

PARTENARIAT 2015-2017 ENTRE LA FHF ET LE FIPHFP

Préambule	3
Article 1- Objet	4
Article 2- Durée et renouvellement de la convention.....	5
Article 3 - Etat des lieux et analyse	5
Article 4 - Appui au déploiement des politiques « handicap »	5
Article 5 - Simplification des démarches	5
Article 6 - Promotion de l'accès aux métiers de la sante.....	6
Article 7 - Une dynamique nationale déclinée en régions pour un accompagnement au plus près des établissements et des agents.....	6
Article 8- Evaluation et Indicateurs de suivi	8
Article 9 - Pilotage du projet et Gouvernance du partenariat	9
Article 10 - Engagements financiers du FIPHFP	10
article 11 - Modalites de paiement.....	11
Article 12 – Restitution des fonds	12
Article 13 - Propriété des documents produits.....	13
Article 14 - Modification et résiliation de la convention	13
Article 15 - Contentieux	13
Annexe – Dispositif Rhône-Alpes.....	17
Annexe – Dispositif Haute Normandie.....	16
Annexe – Dispositif Provence Alpes Côte d'Azur	19
Annexe – Dispositif Régional (région à définir par la FHF)	21
Annexes Générales	28

Convention

Entre :

- **le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, FIPHFP dont le siège est 12 avenue Pierre Mendès France 75013 Paris, représenté par son Directeur, Mr Jean-Charles Watiez.**
- **Et la Fédération Hospitalière de France, FHF, dont le siège est 1^{bis} rue Cabanis, 75014 Paris, représentée par son Président, Mr Frédéric Valletoux, pour les actions à visée nationale**

Et, pour les actions à visée régionale :

- **la Fédération Hospitalière Régionale de Haute-Normandie, FHR, dont le siège est CHU Hôpitaux de ROUEN, 1 rue GERMONT 76031, ROUEN, et représentée par sa Présidente, Madame Emmanuèle JEANDET-MENGUAL**
- **Et le CHU de ROUEN représenté par son Directeur Général par intérim, Monsieur Jacques MEYOHAS**
- **la Fédération Hospitalière Régionale de Provence Alpes Côte-d'Azur, FHR, dont le siège est 80, rue Brochier, 13354 MARSEILLE, et représentée par son Président, Monsieur Alain Milon**
- **Et L'hôpital de Montfavet représenté par son Directeur, Monsieur M. Jean-Pierre STAEBLER**
- **la Fédération Hospitalière Régionale de Rhône-Alpes, FHR, dont le siège est 3 quai des Célestins, 69229 Lyon Cedex 02, et représentée par son Président, Monsieur Edouard Couty**
- **Et le Centre Hospitalier Spécialisé Le Vinatier, 95 bld pinel, 69 677 Bron cedex, représenté par son Directeur, M. Hubert MEUNIER**
- **la Fédération Hospitalière Régionale FHR d'une quatrième région (à déterminer par la FHF),**
- **Et un Centre hospitalier (à déterminer par la FHF),**

Vu la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique ;

Vu la délibération n° 2014-10-4 du Comité national du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique en date du 16 octobre 2014 2014

Vu la délibération du Conseil d'Administration de la Fédération Hospitalière de France en date du 24 septembre 2014 ;

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

LA FEDERATION HOSPITALIERE DE FRANCE (FHF)

La Fédération hospitalière de France (FHF) réunit plus de 1 000 établissements publics de santé (hôpitaux) et autant de structures médico-sociales (maisons de retraite, maisons d'accueil spécialisées autonomes, ...), soit la quasi-totalité des établissements du secteur public. Elle remplit une triple fonction de promotion de l'hôpital public et des établissements médico-sociaux, d'information des professionnels et de représentation des établissements.

A ce titre, la Fédération siège notamment au sein du collège des employeurs du Conseil Commun de la Fonction Publique, du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière et du Comité National du FIPHFP. Elle défend dans ces différentes instances nationales la promotion d'une politique de gestion des ressources humaines fondée sur les valeurs portées par la FHF, qui apporte considération et protection aux personnels, s'attache à mieux valoriser les talents et à tirer parti des stratégies de groupe.

En outre, conformément à la délibération de son Conseil d'Administration du 20 novembre 2013 engageant la Fédération dans un plan ambitieux à destination des personnes en situation de handicap, la FHF souhaite aujourd'hui porter auprès de ses adhérents les enjeux de l'intégration des professionnels en situation de handicap, et les accompagner dans le déploiement de cette politique.

LE FONDS D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le FIPHFP, Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, finance les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et d'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques (ministères, villes, conseils généraux et régionaux, hôpitaux...).

Il intervient sur l'ensemble du territoire en versant aux employeurs publics des aides ponctuelles sur sa plateforme en ligne, par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles avec les employeurs et dans le cadre du programme accessibilité des lieux de travail.

Le FIPHFP est un établissement public national placé sous la tutelle de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, du ministre de l'Intérieur, de la ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, du ministre délégué auprès du ministre de l'Economie et des Finances, chargé du Budget, et de la ministre déléguée auprès de la ministre des Affaires sociales et de la Santé, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion. Sa gestion administrative a été confiée par décret du 3 mai 2006 à la Caisse des Dépôts.

Conformément aux objectifs définis par le Comité Interministériel du Handicap (CIH), le FIPHFP entend accompagner les employeurs publics par la déclinaison territoriale de ses actions au travers notamment des

PACTES territoriaux pour l'emploi. Au-delà, conscient des spécificités des établissements publics de santé, le FIPHFP vise à adapter son action aux contraintes propres à la Fonction Publique Hospitalière.

ENJEUX

Si le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) est de 5.2% au 31 décembre 2013, la FPH présente le taux de progression le plus faible des trois fonctions publiques. En outre, les hôpitaux et établissements médico-sociaux connaissent insuffisamment les dispositifs offerts par le FIPHFP. Ainsi seules 51 conventions sont à ce jour signées avec le FIPHFP.

PERIMETRE

Les actions conjointes du FIPHFP et de la FHF visent l'ensemble des professionnels rémunérés par les établissements publics de santé et médico sociaux, en situation de handicap ou en restriction d'aptitude sur avis du Médecin du travail.

ARTICLE 1- OBJET

La présente convention a pour objet de réaffirmer l'engagement respectif de la FHF et du FIPHFP dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière. Pour la FHF et le FIPHFP, la Fonction Publique, et notamment la Fonction Publique Hospitalière, sera d'autant plus forte qu'elle permettra à tous les talents de s'exprimer. C'est l'enjeu du partenariat, qui doit se traduire par des actions nationales et régionales à destination :

- des établissements, par la promotion au niveau national de la politique handicap et la mise à disposition de moyens au niveau régional ;
- des agents, en proposant des dispositifs innovants permettant de les accompagner au plus près dans leurs démarches et dans leur parcours professionnels .

Cette convention cadre s'appuie sur les régions (Fédérations Hospitalières Régionales- FHR et Délégués Interrégionaux du Handicap- DIH), doit s'intégrer aux PACTES territoriaux mis en place par le FIPHFP (décrits en annexe) pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques au niveau régional, et s'articule avec les travaux initiés par les délégations régionales de l'ANFH.

La convention cadre au niveau national vise à soutenir le déploiement des politiques « handicap » des établissements :

- par un plus grand recours aux financements du FIPHFP, grâce à une meilleure connaissance de ses interventions et à la simplification des relations entre les établissements publics de santé et médico-sociaux et le FIPHFP,
- et l'initiation d'une réflexion sur la promotion de l'accès aux métiers de la santé aux personnes en situation de handicap.

