

Présenté par
Jean-Paul Huchon
Président du conseil régional
d'Île-de-France

**ACTIONS EN FAVEUR DES AGENTS DE LA REGION EN SITUATION DE
HANDICAP**

**CONVENTIONNEMENT AVEC LE FONDS POUR L'INSERTION DES
PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)**

Chapitre budgétaire 904 « Dispositif en faveur des personnes en situation de handicap »

Sommaire

EXPOSE DES MOTIFS	4
1. Éléments de contexte.....	4
2. La démarche de conventionnement avec le FIPHFP.....	4
PROJET DE DELIBERATION	7
ANNEXES A LA DELIBERATION.....	9
ANNEXE 1 A LA DELIBERATION : CONVENTION DE PARTENARIAT PLURIANNUEL (2014-2013) AVEC LE FONDS D'INSERTION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP).....	10
ANNEXE 2 A LA DELIBERATION : ABONDEMENT DES MONTANTS DES PRESTATIONS SOCIALES DE LA REGION POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP	69
FICHE DE SYNTHESE.....	71

EXPOSE DES MOTIFS

La Région s'est engagée dans l'élaboration d'une convention avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) afin de développer sa politique d'accueil et de maintien dans l'emploi en faveur des agents reconnus travailleurs handicapés à la Région. Le présent rapport soumis au vote présente les axes principaux de la convention de partenariat pluriannuel (2014-2016).

1. Éléments de contexte

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » instaure le versement d'une contribution financière en cas de non respect du quota de 6 % de travailleurs handicapés au sein des effectifs.

La Région qui conduit, depuis plusieurs années, une politique volontaire en faveur des citoyens d'Ile de France handicapés, a développé également des actions en faveur de ses agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitudes : actions d'information et de sensibilisation sur le handicap, aménagement de postes de travail ou encore aides techniques individuelles (auxiliaires de vie, interprétariat en langue des signes, aide à l'achat de prothèses auditives, transport, ...)

Le taux d'emploi à la Région a connu une progression positive depuis 2006, passant de 1% en 2007 à 3.7% en 2012. Au 1^{er} janvier 2012, la Région compte ainsi 365 personnes en situation de handicap dans ses effectifs dont 324 dans les lycées.

Afin de poursuivre le développement de cette politique, la région souhaite s'engager dans un partenariat renforcé avec le FIPHFP par la signature d'une convention d'engagement sur une durée de trois ans.

2. La démarche de conventionnement avec le FIPHFP

Sur la base d'engagements chiffrés et précis, il s'agit, pour la Région, de favoriser le recrutement de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et leur maintien dans l'emploi, qui concerne également les agents en situation de restrictions d'aptitude. Le conventionnement ouvre la possibilité de déployer des initiatives visant à faciliter les conditions d'accueil et d'intégration de ces agents, qui s'articulent autour de quatre axes : le maintien dans l'emploi, le recrutement, la communication et la formation.

Il a pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de personnes handicapés de plus de 6%.

Au total, les 14 actions proposées par la Région ont été validées par le FIPHFP, représentant un budget prévisionnel de 3,56 M€ échelonné sur trois ans dont 2,228 M€ feront l'objet d'un remboursement du FIPHFP.

En matière de recrutement, la Région s'est engagée à recruter environ cent personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont une vingtaine d'apprentis, d'ici fin 2016.

La Région s'engage par ailleurs à sensibiliser les acteurs internes aux enjeux liés à la politique volontariste de recrutement des travailleurs handicapés et à développer des partenariats externes afin de recruter des travailleurs et des apprentis en situation de handicap.

Des formations et des actions de communication seront mises en place dès 2014 afin d'informer les agents sur le handicap et de former ceux en situation de handicap ou encadrant des personnes en situation de handicap. Des bilans d'évaluation professionnelle ainsi que des formations individuelles qualifiantes ou diplômantes seront également proposées.

