

Le 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.

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006, apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap et pose des principes forts comme l'accessibilité pour tous les domaines de la vie sociale ou le droit à compensation des conséquences du handicap.

Confrontés à l'obligation de mise en œuvre des dispositions prévues par la loi du 11 février 2005, **les employeurs territoriaux sont tenus de développer les moyens de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées au sein des collectivités territoriales**.

Les employeurs ne respectant pas l'obligation d'emploi des 6 % de travailleurs handicapés sont soumis au versement d'une contribution annuelle compensatoire au FIPHFP.

Les employeurs publics qui emploient moins de 20 agents en équivalent temps plein ne sont pas assujettis au Fonds mais peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds.

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Chaque année (mars – avril), le FIPHFP envoie aux employeurs publics une lettre d'appel à déclarer. La déclaration ouvre habituellement le 1^{er} avril pour une durée de deux mois. Elle s'effectue sur la plateforme employeurs publics (PEP's) de la Caisse des dépôts.

À la fin de la déclaration, une synthèse indique le cas échéant à l'employeur s'il est redevable d'une contribution auprès du FIPHFP et pour quel montant.

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

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, au sens de l'article 2 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 :**
 - 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 la 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 la 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** – ATI en application de l'article 65 de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) précitée, de [l'article L. 417-8 du Code des communes](#), du paragraphe III de l'article 119 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) précitée ou de l'article 80 de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) précitée,
- les agents qui ont été reclassés 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 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 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 n°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 du FIPHFP 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.

Les financements

Les financements s'adressent aux employeurs publics qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi et servent à mettre en œuvre des mesures d'insertion et de maintien dans l'emploi des BOE.

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 solliciter dans un premier temps des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail (ex : Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), 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.**
- **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.
- **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 employeurs publics (PEP's) accessible sur le site internet de la Caisse des dépôts.
Le seuil de financement est limité à 40.000 € par année civile.
La date de mise en œuvre a été fixée au 1er juillet 2019 avec effet rétroactif au 1er janvier 2019.
- **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.
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.
- **Durée de validité des documents :** La préconisation médicale du médecin du travail doit être inférieure à un an par rapport à la date de la facture ou du devis.
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 1er juillet 2019).