



Catalogue des interventions du FIPHFP

Sommaire

PARTIE INTRODUCTIVE	3
A. <i>Les principes d'intervention du FIPHFP</i>	4
B. <i>Les employeurs éligibles</i>	6
C. <i>Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP</i>	7
D. <i>Les modalités de sollicitation des interventions du FIPHFP</i>	10
E. <i>Les règles relatives aux demandes sur la plateforme</i>	11
F. <i>La possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP</i>	13
PARTIE 2 : LES INTERVENTIONS DU FIPHFP	14
A. <i>Les aides techniques à la compensation du handicap</i>	15
01. Prothèses auditives	16
02. Fauteuil roulant	19
03. Orthèses et prothèses externes	22
B. <i>L'aide au parcours vers l'emploi</i>	25
04. Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	26
C. <i>L'aide aux déplacements en compensation du handicap</i>	29
05. Aide aux déplacements en compensation du handicap	30
D. <i>L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté</i>	35
06. Abonnement plateforme milieu protégé	36
E. <i>Les aides spécifiques à l'apprentissage</i>	39
07. Indemnité d'apprentissage	40
F. <i>Les aides à l'insertion</i>	43
08. Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers	44
09. Prime à l'insertion durable	47
10. Indemnité de stage	50
G. <i>Les aides à l'aménagement du poste de travail</i>	53
11. Etude de poste	54
12. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	57
13. Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	60
14. Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	63
15. Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	66
16. Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF	70
17. Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap	73
H. <i>Les aides à la formation des personnes en situation de handicap</i>	77
18. Bilan de compétence et bilan professionnel	78
19. Formation destinée à compenser le handicap	81
20. Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)	84
21. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	87
22. Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	90
23. Formation dans le cadre de l'apprentissage	93
24. Surcoûts liés aux actions de formation	96
I. <i>Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie</i>	99
25. Chèques emploi service universel et chèques vacances	100
J. <i>Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap</i>	103
26. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	104
27. Formation des acteurs internes de la politique handicap	107
K. <i>Les aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique</i>	110
28. Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne	111
29. Mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne	114
PARTIE 3 : LES PRESTATIONS FINANCEES PAR LE FIPHFP DANS LE CADRE DE LA CONVENTION DE COOPERATION AVEC L'AGEFIPH	118
<i>Les prestations d'appui spécifiques (PAS)</i>	119
<i>L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST)</i>	120
<i>La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)</i>	121
<i>L'accompagnement COMETE - SSR</i>	122
PARTIE 4 : LE DISPOSITIF DE L'EMPLOI ACCOMPAGNE FINANCE PAR L'ETAT, LE FIPHFP ET L'AGEFIPH	123
<i>Le dispositif de l'emploi accompagné (DEAc)</i>	124

Partie introductive

A. 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, **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 afin d'atteindre progressivement le taux d'emploi minimum de 6%.

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- **Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.**

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, ...) et à faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.

- **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.**

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* ».

- **La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail¹**

La prise en charge du FIPHFP sera examinée au regard de la durée d'utilisation de l'aide, de son coût et des perspectives d'embauche à long terme notamment dans le cadre de contrat court.

- **Le montant « plancher » (uniquement plateforme des aides)**

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.

- **Le montant « plafond » (uniquement plateforme des aides)**

Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile.

- **La non déductibilité de la déclaration du reste à charge.**

L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration².

- **L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.**

- **La majorité des interventions du FIPHFP sont mobilisées sur prescription de la médecine professionnelle.**

La date de préconisation doit être antérieure à la mise en place de l'action et donc aux factures.

Les préconisations sont réputées valables un an ; il est en effet estimé qu'au-delà de ce délai une actualisation est nécessaire.

- **L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (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.

¹ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art. 6 sexes) « 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 Article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

B. 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.

C. Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP

Les aides du FIPHFP sont mobilisables pour les catégories d'agents suivantes :

- Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- Agents contractuels en CDI
- Agents contractuels en CDD de plus d'un an
- Apprentis
- Stagiaires (stages obligatoires ou non)
- Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE)
- Volontaires du Service civique
- Travailleurs d'ESAT mis à disposition d'une administration

Sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue :

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

Par exception, 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 ou de leur mise à disposition chez un employeur public 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 également 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.

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.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)	
Qualité	Pièce justificative
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Document portant RQTH ³
Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Titre justifiant la rente et le taux d'incapacité
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Titre justifiant la pension d'invalidité
Les bénéficiaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Arrêté de nomination
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	Titre justifiant la perception de l'allocation ou de la rente
Titulaires de la carte " mobilité inclusion "	Carte mobilité inclusion avec la mention « Invalidité »
Allocation Adulte Handicapé	Titre justifiant de la perception de l'AAH
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Titre justifiant de la perception de l'ATI
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction	<ul style="list-style-type: none"> - Avis d'inaptitude du médecin de prévention (FPE), du service de médecine professionnelle et de prévention (FPT), médecin du travail (FPH) ou du comité médical / réforme <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude à sa fonction
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

³ 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, à l'apprentissage et aux stages pour les jeunes de moins 20 ans.

Agents aptes avec restrictions	
Qualité	Pièce justificative
Agents aptes avec restrictions	<p>Avis d'aptitude comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les éléments objectifs portant sur les capacités de l'agent au regard du poste actuel (exemples : éviter le port de charges supérieures à x kg , pas de flexion antérieure du tronc, pas de station debout prolongée) - une proposition d'adaptation du poste de travail

Agents en disponibilité d'office pour raison de santé	
Qualité	Pièce justificative
Agents en disponibilité d'office pour raison de santé	Décision prononçant la mise en disponibilité pour raison de santé

D. Les modalités de sollicitation des interventions du FIPHFP

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP soit :

- Via la plateforme, ouverte à l'ensemble des employeurs publics non conventionnés quelle que soit leur taille.
- 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 (cf Annexes).

E. Les règles relatives aux demandes sur la plateforme

Il existe différentes modalités de mobilisation des demandes saisies sur la plateforme :

Aide « sur factures »	
Définition	L'employeur a réalisé l'action et demande la prise en charge de l'aide
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s)

Aide « sur devis »	
Définition	L'employeur n'a pas réalisé l'action et demande un accord préalable sur le financement qui lui sera alloué. Il met en œuvre l'action et adresse les justificatifs pour règlement.
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
Devis	La date du devis ne doit pas être antérieure à plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s) L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée

Aide « avec paiements échelonnés »		
Définition	Pour une liste limitative d'aides ayant un caractère répétitif sur une longue période, l'employeur doit demander un accord de prise en charge pour la période concernée. L'employeur devra produire les justificatifs de paiement selon la périodicité choisie.	
Aides concernées	Nature	Période
	Aide aux déplacements en compensation du handicap (transport domicile/travail)	Demande limitée à l'année civile
	Indemnité d'apprentissage	Demande par année de contrat
	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	Demande limitée à l'année civile
	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	Demande limitée à l'année civile
	Tutorat	Demande par année de formation ou période ne pouvant excéder un an
	Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap	Demande limitée à l'année civile
	Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)	Demande pour la période de préparation au reclassement
	Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	Demande par année de formation
	Formation visant à préparer la reconversion d'un agent atteint d'une pathologie évolutive	Demande par année de formation
	Formation dans le cadre de l'apprentissage	Demande par année de contrat
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pendant la période de réalisation de l'action	
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie	
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie	
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s) L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée	

F. La possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP

Un agent reconnu travailleur handicapé peut saisir le fonds afin d'avoir confirmation que l'employeur pourrait bénéficier d'une aide du FIPHFP eu égard à sa situation.