ARTICLE 2- DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier 2015. Elle est conclue pour une durée de trois ans renouvelable par reconduction expresse.

ARTICLE 3 - ETAT DES LIEUX ET ANALYSE

Les Parties conviennent d'examiner ensemble les raisons pour lesquelles les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux ont des difficultés à déployer des politiques handicap et à conventionner avec le FIPHFP, afin de soumettre dans un second temps des propositions d'actions à la Commission des Aides du FIPHFP d'ici la fin du 1^{er} semestre 2015.

ARTICLE 4 - APPUI AU DEPLOIEMENT DES POLITIQUES « HANDICAP »

La FHF et le FIPHFP s'engagent au développement d'outils de communication sur la politique d'emploi de professionnels en situation de handicap dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière, notamment :

- La participation du FIPHFP et de la FHF à des actions conjointes de communication afin de diffuser le plus largement possible les actions partenariales (Salons Santé et Autonomie, Rencontres Cadres, Rencontres RH de la Santé...)
- La rédaction par un prestataire désigné par la FHF de fiches pratiques, à destination des gestionnaires RH en charge de la politique « Handicap », sous l'égide de la FHF et du FIPHFP, traitant des relations établissements-FIPHFP (ex : recensement et déclaration annuelle, pièces justificatives, communication des Reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), financements, contrôles, ...)

Enfin, la FHF s'engage à porter son engagement en matière de politique « Handicap » dans l'ensemble des instances où elle représente les établissements publics de santé et médico-sociaux.

ARTICLE 5 - SIMPLIFICATION DES DEMARCHES

Afin de simplifier les démarches entre les établissements de la Fonction Publique Hospitalière et le FIPHFP, il est par ailleurs proposé :

- La mise à disposition d'outils d'aide à la déclaration et au contrôle (ex : tableau Excel de suivi à télécharger) ;
- La formation à la prise de poste, puis annuelle des référents handicap mutualisés, ceux-ci ayant notamment pour mission d'aider lors des campagnes de déclaration ;
- L'identification d'un interlocuteur dédié au FIPHFP lors des contrôles des déclarations des établissements.

ARTICLE 6 - PROMOTION DE L'ACCES AUX METIERS DE LA SANTE

Les établissements investis dans le déploiement d'une politique handicap demeurent en difficulté pour répondre aux obligations de recrutement direct de personnes en situation de handicap. En effet, la grande majorité des recrutements correspondent à des recrutements de professionnels soignants, exerçant des professions réglementées régies par des décrets de compétences. Or trop peu de formations sont à ce jour structurées pour intégrer des étudiants en situation de handicap.

- Les deux parties proposent de lancer une étude, financée par le FIPHFP, sur l'accessibilité des formations paramédicales aux personnes en situation de handicap et formalisée dans le cadre d'un livre blanc piloté par la FHF, comprenant :
 - o Un état des lieux statistique et qualitatif ;
 - o Un diagnostic ;
 - o Des préconisations élaborées en partenariat avec les représentants de la FHF, du FIPHFP, des Instituts de Formation et des Conseils Régionaux, pour présentation au Ministère de la Santé.
- La FHF sollicite par ailleurs ses partenaires pour la réalisation d'un support aux actions de communication sur l'accès des étudiants en situation de handicap aux formations paramédicales, à destination notamment des directeurs d'institut de formation, des conseils régionaux, des ARS et des directeurs d'établissement.

ARTICLE 7 - UNE DYNAMIQUE NATIONALE DECLINEE EN REGIONS POUR UN ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRES DES ETABLISSEMENTS ET DES AGENTS

La dynamique de la convention au niveau national est déclinée dans chacune des régions identifiées dans le cadre des annexes par région formalisées entre le FIPHFP, les Fédérations régionales (FHR) expérimentatrices et les établissements supports.

ARTICLE 7.1 - LES QUATRE REGIONS EXPERIMENTATRICES

Il est proposé de déployer ce dispositif dans un premier temps dans 4 régions expérimentatrices :

- o Haute Normandie
- o PACA
- o Rhône Alpes
- o Une quatrième région à déterminer par la FHF

Dans ces régions, les Fédérations Hospitalières Régionales (dites FHR), désignent un établissement support du dispositif.

ARTICLE 7.2 – PRESENTATION DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL

→ **Le dispositif régional expérimental** conçu conjointement par le FIPHFP et la FHF s'inscrit en complémentarité du partenariat ANFH-FIPHFP. Le partenariat avec l'ANFH vise à initier les politiques handicap au moyen de formations et de prestations d'accompagnement-conseil, à animer le réseau des référents handicap, et à former les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le dispositif FHF-FIPHFP a vocation à mettre en œuvre au quotidien les politiques « handicap » sur un territoire grâce à la mise à disposition d'un référent temps plein mutualisé, et à accompagner :

- **Les établissements au plus près dans le déploiement effectif de leur politique handicap :**
 - o Pour les établissements figurant sur la liste des 1000 employeurs les plus significatifs du FIPHFP soit à ce jour les établissements de plus de 550 ETP :
 - par la diffusion d'informations ;
 - par une meilleure connaissance des aides et des dispositifs du FIPHFP, et notamment le conventionnement ;
 - et par l'appui au suivi des conventions, et ce sans se substituer aux prestations d'accompagnement-conseil.
 - o Pour les établissements de moins de 550 ETP :
 - par de la diffusion d'informations ;
 - et par une meilleure connaissance des aides et des dispositifs du FIPHFP.
- **Les agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude dans leur adaptation de poste ou dans leur parcours de reclassement :**
 - o par une structuration des parcours d'insertion et de maintien dans l'emploi ;
 - o et la mise en réseau avec les autres employeurs publics sur le territoire.

Le nombre d'agents suivis individuellement dans le cadre du dispositif est défini en annexe.

→ **Le dispositif régional est mis en œuvre par la mutualisation de référents handicap entre employeurs hospitaliers sur un territoire.**

Le référent est recruté par le directeur de l'établissement support après avis du comité de pilotage régional, et lui est rattaché (ou à un membre de l'équipe de direction) pour ce qui relève de la gestion administrative.

Les objectifs du référent sont définis par le comité de pilotage régional, à qui il rend compte régulièrement.

C'est une personne ressource pour les établissements dans la mise en œuvre et le suivi de leur politique handicap. Il conseille les gestionnaires RH sur un territoire et accompagne les agents dans les limites fixées par la convention.

Ses missions consistent à :

- Informer-sur les aides du FIPHFP pour qu'elles soient mieux connues et plus utilisées, notamment des petits établissements ;
- Assister les établissements dans le cadre de la déclaration des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au FIPHFP, ou lors des opérations de contrôle des déclarations ;
- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation, notamment sur la démarche de déclaration ;
- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de communication ;
- Apporter un appui à la mise en œuvre de politiques handicap en établissements ;
- Structurer les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ou en situation de restriction d'aptitude ;
- Assurer directement l'accompagnement d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude, à la demande de l'établissement d'origine de l'agent et dans une limite fixée par les annexes régionales
- Suivre la mise en œuvre des annexes régionales entre la FHF, le FIPHFP, et l'établissement support et préparer le rapport annuel, et capitaliser les actions menées (réunions, bilans, témoignages, etc.).

→ Le dispositif régional s'intègre à la politique territoriale du FIPHFP.

Le FIPHFP a noué des partenariats avec des acteurs de terrain dans le domaine du handicap et des structures transversales de la Fonction Publique afin de créer des synergies, de partager les compétences, de démultiplier les actions du Fonds et d'assurer la cohérence des prestations des différents financeurs et acteurs. Dans le cadre de la présente convention au niveau national (FHF- FIPHFP), les Référénts Handicap Mutualisés peuvent ainsi avoir recours aux dispositifs décrits en annexe, et notamment :

- Le PACTE ;
- Le réseau Cap emploi ;
- Le réseau des SAMETH et COMETE France.

ARTICLE 7.3 – DISPOSITIONS PROPRES A CHAQUE EXPERIMENTATION REGIONALE

Les annexes entre les FHR, le FIPHFP et chaque établissement support définissent :

- **l'établissement support** auquel le référent handicap est rattaché administrativement afin de pouvoir être intégré au sein d'équipes déjà constituées
- **son territoire d'intervention** et en particulier les établissements susceptibles d'être concernés par les démarches à engager ;
- **les actions concrètes visées par ses missions, les objectifs globaux** à atteindre et la répartition souhaitée entre les différentes actions : réalisation ou soutien d'actions de sensibilisation, de communication, d'accompagnement au maintien dans l'emploi, actions d'assistance à la déclaration ou lors de contrôles
- **leur financement** ;
- **et les moyens mis à disposition**, notamment les locaux, les systèmes d'information et le recours à un véhicule de service permettant de faciliter le travail dans le territoire défini.

ARTICLE 8- EVALUATION ET INDICATEURS DE SUIVI

Le suivi de l'exécution de la convention est réalisé annuellement et dans chaque région expérimentatrice par chacune des parties respectives et à l'issue de la convention par la FHF.

Le suivi intégrera notamment les indicateurs ci-dessous, déclinés par région puis agrégés au niveau national:

Eléments transmis par le FIPHFP

- Taux d'anomalies lors des contrôles de déclarations (indicateur de performance de réduction du taux d'anomalies par région) ;
- Evolution annuelle du nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) déclarés dans les établissements FPH dans la région ;
- Evolution annuelle du taux d'emploi légal de la Fonction Publique Hospitalière dans chaque région expérimentatrice ;
- Evolution des financements du FIPHFP mobilisés par les établissements de la FPH dans chaque région expérimentatrice ;
- Evolution du nombre de conventions signées.

Éléments transmis par le Référent Handicap Mutualisé

- Nombre de personnes suivies par le référent handicap, et notamment le nombre de professionnels accompagnés dans une évolution professionnelle réalisée dans et en dehors de la FPH (formation, et changement de poste, à préciser) ;
- Atteinte des objectifs fixés dans l'annexe régionale ;
- Description des principales actions menées ;
- Nombre d'établissements accompagnés par le référent handicap ;
- Si l'information est disponible, nombre de recrutements directs de professionnels soignants, BOE et évolution annuelle.

Éléments suivis par la FHF nationale :

- Point budgétaire et avancement du planning

Le rapport annuel édité par la FHF et remis au FIPHFP intégrera la synthèse des suivis régionaux, ainsi que :

- La description des activités réalisées dans l'année
- Les modifications par rapport au plan de projet initial le cas échéant
- Les problèmes rencontrés et moyens mis en oeuvre ou pressentis pour les résoudre
- Les activités prévues pour la suite du projet
- Les éléments de retour d'expérience et de capitalisation identifiés lors de la réalisation du projet.

Ces documents devront être adressés à :

Monsieur le Directeur de l'établissement public administratif FIPHFP -12, avenue Pierre Mendès-France -75013 PARIS

Une capitalisation des expérimentations régionales devra ensuite être réalisée à destination des autres régions.

ARTICLE 9 - PILOTAGE DU PROJET ET GOUVERNANCE DU PARTENARIAT

Un **comité de pilotage national** du partenariat est institué. Il est chargé du suivi et de l'évaluation de la présente convention.

Il est composé de :

- du Délégué Général de la FHF et/ou son représentant
- du Directeur du FIPHFP ou son représentant
- du rapporteur de la Commission des Partenariats et de la communication du FIPHFP

Sont invités :

- les Délégués régionaux des FHR des régions expérimentatrices, ou leur représentant ;
- les Chefs d'établissement des établissements support ou leur représentant ;
- les Délégués inter régionaux du FIPHFP ;
- la Directrice générale de l'ANFH ou son représentant.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an afin d'évaluer la mise en œuvre des objectifs nationaux conformément aux engagements pris, de suivre les expérimentations régionales, et de dresser un bilan des actions réalisées.

Un comité de pilotage régional est institué dans chaque région expérimentatrice. Il se réunit au moins une fois par an afin d'évaluer le taux d'atteinte des objectifs de l'année écoulée du référent handicap, et de définir les priorités et objectifs régionaux pour l'année à venir.

Chaque comité de pilotage régional est composé au minimum de :

- du Délégué régional de la FHR de la région expérimentatrice, ou de son représentant ;
- des représentants de l'établissement support : le directeur de l'établissement ou son représentant ;
- du Référent Handicap Mutualisé ;
- du Directeur du FIPHFP et / ou son représentant, le Délégué inter-régional handicap (DIH) du FIPHFP de la région expérimentatrice

Est invité le délégué régional de l'ANFH ou son représentant.

ARTICLE 10 - ENGAGEMENTS FINANCIERS DU FIPHFP

L'engagement financier maximal du FIPHFP dans le cadre de la convention s'élève à 903 560 euros.

AU PLAN NATIONAL

Le FIPHFP prévoit un budget de 125 000 EUR concernant notamment ses actions de communication nationales .

AU PLAN REGIONAL

Le FIPHFP met à disposition de l'établissement support un budget global plafonné à 194 640 EUR sur trois ans par région expérimentatrice soit, un plafond de 64 880 euros par région et par an. Pour quatre régions expérimentatrices, le budget global maximal est de 778 560 sur trois ans.

L'établissement support destinataire des fonds ne peut faire l'objet d'un conventionnement que s'il satisfait à l'obligation de déclaration posée à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ainsi qu'au versement intégral des contributions annuelles dues.

Les versements sont conditionnés au règlement intégral de toutes les contributions annuelles dues par l'établissement support destinataire des fonds.

Les dépenses financées par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention ne peuvent en aucun cas venir diminuer le montant de la contribution due par le bénéficiaire. Conformément à l'article 5 du décret n° 2006-501 modifié, elles ne peuvent donc être prises en compte pour réduire le nombre d'unités manquantes.

ARTICLE 11 - MODALITES DE PAIEMENT

Les modalités de paiement des engagements pris par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention s'effectueront dans les conditions suivantes :

- versement initial de 30% du montant total mobilisable à la signature de la convention ;
- un deuxième versement plafonné à 30% de l'enveloppe globale maximale à réception du bilan d'activité de la **première année**. Le versement interviendra après validation par le comité de pilotage prévu à l'article 9 du bilan d'activité 2015.
 - à la condition que la consommation du premier versement ait atteint au moins 70% ;
 - au plus tôt le 1er janvier 2016 ;
- Un troisième versement de 30% du montant de l'enveloppe globale maximale. Le versement interviendra après validation par le comité de pilotage prévu à l'article 9 du bilan d'activité 2016 :
 - o à la condition que la consommation du deuxième versement ait atteint au moins 70% ;
 - o au plus tôt le 1er janvier 2017.
- Le solde, soit 10% du montant de l'enveloppe globale maximale sera versé au terme de la convention cadre, et après approbation par le FIPHFP d'un document comptable, retraçant les dépenses engagées, certifié par la direction financière de la FHF, et d'un bilan d'activité.

Après réception de ces documents le FIPHFP se libérera des montants dus en application de la présente convention.

- **Modalités de paiement au plan national :**

Les règlements interviendront dans un délai de 30 jours, par virement administratif, sur le compte de la FHF pour les actions à visée nationale dont les coordonnées sont les suivantes :

Numéro de compte bancaire international (IBAN) : **FR76 1010 7001 1800 7101 8255 248**
Code Banque : 10107 ; Code Guichet : 00118 ; Code BIC : **BREDFRPPXXX**
Numéro de compte : 0071082552 clé 48
Domiciliation : BRED PARIS AGENCE RAPEE

- **Modalités de paiement au plan régional :**

Au niveau régional, les modalités de paiement des engagements pris par le FIPHFP sont identiques à celles des engagements pris par le FIPHFP au niveau national. Cependant, les montants considérés ne seront versés qu'en fonction du niveau de réalisation des actions réellement exécutées par le Référent Handicap Mutualisé après validation par le comité de pilotage régional prévu à l'article 9 de la présente convention.

Les règlements interviendront dans un délai de 30 jours, par virement administratif, sur le compte de l'établissement support de chaque région expérimentatrice pour les actions à visée régionale dont les coordonnées sont les suivantes :



En Rhône Alpes :

Numéro de compte bancaire international (IBAN) : **FR78 3000 1004 9700 00W0 5002 139**

Code flux : 053 Automatisé

Code Banque : 30001 ; Code Guichet : 00497 ; Code BIC : **BDFEFRPPXXX**

Numéro de compte : C6910000000-68

Titulaire : TRESORERIE LE VINATIER CTRE HOSP. SPEC.

Domiciliation : BDF LYON

En Haute Normandie

Numéro de compte bancaire international (IBAN) : **FR50 3000 1007 07C7 6100 0000 067**

RIB : 30001 00707 C7610000000 67

BIC : **BDFEFRPPCCT**

En Provence Alpes Côte d'Azur

Numéro de compte bancaire international (IBAN) : **FR11 3000 1001 69C84100 0000 082**

Code Banque : 30001 ; Code Guichet : 00169 ; Code BIC : **BDFEFRPPXXX**

Numéro de compte : C8410000000-82

Titulaire : TRESORERIE DU CHS DE MONTFAVET

Domiciliation : BDF d'AVIGNON

Les coordonnées bancaires pour la 4^e région seront indiquées ultérieurement par la FHF.

ARTICLE 12 – RESTITUTION DES FONDS

Dans le cas où tout ou partie des sommes versées n'auraient pas été utilisées, ou l'auraient été à des fins autres que celles mentionnées dans la présente convention, le FIPHFP procédera au recouvrement des sommes indûment perçues par la FHF ou par les établissements supports.

ARTICLE 13 - PROPRIÉTÉ DES DOCUMENTS PRODUITS

Les signataires conviennent que les documents et supports qui seront produits dans le cadre de la présente convention cadre resteront la propriété conjointe des signataires et seront diffusés sous le double timbre de la FHF/FHR et du FIPHFP.

Toute diffusion des documents requiert l'accord des deux parties.

ARTICLE 14 - MODIFICATION ET RESILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention peut être complétée, modifiée par avenant ou être dénoncée à la demande de l'une ou l'autre des parties.

En cas de dénonciation, un préavis de 3 mois sera respecté. Dans une telle perspective, seuls les engagements financiers concernant des actions déjà réalisées ou en cours de réalisation seront honorés par les signataires.

ARTICLE 15 - CONTENTIEUX

Les signataires de la présente convention s'engagent à se réunir si un litige sérieux survenait et à en examiner tous les termes et les solutions, avant d'engager la procédure de dénonciation ou de non renouvellement prévue à l'article 2.

Les éventuels litiges ou différends qui ne pourraient être réglés par voie amiable seront portés devant la juridiction administrative de Paris, siège social du FIPHFP.

Fait à Paris en 10 exemplaires, le 18 novembre 2014

Visa du contrôleur économique et financier du FIPHFP,

Yves TALAUD

Frédéric VALLETOUX, Président de la FHF



Jean-Charles WATIEZ, Directeur du FIPHFP





POUR LES ACTIONS A VISEE REGIONALE

FHR HAUTE- NORMANDIE

Madame Emmanuèle JEANDET-MENGUAL,
Présidente de la FHR Haute Normandie

Monsieur Jacques MEYOHAS Directeur Général par
intérim du CHU de Rouen



FHR PROVENCE ALPES COTE D'AZUR

Monsieur Alain Milon, Président de la FHR Provence
Alpes Côte-d'Azur

Monsieur Jean-Pierre STAEBLER, Directeur de
l'hôpital de Montfavet



FHR RHONE ALPES

Monsieur Edouard Couty, Président de la FHR Rhône
Alpes

Monsieur Hubert MEUNIER, Directeur du Centre
Hospitalier Spécialisé le VINATIER

ANNEXE – DISPOSITIF RHONE-ALPES

LES PARTIES DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL REGIONAL

LE DIH

Mr Joël GROSTIN

Délégué interrégional handicap
Caisse des Dépôts, Direction Interrégionale- FIPHFP
44 av de la Villette
69425 Lyon Cedex 03
joel.grostin@caissedesdepots.fr

LA FHR

Fédération Hospitalière Régionale de Rhône-Alpes, FHR,
3 quai des Célestins
69229 Lyon Cedex 02
Représentée par son Président, Monsieur Edouard Couty

ETABLISSEMENT SUPPORT IDENTIFE

Centre Hospitalier Spécialisé Le VINATIER,
95 bld Pinel,
69 677 Bron Cedex
Représenté par son Directeur, M. Hubert MEUNIER

TERRITOIRE D'INTERVENTION

Le territoire d'intervention du Référent Handicap Mutualisé sera variable selon les missions et évolutif sur demande du comité de pilotage régionale sur les bases suivantes :

- les actions de communication seront réalisées dans le cadre du périmètre régional, soit la région Rhône-Alpes,
- les autres actions porteront pour la première année au moins sur les établissements adhérents de la Fédération Hospitalière de France Rhône Alpes sanitaire, sociaux et médicaux-sociaux dont le siège est situé dans l'un des 3 bassins de santé de Lyon et le bassin de Saint-Etienne, soit (55 établissements sanitaires et médicaux-sociaux hors CHU) selon la liste jointe à la convention, actualisée annuellement.

Ce périmètre pourra être modifié par le comité de pilotage régional selon le cas après évaluation des actions déjà réalisées.

OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Le référent handicap mutualisé a pour principale mission la structuration des politiques et la coordination des acteurs dans les établissements de son territoire.

PLAN D'ACTION (triennal)	Objectifs	Modalités	Conditions
I Qualifier les acteurs			
Informers les agents susceptibles d'être en relation avec des TH	1 à 2 session(s) par an 80 personnes au total (sur 1 à 2 sessions)	240 personnes visées sur la durée de la convention	Définition préalable des thèmes et contenus
Qualifier les "gestionnaires" du handicap	1 session par an / 30 gestionnaires	90 gestionnaires	idem
Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle	cible visée : tous les établissements affiliés	organisation de 2 journées de formation par an visant 20 établissements	identification des formateurs
Supports de communication			
II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi			
Etudes aménagement/adaptation de poste	rendre opérationnels des parcours adaptés visant au maintien dans l'emploi de 30 agents par an	préconisations du médecin de prévention ayant fait l'objet d'études ergonomiques, d'aménagement...	

MOYENS ET FINANCEMENT

Le FIPHP verse le financement correspondant aux actions réalisées par le Référent Handicap Mutualisé à l'Établissement support, conformément au tableau ci-après et selon les plafonds définis pour chaque action et pour chaque convention régionale.

PLAN D'ACTION (triennal)	base de financement	Plafond du financement du FIPHP
I Qualifier les acteurs		
Informers les agents susceptibles d'être en relation avec des TH	148€ par agent/jour	35 520
Qualifier les "gestionnaires" du handicap	148€ par agent/jour	13 320
Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle	financement forfaitaire triennal sur la base du nombre de 20 x 115€ x 2 x 3	13 800
Supports de communication	financement forfaitaire de 5.000€ par an	15 000
II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi		
Etudes aménagement/adaptation de poste	1.300€ / parcours ayant fait l'objet d'études ergonomiques, d'aménagement des conditions de travail... Ces prestations ne sont pas facturables aux établissements qui en sont bénéficiaires.	117 000
		194 640

Les locaux et les systèmes d'information sont mis à disposition gratuitement par l'établissement support ainsi qu'un véhicule de service permettant de faciliter le travail dans le territoire défini.

Dans le cas où tout ou partie des sommes versées n'auraient pas été utilisées, ou l'auraient été à des fins autres que celles mentionnées, le FIPHP procédera au recouvrement des sommes indûment perçues par l'établissement support.

La liste des pièces justificatives à fournir comprend :

- les factures acquittées.
- Les états de présence avec émargement pour les actions de formation et d'information

- Les préconisations du médecin de prévention pour les études d'aménagement et d'adaptation de poste le cas échéant.

Les montants inscrits dans les fiches régionales sont donnés à titre indicatif.

Les quatre postes relatifs à la Qualification des acteurs (I) : Information des agents, Qualification des gestionnaires, Accompagnement des établissements pour la déclaration et en cas de contrôle, et Supports de communication, sont fongibles entre eux, à condition que cela ne conduise pas à l'abandon de l'une des quatre actions décrites. Ce point est évalué par le comité de pilotage régional sur la période complète de la convention (3 ans) et peut donc se traduire par des décalages par rapport aux objectifs annuels sans que cela mette en cause le financement annoncé pour autant qu'ils soient justifiés.

Le poste relatif à l'Accompagnement des établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi (II) bénéficie d'une fongibilité asymétrique :

- il ne peut pas être réduit (accompagnement d'au moins 30 agents par an à raison de 1 300 EUR par parcours, soit 39 000 EUR par an), sauf à titre exceptionnel et sous réserve de justificatif produit devant le comité de pilotage régional,
- il peut cependant être augmenté si le budget initialement prévu pour les actions de qualification des acteurs (I) n'a pas été consommé dans sa totalité.

ANNEXE – DISPOSITIF HAUTE NORMANDIE

LES PARTIES DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL REGIONAL

LE DIH

Guillaume L’huillier

Délégué interrégional handicap

Caisse des Dépôts, Direction Interrégionale- FIPHFP

7 bis rue Jeanne d’Arc

Square des Arts

76171 ROUEN

Ligne directe: 02 35 15 65 16

guillaume.lhuillier@caissedesdepots.fr

LA FHR

Fédération Hospitalière Régionale de Haute-Normandie,

dont le siège est CHU Hôpitaux de ROUEN,

1 rue GERMONT

76031, ROUEN

Représentée par sa Présidente, Madame Emmanuèle JEANDET-MENGUAL

ETABLISSEMENT SUPPORT IDENTIFE

CHU de Rouen

1 rue de Germont

76031 ROUEN Cedex

Représenté par son Directeur Général par intérim, Monsieur Jacques MEYOHAS

TERRITOIRE D’INTERVENTION

- Territoire de santé de Rouen comprenant l'ensemble des structures sanitaires et médico sociales.
- L’élargissement est prévu dans un second temps au territoire de santé de Dieppe (toutes structures confondues).

OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Le référent handicap mutualisé a pour principale mission la structuration des politiques et la coordination des acteurs dans les établissements de son territoire.

PLAN D'ACTION (triennal)	Objectifs	Modalités	Conditions
I Qualifier les acteurs Informer les agents susceptibles d'être en relation avec des TH Qualifier les "gestionnaires" du handicap Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle Supports de communication	1 à 2 session(s) par an 80 personnes au total (sur 1 à 2 sessions) 1 session par an / 30 gestionnaires cible visée : tous les établissements affiliés	240 personnes visées sur la durée de la convention 90 gestionnaires organisation de 2 journées de formation par an visant 20 établissements	Définition préalable des thèmes et contenus idem Identification des formateurs
II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi Etudes aménagement/adaptation de poste	rendre opérationnels des parcours adaptés visant au maintien dans l'emploi de 30 agents par an	préconisations du médecin de prévention ayant fait l'objet d'études ergonomiques, d'aménagement...	

MOYENS ET FINANCEMENT

Le FIPHP verse le financement correspondant aux actions réalisées par le Référent Handicap Mutualisé à l'Établissement support, conformément au tableau ci-après et selon les plafonds définis pour chaque action et pour chaque convention régionale.

PLAN D'ACTION (triennal)	base de financement	Plafond du financement du FIPHP
I Qualifier les acteurs Informer les agents susceptibles d'être en relation avec des TH Qualifier les "gestionnaires" du handicap Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle Supports de communication	148€ par agent/jour 148€ par agent/jour financement forfaitaire triennal sur la base du nombre de 20 x 115€ x 2 x 3 financement forfaitaire de 5.000€ par an	35 520 13 320 13 800 15 000
II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi Etudes aménagement/adaptation de poste	1.300€ / parcours ayant fait l'objet d'études ergonomiques, d'aménagement des conditions de travail... Ces prestations ne sont pas facturables aux établissements qui en sont bénéficiaires.	117 000
		194 640

Les locaux et les systèmes d'information sont mis à disposition gratuitement par l'établissement support ainsi qu'un véhicule de service permettant de faciliter le travail dans le territoire défini.

Dans le cas où tout ou partie des sommes versées n'auraient pas été utilisées, ou l'auraient été à des fins autres que celles mentionnées, le FIPHP procédera au recouvrement des sommes indûment perçues par l'établissement support.

La liste des pièces justificatives à fournir comprend :

- les factures acquittées.
- Les états de présence avec émargement pour les actions de formation et d'information

- Les préconisations du médecin de prévention pour les études d'aménagement et d'adaptation de poste le cas échéant.

Les montants inscrits dans les fiches régionales sont donnés à titre indicatif.

Les quatre postes relatifs à la Qualification des acteurs (I) : Information des agents, Qualification des gestionnaires, Accompagnement des établissements pour la déclaration et en cas de contrôle, et Supports de communication, sont fongibles entre eux, à condition que cela ne conduise pas à l'abandon de l'une des quatre actions décrites. Ce point est évalué par le comité de pilotage régional sur la période complète de la convention (3 ans) et peut donc se traduire par des décalages par rapport aux objectifs annuels sans que cela mette en cause le financement annoncé pour autant qu'ils soient dûment justifiés.

Le poste relatif à l'Accompagnement des établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi (II) bénéficie d'une fongibilité asymétrique :

- il ne peut pas être réduit (accompagnement d'au moins 30 agents par an à raison de 1 300 EUR par parcours, soit 39 000 EUR par an), sauf à titre exceptionnel et sous réserve de justificatif produit devant le comité de pilotage régional,
- il peut cependant être augmenté si le budget initialement prévu pour les actions de qualification des acteurs (I) n'a pas été consommé dans sa totalité.

La gestion administrative (recrutement, paie, gestion des congés ...) du référent sera assurée par le CHU de Rouen.

