



# Intervention de la Référente Handicap Mutualisée Nouvelle Aquitaine

*19 novembre 2024*

**Magali DOUMECHE**

*Référente Handicap mutualisée Nouvelle Aquitaine*

**mobile 06 75 17 52 71**

[referent-handicap-mutualise.nouvelle-aquitaine@ch-libourne.fr](mailto:referent-handicap-mutualise.nouvelle-aquitaine@ch-libourne.fr)

# Présentations

***Je suis la référente handicap mutualisée pour les établissements publics hospitaliers de Nouvelle Aquitaine.***

***J'ai pris mes fonctions en mai 2023.***

***J'exerce ma mission dans le cadre d'une convention régionale entre la FHR Nouvelle Aquitaine, le Fiphfp et le CH de Libourne.***

# Le FIPHFP en Nouvelle Aquitaine

Le FIPHFP\* relève les défis sociétaux posés par la **loi du 11 février 2005** en apportant des réponses concrètes et efficaces dans le champ de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Il **collecte les contributions financières** versées par les employeurs publics, employant au moins 20 équivalents temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Son action concerne les trois Fonctions publiques :

- la **Fonction publique territoriale** (communes, départements, régions...),
- la **Fonction publique hospitalière**,
- la **Fonction publique d'Etat**.

Le FIPHFP intervient sur l'ensemble du territoire et pour tous les employeurs publics en proposant:

- Des **aides ponctuelles** sur sa plateforme en ligne,
- Des prestations d'appui et / ou accompagnement via des organismes partenaires comme Cap emploi
- des conventions pluriannuelles avec les employeurs
- Dans le cadre du programme accessibilité numérique, de l'apprentissage, ...



# Le FIPHFP en Nouvelle Aquitaine

Que les établissements soient assujettis à une contribution ou non, **ils peuvent bénéficier de toutes les aides.**

## Pour chaque siret

- le montant des sollicitations doit être d'un minimum de **200 euros**  
=> Il est donc judicieux de travailler sur un plan d'aménagement global
- La dotation maximale d'aide sur une année est **40 000 euros**

## Les conventions avec le Fiphfp

C'est un contrat par lequel l'employeur public s'engage à mettre en œuvre des actions pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Le FIPHFP accorde un budget afin de co-financer ces actions.

**Au moins 550 agents**    **N'exonère pas de la contribution**    **durée 3 ans**    **Préfinancement**    **Accès direct aux prestations (PAS, ...)**

*En découvrir plus sur le conventionnement : <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-services/conventionner-avec-le-fiphfp>*

### Thèmes des actions:

Favoriser l'accès à l'emploi Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail Développer et valoriser les actions de communication et de sensibilisation des personnels.

=> Une dizaine d'établissements publics hospitaliers actuellement sous convention avec le Fiphfp en Nouvelle aquitaine

Pour aller plus loin:

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/nouvelle-aquitaine>

# La FHF Nouvelle Aquitaine

## Les établissements hospitaliers en Nouvelle Aquitaine

La [FHF](#) Nouvelle-Aquitaine compte 234 établissements adhérents :

- ✓ 3 CHU, 77 CH dont 28 hôpitaux de proximité,
- ✓ 215 EHPAD dont 142 autonomes,
- ✓ 73 rattachés à un établissement public de santé
- ✓ 12 établissements sociaux et médico-sociaux autonomes en charge du handicap et/ou de l'enfance.

### Données 2022

6,35% de taux d'emploi direct

4,96% pour la Fonction publique d'Etat

6,96% pour la Fonction publique territoriale

5,74% pour la Fonction publique hospitalière soit  
5709 BOE recensés en 2022

10 établissements hospitaliers sous convention



# Constat territorial sur l'appropriation par la Fonction publique Hospitalière (FPH) du sujet handicap

Contrairement à la Fonction Publique Territoriale, il n'existe pas de structure dédiée jouant un rôle d'accompagnement en proximité à l'instar des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale pour les petites et moyennes communes. On constate ainsi une faiblesse de l'accompagnement des établissements hospitaliers, en particulier les établissements de petite et moyenne taille. Or les besoins dans ce segment de l'hospitalier sont avérés notamment sur les champs suivants :