Il est important de noter que si la saisine conclut à une possibilité de financement du fonds :

- **Elle ne donne jamais lieu au versement de l'aide à la personne qui sollicite le fonds**
- **Elle n'oblige pas l'employeur à effectuer une demande d'aide**

Il est donc recommandé de solliciter préalablement le correspondant handicap de votre organisme ou le service en charge de la médecine du travail.

1. QUI PEUT SAISIR ?

Tout agent reconnu travailleur handicapé.

2. POUR QUELLES AIDES PUIS-JE SOLLICITER LE FIPHFP ?

Les situations concernées sont :

- Les aides à l'aménagement du poste de travail
- Les aides relatives à l'interprétariat en langue des signes, codeur, transcripteur..., les auxiliaires de vie pour les activités professionnelles ou pour les actes de la vie quotidienne
- Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

3. LES PIECES A FOURNIR

Afin que le FIPHFP puisse instruire votre demande, vous devez transmettre :

- une pièce justifiant de votre handicap (Cf tableau des justificatifs - page 9)
- une pièce justifiant de votre rémunération par un employeur relevant du FIPHFP (dernière fiche de paie)
- un descriptif de votre demande

4. LES MODALITES D'INSTRUCTION

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.

Partie 2 : Les interventions du FIPHFP

A. Les aides techniques à la compensation du handicap

01. Prothèses auditives

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide permet de participer aux frais d'achat et de réglage de prothèses auditives.

Son montant maximum est de 1 600 euros.

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

L'aide est accordée exclusivement pour l'achat d'audioprothèse(s) prise(s) en charge par la sécurité sociale et la prise en charge des frais de réglages.

Elle ne prend pas en charge le coût d'éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée ...) ni les accessoires, piles, assurance...

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation ...).

Le montant maximum pris en charge par le FIPHFP est de 1 600 €.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée par le remboursement par l'Assurance Maladie de la prothèse auditive.

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

Le devis devra faire ressortir les remboursements notamment au titre du régime obligatoire et des mutuelles.

5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

La facture doit être acquittée.

6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...

Le comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2022, de ne plus exiger la production de la prestation de compensation du handicap (PCH). Si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.

7/ RIB de l'employeur

02. Fauteuil roulant

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide permet de participer aux frais d'achat d'un fauteuil roulant et de ses adjonctions, options et réparations.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),

2. LE CONTENU

L'aide permet d'aider au financement du fauteuil roulant et de ses adjonctions, options et réparations.

La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée à la prise en charge de la sécurité sociale.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation...).

Le montant maximum pris en charge par le FIPHFP est de 10 000 €.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée par le remboursement par l'Assurance Maladie.

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

Le devis devra faire ressortir les remboursements notamment au titre du régime obligatoire et des mutuelles.

5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

La facture doit être acquittée.

6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...

Le comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2022, de ne plus exiger la production de la prestation de compensation du handicap (PCH). Si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.

7/ RIB de l'employeur

03. Orthèses et prothèses externes

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide permet de participer aux frais d'achat de prothèses et orthèses (autres que prothèses auditives ou fauteuil roulant).

Son montant est examiné pour chaque dossier en fonction du handicap et du lien avec la situation de travail.

03. Orthèses et prothèses externes

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),

2. LE CONTENU

L'aide permet d'aider au financement des orthèses et prothèses externes (hors prothèses auditives et fauteuils roulants) quand elles sont un élément déterminant du maintien dans l'emploi de l'agent concerné.

Dans le cas d'une demande de financement concernant des verres correcteurs (hors monture), le bénéficiaire devra justifier d'une vision, avant correction, inférieure ou égale à 3/10ème.

La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée à la prise en charge de la sécurité sociale.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation...).

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

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée par le remboursement de l'Assurance Maladie.

03. Orthèses et prothèses externes

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) 4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

Le devis devra faire ressortir les remboursements notamment au titre du régime obligatoire et des mutuelles.

5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

La facture doit être acquittée.

6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...

Le comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2022, de ne plus exiger la production de la prestation de compensation du handicap (PCH). Si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.

7 / RIB de l'employeur

B. L'aide au parcours vers l'emploi

04. Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, aide au parcours prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale).

Le montant maximum est de 750 euros.

04. Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

L'aide est destinée à couvrir les frais à engager dans le cadre du parcours professionnel :

- Frais de déménagement engagés par les personnes qui sont dans l'obligation de déménager afin d'évoluer dans leur emploi ou de le conserver
- Equipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation de l'apprenti
- Besoins individuels spécifiques à couvrir pour des personnes en situation de précarité déterminés sur prescription par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale.

L'aide doit être demandée dans les 3 premiers mois suivant le changement de résidence ou les 3 premiers mois de scolarité.

3. QUEL MONTANT ?

Le montant de l'aide est apprécié au cas par cas, en fonction des frais réels engagés.

Le montant maximum de l'aide est de 750 €.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

L'aide est mobilisable une fois.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE EFFECTUEE SUR LA PLATEFORME

L'aide est mobilisable sur facture.

04. Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Dans le cas de l'aide au déménagement

- Attestation de l'employeur justifiant le déménagement

5 / Dans le cadre de l'aide au parcours prescrite

- Prescription du conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale

6 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

7 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

- Facture acquittée détaillé au nom de l'agent ou de l'employeur

8 / RIB de l'employeur

C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap

05. Aide aux déplacements en compensation du handicap

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide permet de financer les frais de déplacement de la personne pour ses trajets domicile / lieu de travail : équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, taxi, transport adapté, transport par VTC, service interne de transport, co-voiturage interne.

Son montant maximum est de 50 euros par jour pour un plafond annuel de 11 400 euros.

05. Aide aux déplacements en compensation du handicap

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi les (BOE)

2. LE CONTENU

L'aide est accordée pour favoriser le transport sur leur lieu de travail des agents ayant une déficience significative et persistante limitant l'accomplissement des activités normales, notamment sur le plan de la mobilité, ne permettant pas l'utilisation des transports en commun.