Des campagnes de communication appuieront l'ensemble de ces actions et contribueront à une plus grande sensibilisation et information des agents régionaux.

En matière de maintien dans l'emploi, la Région accompagnera les agents avec des aides individuelles, des achats de matériel adapté et procédera aux adaptations de poste nécessaires, dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap.

Par ailleurs pour améliorer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap, leur qualité de vie et leur accès aux soins, les prestations sociales « CESU », « Déménagement » et « Participation à la complémentaire santé et/ou prévoyance » verront le montant de participation de la Région amélioré par une aide financière complémentaire.

La Région a souhaité que cette démarche s'inscrive dans le cadre d'une concertation renforcée avec l'ensemble des acteurs et partenaires du handicap. Pour cela elle s'est appuyée sur un comité de pilotage constitué de représentants de l'administration, des organisations syndicales, de la médecine préventive et de l'action sociale, et d'un agent représentant du personnel en situation de handicap.

Ce travail a permis d'aboutir à un diagnostic et un plan pluriannuel s'articulant autour de 14 actions, avec des objectifs chiffrés pour les 3 ans, approuvé à l'unanimité par les partenaires sociaux lors de sa présentation le 4 juillet 2013 au Comité Hygiène et Sécurité.

Le projet a été approuvé très favorablement par le comité local du FIPHFP le 26 septembre 2013 sur la base du document présenté par la Région et annexé à la convention sous l'intitulé « Projet de conventionnement avec le FIPHFP 2014-2016 ». Le FIPHFP apportera un appui technique et financier à hauteur de 2 228 073 €, pour sa mise en œuvre.

Différentes instances de suivi accompagneront les engagements de la Région et la mise en œuvre des actions prévues dans la convention

Le Comité Hygiène et Sécurité sera informé tout au long du déroulement de la mise en œuvre de la convention et des résultats obtenus.

Il est proposé d'approuver

- la convention entre le Conseil régional d'Île-de-France et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) présentée en annexe à la délibération et d'autoriser le Président à la signer ;
- l'abondement de certaines prestations sociales régionales pour les agents en situation de handicap, selon les conditions définies en annexe de la présente délibération.

L'ensemble des dépenses de la Région afférentes à ces actions est conditionné par le vote préalable des crédits nécessaires dans le cadre des budgets primitifs 2014, 2015 et 2016.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

Le Président du conseil régional
d'Île-de-France



JEAN-PAUL HUCHON

PROJET DE DELIBERATION

DU

ACTIONS EN FAVEUR DES AGENTS DE LA REGION EN SITUATION DE HANDICAP

CONVENTIONNEMENT AVEC LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

LE CONSEIL REGIONAL D'ILE-DE-FRANCE

- VU** Le code général des collectivités territoriales ;
- VU** La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- VU** La loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- VU** La loi du 10 juillet 1987, relative à l'emploi des personnes handicapées ;
- 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 modifié relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique;
- VU** La délibération CR131-09 du 27 novembre 2009 portant diverses dispositions relatives aux ressources humaines – 10^{ème} rapport : mesures d'ordre social en faveur des agents de la région
- VU** La délibération CR n°33-10 du 17 juin 2010 relatives au Règlement Budgétaire et Financier.
- VU** La délibération CP 13-604 du 11 juillet 2013 relative à la protection sociale complémentaire
- VU** Le budget de la Région Ile de France pour 2013 ;
- VU** Le projet de conventionnement présentée au comité local du FIPHFP le 26 septembre 2013 et le tableau de suivi du plan d'actions et des effectifs présentés en annexe à la présente délibération
- VU** La délibération n°2013-09-03 du 26 septembre 2013 du comité local du FIPHFP de la Région Ile-de-France portant décision de financement
- VU** La présentation au Comité Hygiène et Sécurité du 4 juillet 2013
- VU** L'avis de la commission des finances, de la contractualisation et de l'administration générale
- VU** Le rapport CR 99-13 présenté par monsieur le président du conseil régional d'Ile-de-France

APRES EN AVOIR DELIBERE

Article 1 :

Approuve la convention de partenariat pluriannuel (2014-2013) avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) présentée en annexe 1 et autorise le Président du Conseil régional à la signer.

