditif dans le cadre des activités professionnelles.

Quatre types de prestations sont prises en charge, qu'elles soient réalisées en présentiel (sur site) ou à distance (visio-interprétation) :

- les interprètes en langue des signes française (LSF),
- les interfaces de communication et transpositeurs,
- les codeurs en langue parlée complétée (LPC),
- La visio-interprétation en LSF

Les prestations sont susceptibles d'être mobilisées pour des réunions ou entretiens professionnels, dans le cadre de la formation professionnelle continue et dans le cadre d'évènements liés à l'activité professionnelle (manifestations, réunions d'information, activités dans le cadre d'une décharge syndicale, etc.).

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Les frais d'interprétariat en langue des signes,
 - dans la limite d'un plafond 80€ par heure
- Le coût des interfaces de communication et transpositeurs,
 - Dans la limite d'un plafond de 29€ par heure
- Le coût des codeurs en langue parlée complétée (LPC),
 - Dans la limite d'un plafond de 80 € par heure
- La participation au financement d'un équipement de visio-interprétation en langue des signes
 - à hauteur de 60 % de la dépense exposée, dans la limite de 6 000 €/ans, incluant l'acquisition du matériel, l'abonnement, la maintenance, la formation et le coût du service

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Le financement prévoit le recours à un professionnel externe à la structure.
- Le plafond de prise en charge intègre les frais de déplacement et de restauration liés à l'intervention des interprètes.

22. Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

L'aide vise à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale. Les aides proposées doivent permettre de proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

3. Description et périmètre de l'aide

Les aides proposées sont les suivantes :

- **1/ Evaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap :**
 - L'évaluation doit permettre d'identifier les limites professionnelles de l'agent liées à son handicap mais également valoriser les aptitudes professionnelles à mobiliser dans le cadre d'un éventuel aménagement de poste ou changement d'affectation. Elle peut être mobilisée pour des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi dès lors que des précisions relatives aux répercussions du handicap sur les capacités professionnelles de l'agent à occuper un poste sont nécessaires.
- **2/ Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur :**
 - Le soutien peut être assuré par un médecin traitant, un psychologue ou au sein d'un service extérieur.
 - Plafond de 4 séances par mois.
- **3/ Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur**
 - L'accompagnement peut être assuré par une association ou par un prestataire spécialisé
 - Limite de 25h par semaine

4. Montants des aides

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- 1/** les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap
 - dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€.
- 2/** les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
 - dans la limite d'un plafond annuel de 3 000€ et de 4 séances par mois.
- 3/** les frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur
 - dans la limite d'un plafond annuel de 31 000€ et d'un plafond de 25 heures par semaine.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)

- Préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle antérieure à la date de facture
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

S'ajoutent également les justificatifs suivants, spécifiques aux aides concernées :

- Concernant l'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap :
 - o Une fois l'évaluation faite, le rapport d'évaluation de compétence
- Concernant le soutien médico- psychologique :
 - o Le montant du remboursement des régimes obligatoires et complémentaires si cela est le cas
- Concernant l'accompagnement externe sur le lieu de travail :
 - o L'attestation de l'employeur précisant la durée de l'accompagnement établie conjointement par le médecin traitant, du travail et le responsable RH.

7. Précisions

- La préconisation doit être actualisée chaque année.
- La demande d'aide est effectuée pour une année civile et renouvelable.
- Pour les demandes via e-services, la production des factures et le remboursement des dépenses se feront uniquement selon une périodicité trimestrielle ou semestrielle ou annuelle.
- L'appréciation de la nature du handicap par le médecin du travail ou de prévention constitue un préalable indispensable à la mise en œuvre du soutien et de l'accompagnement.
- Cette aide nécessite généralement l'intervention d'un ou plusieurs professionnels spécialisés dans l'évaluation des capacités de travail au regard d'un handicap particulier : la pluridisciplinarité de l'évaluation est essentielle.
- L'évaluation peut être confiée par exemple à une association spécialisée ou un centre de réadaptation professionnelle. Elle est mobilisée en substitution d'une prestation ponctuelle spécifique prescrite par le SAMETH.
- Il ne s'agit pas d'un bilan de compétence ni d'un avis médical d'aptitude.