L'aide participe financièrement à :

- La prise en charge équipements adaptés à installer sur le véhicule individuel de la personne
- La prise en charge de modes de transports alternatifs aux transports en commun effectués par un prestataire externe (transport adapté, taxi, transport par VTC) ou organisés par l'employeur (transport effectué par un agent de l'employeur rémunéré pour cette fonction, co-voiturage assuré par un autre agent dans le cadre de ses déplacements habituels).

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).

3. QUEL MONTANT ?

Le montant maximum pris en charge par le FIPHFP, déduction faite des autres financements est de :

- 50 euros par jour dans la limite d'un plafond annuel de 11 400 euros

Dans le cas d'un transport organisé en interne par l'employeur, le montant est calculé sur la base du tarif des indemnités kilométriques (barème des frais de mission des agents civils de l'Etat, véhicule de 5 CV, distance inférieure à 2 000 Km) pour le trajet domicile/travail.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

L'aide est renouvelable tous les ans.

Pour les équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, l'aide est renouvelable dans un délai de 5 ans ou en cas de changement de véhicule rendu obligatoire par la destruction ou la vétusté du précédent.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE EFFECTUEE SUR LA PLATEFORME

Paiements échelonnés :

Demande et accord

La demande de prise en charge doit être effectuée pour chaque année civile.

Exemple : Le médecin du travail prescrit le 1^{er} juin N un transport adapté sans limite de durée.

- ⇒ Vous effectuez une demande pour une période ne pouvant excéder le 31 décembre N
- ⇒ Vous devrez renouveler chaque année la prescription et la demande dans les mêmes conditions

Paiements

Les justificatifs permettant le paiement devront être produits selon la périodicité choisie (trimestrielle, semestrielle).

Vous devrez adresser l'état récapitulatif selon la périodicité choisie.

05. Aide aux déplacements en compensation du handicap

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION (1/2)

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage.

4 / Préconisation du médecin du travail ou médecin de prévention.

5 / - Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...

Le comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2022, de ne plus exiger la production de la prestation de compensation du handicap (PCH). En cas de bénéfice de la PCH par l'agent, vous devez toutefois la déduire.

6 / Pour le transport domicile/travail

6-1- Note argumentaire

Une note argumentaire exposant les solutions étudiées afin notamment de trouver la meilleure réponse au meilleur coût devra être produite.

6-2- Les éléments de calcul prévisionnel (pour la demande d'accord préalable).

Dans le cadre du transport adapté assuré en interne, Etat récapitulatif certifié des frais de transport adapté pour la période concernée indiquant le nombre de kilomètres domicile/travail, le nombre de trajets, le montant unitaire et le coût total

Vous devez obligatoirement utiliser le modèle disponible sur le site internet du FIPHFP

OU

Dans le cadre d'un transport adapté effectué par un prestataire externe, devis mentionnant pour la période concernée le nombre de trajets, le montant unitaire et le coût total

05. Aide aux déplacements en compensation du handicap

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION (2/2)

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

6-3- Les justificatifs du montant (pour les justificatifs de remboursement).

Dans le cadre du transport adapté assuré en interne, Etat récapitulatif certifié des frais de transport adapté pour la période concernée indiquant le nombre de kilomètres domicile/travail, le nombre de trajets, le montant unitaire et le coût total

Vous devez obligatoirement utiliser le modèle disponible sur le site internet du FIPHFP

OU

Dans le cadre d'un transport adapté effectué par un prestataire externe, facture détaillée mentionnant pour la période concernée le nombre de trajets, le montant unitaire et le coût total

7 / Pour l'aménagement du véhicule personnel

7-1 – Carte grise du véhicule

7-2- Devis (pour la demande d'accord préalable)

7-3- Facture (pour la demande de remboursement)

8 / RIB de l'employeur

D. L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté

06. Abonnement plateforme milieu protégé

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.

Le montant maximum est de 7 000 euros par année.

6. Abonnement plateforme milieu protégé

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur à jour de sa contribution.

2. LE CONTENU

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. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge les dépenses d'abonnement à une plateforme de sollicitation du milieu protégé dans la limite d'un plafond de 7 000 € par année.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. Abonnement plateforme milieu protégé

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

2/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

3/ RIB de l'employeur

E. Les aides spécifiques à l'apprentissage

07. Indemnité d'apprentissage

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à favoriser le développement de l'apprentissage en participant au financement de la rémunération de l'apprenti.

Le montant pris en charge est de 80% de la rémunération de l'apprenti.

07. Indemnité d'apprentissage

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut mobiliser cette aide pour :

- les apprentis bénéficiaires d'un titre ouvrant droit à la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

Le FIPHFP participe à la prise en charge du coût salarial chargé (salaire brut et charges patronales) des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (c'est-à-dire déduction faite des aides financières perçues au titre de cet emploi).

Le FIPHFP prend en charge à hauteur de 80% de la rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée, hors repas, plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE EFFECTUEE SUR LA PLATEFORME

Paielements échelonnés :

Demande et accord

La demande de prise en charge doit être effectuée pour chaque année d'apprentissage.

Exemple : Dans le cadre de l'accueil d'un apprenti en situation de handicap, vous devrez effectuer une demande pour chaque année de scolarité.

- ⇒ Vous effectuez une demande pour la première année de scolarité
- ⇒ La demande devra être renouvelée pour la 2^{ème} année d'apprentissage,...

Paielements

Les justificatifs permettant le paiement devront être produits selon la périodicité choisie (trimestrielle, semestrielle).

- ⇒ Vous devrez adresser l'état certifié conforme du coût salarial selon la périodicité choisie.

07. Indemnité d'apprentissage

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3/ Document permettant de justifier le type de contrat

- Contrat d'apprentissage

4/ Pour le calcul du montant demandé, Etat déclaratif certifié conforme de prise en charge du coût salarial de l'apprenti

- Etat déclaratif certifié conforme

Vous devez obligatoirement utiliser le modèle disponible sur le site internet du FIPHFP

5/ Pour la demande de remboursement, Etat déclaratif certifié conforme de prise en charge du coût salarial de l'apprenti

- Etat déclaratif certifié conforme

Vous devez obligatoirement utiliser le modèle disponible sur le site internet du FIPHFP.

6/ RIB de l'employeur

F. Les aides à l'insertion

08. Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à participer 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 (CAE-CUI-PEC) afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel.

Le montant maximum pris en charge est égal à 520 fois le SMIC horaire brut.

08. Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut mobiliser cette aide pour les bénéficiaires suivants en situation de handicap :

- Apprentis
- Contrats aidés (CUI-CAE-PEC)
- Pacte
- Stagiaire
- Service civique

2. LE CONTENU

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

L'accompagnement doit permettre de sécuriser le parcours de la personne en :

- assurant une interface avec l'employeur et le centre de formation,
- mobilisant les moyens de compenser les difficultés d'apprentissage,
- assistant la personne dans ses démarches administratives,
- alertant les partenaires du champ médico-social en cas de difficultés,
- réalisant une médiation famille/employeur/ bénéficiaire le cas échéant.