- Sensibilisation des collaborateurs et en particulier des cadres de santé pour lever les fortes représentations autour du handicap et également les outiller ;
- Accompagnement pour lancer des politiques internes de gestion du maintien dans l'emploi des agents hospitaliers handicapés : l'hôpital « fabrique » du handicap
- Méconnaissance des dispositifs d'aides du FIPHFP très souvent et de ses modalités d'attribution : catalogue des aides / mécanisme de remboursement sur plateforme ou du conventionnement non maîtrisé ;
- Méconnaissance de l'écosystème local du handicap : acteurs et dispositifs tant du maintien dans l'emploi que l'insertion ou de la formation (cap emploi, CFA, CRP, plateforme emploi accompagné) ;
- Besoin de renouveler les effectifs BOE notamment sur la filière technique. Un certain nombre d'établissements a dépassé le taux légal de 6% du fait d'une pyramide des âges élevée qui, combinée à une certaine pénibilité au poste, a généré des reconnaissances handicap en cours de carrière. Un certain nombre de ces bénéficiaires vont partir en retraite d'ici les 5 prochaines années entraînant une chute du taux d'emploi légal de ces établissements ;
- Mauvaise appropriation du contrat d'apprentissage très peu développé dans la filière hospitalière ;

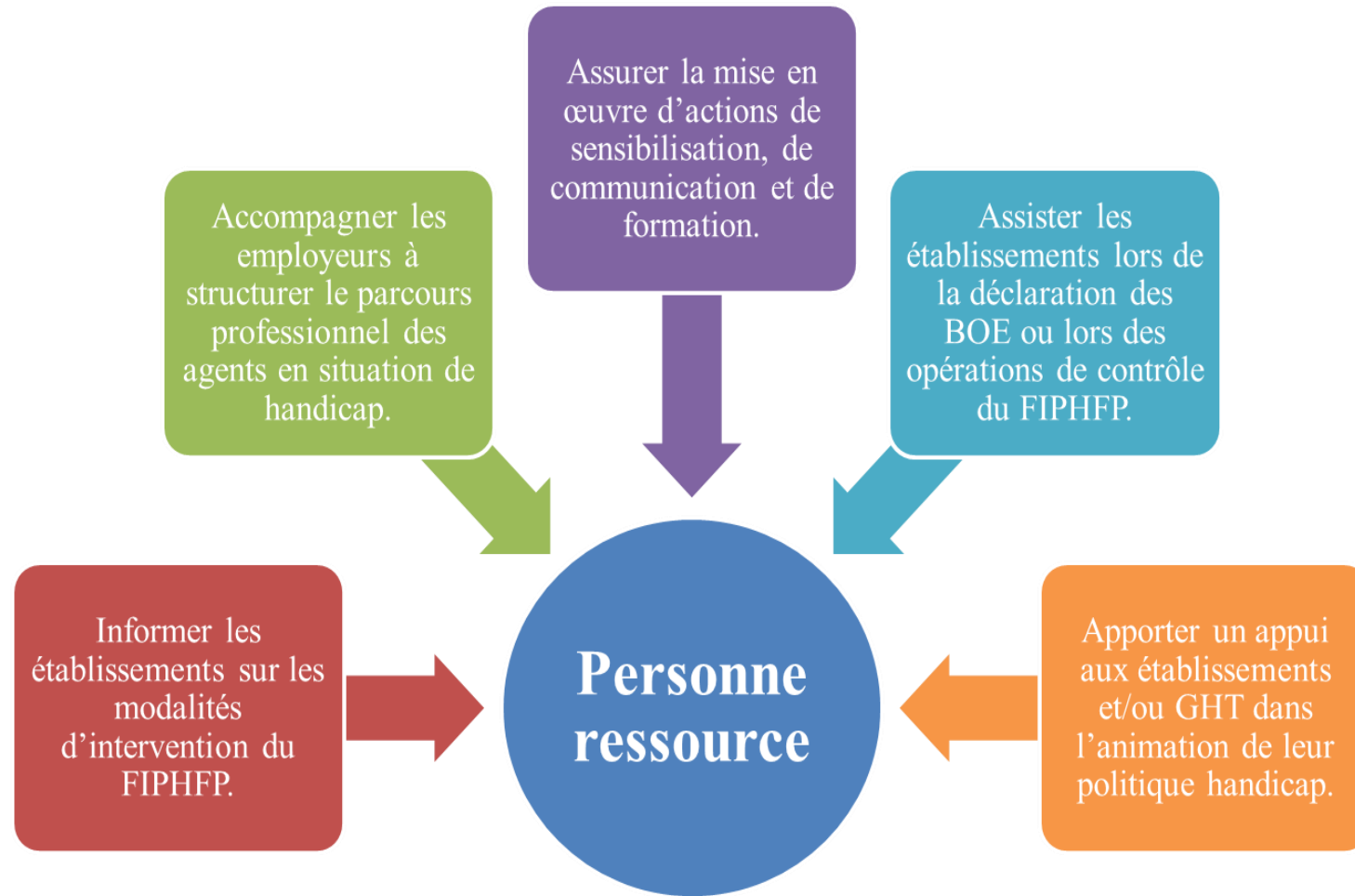
# Le rôle du Référent Handicap Mutualisé RHM

