

**Le FIPH – FP : Fonds pour  
l'Insertion des Personnes  
Handicapées dans la Fonction  
Publique**



La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a créé le 1er janvier 2006 **le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.**

**Dorénavant, un système analogue à celui du secteur privé est mis en place : les employeurs publics qui ne respectent pas ce taux d'emploi verseront au FIPHFP une contribution qui servira par la suite à financer des actions d'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique dont ils relèvent.**

# I - Les missions du FIPHFP : 5 grandes missions

1. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière ;
2. Former et informer les agents en prise avec les trois fonctions publiques ;
3. Financer en contrepartie des aides l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
4. Recenser les travailleurs handicapés présents dans la fonction publique par le biais de la déclaration annuelle ;
5. Recouvrer la contribution des employeurs publics qui ne respectent pas le taux d'emploi de 6%.

## **II - Les actions qui peuvent faire l'objet de financements par le fonds**

**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 des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;**



**4° Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, 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;**

**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.

Les financements sont versés aux employeurs publics à l'initiative de ces actions.

Les financements non utilisés au titre de l'action pour laquelle ils ont été accordés sont reversés au fonds par l'employeur concerné.

# III - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public

## a - Quels sont les employeurs concernés ?

L'obligation d'emploi s'applique dans la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière, ainsi qu'aux établissements publics autres qu'à caractère industriel et commercial, qui emploient, pour une année donnée au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent (tous statuts confondus).

Les employeurs publics concernés sont :

1. l'État ;
2. les Établissements Publics de l'État sauf les Établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
3. les collectivités territoriales ;
4. les Établissements Publics locaux sauf les EPIC (Établissement public à caractère industriel et commercial) ;
5. les employeurs énumérés à l'art. 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/86 ;
6. L'exploitant Public LA POSTE.

## **b - Qui sont les bénéficiaires de cette obligation d'emploi ?**

Les personnes pouvant bénéficier de cette obligation d'emploi sont :

1. les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex Cotorep) ;
2. les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un organisme de Sécurité sociale ;
3. les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins 2/3 leur capacité de travail ;
4. les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité ;
5. Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
6. les personnes titulaires de la carte d'invalidité ;
7. les personnes bénéficiaires de l'AAH (allocation d'adulte handicapé).

## **Ainsi que les personnes listées à l'article L5212-13 du code du travail :**

1. les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
2. 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 ;
3. les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité 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.

Ces personnes pourront bénéficier des financements du FIPHFP. La demande de financement est effectuée par l'employeur public.

## c - Comment s'acquitter de l'obligation d'emploi ?

Pour s'acquitter de son obligation d'emploi, l'employeur public doit embaucher des personnes handicapées à hauteur de **6 % de son effectif total**. L'obligation d'emploi est réalisée dès lors que le rapport entre l'effectif total et le nombre de bénéficiaires de l'obligation atteint 6%.

S'il n'atteint pas ce seuil, l'employeur devra verser une contribution financière au FIPH-FP.

Les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'emploi versent au FIPHFP une contribution annuelle.

Celle-ci est établie en fonction de **l'effectif total et du nombre de bénéficiaires manquants**.

Le nombre d'unités manquantes initial peut être réduit si l'employeur public effectue certaines dépenses ouvrant droit à réduction et en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

## IV - La reconnaissance de travailleur handicapé

### a - Pour qui ?

La **définition** de la qualité de travailleur handicapé est donnée par l'article L5213-1 du code du travail :

**« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »**

Cette reconnaissance peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

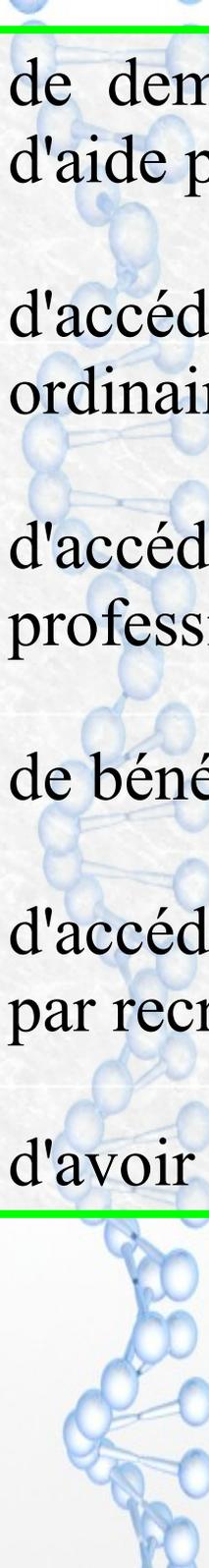
La personne doit résider en France métropolitaine, être de nationalité française ou ressortissant de l'espace économique européen, ou disposer d'un titre de séjour régulier pour les personnes de nationalité étrangère.