Article 2 :

Dans le cadre de la convention visée à l'Article 1^{er} de la présente délibération, approuve l'abondement des montants des prestations sociales de la Région, définies par la délibération CR n°131-09 21 novembre 2009 portant diverses dispositions relatives aux ressources humaines – 10^{ème} rapport : mesures d'ordre social en faveur des agents de la région pour les agents en situation de handicap, dans les conditions définies en annexe 2 et pour la durée de la convention pluriannuelle visée à l'article 1^{er} de la présente délibération.

Autorise la Commission permanente à statuer sur toutes les modifications relatives à cette politique de prestations sociales.

**Le Président du conseil régional
d'Ile-de-France**

JEAN-PAUL HUCHON

ANNEXES A LA DELIBERATION

**ANNEXE 1 A LA DELIBERATION : CONVENTION DE
PARTENARIAT PLURIANNUEL (2014-2013) AVEC LE FONDS
D'INSERTION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)**



CONVENTION RELATIVE AU FINANCEMENT D' ACTIONS MENÉES PAR LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

Entre : **L'Établissement public administratif Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**
12, avenue Pierre-Mendès-France, 75914 PARIS CEDEX 13
Dénommé ci-après « le FIPHFP »
Représenté par son Directeur, M. Jean-Charles WATIEZ

D'une part,

Et : **La Région Île-de-France**
35, boulevard des Invalides, 75007 PARIS
Dénommée ci-après « le bénéficiaire »
Représentée par le Président du Conseil régional, M. Jean-Paul HUCHON

D'autre part,

Référence : Convention n° C-0562

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 modifié relatif au FIPHFP ;

Vu la délibération n° 2007-05-04 du 24 mai 2007 modifiée du comité national du FIPHFP portant sur les modalités de dévolution par voie conventionnelle des financements du FIPHFP ;

Vu la délibération n° 2007-05-07 du 24 mai 2007 du comité national du FIPHFP portant sur la répartition des compétences en matière de décisions de financement entre le comité national, les comités locaux et le directeur de l'établissement public ;

Vu la délibération n° 2013-09-03 du 26 septembre 2013 du comité local du FIPHFP de la région Île-de-France portant décision de financement ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : OBJET

La présente convention a pour objet de définir les modalités de financement du plan d'actions du bénéficiaire approuvé par le FIPHFP conformément aux dispositions prévues par l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié.

La responsabilité de la bonne utilisation des crédits est portée par le bénéficiaire vis-à-vis du FIPHFP.

Article 2 : PLAN D' ACTIONS ET BUDGET PRÉVISIONNEL

Le bénéficiaire s'engage à réaliser, dans le respect des dispositions de la présente convention, le projet tel qu'il a été présenté et validé par le comité local du FIPHFP de la région Île-de-France du 26 septembre 2013, le budget prévisionnel en dépenses et le calendrier de réalisation.

Le bénéficiaire se fixe comme objectif d'atteindre, au terme de la mise en œuvre de la présente convention, un taux d'emploi de personnes handicapées de plus de 6 %.

Les actions envisagées et leur budget sont décrits en annexe A « Plan d'actions et budget prévisionnel ».

Les objectifs de la politique du bénéficiaire en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées sont décrits dans le document intitulé « Projet de conventionnement avec le FIPHFP 2014-2016 », joint à la présente convention, et doivent faire l'objet d'un avis des instances paritaires et techniques compétentes.

Le budget total du programme d'actions s'élève à 2 228 073 €.

