

PACTE TERRITORIAL POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN NORMANDIE

Rencontre avec

Jacques DE PESQUIDOUX, nouveau
Délégué Territorial Handicap (DTH)
Normandie du FIPHFP

Pouvez-vous nous présenter votre parcours ?



J'ai une formation école de commerce, ai débuté dans un cabinet conseil puis intégré la CNP, filiale de la Caisse des Dépôts, comme chef de projet. Responsable ensuite d'un back-office durant 5 ans, j'ai été confronté aux difficultés de certains agents, plutôt de nature psychologique. Arrivé à Caen en 2001

comme responsable des activités bancaires pour la Basse-Normandie, j'ai ensuite travaillé auprès des collectivités et des acteurs privés au développement territorial de la Normandie : investissement dans l'immobilier d'activité en centre-ville, les énergies renouvelables, le numérique... mais aussi appui à l'économie sociale et solidaire et aux dispositifs aidés de création d'entreprise.

Quelles ont été vos motivations pour occuper ce poste de DTH ?

Nous sommes tous confrontés au handicap, sous une forme ou une autre, qui peut toucher un proche ou une connaissance, sans souvent savoir comment apporter son aide. Les politiques d'insertion et de maintien sont une composante essentielle de l'intérêt commun, que promeut depuis toujours la Caisse des Dépôts, promoteur et gestionnaire du FIPHFP. Reprendre ce flambeau, à la veille de profonds changements des dispositifs, m'a semblé un beau challenge, à titre personnel et professionnel.

Quelles sont vos ambitions, vos objectifs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les 3 fonctions publiques en Normandie ?

Depuis la loi de 2005, des efforts importants ont pu être accomplis dans chaque fonction publique avec une évolution importante du taux d'emploi passant de 3,74% en 2006 à 5,61% en 2018. Mais au-delà de cette donnée quantitative, je pense qu'il reste des marges de progrès importantes dans trois 3 domaines :

- Favoriser le rapprochement des établissements médico sociaux avec les employeurs publics et le service public de l'emploi
- Développer des passerelles entre le milieu ordinaire et les Esat et les Entreprises Adaptées
- Professionnaliser les acteurs (MDPH, Cap emploi, Pôle emploi...) au monde parfois complexe de l'emploi public

Quel est l'apport du dispositif Handi Pacte Normandie pour le déploiement de la politique du FIPHFP sur notre région ?

Au-delà de sa mission d'animation propre auprès des employeurs publics, le Handi Pacte doit être également un expert, un relais pour les employeurs dans le déploiement de leur politique handicap et dans la résolution d'éventuelles difficultés qu'elles soient liées au recrutement ou au maintien dans l'emploi. De plus, et grâce à son réseau constitué de 164 employeurs, le Handi Pacte permet aussi un engagement concret des employeurs dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Pour preuve, l'opération Duoday 2019 qui a réuni 83 employeurs avec la constitution de 331 duos.

Quels sont les apports principaux d'une politique handicap pour un employeur public ?

Grâce à la prise en compte du handicap dans la politique RH d'un employeur public, différentes thématiques émergentes peuvent être abordées : le maintien dans l'emploi, le sourcing avec de nouveaux partenaires, le vieillissement des agents, l'ergonomie des postes de travail, la sensibilisation du collectif de travail, l'émergence de pathologies professionnelles... C'est donc grâce à la prise en compte du handicap

que certaines problématiques pourront être abordées. D'autre part, la politique handicap va permettre de faire travailler ensemble des profils très variés dans une logique pluridisciplinaire : le responsable formation, le médecin de prévention, le service communication, le service des achats, les ressources humaines, l'ergonome, le correspondant handicap...

Et donc selon vous quel doit être le rôle d'un correspondant handicap au sein d'un employeur public ?

Son rôle est difficile et son positionnement n'est pas toujours aisé mais je pense qu'il doit être comme une sorte de chef d'orchestre et entraîner, appuyer, coordonner, piloter les différents services dans le déploiement de la politique handicap et emploi. Par exemple pour le recrutement il devra favoriser la recherche de

profils travailleurs handicapés :

- Définir les profils et conditions d'aptitudes à l'exercice du poste avec l'encadrement dès l'identification d'un besoin de recrutement (tout type de contrat confondu).
- Favoriser le lien / partenariat entre le service recrutement et les partenaires externes (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Ecoles, centres de formation...) depuis la transmission de l'offre jusqu'aux retours suite aux entretiens.
- Accompagner l'intégration des travailleurs handicapés dans leur prise de fonction le cas échéant.