E. Renforcer l'accessibilité numérique

Face aux enjeux relatifs à l'accessibilité numérique et à leur développement dans les années à venir, et compte-tenu de la part des sites internet effectivement conformes au référentiel général d'accessibilité pour les administrations, le FIPHFP souhaite accompagner les employeurs publics dans la mise en accessibilité de leurs sites « web » et/ ou applicatifs métiers « internet », internes et externes, par une **prise en charge financière⁵ des audits d'accessibilité** pouvant être sollicités par les employeurs publics, **intégrant si besoin un accompagnement des améliorations** (support technique en accessibilité), par un prestataire spécialisé.

A noter que le FIPHFP n'intervient pas pour les sites nouvellement créés, qui doivent nécessairement répondre au référentiel RGAA, et limite son intervention à la mise en accessibilité des sites/applicatifs déjà existants au moment de l'entrée en vigueur du référentiel RGAA (adresse URL déjà existante avant cette date), suite à la publication de l'arrêté du 29 avril 2015.

Dans ce cadre, les employeurs publics s'étant engagés dans une démarche de mise en accessibilité de leur site/applicatif web public ou à usage strictement interne sont conviés à réaliser une « inspection » destinée à :

- leur délivrer un label type « Accessiweb », ou « E-accessible » délivré par la direction interministérielle du numérique (DINUM)⁶,
- ou bien une déclaration de conformité publiée sur leur site web, suite à un audit interne selon les règles du référentiel RGAA.

Dans le cadre de son partenariat avec le FIPHFP, le CNED a réalisé une « e-formation » gratuite de 14 heures à destination des chefs de projets numériques afin de leur permettre d'inclure dans leur démarche projet les aspects liés à l'accessibilité numérique.

Cette autoformation comporte des contenus vidéos, des activités textes et des quizz pour vérifier ses connaissances en cours d'apprentissage. Elle est accessible en cliquant sur le lien suivant :

<http://bit.ly/1Xm03En>

L'ensemble des informations réglementaires et techniques sont disponibles sur le site de la direction interministérielle du numérique (DINUM) :

Informations sur le RGAA V4.1 :

<https://www.numerique.gouv.fr/publications/rgaa-accessibilite/>

Arrêté du 29 avril 2015 relatif au référentiel général d'accessibilité pour les administrations :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030540064&dateTexte=&categorieLien=id>

⁵ **NB**: sauf pour les progiciels distribués par des éditeurs, qui n'entrent pas dans le champ de cette aide

⁶ Informations sur le label « E-accessible » en dernière page de ce document

23. Sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique

1. Objectif de l'aide

Cette aide vise à favoriser **l'appropriation et la connaissance des enjeux relatifs à l'accessibilité numérique** des acteurs internes à l'employeur (comment rendre accessible un site internet, quels enjeux pour les employeurs publics, modalités d'application du référentiel général d'accessibilité pour les administrations -RGAA-, ...).

2. Description et périmètre de l'aide

Cette aide a pour but, pour les agents concernés de l'employeur public, de prendre en charge la **formation individuelle** ou **collective** spécifique à l'accessibilité numérique.

Ces actions de formation collectives ou individuelles peuvent viser différents types d'acteurs de l'employeur public : chefs de projets, webmestres, contributeurs et concepteurs éditoriaux, personnes en lien avec les auteurs (en charge du contenu additionnel...), développeurs ou auditeurs souhaitant se doter de compétences propres au RGAA.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- les frais de sensibilisation, de formations individuelles et collectives dans la limite de 1.000€ par jour et dans la limite de 10 jours maximum par an.

Le FIPHP prend en charge, déduction faite des autres financements:

- les frais de formations diplômantes, qualifiantes ou certifiantes dans la limite d'un plafond employeur de 10.000€ par an et dans la limite d'un plafond de 30.000€.

4. Pièces justificatives obligatoires

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Projet global accessibilité numérique
- Convention de formation
- Attestation de présence et justificatif du nombre d'heures de formation réalisées (à produire lors de la demande de paiement)
- RIB de l'employeur

5. Précisions

- Un détail du projet global de l'employeur devra être transmis au FIPHP : objectifs de l'accès à la formation, place de la formation dans le projet plus global de mise en accessibilité numérique, travaux d'accessibilité numérique prévus...

24. Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne

1. Objectif de l'aide

Accompagner les employeurs publics dans la connaissance du niveau d'accessibilité des sites/application web semi-publics (externes) ou à usage strictement interne (intranet, applications propres à un métier...).