Article 3 : PILOTAGE DU PROJET

Le bénéficiaire s'engage à mettre en place un dispositif interne de pilotage et de suivi de son projet auquel participe, le cas échéant, un représentant du FIPHFP. Les comptes rendus de réunion sont adressés au FIPHFP.

Le bénéficiaire s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant handicap qui sera le relais du FIPHFP.

Le FIPHFP s'engage à désigner, au sein de ses services, un correspondant qui sera le relais du bénéficiaire.

Article 4 : ÉLIGIBILITÉ DES DÉPENSES

Sont éligibles au financement par le FIPHFP les dépenses réalisées conformes aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié et au plan d'actions prévisionnel.

Les conditions de prises en charge sont celles définies par le comité national du FIPHFP.

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 5 : PÉRIODES CONCERNÉES**5.1. Durée de validité de la convention**

La présente convention entre en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2014 et reste valable jusqu'au 5 mai 2017 (date de fin de réalisation + 125 jours).

5.2. Période de réalisation du plan d'actions

La période d'éligibilité des dépenses du présent plan d'actions s'étend du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016 inclus (date de fin de réalisation).

À cette dernière date, l'intégralité du budget doit avoir fait l'objet de factures acquittées ou de pièces justificatives de valeur probante équivalente.

Une prorogation peut être accordée sur demande justifiée du bénéficiaire. Cette demande doit être antérieure d'au moins 6 mois à la date de fin d'éligibilité des dépenses.

La prorogation est formalisée par un avenant.

Article 6 : PLAN DE FINANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS

6.1. Plan de financement des actions

La présente convention comprend un plan d'actions qui détaille les financements prévus par catégorie et par type d'aides déclinés par année.

Les crédits accordés au titre de chaque catégorie d'aides sont limitatifs. Ce principe s'applique sur la totalité du financement alloué pour la durée d'exécution de la convention et non pas pour chacune des années du plan d'actions (fongibilité temporelle).

Dès lors qu'elle est justifiée par la réalité de l'évolution du nombre et des besoins des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, une modification du plan de financement prévisionnel peut être autorisée, sur demande dûment motivée du bénéficiaire au plus tard 3 mois avant chaque date-anniversaire, et après accord du FIPHFP, dans les conditions ci-après :

- au sein de la catégorie des aides techniques et humaines, le bénéficiaire a la faculté de modifier la répartition des crédits affectés à chaque aide pour en optimiser la mise en œuvre (principe de fongibilité) ;
- au sein de la catégorie des actions de sensibilisation, les crédits relatifs aux actions de communication et de sensibilisation peuvent être affectés aux actions de formation, sans que l'inverse puisse être réalisé (principe de fongibilité asymétrique).

Cette modification ne modifie pas le rythme de versement des fonds prévu à l'article 7.2 de la présente convention.

6.2. Modification du budget

En cas de modification à la hausse du budget prévisionnel, le bénéficiaire s'engage à adresser au FIPHFP un dossier complet justifiant la demande.

Si l'augmentation du budget est inférieure ou égale à 10 % du montant initialement accordé, la décision est prise par le Directeur du FIPHFP. Dans le cas contraire, il appartient au comité compétent d'accorder ou non la dite demande.

La modification du montant du budget total du programme d'actions donne lieu à la rédaction d'un avenant.

Article 7 : MODALITÉ DE VERSEMENT DES FONDS

7.1. Montant du financement

Le montant total du financement du FIPHFP, mentionné à l'article 2 de la présente convention, est un montant maximum.

Le montant définitif du financement du FIPHFP correspond aux dépenses effectivement réalisées et justifiées.

7.2. Versement des fonds

Deux acomptes, représentant un maximum de 70 % du budget prévisionnel, seront versés :

- le premier, correspondant au montant prévu dans le plan d'actions pour la première année, soit 500 344 €, au moment de la signature de la présente convention ;
- le second, correspondant au montant prévu dans le plan d'actions pour la deuxième année, soit 769 133 €, sur production du rapport intermédiaire prévu à l'article 8.1 de la présente convention et à la condition que le taux de réalisation du programme d'action prévisionnel atteigne 70 % du montant du premier acompte :
 - soit à la demande du bénéficiaire,
 - soit à l'issue d'une période de 12 mois d'activité.