## **b - Pourquoi demander une RQTH ?**

Faire reconnaître son handicap en demandant une RQTH permet d'accéder aux différentes mesures qui ont été prises pour les personnes handicapées en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ainsi, le fait d'avoir cette reconnaissance peut vous permettre :

1. de bénéficier du dispositif légal de l'obligation d'emploi : cette reconnaissance peut constituer un élément en votre faveur lors d'un recrutement car cela permet à l'entreprise susceptible de vous embaucher de vous compter dans son effectif de personnes handicapées et donc de satisfaire à cette obligation;
2. de bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi qui a des programmes d'intégration ou du Sameth pour le maintien dans l'emploi ;
3. d'accéder aux contrats de travail « aidés »;

- 
4. de demander une orientation vers un établissement ou un service d'aide par le travail (ESAT) ;
  5. d'accéder à un emploi dans une entreprise adaptée en milieu ordinaire ;
  6. d'accéder à des stages de formation professionnelle ou de rééducation professionnelle ;
  7. de bénéficier des aides du FIPHFP;
  8. d'accéder à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique;
  9. d'avoir accès au dispositif de retraite anticipée.

Les personnes ayant une RQTH sont soumises aux mêmes droits et obligations du code du travail que les autres travailleurs. Il existe cependant certaines mesures spécifiques, telles que :

1. Demander à l'employeur un aménagement d'horaires individualisés propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi (mesure également applicable pour les aidants familiaux).
2. Bénéficier d'une durée du préavis légal doublée en cas de licenciement (avec un maximum de trois mois).

*A noter :*

il n'existe pas d'obligation légale imposant de dire à son employeur que l'on possède une RQTH, ni même de le mentionner sur un CV ou lors d'un recrutement.

## V - Comment demander cette reconnaissance de travailleur handicapé ?

Cette reconnaissance relève de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie (CDA qui remplace la Cotorep). Il faut donc déposer un dossier à la **Maison départementale des personnes handicapées**.

La CDAPH ( Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) examine le dossier et notifie au demandeur sa décision d'attribuer ou non la RQTH. Si la CDAPH ne répond pas à la demande dans un délai de quatre mois, cela signifie que la demande a été rejetée. La CDAPH peut rejeter la demande si elle considère :

1. que la personne peut accéder normalement à l'emploi ;
2. que la personne est dans l'impossibilité d'accéder à tout travail.

L'orientation dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La RQTH est établie pour une période limitée dans le temps. À l'échéance, il faut penser à demander le renouvellement. Si vous aviez une RQTH établi par la Cotorep, il n'est pas nécessaire de la demander à nouveau à la CDAPH, sauf lorsque la période pour laquelle cette reconnaissance a été établie, arrive à échéance.

## V - Dernières évolutions

Le décret (n°2016-783) vient modifier le décret n°2006-501 concernant le FIPH FP, Les principales modifications de ce décret portent sur :

1. la possibilité pour les agents en situation de handicap de saisir directement le FIPH FP, notamment en cas de désaccord avec son employeur. Jusqu'à présent il n'y avait que l'employeur qui pouvait saisir le Fonds. L'agent doit alors envoyer sa demande sur papier libre au directeur du FIPH FP, uniquement si celle-ci concerne une dépense d'aménagement, d'accompagnement ou de formation.
2. la composition du comité national et des comités locaux, qui ont chacun un membre par organisation syndicale présente au CCFP (Conseil Commun de la Fonction Publique) et un nombre égal de représentants d'organisations syndicales et d'employeurs ;
3. l'harmonisation avec le secteur privé, du mode de calcul de la contribution à verser...

## VI - Qui contacter ?

Vous souhaitez obtenir plus de renseignement, monter un dossier...  
Comment faire ?

1. Rapprochez vous de votre syndicat (SNES-FSU, SNUipp-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU, SNASUB-FSU, SNICS-FSU, SNU TER-FSU, SNUPDEN-FSU ...

2. sinon, écrivez à : [francois.crevot@fsu95.fsu.fr](mailto:francois.crevot@fsu95.fsu.fr)

3. selon votre académie : cf diapos suivantes, cliquez sur la votre :

Versailles

Créteil

Paris

## Académie de Versailles :

Pour le recrutement, l'accessibilité et l'aménagement matériel du poste :

Ghislaine BARBET,  
Correspondante handicap DIPP 2

Rectorat de Versailles :  
3 boulevard de Lesseps  
78017 Versailles

Téléphone : 01 30 83 45 74

Mail : [correspondant-handicap@ac-versailles](mailto:correspondant-handicap@ac-versailles)

# Académie de Créteil :

## CONTACTER LA CORRESPONDANTE HANDICAP

Marie-Christine SIMULA  
Catherine SAVETIER-LEROY

Téléphone : 01 57 02 64 48

Mail : [correspondant-handicap@ac-creteil.fr](mailto:correspondant-handicap@ac-creteil.fr)

Joignables par téléphone du lundi au vendredi  
de 9h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Lien utile :

<http://www.ac-creteil.fr/pid33605/handicap-tous-concernes.html>

# Académie de Paris

Correspondante handicap :

Clotilde Roignant

Bureau 2093

12 boulevard d'Indochine

CS 40049

75933 Paris CEDEX 19

Tél.: 01 44 62 47 05 : du lundi au vendredi : 9h30 - 12h et 13h30 - 17h

Fax: 01 44 62 40 42

Courriel : [correspondant-handicap@ac-paris.fr](mailto:correspondant-handicap@ac-paris.fr)

Liens utiles :

[https://www.ac-paris.fr/portail/jcms/p1\\_732334/accompagnement-des-pers](https://www.ac-paris.fr/portail/jcms/p1_732334/accompagnement-des-pers)

Circulaire rectoriale et demande de formulaire d'aménagement de poste 2011



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN