

## LA MINUTE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### L'info de la semaine :



Le FIPHFP a 15 ans, mais qu'est-ce que le FIPHFP ? Il s'agit du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Il accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion professionnelle. Le FIPHFP mobilise ses financements pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des fonctions publiques. A l'occasion de son 15e anniversaire, Françoise

DESCAMPS-CROSNIER, Présidente du fonds, rappelle le rôle du FIPHFP, ses actions et ses enjeux : <http://www.fiphfp.fr/Mediatheque/Videos/Les-15-ans-du-FIPHFP-mars-2020>

Quelques chiffres : Le taux d'emploi national dans la fonction publique est en progression avec 5.7%. Les objectifs du FIPHFP pour les années à venir sont de contribuer à changer le regard des employeurs envers les personnes en situation de handicap, de poursuivre les actions visant à développer l'emploi, l'accessibilité et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap afin de dépasser l'obligation des 6%.

Quelques mots d'ordre de la Présidente du comité national du FIPHFP pour les employeurs publics : « *Osez ! Osez, vous entourer de personnes en situation de handicap. Osez leur donner une chance parce que vous y gagnerez beaucoup* ».

En région Hauts-de-France, le taux d'emploi est de 6.87% avec 7.80% pour la fonction publique territoriale, 5.75% pour la fonction publique hospitalière et 5.37% pour l'Etat. S'agissant du maintien dans l'emploi, le nombre de maintiens réussis dans les Hauts-de-France a fortement augmenté en 2019 (+ 76 %), bien plus que sur le territoire national (+ 28 %).

Cofinancé par le FIPHFP, Le Cap emploi intervient auprès des employeurs publics afin de les accompagner dans leurs projets de recrutements, de développement de l'alternance et de maintien dans l'emploi de leurs agents en situation de handicap. Il dispose d'une expertise dans le champ de la compensation du handicap et d'outils spécifiques lui permettant de répondre au mieux aux attentes des employeurs et des agents en situation de handicap.

Les dispositifs pour soutenir les employeurs publics : Dans le cadre du contexte sanitaire particulier, le FIPHFP met en place les dispositifs suivants disponibles sur <http://www.fiphfp.fr/>

- Une nouvelle organisation avec la mise en place de formulaire de contact pour les employeurs et les agents
- Assouplissement des délais pour la déclaration OETH repoussé au 30 juin, pour les employeurs faisant l'objet d'un contrôle, un délai supplémentaire de 3 mois pour la production des bilans annuels et pour la production des pièces justificatives à un dossier.
- Prolongement de la prise en charge des frais (rémunération, frais de formation, frais de déplacements, d'hébergement et de restauration) des contrats d'apprentissages portés par les employeurs publics.
- Financement d'équipement informatique pour les apprentis en activité chez les employeurs pour continuer leur scolarité à distance.
- Aide pour favoriser le travail à distance pour les travailleurs handicapés qui ne sont pas habituellement en télétravail.
- Des instances dématérialisées seront mises en place sur mai et Juin pour assurer une continuité de l'activité.

### Le Cap emploi sur le terrain

Le département maintien du Cap emploi a été sollicité par le médecin de prévention de la MSA afin de l'appuyer dans l'accompagnement au maintien dans l'emploi de Mme X, secrétaire au sein de la Chambre d'Agriculture du Nord - Pas de Calais, présentant une problématique visuelle.

Suite à une première rencontre et analyse de la situation de travail de l'agent, le Cap emploi propose la mobilisation d'une PAS Handicap Visuel (Prestation D'Appui Spécifique) afin d'évaluer les capacités fonctionnelles et les difficultés ou contraintes inhérentes à la déficience visuelle de l'agent. Cette prestation a été réalisée par Rémora, un prestataire retenu par le FIPHFP. Après l'étude des conclusions de la prestation, le Cap emploi propose, en accord avec l'ensemble des acteurs, la mobilisation d'une EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail) afin de prendre en compte les difficultés relevées et d'identifier des solutions matérielles et/ou

organisationnelles. L'étude ergonomique a été restituée à l'occasion d'une réunion en présence de toutes les parties prenantes du dossier.

Le matériel préconisé dans cette étude a pu faire l'objet d'essais en situation réelle de travail dans le cadre de l'étude ergonomique (EPAAST) et a été validé par l'agent et l'ensemble des acteurs :

- un bras articulé ERGOTRON LX afin d'obtenir une adaptabilité de la hauteur de l'écran, l'angulation et la profondeur de l'affichage ;
- un filtre écran afin de réduire l'éblouissement induit par les fonds blancs et ainsi de diminuer la fatigue visuelle et cognitive ;
- un clavier à caractères agrandis rétroéclairés fond blanc écriture noire afin de réduire les sollicitations visuelles grâce aux caractères plus saillants et aux contrastes de couleurs améliorés ;
- un pupitre de lecture Flex Desk avec tablette coulissante d'écriture afin d'améliorer le confort visuel et postural ;
- une loupe demie boule (X 1.8) afin de favoriser rapidement et facilement l'accessibilité des documents papiers ;
- un lampadaire à éclairage semi-indirect à intensité de lumière gradable afin de protéger l'utilisateur contre le risque d'éblouissement et d'augmenter l'endurance visuelle et la vigilance ;
- une lampe d'appoint PARA.MI afin de pouvoir gérer l'éclairage et d'augmenter les contrastes sur les documents ;
- des stores vénitiens à lamelles verticales permettant une meilleure gestion de l'apport en lumière naturelle tout en déviant les rayonnements lumineux directs.

L'employeur a pu bénéficier d'une aide financière du FIPHFP visant à cofinancer tous les moyens techniques et/ou organisationnels prévus ou mis en place permettant de compenser le handicap de l'agent.



Un suivi à 6 mois après la mise en œuvre des aménagements a été fait par le Cap emploi et a confirmé que l'agent est à son poste de travail avec son aménagement.

## Nos partenaires dans la Fonction Publique

Le Cap emploi intervient auprès des employeurs publics en complémentarité avec des partenaires œuvrant pour développer l'emploi des personnes handicapées dans les trois fonctions publiques.

La mission Handi-Pacte vise notamment à renforcer la connaissance, à développer la mise en réseau des acteurs et l'échange de bonnes pratiques sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique (d'État, Territoriale et Hospitalière). Votre interlocutrice, Fleur SANNIER, 03 61 58 83 35 ; [handipacte@apradis.eu](mailto:handipacte@apradis.eu)  
<http://www.handipacte-picardie.fr/>

La Référente Handicap Mutualisée Fonction Publique Hospitalière accompagne les établissements de la Fonction Publique Hospitalière dans la gestion de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Karine DELANNOY est la personne-ressource à disposition des établissements de notre territoire. Pour la joindre : [Rhm.fiphfp.fhf@gmail.com](mailto:Rhm.fiphfp.fhf@gmail.com)

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Pas-de-Calais accompagne les employeurs territoriaux et les agents dans la mise en place d'actions pour développer l'emploi, le maintien dans l'emploi et la sensibilisation au handicap. Vous pouvez les joindre au 03 21 54 81 22, [handicap@cdg62.fr](mailto:handicap@cdg62.fr);  
<https://www.cdg62.fr/>