Le solde sera versé à la fin de la durée de la présente convention sur remise du rapport final et d'évaluation prévu à l'article 8.2 de la présente convention et après analyse de celui-ci.

Le solde correspond au montant total des dépenses admises par le FIPHFP dans le cadre de la présente convention, déduction faite des avances et acomptes versés.

Les versements sont opérés après validation par le FIPHFP des éléments transmis par le bénéficiaire dans le cadre de la demande de paiement prévue à l'article 7.3 de la présente convention et notamment la vérification du respect du budget et de l'éligibilité des dépenses.

Le règlement des acomptes et du solde est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par le bénéficiaire.

Toutefois, à la demande de l'employeur et sur la base d'un état prévisionnel des engagements au terme contractuel de la convention, signé par l'employeur ou son représentant, un versement représentant au maximum 80 % du montant du solde pourra être versé. Les 20 % restants sont ensuite versés dans les conditions prévues aux paragraphes précédents.

7.3. Paiement

Le FIPHFP confirme par courrier électronique au bénéficiaire le montant des acomptes et du solde à verser.

Dans tous les cas, les règlements interviendront dans un délai de 30 jours après réception des documents exigés par virement administratif sur le compte ouvert au nom du Receveur général des finances - Collectivités territoriales, dont les coordonnées sont les suivantes :

CODE BANQUE : 30001 – CODE GUICHET : 00064 – N° COMPTE : 0000090319 – CLÉ : 04 –
BANQUE : BANQUE DE FRANCE – DOMICILIATION : BDF PARIS BANQUE CENTRALE.

Article 8 : REMISE DES RAPPORTS

8.1. Rapport annuel

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un rapport annuel au FIPHFP au plus tard le 15 février de chaque année (date-anniversaire + 45 jours).

Ce rapport comporte 2 parties :

- Une première partie narrative comportant les éléments suivants :
 - la description de l'organisation mise en place pour gérer le plan d'actions ;
 - les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;

- les résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (cf. tableau en annexe A.2.1), en précisant le mode de recrutement, la durée des contrats et la nature de l'emploi occupé ;
 - des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques ;
 - les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions ;
 - l'évaluation de la mise en œuvre de la convention.
- Une seconde partie relative aux éléments financiers du projet, comportant une récapitulation certifiée exacte des dépenses acquittées pour la période transmise, sous forme de tableaux (cf. annexe A.2.2), indiquant notamment la date à laquelle les pièces ont été établies, leurs références et le montant des dépenses pris en charge par le FIPHFP, ainsi qu'un état de synthèse du budget exécuté pour chaque année et pour l'ensemble.

Les tableaux récapitulatifs sont signés par l'employeur ou son représentant habilité, qui atteste de la véracité des données transmises et de l'éligibilité des dépenses aux financements du FIPHFP, et qui atteste du paiement des factures ou de modalités d'effet comparable mais adaptées.

8.2. Rapport final

Le bénéficiaire est tenu de transmettre un rapport final au FIPHFP au plus tard 45 jours après la fin de la période de réalisation du projet figurant à l'article 5.2 de la présente convention.

