

# Lettre d'information n°2 – Novembre 2015

## Édito

Depuis 2010, la Bourgogne s'est dotée d'un Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH). Sous la responsabilité du Préfet de région, ce plan coordonne, structure et dynamise l'action des partenaires institutionnels et de terrain de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Le FIPHFP a lancé en Bourgogne comme dans toutes les régions de France, un « Handi-Pacte territorial » qui doit s'intégrer pleinement dans le PRITH. Il doit être en son sein la voix de la fonction publique, le PRITH portant celle de l'ensemble des personnes en situation de handicap, notamment dans les instances ordinaires de formation (CREFOP).

Dans cette lettre d'information, un zoom sur le PRITH Bourgogne vous permettra de le découvrir.

Bonne lecture.

**Joël**

Délégué Interrégional FIPHFP

**Grostin**

## Sommaire

### ■ Actualités du Handi-Pacte

- L'apprentissage, une action au coeur du Handi-Pacte
- « Handicap, tous concernés » : le premier outil personnalisable du kit communication disponible
- Un point sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Bourgogne

### ■ Actualités du FIPHFP

- Le FIPHFP amplifie sa démarche en direction des employeurs publics
- Marc Desjardins, nouveau directeur du FIPHFP

### ■ Zoom "Actions & Partenaires"

- Retour sur la conférence régionale de l'emploi et de la formation des centres de gestion Franche-Comté et Bourgogne

- 
- Le PRITH de Bourgogne, un dispositif central pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap



## Actualités du Handi-Pacte



Depuis 2009, **le contrat d'apprentissage est ouvert sans limite d'âge aux personnes en situation de handicap**. La suppression de cette limite permet de s'adapter aux besoins du public demandeur d'emploi travailleurs handicapés (DETH).

En effet, 97 % des DETH sont âgés de plus de 26 ans et 81 % ont un niveau de formation inférieur au bac. Avec l'apprentissage, ils pourront bénéficier d'une formation diplômante et d'une expérience professionnelle, de vrais atouts pour un retour à l'emploi. L'apprentissage devient alors un véritable **outil de reconversion professionnelle tout autant qu'un outil d'insertion**.

Le fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP) propose des aides financières importantes aux employeurs publics notamment la **prise en charge de 80 % du coût salarial de l'apprenti**. Cette aide permet aux employeurs de proposer une rémunération en rapport avec les besoins d'un adulte. À titre d'exemple, pour un salaire de 1 137 € net, le coût annuel à la charge de l'employeur pour un apprenti est inférieur à 3 000 €. Le FIPHFP prend également en charge les frais d'accompagnement et de formation des apprentis ainsi que les coûts liés à la compensation du handicap...

Pour la **rentrée 2016**, l'apprentissage réfléchissez-y dès à présent !

### **2 nouvelles ressources consacrées à l'apprentissage !**

- [La plaquette « apprentissage et handicap : une ambition, des moyens »](#)
- [22 pages dédiées à l'apprentissage des personnes en situation de handicap sur le site du Handi-Pacte](#)

[Sommaire](#) ▲

---

## « Handicap, tous concernés » : le premier outil personnalisable du kit communication disponible

Face au besoin pour chaque correspondant handicap de se doter d'outils de communication simples, pratiques d'utilisation, et personnalisables, la coordination du Handi-Pacte a proposé de réaliser des outils de communication en groupe de travail afin de se rapprocher au mieux des réalités de terrain.

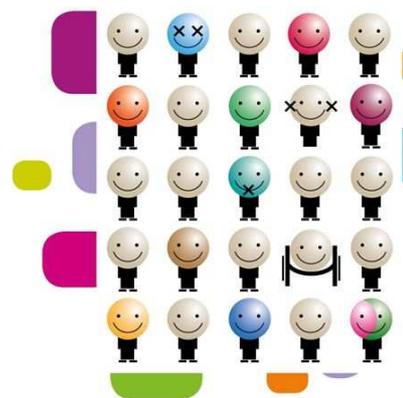
À l'occasion de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées qui se déroulera du 16 au 22 novembre dernier, **le 1er dépliant « Handicap, tous concernés » pour le collectif de travail était disponible !** Vous pouvez le télécharger sur le site du Handi-Pacte et le **personnaliser avec vos logos** pour le distribuer et sensibiliser les agents de votre structure.

L'objectif de ce dépliant est de faire passer des messages clés au collectif de travail et de venir appuyer le correspondant handicap dans ses missions : par exemple lors de ses rendez-vous individuels, pendant des réunions, lors ateliers de sensibilisation, ou bien encore à l'arrivée d'un nouvel agent. Il peut également être diffusé plus largement avec des courriers, des fiches de paie...

Le dépliant « Handicap, tous concernés » est accessible sur le site du Handi-Pacte Bourgogne à l'adresse suivante : [www.handipacte-bourgogne.fr/index.php/kit-communication](http://www.handipacte-bourgogne.fr/index.php/kit-communication)

La disponibilité de l'intégralité du kit communication est prévue pour le début d'année 2016.