2. Description et périmètre de l'aide

Le diagnostic (pré-audit ou audit flash) d'accessibilité vise à évaluer la conformité du site ou de l'applicatif internet / intranet avec le RGAA **et a minima avec une dizaine de critères « simple A » obligatoires parmi les 50 principaux critères d'accessibilité.**

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP participe, déduction faite des autres financements :

- au coût du pré-audit d'accessibilité (ou audit FLASH), dans la limite d'un plafond de 325€ s'il s'agit d'un site/ application web semi-public (externe),
- au coût du pré-audit (ou audit FLASH) d'accessibilité, dans la limite d'un plafond de 750€ s'il s'agit d'un site/ application web à usage strictement interne.

4. Pièces justificatives obligatoires

- Projet général suivi par l'employeur (site ou applicatif visé, planning envisagé...)
- Copie de la facture acquittée
- RIB de l'employeur

5. Précisions

- Le FIPHFP rembourse sur facture après réalisation du pré-audit (ou audit FLASH).
- Le financement est limité à 5 Sites ou applicatifs Web.
- Les progiciels distribués par des éditeurs ne sont pas pris en charge.
- L'employeur transmet au FIPHFP le résultat du pré-audit (ou audit FLASH)

25. Mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne

1. Objectif de l'aide

Accompagner les employeurs publics dans la mise en accessibilité de leur site ou application web semi-publics (externes) ou à usage strictement interne (intranet, applications propres à un métier...).

2. Description et périmètre de l'aide

Cet accompagnement se matérialise par une prise en charge financière des audits d'accessibilité (évaluation détaillée ou audits de conformité) pouvant être sollicités par les employeurs publics, intégrant si besoin un support technique en accessibilité pour la mise en œuvre des actions.

Le FIPHFP participe également dans ce cadre, au financement de l'accompagnement à la stratégie de mise en accessibilité numérique des employeurs publics = élaboration du schéma pluriannuel de mise en accessibilité selon les modalités décrites dans le tableau ci-dessous.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge la réalisation d'audit et le support technique en accessibilité destiné à accompagner les employeurs publics dans la mise en accessibilité de leur site/application web semi-public (ou externe) ou à usage strictement interne, dans les conditions ci-après :

Prestations		Plafond attribuable (TTC)	Usage du site ou de l'appli-catif	
			Site/ application web semi-public	Site/application web à usage strictement interne
Audit pour un site/applicatif de complexité simple	Audit initial	1 600 €	Prise en charge à hauteur de 50 % du montant payé dans la limite du plafond.	Prise en charge à hauteur de 80 % du montant payé dans la limite du plafond
	Suivi des améliorations	4 000 €		
	Audit de validation	1 600 €		
Audit pour un site/applicatif de complexité moyenne	Audit initial	2 600 €		
	Suivi des améliorations	5 000 €		
	Audit de validation	2 200 €		
Audit pour un site/applicatif de complexité élevée	Audit initial	4 000 €		
	Suivi des améliorations	6 000 €		
	Audit de validation	3 000 €		
5 Sites ou applicatifs Web par employeur pour une période de 3 ans maximum, non renouvelable.				

4. Pièces justificatives obligatoires

- Projet général suivi par l'employeur (site ou applicatif visé, planning envisagé...)
- Photocopie de la lettre d'engagement de l'employeur à respecter les critères d'accessibilité du RGAA ainsi que nom et qualités du référent accessibilité de la structure
- Copie de la facture acquittée
- Photocopie du label obtenu ou déclaration de conformité (à publier sur le site ou l'applicatif web concerné)
- RIB de l'employeur

5. Précisions

- Le FIPHFP rembourse sur facture après réalisation de l'audit de validation. **La prise en charge est en effet conditionnée à la mise en accessibilité effective du site ou de l'application web concernée et à l'obtention d'un label.**
- Le financement est limité à 5 Sites ou applicatifs Web.
- Les progiciels distribués par des éditeurs ne sont pas pris en charge.
- L'employeur doit prendre un engagement contractuel (par une lettre d'engagement) de mettre à niveau les sites ou applicatifs web concernés à chaque évolution de la norme RGAA, et doit désigner au sein de sa structure un référent accessibilité numérique.
- Les plafonds attribuables varient en fonction de la complexité du site internet.
- Le niveau de complexité retenu est déterminé in fine par le FIPHFP.
- En cas d'abandon du projet, le FIPHFP ne prend pas en charge les sommes déjà acquittées par l'employeur.

3/ Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail.