Quel est votre slogan pour promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés ?

« Une chance pour chacun ! »

Retour sur Les journées Handi Pacte des 10 et 17 octobre

Deux journées handipacte ont été organisées en présence de Jacques de Pesquidoux, nouveau Délégué Territorial Handicap du FIPHFP pour la Normandie : le 10 octobre à Caen au CDG 14 et le 17 octobre à Rouen au restaurant Le Clos des Roses (Esat).

Réunissant à chaque fois près de 40 participants, ces réunions ont permis d'aborder, le matin, des actualités juridiques/réglementaires et notamment :

- La loi de transformation de la Fonction Publique
- L'attribution de droits à vie par les MDPH
- Les nouvelles modalités de l'obligation d'emploi de 6%
- La Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

L'après-midi étant consacré aux nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés :

- Les Prestations d'Appui Spécifiques (PAS)
- Le CDD tremplin de l'Entreprise Adaptée
- Le dispositif de l'emploi accompagné



Principales dispositions concernant le FIPHFP

(Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)

1. LES DISPOSITIONS CONCERNANT DIRECTEMENT L'ACTIVITÉ DU FIPHFP

a. Article 90 (conditions d'application précisées par décret en Conseil d'État)

Déclaration et contributions

Les CDG ne sont assujettis à l'OETH que pour leurs agents permanents, excepté lorsque les agents non permanents remplacent des agents permanents momentanément indisponibles

Tout employeur public occupant au moins 20 agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'OETH, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder 3 ans

Les employeurs publics comptant moins de 20 agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs BOE (entrée en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État et au plus tard le 1^{er} janvier 2022).

Peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses mentionnées à l'article L 5212-10-1 du code du travail (créé par la loi 2018-771 du 5/9/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel) :

Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- 1° Des entreprises adaptées ;
- 2° Des établissements ou services d'aide par le travail ;
- 3° Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13. Est présumée travailleur indépendant au sens du présent article toute personne remplissant les conditions mentionnées au I de l'article L. 8221-6 ou à l'article L. 8221-6-1

La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.

Calcul du taux d'emploi

Pour le calcul du taux d'emploi, les agents non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant moins de 6 mois au cours de l'année écoulée

Sont pris en compte, pour le calcul du nombre de BOE :

- les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement
- les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité
- les titulaires d'un emploi réservé

Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

Le FIPHFP et son comité national

Ajout dans les missions du FIPHFP : conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés

Introduction dans la composition du comité national du FIPHFP de représentants du service public de l'emploi (Pôle emploi et/ou Cap emploi)

Le comité national détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les PSH sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du Fonds

Le comité national établit un rapport annuel soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au CNCPPH.

Les conventions employeurs

Le FIPHFP publie les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics

Peuvent bénéficier des aides du Fonds, les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des PSH dans la Fonction publique ayant conclu une convention avec le FIPHFP

b. Article 91 (conditions d'application précisées par décret en Conseil d'État)

L'apprentissage

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la présente loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat.

c. Article 92 (conditions d'application précisées par décret en Conseil d'État)

La carrière de l'agent en situation de handicap

Les employeurs doivent permettre aux TSH de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonc-

tions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle

Tout agent pourra consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière

Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les agents en situation de handicap pourront conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail

Le CNCPH est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des PSH dans la Fonction publique

Aucun candidat ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la Fonction publique, sauf si son handicap est incompatible avec la fonction postulée

Dérogations prévues pour adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats ou pour leur apporter des aides humaines et techniques

2. LES CHANGEMENTS OPÉRÉS AU NIVEAU DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS

a. La PPR :

Pendant son congé pour raisons de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du Centre de Gestion afin d'exercer une mission de remplacement. L'article 40 crée un nouvel article 108-3-1 dans la loi du 26 janvier 1984 selon lequel les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

b. La formation et l'apprentissage :

En vertu des dispositions de l'article 65, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les freins au développement de l'Apprentissage dans la fonction publique, en particulier au sein des Administrations d'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Ce rapport identifie les mesures envisageables afin de lever ces freins et favoriser l'embauche d'apprentis.

À titre expérimental et pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la présente loi, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat.

3. LES DISPOSITIONS CONCERNANT NOS PARTENAIRES

a. Article 21 : Les missions facultatives des Centres de Gestion

La mission de conseil en organisation.