3. QUEL MONTANT ?

Le plafond maximum de prise en charge annuelle par le FIPHFP est de 520 fois le SMIC horaire brut.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

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

08. Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Document justifiant les actions mises en œuvre

- Convention relative à l'action d'accompagnement.

5 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

6 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

7 / RIB de l'employeur

09. Prime à l'insertion durable

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des apprentis, CUI-CAE, PEC, service civique, par l'attribution d'une prime lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée ou de la titularisation.

Le montant de l'aide est de 4 000 euros.

09. Prime à l'insertion durable

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut mobiliser cette aide pour les bénéficiaires suivants en situation de handicap :

- Apprentis
- Contrats aidés (CUI-CAE-PEC)
- Pacte
- Stagiaire
- Service civique

2. LE CONTENU

Le FIPHFP verse une prime à l'insertion durable des travailleurs cités ci-dessus si, à l'issue de leur contrat, un contrat à durée indéterminée est signé ou la titularisation prononcée.

Le versement de la prime est conditionné à la présence continue de la personne dans les effectifs avant sa titularisation ou son contrat à durée indéterminée.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP verse une prime d'un montant de 4 000€.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable une fois.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE EFFECTUEE SUR LA PLATEFORME

Cette aide est mobilisable uniquement sur facture.

09. Prime à l'insertion durable

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier le type de contrat antérieur à l'insertion durable s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

3 / Document permettant de justifier l'insertion durable de l'agent

- Contrat de travail à durée indéterminée **OU** Arrêté de titularisation

4/ RIB de l'employeur

10. Indemnité de stage

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à favoriser l'immersion en milieu professionnel des élèves et étudiants en situation de handicap en prenant en charge une partie de l'indemnité de stage.

Le montant pris en charge est plafonné au plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires.

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander la prise en charge de cette aide pour :

- les stagiaires étudiant ou élève (RQTH)

2. LE CONTENU

Le FIPHFP prend en charge l'indemnité de stage des élèves et étudiants en situation de handicap effectuant un stage d'une durée minimale d'1 mois.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge l'indemnité de stage dans la limite du plafond horaire de la sécurité sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable pour chaque stage.

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Convention de stage

4 / Etat déclaratif certifié conforme de prise en charge de l'indemnité de stage (pour une demande d'accord préalable)

- Etat déclaratif certifié conforme de prise en charge de l'indemnité de stage

L'utilisation du modèle d'attestation est obligatoire.

5 / Etat certifié conforme de prise en charge de l'indemnité de stage pour la période concernée (pour la demande de remboursement).

- Etat déclaratif certifié conforme de prise en charge de l'indemnité de stage

L'utilisation du modèle d'attestation est obligatoire.

6 / RIB de l'employeur

G. Les aides à l'aménagement du poste de travail

11. Etude de poste

Mis à jour le 01/01/2022

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

Le montant maximum est de :

- **3 000 euros pour une étude ergonomique réalisé en externe**
- **1 300 euros pour une étude ergonomique réalisé en interne**

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- les agents aptes avec restriction

2. LE CONTENU

Le FIPHFP finance la réalisation d'une étude de poste de travail réalisée par un prestataire externe ou en interne afin de permettre l'insertion ou le maintien dans l'emploi.

Le rapport devra notamment préciser le surcoût de l'aménagement/adaptation. A cette fin, l'étude devra faire ressortir l'équipement obligatoire pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non.

Elle 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.).

3. QUEL MONTANT ?

Le montant maximum est de :

- 3 000€ pour une étude ergonomique réalisé en externe
- 1 300€ pour une étude ergonomique réalisé en interne

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE 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).

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
OU
- Justificatif de la qualité d'agent apte avec restrictions

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Préconisation médicale du médecin de travail ou de prévention

5 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable en externe) **OU un mémoire (pour une demande d'accord préalable en interne)**

Le mémoire devra indiquer le coût horaire de l'agent réalisant l'étude et le nombre d'heures afférentes. Il devra attester de la qualification et de la capacité de la personne qui a réalisé l'étude.

6 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement en externe) **OU un mémoire (pour la demande de remboursement en interne)**

Le mémoire devra indiquer le coût horaire de l'agent réalisant l'étude et le nombre d'heures afférentes. Il devra attester de la qualification et de la capacité de la personne qui a réalisé l'étude.

7 / Etude ergonomique datée et signée par le médecin du travail (pour la demande de remboursement)

8 / RIB de l'employeur

12. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

L'aide peut être accordée pour un aménagement sur le lieu de travail ou au domicile dans le cadre du télétravail.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être accordée pour l'aménagement au sein du Centre de Formation.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

12. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- les agents aptes avec restriction

2. LE CONTENU

L'aide permet de financer 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 quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité.

Dans le cadre du télétravail, l'aide peut être mobilisée pour financer le 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. Elle participe au principe d'aménagement raisonnable.

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.

3. QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 10 000€.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

L'aide peut être renouvelée dans les cas suivants :

- aggravation du handicap,
- changement de poste de l'agent.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE

A l'exception des cas d'urgence, l'employeur est invité à solliciter le FIPHFP avant la mise en place de l'aménagement.

12. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
- OU**
- Justificatif de la qualité d'agent apte avec restrictions

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Préconisation du médecin de travail ou de prévention.

La date de la préconisation doit précéder la mise en œuvre de l'aménagement.

Le cas échéant l'avis peut être complété d'une étude de poste (cf. [Fiche 11](#)).

Les éléments produits doivent permettre d'avoir un descriptif de la situation, la nature exacte des difficultés rencontrées, la pertinence de l'aménagement envisagée au regard de la situation de l'agent concerné.

Vous pouvez mobiliser également :

- Pour une situation complexe, une étude préalable à l'aménagement des situations de travail ([EPAAST](#)).
- Pour une expertise concernant le handicap auditif, moteur, visuel, psychique, mental, cognitif, une prestation d'appui spécifique ([PAS](#))

5 / Le tableau de surcoût lié à la compensation du handicap dans le cas d'un aménagement technique

- L'utilisation du modèle est obligatoire

6 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

7 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

8 / RIB de l'employeur

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

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide a pour objectif de compenser le handicap de l'agent dans le cadre des activités de la vie quotidienne pendant le temps de travail par l'intervention d'une aide humaine externe.

La prise en charge horaire est plafonnée au montant du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) dans la limite de 5 heures par jour.

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

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

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.).