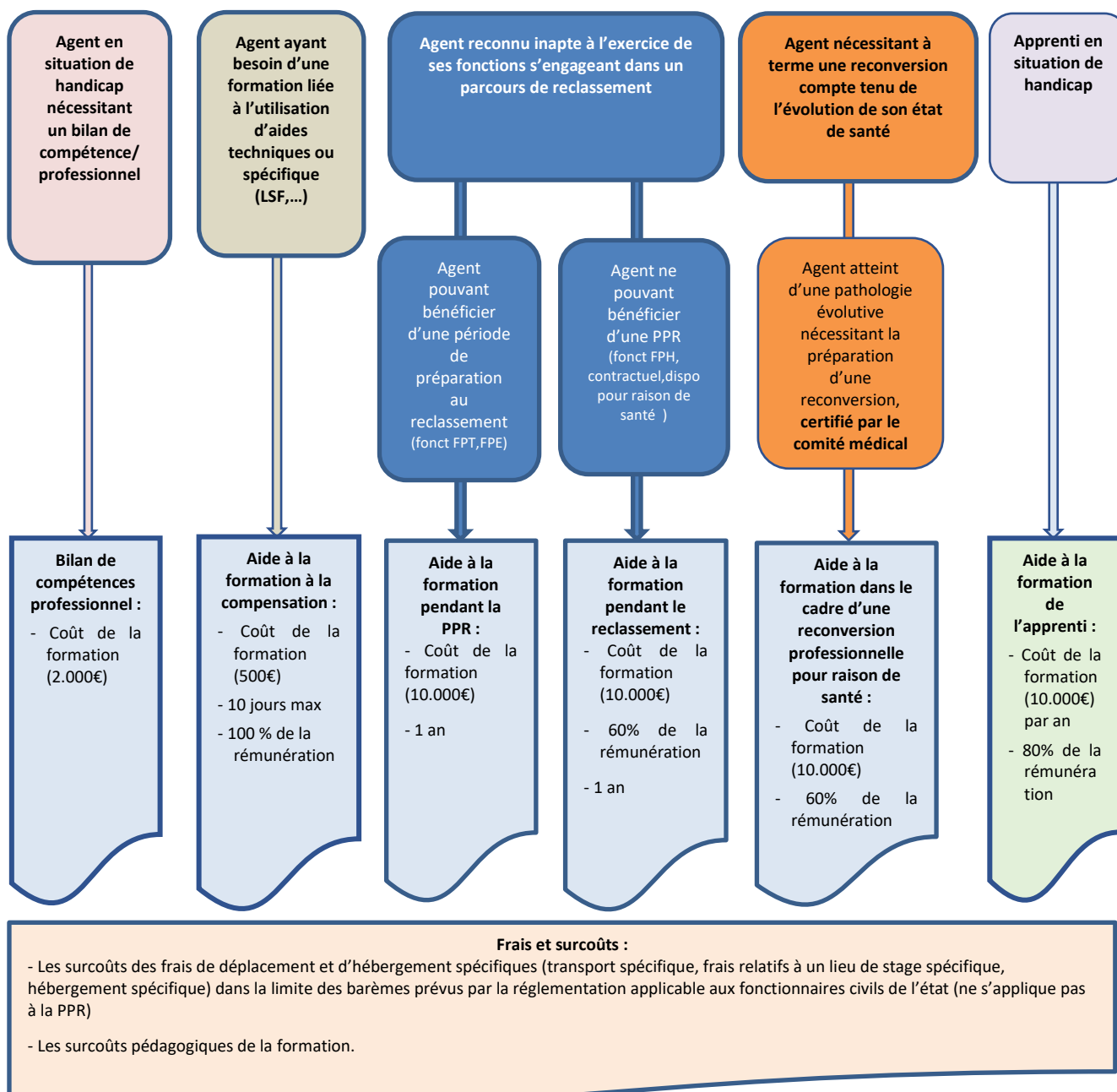
Le FIPHFP finance les formations destinées à compenser le handicap de l'agent, afin de favoriser son intégration, son maintien dans l'emploi ou sa reconversion professionnelle.

Le FIPHFP finance également les actions à destination du collectif de travail (communication, information, sensibilisation) ou à destination des personnes exerçant des fonctions particulières d'accompagnement (correspondant handicap, tuteur..).

A. Former les personnes en situation de handicap

Le FIPHFP participe au financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s'inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d'une réaffectation pour raison de santé.

Les employeurs peuvent également recourir à des aides intermédiaires telles que la PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) et peuvent également s'appuyer sur le réseau Comète.