Le conseil s'exerce notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines. Les Centres de Gestion peuvent mettre à disposition des collectivités et établissements qui le demandent des agents fonctionnaires ou contractuels afin d'assurer le remplacement d'agents, assurer des missions temporaires, pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

b. Prévention et médecine statutaire / Centres de gestion

L'article 40 de la loi ouvre la possibilité de développement de la mission de médecine statutaire et de contrôle, dans l'ensemble des Centres de Gestion et intègre la possibilité pour les Centres de Gestion d'exercer la médecine professionnelle et préventive pour les services de l'Etat, de l'Hospitalière et de leurs établissements publics.

c. Regroupement des Centres de gestion et mutualisation

L'article 50 prévoit que des Centres de Gestion limitrophes ou d'outre-mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique.

Est instaurée une obligation pour les Centres de Gestion d'élaboration d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres de Gestion gèrent en commun.

Les Centres de Gestion exerceront en commun à un niveau au moins régional de six nouvelles missions :

- Publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie B et C,
- Mission générale des Centres de Gestion d'information sur l'emploi public territorial pour l'ensemble des collectivités et bilan de la situation de l'emploi public territorial,
- Publicité des listes d'aptitude,
- Aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité,

- Assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue,
- Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

L'article 50 crée une nouvelle obligation pour le Centre de Gestion coordonnateur à un niveau au moins régional et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale : conventionner afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial.

d. Le CNFPT

Chaque année, avant le 30 septembre, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale remet au Parlement un rapport portant sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources. Ce rapport présente notamment les actions de formation menées, en formations initiale et continue, en matière de déontologie.

A rapprocher de notre convention de partenariat.

L'article 62 prévoit que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale verse aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés après le 1^{er} janvier 2020 par les collectivités et les établissements publics locaux.

4. DE NOUVEAUX DISPOSITIFS PERMETTANT DE SUIVRE L'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS SUR LE SUJET DU HANDICAP :

a. Le rapport social unique

Établi annuellement, il recense les différentes données GPEC et tout particulièrement celles concernant le handicap.

Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport et de la base de données sont précisés par décret en Conseil d'Etat

b. Les lignes directrices de gestion

Pour chaque collectivité et établissement public de plus de 50 agents, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'Autorité territoriale, après avis du Comité Social Territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public.

5. LES SUJETS À TRAITER PAR VOIE D'ORDONNANCE :

L'article 40 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- Faciliter la prise en charge des personnels des employeurs en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention et de médecine préventive, et en rationalisant leurs moyens d'action,
- Simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle ainsi qu'aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics intervenant dans les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles,
- Étendre les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi,
- Les ordonnances relatives aux services de santé et à la Protection Sociale Complémentaire sont prises dans un délai de quinze mois à compter de la publication de la loi, celles concernant l'inaptitude dans un délai de douze mois.

L'article 59 autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à :

- Organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics, afin d'améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics,
- Renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Le gouvernement s'est engagé à ce que l'essentiel des dispositions de la loi soient applicables au 1^{er} janvier 2020 ou dans le courant de l'année prochaine. A cet effet, une cinquantaine de textes, dont un certain nombre de décrets, devront être publiés dans les prochains mois pour permettre l'application. Ils devront être soumis au préalable au CSFPT.

Réforme de l'obligation d'emploi

QUELQUES POINTS DE REPÈRE

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 Septembre 2018, réforme en profondeur l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cette Loi entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020.

La réforme ne remet pas en cause le principe d'un taux d'emploi obligatoire mais prévoit de nombreuses évolutions. Elle modifie notamment les modalités de réponse à l'OETH, les modalités de déclaration des employeurs et les modalités de calcul de la contribution annuelle.

Améliorer l'emploi des personnes handicapées dans la société est l'objectif de cette réforme.

Deux décrets sont parus au journal officiel (en juin 2019) pour mettre en œuvre cette réforme dans le secteur public. Par ailleurs, les dispositions relatives à l'OETH ont été insérées dans le statut général de la fonction publique par la Loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019.

LA RÉFORME DE L'OETH EN 5 QUESTIONS

1. Est-ce que le taux d'emploi sera toujours de 6% ?

OUI. Le taux d'emploi n'a pas évolué : il reste fixé à 6 %.

Ce taux sera révisé tous les 5 ans et pourra être ajusté en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des travailleurs handicapés au regard du marché du travail.

2. Est-ce que le recours à la sous-traitance auprès d'un ESAT sera encore une modalité d'acquittement de l'OETH ?

NON. Les contrats de sous-traitance avec des Entreprises adaptées (EA), des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et/ou des Travailleurs indépendants handicapés (TIH) ne sont plus pris en compte dans le taux d'emploi. Seuls les travailleurs handicapés effectivement présents dans l'établissement sont comptabilisés dans les 6 %.