Le COPIL régional associant, le CHU, le FIHFPH, la FHFR et, comme invités, l'ANFH, l'ARS, le représentant du collège des DRH, assurera le suivi des objectifs du correspondant mutualisé.

Les actions menées par le référent Handicap mutualisé seront intégrées à la politique régionale RH, avec reporting au COPIL RH piloté par l'ARS.

ANNEXE – DISPOSITIF PROVENCE ALPES COTE D’AZUR

LES PARTIES DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL REGIONAL

LE DIH

Caisse des Dépôts, Direction Interrégionale- FIPHFP
19 Place Jules Guesde
13023 Marseille

LA FHR

Fédération Hospitalière Régionale de Provence Alpes Côte-d’Azur
80, rue Brochier
13354 MARSEILLE
Représentée par son Président, Monsieur Alain Milon

ETABLISSEMENT SUPPORT IDENTIFE

Hôpital de Monfavet
Avenue de la Pinède-
CS 20107- 84 918 Avignon Cedex 9
Représenté par son Directeur, Monsieur M. Jean-Pierre STAEBLER

TERRITOIRE D’INTERVENTION

Vaucluse et une partie des Bouches du Rhône

OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Le référent handicap mutualisé a pour principale mission la structuration des politiques et la coordination des acteurs dans les établissements de son territoire.

PLAN D’ACTION (triennal)	Objectifs	Modalités	Conditions
<p>I Qualifier les acteurs</p> <p>Informers les agents susceptibles d’être en relation avec des TH</p> <p>Qualifier les "gestionnaires" du handicap</p> <p>Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle</p> <p>Supports de communication</p>	<p>1 à 2 session(s) par an 80 personnes au total (sur 1 à 2 sessions)</p> <p>1 session par an / 30 gestionnaires</p> <p>cible visée : tous les établissements affiliés</p>	<p>240 personnes visées sur la durée de la convention</p> <p>90 gestionnaires</p> <p>organisation de 2 journées de formation par an visant 20 établissements</p>	<p>Définition préalable des thèmes et contenus</p> <p>idem</p> <p>identification des formateurs</p>
<p>II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l’emploi</p> <p>Etudes aménagement/adaptation de poste</p>	<p>rendre opérationnels des parcours adaptés visant au maintien dans l’emploi de 30 agents par an</p>	<p>préconisations du médecin de prévention ayant fait l’objet d’études ergonomiques, d’aménagement...</p>	

MOYENS ET FINANCEMENT

Le FIPHFP verse le financement correspondant aux actions réalisées par le Référent Handicap Mutualisé à l'Établissement support, conformément au tableau ci-après et selon les plafonds définis pour chaque action et pour chaque convention régionale.

PLAN D'ACTION (triennal)	base de financement	Plafond du financement du FIPHFP
I Qualifier les acteurs		
Informers les agents susceptibles d'être en relation avec des TH	148€ par agent/jour	35 520
Qualifier les "gestionnaires" du handicap	148€ par agent/jour	13 320
Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle	financement forfaitaire triennal sur la base du nombre de 20 x 115€ x 2 x 3	13 800
Supports de communication	financement forfaitaire de 5.000€ par an	15 000
II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi Etudes aménagement/adaptation de poste		
	1.300€ / parcours ayant fait l'objet d'études ergonomiques, d'aménagement des conditions de travail... Ces prestations ne sont pas facturables aux établissements qui en sont bénéficiaires.	117 000
		194 640

Les locaux et les systèmes d'information sont mis à disposition gratuitement par l'établissement support ainsi qu'un véhicule de service permettant de faciliter le travail dans le territoire défini.

Dans le cas où tout ou partie des sommes versées n'auraient pas été utilisées, ou l'auraient été à des fins autres que celles mentionnées, le FIPHFP procédera au recouvrement des sommes indûment perçues par l'établissement support.

La liste des pièces justificatives à fournir comprend :

- les factures acquittées.
- Les états de présence avec émargement pour les actions de formation et d'information
- Les préconisations du médecin de prévention pour les études d'aménagement et d'adaptation de poste le cas échéant.

Les montants inscrits dans les fiches régionales sont donnés à titre indicatif.

Les quatre postes relatifs à la Qualification des acteurs (I) : Information des agents, Qualification des gestionnaires, Accompagnement des établissements pour la déclaration et en cas de contrôle, et Supports de communication, sont fongibles entre eux, à condition que cela ne conduise pas à l'abandon de l'une des quatre actions décrites. Ce point est évalué par le comité de pilotage régional sur la période complète de la convention (3 ans) et peut donc se traduire par des décalages par rapport aux objectifs annuels sans que cela mette en cause le financement annoncé pour autant qu'ils soient justifiés.

Le poste relatif à l'Accompagnement des établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi (II) bénéficie d'une fongibilité asymétrique :

- il ne peut pas être réduit (accompagnement d'au moins 30 agents par an à raison de 1 300 EUR par parcours, soit 39 000 EUR par an), sauf à titre exceptionnel et sous réserve de justificatif produit devant le comité de pilotage régional,
- il peut cependant être augmenté si le budget initialement prévu pour les actions de qualification des acteurs (I) n'a pas été consommé dans sa totalité.

ANNEXE – DISPOSITIF REGIONAL (REGION A INDIQUER PAR AVENANT PAR LA FHF)

LES PARTIES DU DISPOSITIF EXPERIMENTAL REGIONAL

LE DIH

LA FHR

ETABLISSEMENT SUPPORT IDENTIFE
LE CENTRE HOSPITALIER DE

TERRITOIRE D'INTERVENTION

OBJECTIFS DU DISPOSITIF

Le référent handicap mutualisé a pour principale mission la structuration des politiques et la coordination des acteurs dans les établissements de son territoire.

PLAN D'ACTION (triennal)	Objectifs	Modalités	Conditions
<p>I Qualifier les acteurs</p> <p>Informers les agents susceptibles d'être en relation avec des TH</p> <p>Qualifier les "gestionnaires" du handicap</p> <p>Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle</p> <p>Supports de communication</p>	<p>1 à 2 session(s) par an 80 personnes au total (sur 1 à 2 sessions)</p> <p>1 session par an / 30 gestionnaires</p> <p>cible visée : tous les établissements affiliés</p>	<p>240 personnes visées sur la durée de la convention</p> <p>90 gestionnaires</p> <p>organisation de 2 journées de formation par an visant 20 établissements</p>	<p>Définition préalable des thèmes et contenus</p> <p>idem</p> <p>identification des formateurs</p>
<p>II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi</p> <p>Etudes aménagement/adaptation de poste</p>	<p>rendre opérationnels des parcours adaptés visant au maintien dans l'emploi de 30 agents par an</p>	<p>préconisations du médecin de prévention ayant fait l'objet d'études ergonomiques, d'aménagement...</p>	

MOYENS ET FINANCEMENT

Le FIPHFP verse le financement correspondant aux actions réalisées par le Référent Handicap Mutualisé à l'Etablissement support, conformément au tableau ci-après et selon les plafonds définis pour chaque action et pour chaque convention régionale.