HANDICAP,  
TOUS CONCERNÉS.



[Sommaire](#) ▲

---

## Un point sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique en Bourgogne



### État des lieux

L'état des lieux du Handi-Pacte offre une première photographie de l'emploi public et présente la situation des établissements des trois fonctions publiques au regard de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Ainsi, au 1er janvier 2013, le taux d'emploi légal des établissements publics assujettis bourguignons est de 5,1 %. Ce taux cache cependant des disparités territoriales et masque des fonctionnements divers dans chaque versant de la fonction publique.

Par ailleurs, un quart des bénéficiaires de l'obligation d'emploi a plus de 56 ans. Les employeurs publics devront donc anticiper ces départs en retraite pour maintenir, voire renforcer leur taux d'emploi légal.

[Télécharger l'état des lieux](#)

### L'enquête Handi-Pacte

Afin d'avoir une vision plus précise de l'emploi des travailleurs handicapés et des besoins des employeurs publics, une enquête a été déployée auprès de tous les établissements de la fonction publique. Ce travail a pu être réalisé grâce au soutien de la Plate-forme RH du SGAR, de l'ANFH et des quatre centres de gestion de la région. Et il a permis de solliciter 2 700 employeurs. Ces données permettront d'éclairer les employeurs publics en matière de réponse à l'obligation d'emploi, ou encore de difficultés rencontrées lors du recrutement ou maintien en emploi. Ce travail d'exploitation est actuellement en cours et alimentera la publication d'un atlas en 2016. La coordination du Handi-Pacte tient remercier les partenaires et les employeurs pour leur mobilisation.

[Sommaire](#) ▲



## Actualités du FIPHFP

### Le FIPHFP conforte sa démarche en direction des employeurs publics

Avec l'augmentation significative du taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique ces 10 dernières années, les dépenses du FIPHFP sont devenues supérieures aux contributions pour la première fois en 2013. Dans un environnement économique plus contraint, le FIPHFP s'est fixé un nouveau cap et a décidé de conforter sa démarche en direction des employeurs publics en intégrant une donne nouvelle plus ciblée.

Dans ce contexte, le FIPHFP continuera bien sûr à conventionner avec les établissements publics, les collectivités locales, les hôpitaux et les Administrations. Cependant, priorité sera donnée aux employeurs de la fonction publique ayant un taux d'emploi encore inférieur au 6 % fixé par la loi et impliquera une mobilisation forte des employeurs à recruter des personnes handicapées.

Effectivement à l'heure actuelle, le FIPHFP souhaite privilégier les partenariats pour les employeurs de la Fonction Publique Territoriale avec un taux d'emploi inférieur à 4 % et (5 % pour les employeurs de la Fonction Publique Hospitalière). Les demandes restent toutefois étudiées au cas par cas. Concernant la Fonction Publique d'État, le FIPHFP et les services du Premier Ministre ont signé, le 16 juin dernier, le renouvellement de la convention triennale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce protocole permet aux Services du Premier Ministre de développer leur action en faveur de politiques d'emploi de leurs agents en situation de handicap, grâce à un financement de 875 745 €. Les Services du Premier Ministre (implantés également en région, notamment au sein des SGAR) ont pour objectif d'atteindre un taux d'emploi légal de 6,02 % à l'issue de la convention, en recrutant 48 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont la moitié d'apprentis.

[En savoir plus sur le site internet du FIPHFP](#)

[Sommaire ▲](#)

---

## Marc Desjardins, nouveau directeur du FIPHFP

Par arrêté de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, du ministre de l'intérieur, de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, du secrétaire d'Etat chargé du budget et de la secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion en date du 20 octobre 2015, M. Marc Desjardins, administrateur général, est nommé directeur du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique à compter du 1er novembre 2015, en remplacement de M. Jean-Charles Watiez.

Marc Desjardins, directeur de l'animation du réseau à la direction du développement territorial et du réseau de la Caisse des dépôts (CDC), est devenu, début novembre, le nouveau directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (le FIPHFP).

Marc Desjardins remplace Jean-Charles Watiez, directeur du FIPHFP depuis novembre 2012.

Jean-Charles Watiez – ENA 2005, promotion Romain Gary – a annoncé son départ le 15 octobre aux organisations syndicales siégeant au sein du comité national du Fonds. L'occasion pour le président André Montané et les organisations syndicales présentes, parmi lesquelles la CFE-CGC et la CGT, de saluer son bilan. Le Fonds a contribué ces dernières années à faire progresser le taux d'emploi des agents souffrant de handicap à près de 5% – le taux légal doit être de 6% – en accompagnant les administrations, notamment dans l'aménagement des conditions de travail des personnels.

Marc Desjardins est désormais à la manœuvre. Énarque – promotion Léonard de Vinci, 1983-85, administrateur civil, il a débuté à Bercy avant d'entrer à la Caisse des dépôts et consignations en 1989 et a été par ailleurs maître de conférences à l'Institut d'études politiques de Paris (1985-1995) et chargé d'enseignement à l'Université Paris IX Dauphine (1988-1995).