Ce rapport comporte 2 parties :

- Une première partie narrative comportant les éléments suivants :
 - les actions réalisées (contenu, modalités, opérateur, planning, résultats attendus, résultats livrés) rapportées au calendrier, avec un rappel des objectifs ;
 - les résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (cf. tableau en annexe A.2.1), en précisant le mode de recrutement, la durée des contrats et la nature de l'emploi occupé ;
 - des informations relatives à l'exercice des partenariats avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques ;
 - les difficultés rencontrées dans l'exécution du plan d'actions ;
 - l'évaluation de la mise en œuvre de la convention ;
 - la description de ce qui est entrepris pour assurer la pérennité du projet, et notamment la volonté de renouveler le dispositif conventionnel.
- Une seconde partie relative aux éléments financiers du projet, comportant une récapitulation certifiée exacte des dépenses acquittées pour la période transmise, sous forme de tableaux (cf. annexe A.2.2), indiquant notamment la date à laquelle les pièces ont été établies, leurs références et le montant des dépenses pris en charge par le FIPHFP, ainsi qu'un état de synthèse du budget exécuté pour chaque année et pour la totalité des 3 ans.

Les tableaux récapitulatifs sont signés par l'employeur ou son représentant habilité, qui atteste de la véracité des données transmises et de l'éligibilité des dépenses aux financements du FIPHFP, et qui atteste du paiement des factures ou de modalités d'effet comparable mais adaptées.

Article 9 : OBLIGATION DE COMMUNICATION

Les documents, matériels et supports de formation, d'information et pédagogiques, élaborés ou produits par le bénéficiaire grâce aux financements sollicités dans le cadre de la présente convention seront accessibles par le FIPHFP de façon dématérialisée, le bénéficiaire s'engageant à les mettre en ligne sur son site extranet.

La communication de l'employeur faisant état de la participation financière du FIPHFP doit faire l'objet d'une validation préalable par le FIPHFP.

Le logotype du FIPHFP a été déposé à l'Institut national de la propriété industrielle. Son utilisation est mise gratuitement à disposition sous réserve d'une autorisation écrite préalable.

Article 10 : SANCTIONS ET REVERSEMENTS

10.1. Obstacles à la réalisation du projet

Si le projet rencontre, après son démarrage, un obstacle persistant contraire à sa réalisation future, le FIPHFP peut, sur demande justifiée du bénéficiaire, résilier la présente convention.

Dans ce cas, le FIPHFP peut éventuellement ordonner le reversement des sommes reçues jusque-là.

10.2. Non-respect de la convention

Dans les cas mentionnés ci-après, le FIPHFP a le droit, après en avoir informé le comité compétent, de résilier la présente convention :

1. Si le bénéficiaire ne respecte pas les dispositions énoncées dans la présente convention, notamment :
 - en ne réalisant pas le projet ou en ne le réalisant que partiellement ;
 - en changeant le plan de financement et le budget prévisionnel sans autorisation du FIPHFP ;
 - en utilisant les fonds à d'autres fins que celles stipulées à l'article 2 de la présente convention (détournement de l'objet) ;
 - en entravant la mise en œuvre des mesures de contrôle.
2. Si le bénéficiaire ne fournit pas les rapports annuels et le rapport final dans les délais fixés.
3. Si les rapports ne contiennent pas les informations demandées.
4. Si le bénéficiaire ne respecte pas les obligations de communication sur le soutien financier.

10.3. Reversement des fonds perçus

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié, les fonds reçus par le bénéficiaire au titre des acomptes non employés ou qui ont été utilisés pour des actions qui ne sont pas admises par le FIPHFP après examen du rapport final sont reversés au FIPHFP par le bénéficiaire.

Ce reversement devra intervenir dans un délai de 60 jours à compter de la réception d'une simple demande de la part du FIPHFP.

Article 11 : CONTRÔLES

Le bénéficiaire est tenu de conserver les pièces justificatives originales jusqu'à la date-limite à laquelle sont susceptibles d'intervenir les contrôles, c'est-à-dire 3 ans après le dernier versement effectué.

Le bénéficiaire s'engage à se soumettre à tout contrôle sur place et sur pièces effectué par le FIPHFP. Il garantit la traçabilité des fonds utilisés et la piste d'audit (à partir d'une dépense constatée, il est possible de reconstituer et de vérifier les séquences d'événements ayant mené à la prise en charge de la dépense par le FIPHFP).