Le recours à la sous-traitance est en revanche valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution due au FIPHFP par l'établissement. Les règles de calcul de cette déduction, simplifiées, restent incitatives. L'employeur peut déduire de sa contribution 30 % des

coûts de main-d'œuvre issus des factures d'EA, d'ES-AT et/ou de TIH dans la limite d'un plafond dépendant du taux d'emploi (plafond égal à 50 % du montant de la contribution si le taux est inférieur à 3 %, et plafond égal à 75 % de la contribution due si le taux est égal ou supérieur à 3 %).

3. Est-ce qu'il y aura des changements dans les modalités de calcul du nombre des bénéficiaires de l'OETH ?

OUI. Toute personne reconnue BOE qui est recrutée après ses 50 ans compte pour 1,5 unité : pour et seulement pour l'année de son recrutement. De même, un agent âgé de plus de 50 ans qui devient BOE est valorisé lui aussi à 1,5 : pour et seulement pour l'année où il est reconnu comme tel.

Cette mesure devrait encourager les employeurs publics à recruter et à maintenir dans l'emploi des agents handicapés « seniors ».

4. Est-ce que les apprentis qui ont un handicap reconnu seront toujours comptabilisés comme BOE ?

OUI. La réforme vise à encourager et à valoriser l'emploi sous toutes ses formes. Ainsi, tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, alternance, stage, intérim, période de mise en situation professionnelle...), est pris en considération dans le calcul du taux d'emploi dès lors qu'il a été rémunéré au moins 6 mois au cours de l'année écoulée.

5. Est-ce que la déclaration annuelle relative à l'emploi des travailleurs handicapés se fera toujours sur le site de la Caisse des Dépôts ?

NON. Comme pour le secteur privé, la Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) a vocation à être intégrée à la Déclaration sociale nominative (DSN). A compter de la déclaration 2021, tous les employeurs publics devront effectuer, chaque année, leur déclaration par ce biais.

La réforme simplifie les modalités de déclaration des employeurs.

Témoignages

Duoday 2019

Plus de 4 mois après le Duoday qui a permis la concrétisation de 331 duos avec la participation de 83 employeurs publics, retrouvons quelques témoignages

« Nous nous félicitons du succès de l'opération à laquelle la commune a massivement participé (plus de 6 salariés de l'ESAT ont été accueillis). Cette journée a été l'occasion pour nos services de dépasser les préjugés et de faire évoluer les mentalités. Sur les suites à donner à cet événement, la commune réfléchit à un possible recours au service d'espaces verts de l'ESAT de Condé. La visite organisée par l'ESAT le vendredi 12 juillet nous a permis de découvrir le savoir-faire et la qualité des prestations réalisées par ce service. La commune étant confrontée à une activité croissante en ce domaine du fait de la réforme du « zéro phytosanitaire », nous étudions la faisabilité d'élargir la sous-traitance à d'autres partenaires extérieurs. L'ESAT de Condé pourrait être l'un de ces nouveaux partenaires. Cette collaboration serait surtout souhaitée durant la période tendue d'avril à juin, où la commune connaît en parallèle une forte activité événementielle mobilisant de nombreux agents des services techniques ».

Jean-Christophe LEGENTIL,
Directeur général des services (Condé Sur Vire)

« Cette journée Duoday a eu des retombées positives. Nous avons établi une convention de mise à disposition avec l'ETP pour un travailleur handicapé qui est actuellement au service technique, s'occupant principalement des espaces verts de la Commune Nouvelle de Saint-James. De plus, un autre travailleur handicapé a effectué un stage de deux semaines au sein de la cantine du Groupe Scolaire Michel Thoury à Saint-James. Nous avons appréciés participer à l'opération Duoday et nous sommes favorables à la continuité de l'évènement ».

Léa PREVOSTO,
service RH (Commune nouvelle de Saint-James)

« Depuis début 2019, nous commençons à mettre en place des partenariats avec deux structures implantées sur notre territoire, l'IME Max Brière et l'ESAT Le Pré de la Bataille. La journée du DUODAY a été, pour nous tous une belle réussite et a renforcé la volonté de travailler ensemble.

Nathalie DUPONT,
(CCAS Saint Pierre Les Elbeuf)

« Grâce au Duoday, la commune d'Eu a pu intégrer deux jeunes de l'établissement de la PEP d'Eu, l'un en stage aux espaces verts et l'autre en contrat d'apprentissage à la cantine scolaire. Cette expérience a été très enrichissante et nous a permis de lever certaines barrières ».