26. Bilan de compétence et bilan professionnel

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	NON
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Accompagner l'agent dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance la mise en place de bilans de compétence ou de bilans professionnels pour des agents rencontrant des difficultés de maintien dans l'emploi.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- les bilans de compétence ou les bilans professionnels,
 - ▶ dans la limite d'un plafond 2 000€

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les 5 ans sauf cas d'évolution de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Attestation de présence (à produire lors de la demande de paiement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- **Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de du bilan.**
- Le bilan de compétence ou professionnel n'est pas pris en charge dans le cadre d'un DIF (droit individuel à la formation)
- Suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en CLM, en CLD, en congé pour accident du travail...
- Cette aide n'est prise en charge que si la prestation est réalisée par un prestataire externe

27. Formation destinée à compenser le handicap

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

2. Objectif de l'aide

Accompagner la formation des agents en situation de handicap à l'utilisation de matériels ou à compenser leur handicap (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance les formations destinées à compenser le handicap de l'agent, afin de favoriser son intégration, son maintien dans l'emploi ou sa reconversion professionnelle.

Les formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'employeur ne sont pas prises en charge par le FIPHFP.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- 1) Les frais de formation destinée à compenser le handicap par l'utilisation d'un matériel adapté,
 - Dans la limite d'un plafond de 500 € par jour maximum sur une durée de 10 jours maximum.
- 2) La rémunération de l'agent à hauteur de 100% pendant le temps de formation.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les 3 ans sauf cas d'évolution du matériel ou de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement...-voir tableau des justificatifs à produire)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- RIB de l'employeur

Pour la formation

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Convention de formation

Pour la rémunération

- Attestation de présence et justificatif du nombre d'heures de formation réalisées (à produire lors de la demande de paiement)
- Etat certifié du coût salarial horaire (rémunération brute -hors prime exceptionnelle non mensualisée- plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi

7. Précisions

- Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.
- Suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en CLM, en CLD, en congé pour accident du travail...
- Il ne s'agit pas d'une formation métier.
- Seules les formations liées à l'intervention de prestataires spécialisés en lien avec des matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap sont prises en charge.

- Dans le cadre d'une formation effectuée en interne, le FIPHFP ne finance pas la rémunération de l'agent.
- La durée journalière d'une formation est limitée à 7 heures par jour.
- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont remboursés **uniquement sur factures** dans la limite des barèmes prévus par Fonction Publique sur la base d'un état récapitulatif exhaustif présenté par l'employeur. La demande d'aide à ce titre doit être effectuée au titre des surcoûts des actions de formation.

28. Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE (Période de Préparation au Reclassement)	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	NON
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Financer la formation visant à assurer la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR).

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance, à titre expérimental, le coût de la formation d'un agent bénéficiant d'un parcours de préparation au reclassement (PPR).

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements les frais de formation :

- Dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour une durée maximale d'**1 an**.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable dans le cas d'une nouvelle PPR.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Convention relative à l'établissement d'un Projet de Préparation au Reclassement (PPR)
- Convention de formation
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.
- Le FIPHFP ne prend pas en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR.

29. Formation dans le cadre d'un reclassement

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	OUI
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	NON
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Cette aide permet de financer la formation et la rémunération d'un agent reconnu inapte pendant la durée de la formation.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance la formation d'un agent **reconnu inapte** afin de lui permettre le reclassement ou le changement d'affectation afin d'être maintenu dans l'emploi.

Pendant la durée de la formation, le FIPHFP prend en charge une partie de la rémunération de l'agent.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000€ pour une durée maximale d'**1 an**.
- La rémunération à hauteur de 60%, pendant le temps de formation.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable dans le cas d'un reclassement ou d'un changement d'affectation suite à l'inaptitude constatée dans les conditions réglementaires.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (certificat d'inaptitude ou PV de reclassement)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou dernière fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Projet professionnel de l'agent, validé avec l'employeur ou Procès-verbal de reclassement
- RIB de l'employeur

Pour la formation

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Convention de formation

Pour la rémunération

- Attestation de présence et justificatif du nombre d'heures de formation réalisées (à produire lors de la demande de paiement)
- Etat certifié du coût salarial horaire (rémunération brute -hors prime exceptionnelle non mensualisée- plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi

7. Précisions

- Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.
- Les formations pluriannuelles en cours pour lesquelles un accord de financement a été prononcé sont prises en charges.
- Les formations financées dans le cadre de cette fiche ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue (bureautique : Excel, Word...) sauf lorsque l'agent passe d'un poste technique à un poste administratif, il s'agit donc d'une formation initiale.