Article 12 : ANNEXES

La présente convention est accompagnée des annexes suivantes :

- document intitulé « Projet de conventionnement avec le FIPHFP 2014-2016 » ;
- annexe A : « Plan d'actions et budget prévisionnel » et « Tableau d'évolution et de suivi des effectifs » ;
- annexes A1 et A2 : documents à utiliser pour les rapports intermédiaires et le rapport final ;
- annexe B : article 3 du décret n° 2006-501 modifié.

Les annexes A1 et A2 constituent les modèles à utiliser de manière obligatoire par le bénéficiaire.

Les pièces annexées font partie intégrante de la présente convention et sont pièces contractuelles au même titre qu'elle.

Article 13 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

Toutes les modifications apportées à la présente convention donneront lieu à la rédaction et la signature conjointe d'un avenant.

Article 14 : LITIGES

Lors de l'exécution de la présente convention, les litiges ou différends qui ne pourraient être réglés par voie amiable seront portés devant la juridiction administrative de Paris, siège social du FIPHFP.

Visa du contrôleur général économique
et financier de l'EPA FIPHFP

M. Éric NOUVEL

Fait à Paris en 3 exemplaires originaux,

Le

Le Directeur
de l'EPA FIPHFP

Le Président
du Conseil régional d'Île-de-France

M. Jean- Charles WATIEZ

M. Jean-Paul HUCHON

Nom de l'employeur public : Région Île-de-France

Tableau d'évolution et de suivi des effectifs

	Déclaration 2011 (effectifs arrêtés au 01/01/2011)	Déclaration 2012 (effectifs arrêtés au 01/01/2012)
Evolution du taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	3,02%	3,33%
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	295	325

Déclaration 2013 (effectifs arrêtés au 01/01/2012)		
Effectif total rémunéré		9 948
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi		365
dont	personnes reconnus travailleurs handicapés (CDAPH)	293
	Carte d'invalidité	42
	agents en invalidité	17
	Accidents du travail	5
Dépenses déductibles	montant (en €)	57 224 €
	nombre d'unités déductibles	3,34

Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude (effectifs arrêtés au 1er janvier 2011)	821
---	-----

**Evolution prévisionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
et des personnes en situation de restriction d'aptitude sur la durée des 3 ans de la convention**

Date de début de la convention	01/06/2014	2014	2015	2016
Nombre total d'emplois à pourvoir (suite départ retraite et démissions)		550	550	550
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents en début d'année		365	421	513
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés		20	37	43
dont	par la voie de l'apprentissage	5	7	8
	par la voie contractuelle consécutivement à un CUI			
Nombre de personnes entrant dans la catégorie des BOE hors recrutement		40	60	65
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sortants		4	5	6
Nombre total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en fin d'année		421	513	615
Taux d'emploi direct		4,23%	5,16%	6,18%
Montant des dépenses déductibles (en €)		35 000	40 000	45 000
Nombre d'unités déductibles		2,17	2,48	2,79
Taux d'emploi indirect		4,25%	5,18%	6,21%

Nombre de personnes en situation de restriction d'aptitude	2012			
	au 01 janvier	entrants	sortants	solde
	821	90	15	896
	2013			
au 01 janvier	entrants	sortants	solde	
896	90	15	971	
2014				
au 01 janvier	entrants	sortants	solde	
971	90	15	1046	

Répartition des absences pour "raisons de santé" en 2011		
Maladie ordinaire	CLM/CLD	AT
en nombre de journées par agent		
152352	113 352	36972
en pourcentage du total de ces absences		
50,3%	37,4%	12,2%