*Ma mission est d'épauler les établissements dans tous les aspects de la politique handicap en interne du recrutement, accompagnement et suivi des personnes en situation de handicap dans votre effectif, recherche de solutions individuelles. En tant que personne ressource, sur le territoire, je me tiens à la disposition des établissements publics hospitaliers, sanitaires et médico-sociaux pour:*

- Recruter** des personnes en situation de handicap
- Maintenir dans l'emploi** des agents ayant des restrictions d'aptitude à leur poste de travail
- Trouver des aides** /Trouver des partenaires
- Epauler un agent dans un **parcours de reconversion**
- Installer une **politique handicap** /Mettre en place les outils associés
- Mettre en place des **campagnes de communication**
- .....

**L'intervention du RHM est gratuite**

# Le rôle du référent handicap mutualisé





# Depuis une année...

Je me suis concentrée sur plusieurs actions:

*de manière générale, toute action de nature à favoriser une amélioration de la prise en compte des salariés en situation de handicap au sein des établissements publics hospitaliers.*

- Mettre à jour la liste de coordonnées de 240 structures
- Répertorier plus de 173 personnes en charge du suivi des agents en situation de handicap: un public très hétérogène
- Nouer des contacts avec les établissements
- Bien comprendre et connaître les établissements et leurs difficultés
- Mener des interventions en direction des acteurs de terrain pour les outiller et travailler sur des situations
- Entrer en contact avec près de 500 acteurs
- Obtenir le statut de « super référent Duoday » qui me donne un visuel sur tous les Duos de la région

*Duoday 2024: 21/11*



*J'ai créé une base d'outils sur le site de la FHF*

# Les bénéficiaires des interventions du Fiphfp

Sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue:

- ▶ les agents **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ainsi que **les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique suivants :
- ▶ • Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- ▶ • Agents contractuels en CDI
- ▶ • Agents contractuels en CDD de plus d'un an
- ▶ • Agents contractuels en CDD de moins d'un an
- ▶ •Apprentis
- ▶ • Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE)
- ▶ Le FIPHFP a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour les catégories de personnes suivantes:
  - ▶ 1. Les agents aptes avec restriction.
  - ▶ 2. Les volontaires du service civique exerçant une mission chez un employeur relevant du FIPHFP.
  - ▶ 3. Les stagiaires.
  - ▶ 4. Les travailleurs d'ESAT mis à disposition d'un employeur public relevant du FIPHFP.

# Zoom sur les aides du Fiphfp

Le catalogue des aides est disponible sur ce [lien](#)

Voir aussi le [catalogue détaillé](#)

## *à retenir*

- **Toutes les aides ne sont pas accessibles à tous les BOE, il faut vérifier la fiche détaillée pour chaque aide**
- **Il est suggéré de faire des demandes sur devis pour connaître la prise en charge potentielle en amont (délai 2 mois)**
- **Il faut respecter l'ordre chronologique (avis médecin du travail, proposition plan d'aménagement validée par le médecin du travail, devis, réponse FIPHFP, achat, facture acquittée)**
- **Tout établissement peut solliciter une aide (paiements à jour)**
- **Montant minimum 20 euros**
- **Total d'aides maximal à l'année pour un siret: 40 000 euros (impact des fusions sur le budget global)**
- **Le délai de traitement à prendre en compte est de 2 mois**

## *Les principes*

- Complémentarité avec le droit commun
- Les aides ne sont pas accessibles « de droit », 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.
- La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe **d'aménagement raisonnable** des postes de travail