[Sommaire ▲](#)



## Zoom "Actions & Partenaires"

---

### Retour sur la conférence régionale de l'emploi et de la formation des centres de gestion Franche-Comté et Bourgogne

Le 13 octobre 2015 a eu lieu la première conférence régionale de l'emploi et de la formation entre les 8 centres de gestion de la fonction publique territoriale de la future région Bourgogne Franche-Comté.

Cette conférence avait à l'ordre du jour 3 thématiques : apprentissage, formation et pénibilité. Les collectivités présentes ont ainsi pu apporter leur témoignage sur ces différents sujets.

Premier sujet abordé, l'apprentissage a d'abord fait l'objet d'une présentation par M. Cédric Macron, directeur du CDG 71, sur le thème « L'apprentissage dans les collectivités locales », puis par Mme Laëtitia Guyon pour les statistiques concernant les apprentis en Franche Comté. M. Stéphane Gainaux, coordonnateur du pacte territorial pour l'emploi des personnes handicapées dans les 3 fonctions publiques, a ensuite apporté des précisions au sujet de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap puis M. Jérôme Fontaine, maire de Corcelles les Cîteaux, est venu témoigner de la mise en place du dispositif apprentissage dans sa commune. Il était accompagné de M. Mille, conseiller municipal en charge du recrutement.

D'autres échanges se sont ensuite succédés, notamment sur la formation (par le CNFPT) et sur la pénibilité (par plusieurs CDG).

[Sommaire ▲](#)

---

## Le PRITH de Bourgogne, un dispositif central pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

# PRITH en région Bourgogne

### Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

#### Qu'est ce que le PRITH ?

Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs handicapés (PRITH) est un dispositif qui vise à mieux coordonner les acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, qu'ils travaillent sur des actions spécifiques ou dans le droit commun.

- Le PRITH est piloté par la Direccte en partenariat étroit avec la DRJSCS, l'Agefiph, le FIPHFP, Pôle Emploi, le Conseil Régional, la CARSAT, la MSA, l'ARS, le Rectorat, les Conseils généraux et les MDPH.
- Le PRITH est un outil au service des professionnels. Il leur propose des espaces d'information, de formations, de réflexions et d'interactions.
- Le PRITH est un outil au service des publics. Il favorise la couverture de leurs besoins en améliorant l'articulation des acteurs autour de l'offre existante et en impulsant la mise en place ou la pérennisation de nouvelles actions.

#### Pourquoi un PRITH ?

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a mis en évidence la nécessité de renforcer le pilotage de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés et l'animation des partenariats. Cette loi a été renforcée en 2011 par l'inscription au code du travail d'un article prévoyant la mise en œuvre d'un Plan Régional Pour l'Insertion des Travailleurs handicapés (PRITH). L'échelon régional devient l'échelon stratégique de définition et de mise en cohérence des politiques de formation, d'accès et de maintien dans l'emploi. Le rôle de l'État est réaffirmé dans le pilotage de cette politique en lien avec l'Agefiph, le FIPHFP et le Service public de l'Emploi (SPE).

#### Quels sont les objectifs du PRITH en Bourgogne ?

En Bourgogne, le PRITH poursuit depuis ses origines trois orientations prioritaires :

- Gouvernance : dynamiser les relations interinstitutionnelles et soutenir les partenariats
- Information et professionnalisation des acteurs : Informer et former les professionnels, favoriser leur acculturation et le partage d'expériences et de bonnes pratiques
- Gestion des transitions professionnelles : améliorer les transitions entre les différentes étapes du parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées

Pour chacune de ces trois orientations stratégiques, un grand nombre d'actions ont été menées depuis 2011 (voir sur le site internet du PRITH de Bourgogne

: [www.prith-bourgogne.org](http://www.prith-bourgogne.org)).

En parallèle, le PRITH assure un travail de communication afin de donner la meilleure visibilité possible aux actions qu'il suit, ainsi qu'à l'ensemble des actions innovantes menées par les acteurs œuvrant pour l'insertion des personnes handicapées en Bourgogne.

N'hésitez pas à communiquer la mise en place de vos actions à l'équipe du PRITH Bourgogne ou à vous inscrire sur la base contacts du PRITH pour recevoir des informations régulières sur celui-ci (3 lettres d'information par an).

### Contact

Simon Roussey : [simon.roussey@solidarites-actives.com](mailto:simon.roussey@solidarites-actives.com)

[Sommaire](#) ▲

---

La lettre d'information du Handi-Pacte Bourgogne est éditée par

**Emploi et Handicap Conseil - Besançon**

Contact : Stéphane Gainaux - [coordination@handipacte-bourgogne.fr](mailto:coordination@handipacte-bourgogne.fr) - téléphone : 03 81 84 17 63

[Cliquez ici pour visualiser cette lettre en ligne](#)

Vous recevez cette lettre d'information parce que vous êtes partenaire du Handi-Pacte Bourgogne ou parce que vous y êtes abonné. [Cliquez ici pour vous désabonner](#)

[S'abonner à la lettre d'information du FIPHFP](#)