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPFHP prend en charge :

- dans la limite d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau)
- dans la limite de 5 heures par jour

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPFHP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE EFFECTUEE SUR LA PLATEFORME

Paiements échelonnés :

[Demande et accord](#)

La demande de prise en charge doit être effectuée pour chaque année civil (jusqu'au 31 décembre).

Exemple : Le médecin de prévention prescrit un accompagnement d'une durée de 2 heures par jour, vous devrez effectuer une demande pour l'année.

⇒ Vous effectuez une demande pour la première année,

⇒ La demande devra être renouvelée pour la 2^{ème} année, ...

[Paiements](#)

Les justificatifs permettant le paiement devront être produits selon la périodicité choisie (trimestrielle, semestrielle).

Vous devrez adresser l'état récapitulatif selon la périodicité choisie.

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

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Préconisation du médecin du travail ou de prévention.

La préconisation doit préciser le nombre d'heures hebdomadaires et la durée de l'accompagnement.

5 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

6 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

7 / RIB de l'employeur

14. Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide a pour but de compenser un geste professionnel que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap et qui est exécuté par une autre personne (auxiliaire professionnelle).

La prise en charge horaire est plafonnée sur la base

- **des 2/3 de la dépense,**
- **d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) pour les prestations en externe**
- **d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon pour les prestations en interne**

14. Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

L'aide a pour but de compenser, dans le cadre professionnel, un geste professionnel que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge les frais d'auxiliaires dans le cadre des activités professionnelles dans la limite :

- des 2/3 de la dépense,
- d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) pour les prestations en externe
- d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10ème échelon pour les prestations en interne

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable tous les ans.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE EFFECTUEE SUR LA PLATEFORME

Paiements échelonnés :

[Demande et accord](#)

La demande de prise en charge doit être effectuée pour chaque année civil (jusqu'au 31 décembre).

Exemple : Le médecin de prévention prescrit un accompagnement d'une durée de 5 heures par jour, vous devrez effectuer une demande pour l'année.

- ⇒ Vous effectuez une demande pour la première année
- ⇒ La demande devra être renouvelée pour la 2^{ème} année, ...

[Paiements](#)

Les justificatifs permettant le paiement devront être produits selon la périodicité choisie (trimestrielle, semestrielle).

- ⇒ Vous devrez adresser l'état récapitulatif selon la périodicité choisie.

14. Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Préconisation du médecin du travail ou de prévention.

La préconisation doit préciser le type de tâches compensées, le nombre d'heures hebdomadaires nécessaires et la durée de l'accompagnement.

5 / Note argumentaire de l'employeur.

La note doit permettre de comprendre les modalités conduisant à la mise en place d'une auxiliaire de vie professionnelle : description des tâches que l'aidé ne peut plus réaliser, organisation mise en place et tâches transférées à l'aidant.

6 / Etat déclaratif certifié conforme du nombre d'heures d'auxiliaire de vie professionnelle (pour une demande d'accord préalable)

L'utilisation du modèle d'attestation est obligatoire.

7 / Etat déclaratif certifié conforme du nombre d'heures d'auxiliaire de vie professionnelle (pour la demande de remboursement).

L'utilisation du modèle d'attestation est obligatoire.

8 / RIB de l'employeur

15. Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

Mis à jour le 01/02/2020

Cette aide vise à financer le temps spécifique d'un collaborateur interne de l'employeur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation.

Actuellement le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 228 heures par an.

A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.

15. Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander la prise en charge du temps spécifique d'accompagnement d'un tuteur qu'il emploie pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

2. LE CONTENU

L'aide pour le tutorat est une aide temporaire (à l'exception des agents en apprentissage, contrat à durée déterminée, contrat aidé, stagiaire ainsi que service civique où l'aide peut être mobilisée pendant la durée du contrat ou de la convention de stage).

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

De par sa spécificité, **le tuteur d'accompagnement devra être qualifié à l'accompagnement d'un travailleur handicapé** : déterminer son positionnement, apporter des réponses adaptées, mettre en place un suivi, ...

Un tuteur peut accompagner un maximum de 3 personnes simultanément.

3. QUEL MONTANT ?

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
- dans la limite d'un plafond de 228 heures par an

A compter du 1er juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. QUELLE DUREE

Cette aide est mobilisable pour une durée maximale de 1 an 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.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE EFFECTUEE SUR LA PLATEFORME

Paiements échelonnés :

Demande et accord

La demande de prise en charge doit être effectuée pour la durée du tutorat.

Exemple : Dans le cadre de l'accueil d'un nouvel agent en situation de handicap, un tutorat d'accompagnement est prévu pour faciliter l'intégration de la personne pendant une durée de 6 mois (de septembre à février) pour un total 120 heures, vous devrez effectuer une demande pour la totalité de la période.

⇒ Vous effectuerez une demande pour la totalité de la période (01/09 au 28/02)

Paiements

Les justificatifs permettant le paiement devront être produits selon la périodicité choisie (trimestrielle, semestrielle).

⇒ Vous devrez adresser l'état récapitulatif selon la périodicité choisie.

15. Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Justificatif de la mission de tutorat

- Document permettant de justifier la mission du tuteur : objectifs du tutorat, informations sur le tuteur et le tuteuré, nombre d'heures, durée...

5 / Etat déclaratif du nombre d'heures de tutorat (pour une demande d'accord préalable)

L'utilisation du modèle d'attestation est obligatoire.

6 / Etat déclaratif du nombre d'heures de tutorat (pour la demande de remboursement)

L'utilisation du modèle d'attestation est obligatoire.

7 / RIB de l'employeur

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

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à faciliter la communication des personnes en situation de handicap présentant une déficience auditive dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le montant maximum est de :

- **80 euros par heure pour l'interprétariat en langue des signes, les codeurs en langue parlée complétée (LPC),**
- **29 euros par heure pour le coût des interfaces de communication et transcripteurs,**
- **60% du coût dans la limite de 6 000 euros/ an pour la participation au financement d'un équipement de visio-interprétation en langue des signes.**

16. Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, Visio-interprétation en LSF

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

Le FIPHFP finance les prestations d'aide humaine visant à la compensation du handicap auditif dans le cadre des activités professionnelles réalisées par un professionnel externe à la structure.

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 transcripteurs
- 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'événements liés à l'activité professionnelle (manifestations, réunions d'information, activités dans le cadre d'une décharge syndicale, etc.).

3. QUEL MONTANT ?

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 transcripteurs, 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 € par an, incluant l'acquisition du matériel, l'abonnement, la maintenance, la formation et le coût du service

Le plafond de prise en charge intègre les frais de déplacement et de restauration liés à l'intervention des interprètes.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable tous les ans.