- La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe : les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP.
- Dans le cadre d'une formation effectuée en interne, le FIPHFP ne finance pas la rémunération de l'agent.
- La formation doit être effectuée sur le temps de travail.
- La durée journalière d'une formation est limitée à 7 heures par jour.
- **Les formations effectuées, ainsi que la rémunération de l'agent, dans le cadre d'une VAE, d'un CPF, d'un CFP ou d'un PTP ne sont pas éligibles.**
- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont remboursés **uniquement sur factures** dans la limite des barèmes prévus par Fonction Publique sur la base d'un état récapitulatif exhaustif présenté par l'employeur. La demande d'aide à ce titre doit être effectuée au titre des surcoûts des actions de formation
- Les formations par correspondance sont prises en charge hors rémunération.

30. Formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raison de santé

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	NON
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Accompagner les agents atteints d'une pathologie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur leur poste dans un parcours de reconversion professionnelle afin de favoriser leur maintien dans l'emploi public.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance le coût de la formation d'un agent atteint d'une pathologie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur leur poste, pour lesquels le comité médical préconise une formation de reconversion.

Le financement porte sur les frais pédagogiques, une partie de la masse salariale de l'agent et les frais afférents à la formation.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Les frais de formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raison de santé
 - Dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an de date à date, pour une durée maximale de **1 an** (y compris les frais d'inscription).
- La rémunération dans le cadre de la reconversion professionnelle pour raison de santé de l'agent à hauteur de 60%, pendant le temps de formation.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable tous les 5 ans sauf cas d'évolution professionnelle ou de la nature ou du degré du handicap (à justifier par le médecin du travail ou de prévention).

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (Décision du comité médical ou Avis du médecin agréé précisant la nécessité d'une reconversion pour raison de santé)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou dernière fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Projet professionnel de l'agent, validé avec l'employeur
- RIB de l'employeur

Pour la formation

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Convention de formation

Pour la rémunération

- Attestation de présence et justificatif du nombre d'heures de formation réalisées (à produire lors de la demande de paiement)
- Etat certifié de son coût salarial horaire (rémunération brute -hors prime exceptionnelle non mensualisée- plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi

7. Précisions

- Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.

- Les formations financées dans le cadre de cette fiche ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue (bureautique : Excel, Word...) sauf lorsque l'agent passe d'un poste technique à un poste administratif, il s'agit donc d'une formation initiale.
- La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe : les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP.
- Dans le cadre d'une formation effectuée en interne, le FIPHFP ne finance pas la rémunération de l'agent.
- Les formations par correspondance sont prises en charge hors rémunération.
- La formation doit être effectuée sur le temps de travail.
- La durée journalière d'une formation est limitée à 7 heures par jour.
- **Les formations effectuées, ainsi que la rémunération de l'agent, dans le cadre d'une VAE, d'un DIF, d'un CFP ou d'un PTP ne sont pas éligibles.**
- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont remboursés **uniquement sur factures** dans la limite des barèmes prévus par Fonction Publique sur la base d'un état récapitulatif exhaustif présenté par l'employeur. La demande d'aide à ce titre doit être effectuée au titre des surcoûts des actions de formation

31. Formation dans le cadre de l'apprentissage

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	NON
	Inapte et/ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

2. Objectif de l'aide

Participer au développement de l'apprentissage dans la fonction publique.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance le reste à charge de la formation des apprentis en situation de handicap.

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge :

- les frais de formation, déduction faite des autres financements dans la limite d'un plafond de 10 000 € par année de scolarité.

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable chaque année.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Convention de formation
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- **Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.**

32. Frais et surcoûts liés aux actions de formation

1. Agents éligibles

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI(*)
	Apte avec restriction	OUI
	Disponibilité d'office pour raison de santé	OUI
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI(*)
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI(*)
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI(*)
	Apte avec restriction	OUI
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE- PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI

(*) Voir modalités spécifiques (reclassement, reconversion)

2. Objectif de l'aide

Permettre aux agents en situation de handicap de participer à une formation adaptée.

3. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance le surcoût des actions de formation (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique, objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques).

4. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Les **surcoûts** des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état.
- Les **surcoûts** pédagogiques de la formation.
- dans la limite de 150 € par jour tout compris (hébergement, déplacement).

5. Renouvellement

Cette aide est mobilisable pour chaque formation.

6. Pièces justificatives obligatoires

- Justificatif d'éligibilité de l'agent (RQTH ou certificat d'inaptitude ou PV de reclassement ou certificat d'aptitude avec restriction ou disponibilité d'office...)
- Statut de l'agent (Contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement de l'agent à son employeur)
- Justificatifs pour les surcoûts liés à la formation
- Attestation de non prise en charge du CNFPT ou ANFH
- Convention de formation
- Attestation de présence
- RIB de l'employeur

7. Précisions

- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont remboursés **uniquement sur factures** sur la base d'un état récapitulatif exhaustif présenté par l'employeur.
- Suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en CLM, en CLD, en congé pour accident du travail...
- Dans le cadre d'un bilan de compétence ou professionnel, le FIPHFP finance les surcoûts liés à la compensation du handicap.
- Le FIPHFP ne prend pas en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR

B. Informer, sensibiliser et former les collaborateurs

La réussite de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap nécessite de sensibiliser l'ensemble des personnels (collègues, managers...) aux problématiques du handicap. Le FIPHFP participe au financement des actions d'information et de sensibilisation mais également à la formation des personnes ressources de la politique handicap.

33. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

1. Objectif de l'aide :

Accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre d'un plan de communication destiné à sensibiliser les agents à la thématique du handicap au travail.

Accroître le niveau de connaissance de l'environnement de travail sur la thématique du handicap, afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

2. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP finance les **dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs** développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements:

- les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs, dans les conditions fixées ci-dessous.

Employeur non conventionné	Taille de l'employeur public			
	Effectif inférieur à 350	Effectif compris entre 350 et 9 999	Effectif compris entre 10 000 et 49 999	Effectif supérieur à 49 999
Plafond annuel	8€/agent limité à 2 000€	6€/agent limité à 10 000€	1€/agent limité à 15 000€	20 000€

Employeur conventionné	Primo convention	Renouvellement
Plafond	5 % du montant de la convention	2 % du montant de la convention

4. Pièces justificatives obligatoires

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- RIB de l'employeur

5. Précisions

- Les supports de communication élaborés devront être mis à la disposition du FIPHFP afin d'engager à terme une mutualisation des outils réalisés.
- Le temps passé par des intervenants internes n'est pas pris en charge.

34. Formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap

1. Objectif de l'aide

Former les collaborateurs en charge de l'accompagnement ou du suivi des personnes en situation de handicap (ergonome, référent handicap, ...).

Renforcer la connaissance des acteurs sur la thématique du handicap, afin de faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

2. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements:

- les frais de formation
 - ▶ dans la limite d'un plafond de 10 000€ par an dans la limite maximale de 3 ans.

4. Pièces justificatives obligatoires

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Fiche de poste de la personne en formation
- Attestation de présence (à produire lors de la demande de paiement)
- RIB de l'employeur

35. Formation à la fonction de tuteur

1. Objectif de l'aide

Le FIPHFP finance la formation des tuteurs dans le cadre de l'accueil de stagiaires, d'apprentis, de personnes en situation de handicap recrutées ou dans un parcours de reclassement professionnel.

La formation vise à l'acquisition :

- de connaissances de base relatives au handicap au travail : contexte de l'obligation d'emploi dans la fonction publique, définition du handicap introduite par la loi de 2005, notion de compensation de la situation de handicap dans l'environnement de travail, etc.

2. Description et périmètre de l'aide

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- les frais de formation du tuteur
 - ▶ dans la limite d'un plafond de 2 000€ par an et dans la limite maximale de 5 jours.

4. Renouvellement

L'aide ne peut être mobilisée qu'une fois par tuteur

5. Pièces justificatives obligatoires

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Attestation de présence (à produire lors de la demande de paiement)
- Convention de formation
- RIB de l'employeur

6. Précisions

- Il est conseillé d'organiser des sessions collectives (une session de formation pour plusieurs tuteurs), voire inter-structures.
- Dans le cadre des contrats spécifiques (apprentissage, CUI-CAE-PEC...), le tuteur est celui précisé sur le contrat de la personne tutorée.
- Le FIPHFP ne finance pas les formations de tuteur réalisées en interne.

Annexes

Les prestations financées par le FIPHFP dans le cadre de la convention de coopération avec l'AGEFIPH

Les prestations d'appui spécifiques (PAS)

La prestation d'appui spécifique permet de mobiliser un prestataire qui va apporter son expertise sur les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'intervention de l'expert peut également être réalisée pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseils.