PLAN D'ACTION (triennal)	base de financement	Plafond du financement du FIPHFP
I Qualifier les acteurs		
Informers les agents susceptibles d'être en relation avec des TH	148€ par agent/jour	35 520
Qualifier les "gestionnaires" du handicap	148€ par agent/jour	13 320
Accompagnement des établissements visant à la qualité des déclarations et appui en cas de contrôle	financement forfaitaire triennal sur la base du nombre de 20 x 115€ x 2 x 3	13 800
Supports de communication	financement forfaitaire de 5.000€ par an	15 000
II Accompagner les établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi Etudes aménagement/adaptation de poste		
	1.300€ / parcours ayant fait l'objet d'études ergonomiques, d'aménagement des conditions de travail... Ces prestations ne sont pas facturables aux établissements qui en sont bénéficiaires.	117 000
		194 640

Les locaux et les systèmes d'information sont mis à disposition gratuitement par l'établissement support ainsi qu'un véhicule de service permettant de faciliter le travail dans le territoire défini.

Dans le cas où tout ou partie des sommes versées n'auraient pas été utilisées, ou l'auraient été à des fins autres que celles mentionnées, le FIPHFP procédera au recouvrement des sommes indûment perçues par l'établissement support.

La liste des pièces justificatives à fournir comprend :

- les factures acquittées.
- Les états de présence avec émargement pour les actions de formation et d'information
- Les préconisations du médecin de prévention pour les études d'aménagement et d'adaptation de poste le cas échéant.

Les montants inscrits dans les fiches régionales sont donnés à titre indicatif.

Les quatre postes relatifs à la Qualification des acteurs (I) : Information des agents, Qualification des gestionnaires, Accompagnement des établissements pour la déclaration et en cas de contrôle, et Supports de communication, sont fongibles entre eux, à condition que cela ne conduise pas à l'abandon de l'une des quatre actions décrites.

Le poste relatif à l'Accompagnement des établissements dans le reclassement et le maintien dans l'emploi (II) bénéficie d'une fongibilité asymétrique. Ce point est évalué par le comité de pilotage régional sur la période complète de la convention (3 ans) et peut donc se traduire par des décalages par rapport aux objectifs annuels sans que cela mette en cause le financement annoncé pour autant qu'ils soient justifiés.

- il ne peut pas être réduit (accompagnement d'au moins 30 agents par an à raison de 1 300 EUR par parcours, soit 39 000 EUR par an), sauf à titre exceptionnel et sous réserve de justificatif produit devant le comité de pilotage régional,
- il peut cependant être augmenté si le budget initialement prévu pour les actions de qualification des acteurs (I) n'a pas été consommé dans sa totalité.

ANNEXES GENERALES

AIDES MOBILISABLES

PARTENARIAT NATIONAL

Les aides mobilisables au niveau national s'élèvent à 125 000 EUR, et sont déclinées comme suit :

- Etat des lieux sur le déploiement des politiques handicap dans la FPH et préconisations
 - o Etat des lieux : rencontre avec des représentants des établissements (4 EPS ayant conventionné, 4 qui refusent, 4 contrôlés)/ les DIH/ les représentants du FIPHFP et de la FHF- 10 jours
 - o Diagnostic et Préconisation – 2 jours
 - o Nb de jours : 12 jours/ * 1000 = 12 000 €
- Rédaction de fiches pratiques = 40 000 EUR
- Colloque : 10 000 EUR (co-financement)
- Film : 13 000 EUR (co-financement)
- Formation des référents : 1 formation tous les ans
- Conception et mise à disposition d'outils (10 000€)
- Etude sur le développement de l'accessibilité des formations paramédicales aux personnes en situation de handicap :
 - o Etat des lieux : statistique et qualitatif (rencontres) = 30 jours
 - o Présentation du Diagnostic = 1 jour
 - o Elaboration de préconisation en partenariat avec les représentants de la FHF, du FIPHFP, et des Instituts de Formation (groupes de travail), Conseil Régional, pour présentation au Ministère de la Santé = 9 jours
 - o 40 jours = 40 000€

La liste des pièces justificatives à fournir comprend les factures acquittées.

Les montants des actions à visée nationale sont donnés à titre indicatif et les postes de ces actions sont fongibles entre eux.

EXPERIMENTATIONS REGIONALES

Les aides mobilisables s'élèvent à 194 640 EUR par région sur trois ans, soit un total de 778 560 EUR, et sont déclinées comme suit :

Région / Année	2014	2015	2016	TOTAL en EUR
HAUTE NORMANDIE	64 880	64 880	64 880	194 640
PACA	64 880	64 880	64 880	194 640
RHONE ALPES	64 880	64 880	64 880	194 640
Région à définir par la FHF	64 880	64 880	64 880	194 640
TOTAL en EUR	194 640	194 640	194 640	583 920

La liste des pièces justificatives à fournir comprend :

- les factures acquittées.
- Les états de présence avec émargement pour les actions de formation et d'information
- Les préconisations du médecin de prévention pour les études d'aménagement et d'adaptation de poste le cas échéant.

Les montants inscrits dans les fiches régionales sont donnés à titre indicatif et les quatre postes relatifs à la Qualification des acteurs (I) : Information des agents, Qualification des gestionnaires, Accompagnement des établissements pour la déclaration et en cas de contrôle, et Supports de communication, sont fongibles entre eux, à condition que cela ne conduise pas à l'abandon de l'une des quatre actions décrites. Ce point est évalué par le comité de pilotage régional sur la période complète de la convention (3 ans) et peut donc se traduire par des décalages par rapport aux objectifs annuels sans que cela mette en cause le financement annoncé pour autant qu'ils soient justifiés.

Le poste relatif à l'accompagnement des agents dans le reclassement et le maintien dans l'emploi (II) bénéficie d'une fongibilité asymétrique :

- il ne peut pas être réduit (accompagnement d'au moins 30 agents par an à raison de 1 300 EUR par parcours, soit 39 000 EUR par an), sauf à titre exceptionnel et sous réserve de justificatif produit devant le comité de pilotage régional ;
- il peut cependant être augmenté si le budget initialement prévu pour les actions de qualification des acteurs (I) n'a pas été consommé dans sa totalité.

Le suivi financier des dispositifs régionaux est distinct du suivi financier du dispositif national, sans fongibilité des enveloppes. Le décalage éventuel pris dans l'exécution des objectifs de chaque dispositif ne remet donc pas en cause le reste du partenariat.

FICHE DE POSTE DU REFERENT HANDICAP MUTUALISE

Une fiche de poste sera réalisée dans les régions pilotes sur la base des orientations décrites ci-dessous.

INFORMATIONS GENERALES

Le Référent Handicap Mutualisé est une personne ressource sur le territoire facilitant le déploiement et animant les politiques handicap en établissements.

ACTIVITES

Ses missions consistent à :

- Informer sur les aides du FIPHFP pour qu'elles soient mieux connues et plus utilisées, notamment des petits établissements ;
- Assister les établissements dans le cadre de la déclaration des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au FIPHFP, ou lors des opérations de contrôle des déclarations ;
- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation, notamment sur la démarche de déclaration ;

- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de communication ;
- Apporter un appui à la mise en œuvre de politiques handicap en établissements ;
- Structurer les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ou en situation de restriction d'aptitude ;
- Assurer directement l'accompagnement d'agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude, à la demande de l'établissement d'origine de l'agent et dans une limite fixée par la convention régionale ;
- Suivre la mise en œuvre de la convention régionale entre la FHR, le FIPHFP, et l'établissement support et préparer le rapport annuel et capitaliser les actions menées (réunions, bilans, témoignages, etc.)

SAVOIR-FAIRE

- Capacité d'animation de réseau
- Sens de la Communication
- Capacité à dépasser les représentations habituelles du handicap

CONNAISSANCES ACQUISES OU A ACQUERIR A LA PRISE DE POSTE

- Loi du 11 février 2005, le droit des personnes handicapées, les modalités de réponse à la loi
- Fonctionnement du FIPHFP pour mobiliser les aides à bon escient
- Réglementation relative à l'inaptitude dans la Fonction Publique Hospitalière
- Si possible connaissance du milieu hospitalier

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Nécessité de s'approprier le rôle de Référent Handicap afin de faciliter la mise en œuvre des politiques handicap au sein des établissements (respect de la confidentialité, connaissance du réseau local, etc.).