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

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

5 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

6 / RIB de l'employeur

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

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'une offre différente du dispositif d'emploi accompagné (DEAc)

Selon le besoin, un ou plusieurs des dispositifs suivants peuvent être mobilisés :

- Evaluation des capacités professionnelles de la personne
- Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
- Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur

Le montant maximum est de :

- **10 000 euros / an pour les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne**
- **3 000 euros / an pour les frais de soutien médico- psychologique**
- **31 000 euros / an pour les frais d'accompagnement sur le lieu de travail**

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

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- les agents aptes avec restriction

2. LE CONTENU

Le dispositif vise à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale.

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. La mise en œuvre nécessitera généralement l'intervention d'un ou plusieurs professionnels spécialisés : la pluridisciplinarité de l'évaluation est essentielle.

Le dispositif est conçu autour de 3 aides ; chaque aide peut toutefois être mobilisée séparément.

1/ Evaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap :

Il ne s'agit pas d'un bilan de compétence ou professionnel.

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.

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.

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 psychothérapeute ou au sein d'un service extérieur.

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

3. QUEL MONTANT ?

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.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable tous les ans.

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

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
OU
- Justificatif de la qualité d'agent apte avec restrictions

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Préconisation médicale du médecin de travail ou de prévention précisant le nombre d'heures et la durée de l'accompagnement

5 / Concernant l'accompagnement externe sur le lieu de travail, l'attestation de l'employeur précisant la nature de cet accompagnement établie conjointement par le médecin traitant, du travail et le responsable RH.

6 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

7 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

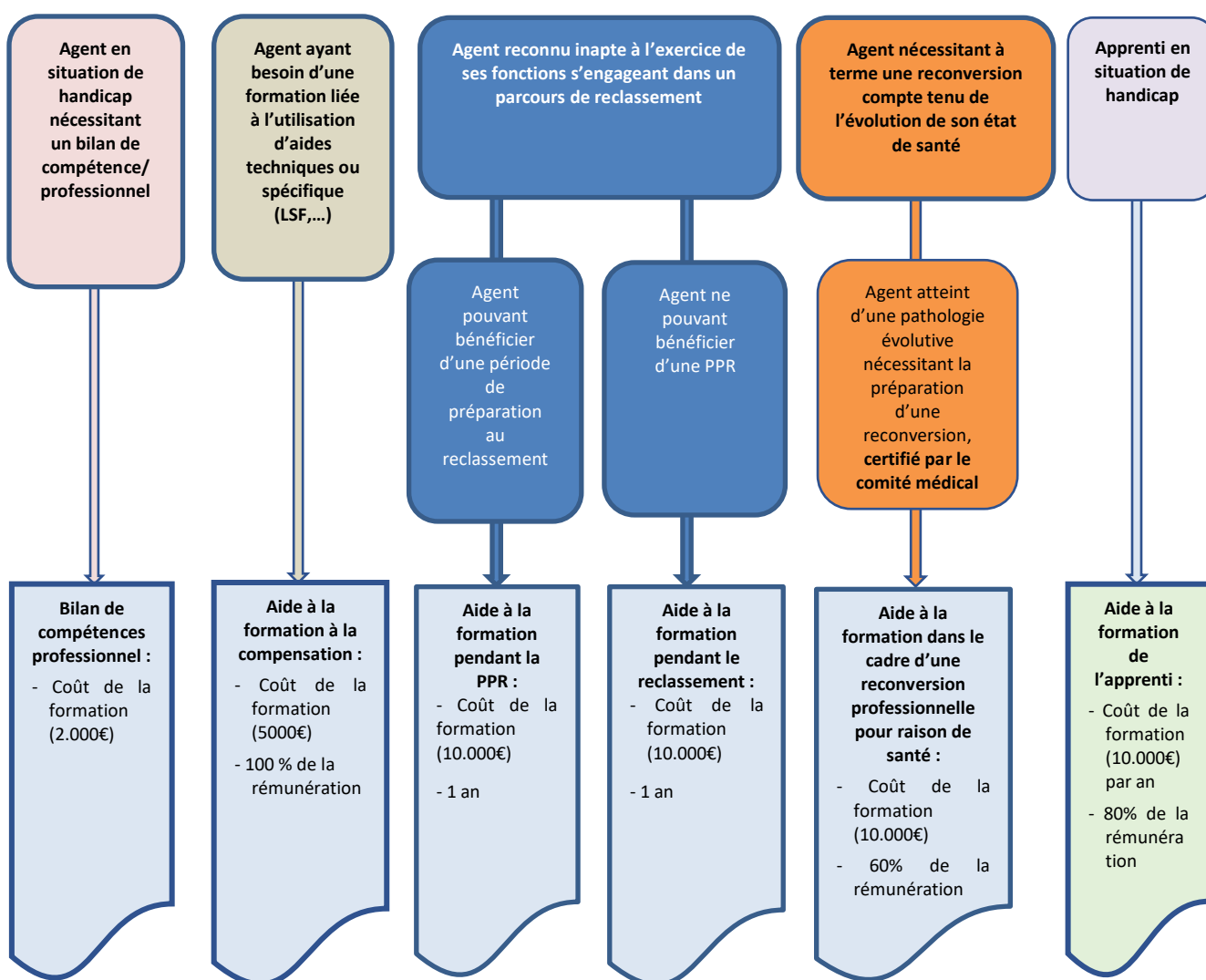
8 / Le cas échéant, justificatifs de remboursement (sécurité sociale, mutuelle) notamment dans le cas du soutien médico- psychologique

9 / RIB de l'employeur

H. Les aides à la formation des 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.



Frais et surcoûts :

- 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 (ne s'applique pas à la PPR)
- Les surcoûts pédagogiques de la formation.

18. Bilan de compétence et bilan professionnel

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à financer la mise en place d'un bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel.

Son montant maximum est de 2 000 euros.

18. Bilan de compétence et bilan professionnel

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

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.

3. QUEL MONTANT ?

Le montant maximum pris en charge par le FIPHFP est de 2 000€.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE 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).

18. Bilan de compétence et bilan professionnel

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

5 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

6 / RIB de l'employeur

19. Formation destinée à compenser le handicap

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à financer la formation liée à l'intervention de prestataires spécialisés en lien avec des matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).

Son montant maximum est de 5 000 euros.

La rémunération de l'agent est prise en charge pendant la durée de la formation.

19. Formation destinée à compenser le handicap

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

2. LE CONTENU

Le FIPHFP finance la formation d'un agent en situation de handicap à l'utilisation de matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou à compenser leur handicap (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...) afin de favoriser son intégration, son maintien dans l'emploi ou sa reconversion professionnelle.

3. QUEL MONTANT ?

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

- Les frais de formation dans la limite d'un plafond de 5 000€
- La rémunération de l'agent pendant la durée de la formation

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE 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).

19. Formation destinée à compenser le handicap

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Attestation de présence

5 / Documents relatifs à la formation

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)
- La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)
- La convention de formation (pour la demande de remboursement)

6 / Documents relatifs à la rémunération

- Etat déclaratif du nombre d'heures de formation

L'utilisation du modèle d'état déclaratif est obligatoire.