1. Qui peut la prescrire ?

Les prestations d'appui spécifique sont exclusivement mobilisables par les prescripteurs suivants :

- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)

2. Contenus

Il existe 6 grands types de PAS:

- visuel,
- auditif,
- moteur,
- mental,
- psychique
- cognitif

Le prestataire peut être mobilisé au moment de la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien) de la personne, de son intégration en emploi ou en formation, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien.

Le prestataire apporte son expertise sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'intervention de l'expert peut également être réalisée auprès de l'employeur ou de l'organisme de formation pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseils.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Les prestations d'appui spécifiques sont financées directement par le FIPHFP.

Vous n'avez pas d'avance de frais à effectuer.

L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST)

L'objectif de l'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est d'analyser la situation de travail et d'identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne.

1. Qui peut la prescrire ?

L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)

2. Contenu

L'EPAST permet l'intervention d'un expert pour :

- mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce ;
- prendre en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée ;
- éclairer sur la nature exacte des difficultés et définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne handicapée et son environnement de travail ;
- établir un montant prévisionnel de prise en charge.

3. Modalités de prise en charge de l'aide

L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail est financée directement par le FIPHFP.

Vous n'avez pas d'avance de frais à effectuer.

La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)

Il s'agit d'une prestation qui a pour objectif, dans le cadre d'un parcours de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle de construire et valider un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe lorsque le maintien au poste de travail initial n'est pas possible du fait du handicap

1. Qui peut la prescrire ?

La prestation spécifique d'orientation professionnelle est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)

2. Contenu

Il s'agit d'un accompagnement destiné à permettre à la personne de :

- Comprendre et d'accepter sa situation de handicap
- envisager de nouvelles pistes professionnelles
- évaluer les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'organisme ou dans un autre projet professionnel
- valider les projets envisagés

3. Modalités de prise en charge de l'aide

La prestation spécifique d'orientation professionnelle est financée directement par le FIPHFP.

Vous n'avez pas d'avance de frais à effectuer.

L'accompagnement COMETE - SSR

Il s'agit de favoriser le retour à l'emploi des personnes handicapées en Services de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR)

L'accompagnement intervient pendant la phase de soins afin de maintenir les personnes présentant des déficiences dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi. dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

1. Contenu

Il existe 42 équipes Comète France au sein de Centres de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR).

La démarche précoce d'insertion « COMÈTE France » se décompose en plusieurs phases :

- Accueillir la personne pour évaluer sa demande.
- Elaborer le projet professionnel et évaluer sa faisabilité.
- Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi.

2. Modalités de prise en charge de l'aide

L'accompagnement COMETE est financé directement par le FIPHFP.

Le dispositif de l'emploi accompagné financé par l'Etat, le FIPHFP et l'AGEFIPH

Le dispositif de l'emploi accompagné (DEAc)

Le Dispositif Emploi Accompagné (DEAc) est un dispositif d'appui pour les personnes en situation de handicap destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail.

Sa mise en œuvre comprend un accompagnement intensif à l'insertion professionnelle et un soutien médico-social à destination de la personne handicapée ainsi qu'un appui à l'intention de l'employeur.

Il s'adresse à des personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

1. Comment entrer dans le dispositif ?

La décision d'admission du travailleur handicapé dans un dispositif, prise avec l'accord de l'intéressé, est rendue par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) du lieu de résidence de la personne. La MDPH notifie un accord d'entrée en emploi accompagné et indique un dispositif (liste des structures agréées par les ARS sur www.fiphfp.fr ou sur le site de la CNSA).

2. Contenu

Le Dispositif d'Emploi Accompagné (DEAc) comporte 4 prestations :

- Evaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur
- Détermination du projet professionnel et aide à son montage en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais
- Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les employeurs susceptibles de le recruter
- Accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de :
 - Sécuriser le parcours professionnel de la personne
 - Assurer si nécessaire une intermédiation entre elle et son employeur,
 - Proposer des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne, en lien avec les acteurs comme le médecin du travail...

L'accompagnement de la personne et de l'employeur n'a pas de limite dans le temps.

Il est délivré par un référent unique le conseiller en emploi, aussi appelé référents emploi accompagné ou «Job coach».

3. Modalités de prise en charge de l'aide

Le Dispositif Emploi Accompagné (DEAc) est financé directement par le FIPHFP.

Vous n'avez pas d'avance de frais à effectuer.