# Analyse des demandes d'aide en 2023 au sein du réseau des établissements publics hospitaliers de Nouvelle Aquitaine

**154 demandes d'aides émanant de 22% des établissements en Nouvelle Aquitaine**

dont

15% émanant maisons de retraite

80% émanant de centres hospitaliers

**34% des demandes parmi les hôpitaux sont réparties sur 6 établissements**

Taux d'emploi FPH 5,64% 4,64% FPE 6,89% TPT  
*Hausse de 2,07 points dans la FPH*

56 722 BOE (21% de la Fonction publique)

3,15 M d'euros (moins de 15% des aides)

37,55 M d'euros de contributions soit 25,4% des contributions- *en baisse de 11,41% // 2022*

**La FPH en Nouvelle Aquitaine**

6,12 M contributions

6,08 M d'aides

5,85% tx emploi direct

5968 BOE



**Le rapport d'activité Fiphfp 2023**

## Zoom sur quelques données 2023

La FPH représente 21% des effectifs de BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi)  
56722 personnes comptabilisées en 2023

### LES CONTRIBUTIONS ÉMISES EN 2023

**5 581 694.80 €**

DE CONTRIBUTIONS  
ÉMISES, DONT :

#### Déclarations

**5 524 130.80 €**

**1 231 949.68 €**  
dans la fonction  
publique D'ÉTAT



**2 238 623.74 €**  
dans la fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**2 053 557.38 €**  
dans la fonction  
publique  
TERRITORIALE



#### Contributions forfaitaires

**57 564.00 €**

**35 424.00 €**  
dans la fonction  
publique D'ÉTAT

**22 140.00 €**  
dans la fonction  
publique  
TERRITORIALE

La FPH représente 40% des contributions, chiffre à mettre en regard des demandes d'aides versées par la plateforme: 14%

#### LES AIDES PLATEFORME

**21,43 M€ versés en 2023**

+ 34 % par rapport à 2022

1,22 M€ fonction publique d'État

3,15 M€ fonction publique hospitalière

17,05 M€ fonction publique territoriale

# Analyse des demandes d'aide en 2023 au sein du réseau des établissements publics hospitaliers de Nouvelle Aquitaine

Les demandes d'aide sont concentrées sur 6 types d'aide:

- ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP VIA DES AIDES HUMAINES
- AMELIORER LES CONDITIONS DE TRANSPORT
- AMENAGER LE POSTE DE TRAVAIL D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP
- FAVORISER L'ACCES AUX AIDES DESTINEES A AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
- FORMER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
- RECRUTER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

**49% des aides concernent les prothèses auditives**

**36% demandes d'aides concernent l'aménagement du poste de travail**

Aides humaines: 9%

Améliorer les conditions de transport: 4%

Formation: 1%

Recrutement: 1%

# En quoi consiste mon appui?

- ▶ Ma mission passe par :
  - ▶ des appuis pédagogiques, techniques et méthodologiques
  - ▶ informations pratiques
- ▶ J'aide aussi les établissements dans la compréhension de l'ensemble des dispositifs et la réflexion sur les stratégies à mettre en place selon votre situation
- ▶ J'accompagne et outille aussi les nouveaux référents handicap
- ▶ Je réponds aussi aux sollicitations sur des situations complexes pour lesquelles il est bon de réfléchir à plusieurs : trouver une aide pour accompagner un agent, l'aider à construire un parcours pour la suite de sa vie professionnelle qui prenne en compte sa situation de santé, trouver un interlocuteur local, ...

## Au gré des questions,

- Je crée des fiches pratiques et je rédige un flash info mensuel pour partager les réponses avec tout le réseau.
- Je fais remonter les besoins, échange avec les partenaires et acteurs pour vous proposer des actions adaptées.

# Quelques illustrations des sollicitations

- ▶ Comment amener les agents à me faire connaître leur situation de handicap?
- ▶ Qui peut m'aider à mettre en place un plan d'aménagement pour cet agent?
- ▶ Quels financements pour les aménagements préconisés pour cette personne?
- ▶ Quelle aide du Fiphfp puis-je solliciter, comment fait-on pour demander une aide?
- ▶ Comment préparer ma déclaration annuelle?
- ▶ Où trouver des acteurs pour organiser des sensibilisations?
- ▶ Comment sensibiliser une équipe?
- ▶ Comment accompagner un parcours de reconversion?
- ▶ Comment financer une formation?
- ▶ Par où dois-je commencer la mise en place d'une politique handicap?
- ▶ C'est quoi une convention avec le Fiphfp?
- ▶ Je veux mettre en place une convention avec le Fiphfp mais je ne sais pas par où commencer?