7 / RIB de l'employeur

20. Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.

Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros.

20. Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander la prise en charge du coût de la formation pour :

- les agents en période de préparation au reclassement (PPR)

2. LE CONTENU

L'aide du FIPHFP permet de financer le coût de la formation dans le cas de la Période de Préparation au Reclassement (PPR).

Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR restent à la charge de l'employeur.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour la durée de la Période de Préparation au Reclassement.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

La prise en charge est conditionnée à la convention relative à la période de préparation au reclassement (PPR).

20. Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif ouvrant droit à la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi : **Convention de préparation à la période de reclassement signée entre l'employeur et l'agent**

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3/ La convention de formation

4/ Attestation de présence

5/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

6/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

7/ RIB de l'employeur

21. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement (changement de corps et de grade) ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé).

Le financement porte sur le coût de la formation.

Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an.

Actuellement le FIPHFP prend en charge 60% de la rémunération pendant la durée de la formation.

A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP ne participera plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.

21. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander la prise en charge de la formation et d'une partie de la rémunération pour :

- les agents inaptes reclassés « statutairement »,
- les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction reconnue par le comité médical, la commission de réforme ou le médecin agréé

Les agents en disponibilité pour raison de santé sont éligibles.

2. LE CONTENU

L'aide du FIPHFP permet de financer, dans un objectif de maintien, la formation et une partie de la rémunération de l'agent reconnu inapte et/ou en cours de reclassement.

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.

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.

Le FIPHFP ne rembourse pas les formations financées par un dispositif de droit commun (exemple : Congé de formation professionnelle (CFP), Projet de Transition Professionnelle (PTP), ...).

3. LE MONTANT

Le FIPHFP prend en charge :

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

A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP ne participera plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide est mobilisable une fois.

21. Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Avis du comité médical ou de la commission de réforme
ET
Document justifiant le reclassement pour les agents reclassés statutairement
OU
- Avis du comité médical ou de la commission de réforme
ET
Décision d'affectation sur un nouveau poste ou à de nouvelles fonctions pour les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction
OU
- Décision de mise en disponibilité d'office pour raison de santé

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Attestation de présence (pour la demande de remboursement)

4 / Documents relatifs à la formation

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)
- La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)
- La convention de formation (pour la demande de remboursement)

5 / Documents relatifs à la rémunération

- Etat déclaratif du nombre d'heures de formation (pour une demande d'accord préalable)
- Etat déclaratif du nombre d'heures de formation (pour la demande de remboursement)

L'utilisation du modèle d'état déclaratif est obligatoire.

A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP ne participera plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.

6 / Projet professionnel (disponibilité d'office pour raison de santé)

- Projet professionnel précisant les orientations professionnelles envisagées suite à la formation, validé par l'agent et l'employeur

7/ RIB de l'employeur

22. Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste.

Cette aide ne peut être mobilisée que sur prescription du comité médical.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.

22. Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander la prise en charge du coût de la formation pour :

- Les agents atteints d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur leur poste, pour lesquels le comité médical ou un médecin agréé dans le cadre d'un agent contractuel préconise une formation de reconversion.

2. LE CONTENU

L'aide du FIPHFP permet de financer, dans un objectif de maintien, la formation et une partie de la rémunération de l'agent.

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.

Les formations par correspondance sont prises en charge hors rémunération.

Les formations financées dans le cadre de cette fiche ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue.

Le FIPHFP ne rembourse pas les formations financées par un dispositif de droit commun (exemple : Congé de formation professionnelle (CFP), Projet de Transition Professionnelle (PTP), ...).

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge :

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

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Cette aide peut être mobilisable une fois.

22. Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Avis du comité médical ou du médecin agréé pour un agent contractuel préconisant une formation de reconversion dans le cas de maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur le poste.

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

4 / Projet professionnel

- Projet de reconversion professionnelle formalisé, validé par l'agent et l'employeur. L'objectif final est d'éviter l'inaptitude en construisant un nouveau parcours professionnel au sein de l'employeur ou à défaut au sein de la fonction publique.

5 / Attestation de présence (pour la demande de remboursement)

6 / Documents relatifs à la formation

- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)
- La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)
- La convention de formation (pour la demande de remboursement)

7 / Documents relatifs à la rémunération

- Etat déclaratif du nombre d'heures de formation (pour une demande d'accord préalable)
- Etat déclaratif du nombre d'heures de formation (pour la demande de remboursement)

L'utilisation du modèle d'état déclaratif est obligatoire.

7 / RIB de l'employeur

23. Formation dans le cadre de l'apprentissage

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à participer au financement de la formation des apprentis en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de scolarité.

23. Formation dans le cadre de l'apprentissage

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander la prise en charge du coût de la formation pour :

- les apprentis en situation de handicap

2. LE CONTENU

L'aide du FIPHFP participe en complément du droit commun au financement des frais de formation des apprentis.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € par année de scolarité.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Le versement est conditionné à la validité du contrat d'apprentissage.

23. Formation dans le cadre de l'apprentissage

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat

- Contrat d'apprentissage

4 / Convention de formation.

- Convention de formation

5 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

6 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

7 / RIB de l'employeur

24. Surcoûts liés aux actions de formation

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide vise à permettre aux agents en situation de handicap de participer à une formation adaptée.

24. Surcoûts liés aux actions de formation

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander la prise en charge des surcoûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des actions de formation, à l'exception des frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement.

2. LE CONTENU

Le FIPHFP finance les surcoûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des actions de formation :

- 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 : objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques, dans la limite de 150 € par jour.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Le versement est conditionné à la validité du contrat d'apprentissage.

6. MODALITES PARTICULIERES

Cette aide est mobilisable uniquement sur facture.

24. Surcoûts liés aux actions de formation

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir [Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP](#))

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
- OU**
- Justificatif de la qualité d'agent apte avec restrictions

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

- Contrat de travail en cours **OU** Contrat d'engagement service civique **OU** Convention de stage

3/ Convention de formation.

- Convention de formation

4/ Attestation de présence

5/ Pièces justificatives des surcoûts liés aux actions de formation

- Etat récapitulatif certifié
- L'utilisation du modèle d'attestation est obligatoire
- OU**
- Facture justifiant les surcoûts liés à la formation

7/ RIB de l'employeur

I. Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie

25. Chèques emploi service universel et chèques vacances

Mis à jour le 01/01/2022

Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap.

Le financement correspond au supplément versé pour compenser la situation de handicap de l'agent dans la limite d'un plafond annuel de 300€ par agent.

25. Chèques emploi service universel et chèques vacances

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),

L'employeur doit être à jour de sa contribution.

2. LE CONTENU

Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap.

3. QUEL MONTANT ?

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

- à hauteur 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 300 € toutes actions confondues.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

L'aide est mobilisable chaque année.