Le référent suivra une formation qualifiante organisée par le FIPHFP selon le besoin.

PACTES TERRITORIAUX

Les Pactes territoriaux visent à dynamiser l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation) des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques, au plan régional. D'abord initiés dans deux régions pilotes (Nord-Pas-de-Calais et Normandie), les Pactes sont déployés sur l'ensemble des régions depuis début 2014. Piloté par le Préfet de Région, le DIRECCTE, la plateforme RH, et le Délégué Interrégional Handicap du FIPHFP, l'animation opérationnelle de chaque Pacte est confiée dans chaque région, pour une durée de 3 ans, à un prestataire sélectionné et financé par le FIPHFP par appel d'offres fin 2013.

Les objectifs du Pacte sont :

- une connaissance plus fine du bassin d'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois fonctions publiques au niveau de la région ;
- l'identification des difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de proposer des solutions,
- une meilleure qualification des acteurs,
- la facilitation de l'accès aux aides du FIPHFP,
- in fine, l'amélioration du taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Le Pacte est organisé autour de trois instances clés :

- un comité de pilotage présidé par le Préfet de Région pour définir les orientations et la validation des activités du Pacte ainsi que ses objectifs de résultats et en évaluer les actions,
- un comité des employeurs publics : chargé du suivi des actions et de la formulation des recommandations et propositions
- le réseau des correspondants handicap (RCH) : pour remonter les bonnes pratiques et signaler les difficultés et les besoins des employeurs publics. Le Référent Handicap Mutualisé est autorisé à participer au réseau des correspondants handicap.

Il s'appuie principalement sur quatre actions :

- la création d'un observatoire régional de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques : lancement d'une enquête quantitative et qualitative, publication d'un atlas régional de l'emploi
- une animation de proximité : réseau des correspondants handicap, échange de bonnes pratiques au cours de réunions d'expertise thématiques, recensement des ressources locales (annuaire des opérateurs)...
- une expertise sur le maintien dans l'emploi : état des lieux régional, inventaire des ressources et bonnes pratiques dans le maintien...
- une information – communication régulière auprès des employeurs publics, lettre d'information, information en ligne...

PRESTATIONS MOBILISABLES DANS LE CADRE DE LA CONVENTION

LES CAP EMPLOI

Le réseau des Cap emploi est constitué d'une centaine de structures réparties sur l'ensemble du territoire national. Le département constitue le territoire d'intervention. Les Cap emploi sont gérés par des organismes associatifs dont certains portent également d'autres activités (ex : SAMETH, ...). L'activité des Cap emploi fait l'objet d'une convention signée, en général pour une durée de trois ans, par le préfet du département ou son représentant, le délégué régional AGEFIPH et le président de l'organisme gestionnaire. Depuis le second semestre 2008, le FIPHP est également signataire de cette convention.

Les Cap emploi répondent à deux missions :

- Information, conseil et accompagnement des personnes handicapées en vue de leur insertion durable en milieu ordinaire du travail,
- Information, conseil et mobilisation des employeurs sur l'emploi des personnes handicapées.

L'offre de services, commune à l'ensemble du réseau des Cap emploi, est structurée en 17 services : 11 destinés aux personnes (de l'accueil et l'analyse de la demande au suivi du salarié dans l'emploi) et 6 destinés aux employeurs.

Bénéficiaires de ces services :

- les employeurs privés ou publics, relevant des champs d'intervention de l'AGEFIPH et du FIPHP quel que soit leur effectif
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, tels que définis dans l'article L 5212-13 du code du travail qui s'inscrivent dans une démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

L'offre de service des Cap Emploi comprend:

1 – l'information et le conseil sur l'emploi des travailleurs handicapés,

- 2 – l'information de l'employeur sur le maintien dans l'emploi des salariés handicapés pour orientation vers l'opérateur concerné,
- 3 – la sensibilisation de l'employeur et des équipes de travail à l'emploi de travailleurs handicapés en vue d'un recrutement de TH,
- 4 – l'accompagnement de l'employeur dans un projet de recrutement de travailleurs handicapés,
- 5 – l'appui opérationnel au recrutement de travailleurs handicapés,
- 6 – le suivi du salarié en emploi à la demande de l'employeur.

LES SAMETH (SERVICES D'AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES)

Le financement des SAMETH est assuré directement par le FIPHFP dans le cadre de la convention de coopération passée avec l'AGEFIPH. L'offre de service des SAMETH comprend :

- un service d'information offrant à toute personne ou organisme les premières informations nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche de maintien dans l'emploi (cadre juridique, aides mobilisables, dispositifs d'intervention et de formation, possibilités de cofinancement...), un service de facilitation qui intervient pour mobiliser les dispositifs et fournir les aides nécessaires (techniques, administratives et financières) à la mise en œuvre de la solution de maintien, déjà identifiée dans l'entreprise et acceptée, un service de conseil qui apporte tout éclairage souhaité sur les conditions d'une démarche de maintien (examen de la situation, exploration des différentes possibilités d'intervention, conditions à remplir...),
- un service d'ingénierie qui assure, en lien avec le médecin du travail, la conduite et la coordination des actions nécessaires à la recherche et à la mise en œuvre de la solution de maintien (y compris, en l'absence de solutions dans l'entreprise, pour favoriser un nouveau projet professionnel à l'extérieur).

COMETE FRANCE

Depuis sa création, le 11 décembre 1991, COMETE France a initié dans des établissements et services de Médecine Physique et de Réadaptation (MPR), une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes handicapées hospitalisées. Cette démarche permet de les maintenir dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle. Chaque année plus de 30 000 nouveaux patients sont pris en charge par les services de médecine physique et de réadaptation.

Les personnes qui sont hospitalisées dans les services de médecine physique et de réadaptation vivent en tant que malades leur séjour hospitalier. Elles entrevoient qu'une rupture définitive s'est produite dans leur vie mais n'envisagent pas encore les difficultés de parcours qu'elles rencontreront pour retrouver leur autonomie sociale et pour conserver ou trouver un emploi.

L'originalité de la démarche COMETE France réside dans la précocité de la prise en charge des problèmes sociaux et professionnels des patients. Le but est de construire avec la participation volontaire et active de la personne en situation de handicap un projet professionnel qui pourra se concrétiser dès la sortie de l'établissement.

LES PRESTATIONS PONCTUELLES SPECIFIQUES (PPS)

Les PPS sont des ressources spécialisées venant en appui des missions portées par les opérateurs d'insertion et de maintien. Elles comprennent la mise en œuvre d'expertises, de conseils ou de techniques de compensation, répondant à des besoins liés au handicap dans des situations identifiées et visant l'autonomie durable de la



personne. Elles sont mobilisables ponctuellement et sur prescription des opérateurs référents (ex : les SAMETH, Cap Emploi, Pôle Emploi...), à toutes les phases des parcours d'insertion, d'accès à l'emploi ou de maintien dans l'emploi, et concernent tout type de handicap : (auditif, visuel, moteur, mental ou psychique).

LES EPAAST (ETUDES PREALABLES A L'AMENAGEMENT / ADAPTATION DE SITUATION DE TRAVAIL)

Ces études ergonomiques ou aménagements d'accessibilité des situations de travail sont également mobilisables par le biais de la convention employeur.