# Exemples de situations rencontrées avec des salariés

## Madeleine, 53 ans, aide soignante

- ❑ Suite à un arrêt long (CLM), elle a du reprendre en temps partiel thérapeutique
- ❑ Elle a une RQTH
- ❑ Pour le moment en délégation
- ❑ Elle a compris que sa reprise sur son ancien poste serait impossible dans la durée et a entamé seule et à ses frais des démarches de reconversion, elle a obtenu des qualifications mais elle n'a pas trouvé d'emploi à ce stade correspondant à ses nouvelles compétences
- ❑ Pas d'analyse de l'ergonomie du poste et d'adaptation des outils/ conditions de travail lors de la reprise car en délégation
- ❑ Vient pour savoir « de quels appuis elle peut bénéficier »
  - ⇒ Elle aurait pu bénéficier d'un accompagnement par Cap emploi afin de valider ses nouveaux objectifs professionnels
  - ⇒ Sa formation, sous réserve de validation, aurait pu être financée via les aides du Fiphfp et la convention ANFH/Fiphfp
  - ⇒ Une reprise sur son poste durant son temps partiel aurait pu être sécurisée par des aménagements en attendant que son projet aboutisse
  - ⇒ La formalisation de la procédure de préparation au reclassement aurait permis de structurer sa démarche



Cette personne aurait pu être accompagnée

# Quelques situations rencontrées par les établissements

## Ehpad, 30 salariés, milieu rural

- ❑ Ils viennent de recevoir la notification de la part du Fiphfp: 16600 euros dûs
- ❑ Elle ne comprend pas l'origine de cette somme
- ❑ C'est un agent du service RH qui remplit la DOETH, elle n'a pas accès à la plateforme PEPS et ne voit donc pas les tableaux de bord
- ❑ L'attachée de direction, nouvellement nommée, n'a aucune idée de ce qu'elle pourrait faire pour « limiter les frais »
- ❑ Elle contacte la RHM suite à l'envoi d'un mailing d'information dans l'idée d'avoir une « solution rapide »
- ❑ Mon appui, au-delà de l'apport d'outils et d'informations?
  - Accepter de prendre du temps pour s'approprier la politique handicap
  - Accepter de passer d'une vision strictement comptable à une vision RH
  - Prendre le temps d'explorer son environnement et les appuis mobilisables
  - Travailler sur le moyen et le long terme



**Quels leviers de proximité pour les petites structures en milieu rural?  
Quelles marges de manœuvre?**

## Quelques situations rencontrées par les établissements

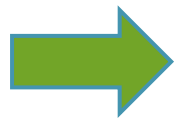
Etablissement dédié à l'insertion des personnes en situation de handicap,  
milieu rural, 50 salariés

Ils sollicitent la référente handicap pour faire un point sur la politique handicap  
et les aides accessibles

Ils ont une aide en cours pour un auxiliaire dans le cadre des activités  
professionnelles et n'ont pas de nouvelles... ils ont perçu cette aide les 3 années  
précédentes.

Finalement, nous décryptons ensemble les messages et découvrons que l'aide a  
été annulée car ils s'étaient trompés de référencement d'aide....

Mais ils se trouvent en grande difficulté financière ....



J'ai pu trouver des interlocuteurs au sein du Fiphfp afin de  
décrypter le souci et les aider dans l'obtention d'une aide

# Zoom sur les prestations d'appui spécifiques

Voir la fiche pratique numéro 15 dans la base d'information sur le [site de la FHF](#)

- ▶ **Les PAS sont financées par l'Agefiph et le FIPHFP.** Elles permettent aux employeurs 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.
- ▶ Seuls les établissements conventionnés avec le Fiphfp peuvent les prescrire directement, les autres doivent d'abord solliciter Cap emploi qui évaluera le besoin de recourir à une PAS.

**Vous allez rencontrer aujourd'hui l'IRSA, prestataire d'appui spécifique expert du handicap auditif et visuel qui va vous proposer une sensibilisation au handicap visuel.**

**Vous pourrez retrouver toutes les information sur leur site: <https://www.plateforme.irsa.fr/>**

**Je vous laisse entre les mains expertes de Mme Morel.....**

**Merci de votre attention,**

**N'hésitez pas à me solliciter ou à me faire tout simplement part de vos besoins et attentes!**