25. Chèques emploi service universel et chèques vacances

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Convention passée avec l'organisme gestionnaire

2/ Tableau récapitulatif de l'éligibilité et du montant pris en charge signé et daté

3/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement).

4/ RIB de l'employeur

J. Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap

26. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

Mis à jour le 01/01/2022

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

Le montant maximum est fonction notamment de la taille de l'employeur.

26. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur à jour de sa contribution.

2. LE CONTENU

L'aide du FIPHFP participe au financement des dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des agents aux problématiques du handicap au travail (connaissance du handicap, accessibilité numérique...).

Les supports de communication élaborés devront être mis à la disposition du FIPHFP afin de permettre la mutualisation des outils réalisés.

Le temps passé par des intervenants internes n'est pas pris en charge

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP participe au financement des dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs, dans les conditions fixées ci-dessous :

<u>Employeur non conventionné</u>	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	2 000€	10 000€	15 000€	20 000€

<u>Employeur conventionné</u>	Primo convention	Renouvellement
Plafond	5 % du montant de la convention	2 % du montant de la convention

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

L'aide est mobilisable chaque année.

26. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

2/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

3/ RIB de l'employeur

27. Formation des acteurs internes de la politique handicap

Mis à jour le 01/01/2022

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.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de formation pour une durée maximale de 3 ans.

27. Formation des acteurs internes de la politique handicap

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur à jour de sa contribution.

2. LE CONTENU

L'aide du FIPHFP participe au financement de la formation individuelle spécifique au handicap des acteurs internes de la politique handicap (référent, tuteur handicap, référent accessibilité numérique).

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000€ par an dans la limite maximale de 3 ans

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

L'aide est mobilisable une fois.

27. Formation des acteurs internes de la politique handicap

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

- 1/ Fiche de poste de la personne en formation**
- 2/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)**
- 3/ Convention de formation**
- 4/ Attestation de présence (à produire lors de la demande de paiement)**
- 5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)**
- 6/ RIB de l'employeur**

K. Les aides pour mettre en œuvre 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'amélioration de l'accessibilité (RGAA), 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 financière⁴ 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), à la suite de la publication de l'arrêté du 20 septembre 2019.

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 permettre de satisfaire aux obligations en matière d'accessibilité numérique, notamment, la publication d'une déclaration d'accessibilité, d'un schéma pluriannuel de mise en accessibilité et d'une page d'accessibilité mentionnant l'état de conformité de leur site, suite à un audit réalisé selon les règles du RGAA.

Un ensemble d'informations réglementaires, techniques et pratiques est mis à disposition sur les sites de la direction interministérielle du numérique (DINUM) :

Page de référence de la version en cours du RGAA

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

Page pour comprendre l'accessibilité numérique

<https://design.numerique.gouv.fr/accessibilite-numerique>

Page de synthèse des obligations légales et des sanctions

<https://design.numerique.gouv.fr/accessibilite-numerique/cadre-legal>

Pages pour organiser l'amélioration de l'accessibilité de vos services numériques par étapes successives

- jeu de l'organisation de l'amélioration de l'accessibilité)

<https://design.numerique.gouv.fr/accessibilite-numerique/jeu-de-oaa>

- diagnostic flash pour commencer sans avoir d'expertise particulière

<https://design.numerique.gouv.fr/outils/diagnostic-flash>

Arrêté du 20 septembre 2019 portant référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2019/9/20/CPAJ1926104A/jo/texte>

⁴ NB : sauf pour les progiciels distribués par des éditeurs, qui n'entrent pas dans le champ de cette aide

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

Mis à jour le 01/01/2022

Le FIPHFP participe au financement du diagnostic (pré-audit ou audit flash) d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site ou de l'appli catif internet / intranet avec le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).

Le montant maximum est de 750€ (site/ application web à usage strictement interne) ou 325 € (site/ application web semi-public).

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

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur à jour de sa contribution.

2. LE CONTENU

Le FIPHFP finance le diagnostic (pré-audit) d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site ou de l'applicatif internet / intranet avec le RGAA **avec vingt-cinq critères « simple » parmi les critères obligatoires d'accessibilité.**

Lien DINUM

<https://design.numerique.gouv.fr/outils/audit-rapide>

Les progiciels distribués par des éditeurs ne sont pas pris en charge.

Le financement est limité à 5 Sites ou applicatifs Web.

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP participe au coût :

- 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,
- 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. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Un seul dossier peut être déposé pour une mise en accessibilité de 5 Sites ou applicatifs Web maximum.

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

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

- 1/ Projet général suivi par l'employeur (site ou applicatif visé, planning envisagé...)**
- 2/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)**
- 3/ Rapport de pré-audit (pour la demande de remboursement)**
- 4/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)**
- 5/ RIB de l'employeur**

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

Mis à jour le 01/01/2022

Le FIPHFP participe à la 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 de leur site ou application web semi-publics (externes) ou à usage strictement interne (intranet, applications propres à un métier...).

Le financement est fonction de la complexité du site : de 1 600€ à 6 000€.

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

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout employeur à jour de sa contribution.

2. LE CONTENU

Le FIPHFP participe au financement des audits d'accessibilité pouvant être sollicités par les employeurs publics, intégrant si besoin un support technique en accessibilité pour la mise en œuvre.

Les progiciels distribués par des éditeurs ne sont pas pris en charge.

L'employeur doit montrer un 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 au travers du schéma pluriannuel dont la publication est obligatoire.

3. QUEL MONTANT ?

La participation du FIPHFP est déterminée dans les conditions ci-après :

Prestations		Plafond attribuable (TTC)	Usage du site ou de l'applcatif	
			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. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Un seul dossier peut être déposé pour une mise en accessibilité de 5 Sites ou applicatifs Web maximum.

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

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

- 1/ Projet général suivi par l'employeur (site ou applicatif visé, planning envisagé...)**
- 2/ Schéma pluriannuel de mise en accessibilité de l'employeur s'engageant dans l'amélioration et le maintien de l'accessibilité de ses services numériques ainsi que nom et qualités du référent accessibilité numérique de la structure**
- 3/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)**
- 4/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)**
- 5/ Déclaration de conformité, à publier sur le site ou l'applicatif web concerné (pour la demande de remboursement)**
- 6/ RIB de l'employeur**

Partie 3 : 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.

• Qui peut la prescrire ?

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

- les conseillers cap emploi
- 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)

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.

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.

• Qui peut la prescrire ?

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

- les conseillers cap emploi
- 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)

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.

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

• Qui peut la prescrire ?

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

- les conseillers cap emploi
- 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)

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

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.

• 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.

Modalités de prise en charge de l'aide

L'accompagnement COMETE est financé directement par le FIPHFP.

Partie 4 : 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)

• 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).

• 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».

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.