Jean-Christophe RAGUET,
Responsable des Services Techniques (Ville d'Eu)

« La journée du DUODAY a été très enrichissante pour les marraines, pour le BRH ainsi que pour les personnes en situation de handicap rencontrées ce 16 mai, ou du moins, tel fut leur retour d'expérience ! Le DUODAY a permis d'échanger plus librement avec les responsables de service qui accueillaient ces personnes, de l'accompagnement disponible dans les services préfectoraux pour intégrer les agents en situation de handicap. La journée a également suscité un intérêt parmi les fonctionnaires de la préfecture, j'espère que nous aurons l'an prochain encore plus de propositions de parrain/marraine. Cette journée a eu pour effet raviver le partenariat, déjà existant, avec les acteurs de l'accompagnement à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Toute offre de recrutement est automatiquement transmise à Cap emploi et certains recrutements sont orientés spécifiquement pour ce public. A titre d'exemple, un recrutement par la voie contractuelle de travailleur handicapé va être lancé pour un poste d'adjoint technique ».

Charlotte FONTAINE,
Déléguée régionale à la formation de Normandie
(Préfecture de Rouen)

« Nous avons accueilli neuf personnes dans le cadre du Duoday 2019 et, comme l'année dernière, cette journée a permis des rencontres individuelles très enrichissantes dans différents services (RH, restauration, entretien...). Mais au-delà de ces rencontres, le Duoday permet de dissiper des préjugés grâce à une communication interne au sein de l'établissement avec un message fédérateur sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées ».

Valérie DUPONT,
correspondante handicap
(Centre Hospitalier de Cherbourg)

Duoday

La SEEPH

La prochaine Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) aura lieu du 18 au 24 novembre 2019.

Co-organisée par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, elle aura, cette année, pour thématiques principales le handicap invisible, les femmes et l'Europe.

Découvrez le spot de l'édition 2019

**Vous organisez une action ?
Préparez dès maintenant votre SEEPH !**

Remplissez le formulaire suivant pour être référencé sur le site officiel

Téléchargez le kit de communication officiel

Retrouvez le programme complet des événements à partir du 1^{er} octobre 2019 sur le site officiel www.semaine-emploi-handicap.com

Zoom sur l'ESAT du Cailly

Depuis septembre 2014 un nouvel atelier a vu le jour à l'ESAT du Cailly, la troupe Lesatypiques. Un groupe de 8 actrices et acteurs, encadré par la Troupe de l'Escouade, travaille régulièrement et crée des spectacles ou des événements qui peuvent se produire dans le milieu culturel professionnel ou lors de toutes autres manifestations !

Pour plus d'information :

<http://www.arred.fr/lesat-les-ateliers-du-cailly/atelier-theatre/>

http://www.troupedelescouade.fr/Troupe_de_lEscouade/Bienvenue.html



Les chiffres clés 2018 du FIPHFP en Normandie

L'EMPLOI EN 2018 EN CHIFFRES

6,10%

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques en Normandie

5,61%

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau national

L'ACTION DU FIPHFP DANS LA RÉGION

2 615 078 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2018 en Normandie



AIDES PONCTUELLES :

794 913 €

Financés par le FIPHFP en 2018 dans la région via sa plateforme

CONVENTIONS :

1 638 780 €

Financés par le FIPHFP en 2018 au travers des conventions employeurs, 23 conventions actives dont 4 validées en Comité local en 2018

ACCESSIBILITÉ :

181 385 €

Financés par le FIPHFP en 2018 au travers du programme accessibilité

Sur vos agendas

Mardi 5 novembre : journée de sensibilisation aux incidences des handicaps cognitifs sur l'apprentissage à Caen

Mardi 19 novembre : remise des prix des employeurs publics handi-accueillants à Alençon

Mercredi 20 novembre : courts métrages Femmes et Handicaps à Rouen

Judi 21 novembre : matinée sur la mobilité inter fonction publique à Lisieux

Mercredi 27 novembre : colloque école inclusive à Caen

Mardi 3 décembre : journée mondiale du handicap au Centre Hospitalier de Dieppe

Mercredi 5 décembre : Maintien dans l'emploi et mobilité professionnelle

Inscriptions pour ces différentes manifestations :

daniel.bardou2@wanadoo.fr

Votre contact Handi Pacte Fonction Publique Normandie : Daniel BARDOU (Coordinateur)

Tél. : 06 08 43 39 80 – E-mail : daniel.bardou2@wanadoo.fr