302676

REGION ILE-DE-FRANCE

**Projet de conventionnement avec le FIPHFP
FICHES ACTIONS**

2014 – 2016

SOMMAIRE

FICHE ACTION 1	3
FICHE ACTION 2	6
FICHE ACTION 3	8
FICHE ACTION 4	11
FICHE ACTION 5	14
FICHE ACTION 6	16
FICHE ACTION 7	18
FICHE ACTION 8	20
FICHE ACTION 11	34
FICHE ACTION 12	40
FICHE ACTION 13	46
FICHE ACTION 14	48

FICHE ACTION 1

Intitulé de l'action	Accompagner et améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap via l'aménagement des postes de travail (BOE)																														
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La majorité des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi travaillent dans les lycées. ➤ Les ergonomes interviennent à la demande des référents RH et/ou des médecins de prévention sans que les besoins d'aménagement ne soient toujours suffisamment précisés. ➤ Au niveau du siège, les aménagements/aides individuelles sont pris en compte, réalisés et centralisés par la chargée de mission handicap (aménagements de poste). 																														
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favoriser la prise de poste et le maintien dans l'emploi des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en réalisant les aménagements nécessaires et en assurant leur suivi. ➤ Mettre en place l'organisation et les moyens permettant de réaliser des études concernant les situations d'aménagement de poste complexes. 																														
Nature de l'action	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 40%;"></th> <th style="width: 15%;">2014</th> <th style="width: 15%;">2015</th> <th style="width: 15%;">2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Etudes relatives aux aménagements de poste en interne</td> <td>- 5 études</td> <td>- 5 études</td> <td>- 5 études</td> </tr> <tr> <td>Etudes relatives aux aménagements de poste en externe</td> <td>- 5 études</td> <td>- 7 études</td> <td>- 10 études</td> </tr> <tr> <td>Equipements du poste de travail (mobilier, auto laveuses, chariots...)</td> <td>- 20 équipements du poste</td> <td>- 20 équipements du poste</td> <td>- 30 équipements du poste</td> </tr> <tr> <td>Fauteuils ergonomiques</td> <td>- 15 fauteuils</td> <td>- 17 fauteuils</td> <td>- 17 fauteuils</td> </tr> <tr> <td>Outils bureautiques et/ou techniques déficiences visuelles</td> <td>- 1 agent</td> <td>- 1 agent</td> <td>- 1 agent</td> </tr> <tr> <td>Outils bureautiques et/ou techniques déficiences auditives</td> <td>- 1 agent</td> <td>- 1 agent</td> <td>- 1 agent</td> </tr> </tbody> </table>				2014	2015	2016	Etudes relatives aux aménagements de poste en interne	- 5 études	- 5 études	- 5 études	Etudes relatives aux aménagements de poste en externe	- 5 études	- 7 études	- 10 études	Equipements du poste de travail (mobilier, auto laveuses, chariots...)	- 20 équipements du poste	- 20 équipements du poste	- 30 équipements du poste	Fauteuils ergonomiques	- 15 fauteuils	- 17 fauteuils	- 17 fauteuils	Outils bureautiques et/ou techniques déficiences visuelles	- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent	Outils bureautiques et/ou techniques déficiences auditives	- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent
	2014	2015	2016																												
Etudes relatives aux aménagements de poste en interne	- 5 études	- 5 études	- 5 études																												
Etudes relatives aux aménagements de poste en externe	- 5 études	- 7 études	- 10 études																												
Equipements du poste de travail (mobilier, auto laveuses, chariots...)	- 20 équipements du poste	- 20 équipements du poste	- 30 équipements du poste																												
Fauteuils ergonomiques	- 15 fauteuils	- 17 fauteuils	- 17 fauteuils																												
Outils bureautiques et/ou techniques déficiences visuelles	- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent																												
Outils bureautiques et/ou techniques déficiences auditives	- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent																												

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total de BOE	Dont agents concernés par ces aides
365	162

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
- Mise en œuvre de 5 Etudes ergonomiques en interne - Mise en œuvre de 5 Etudes ergonomiques en externe	- Mise en œuvre de 5 Etudes ergonomiques en interne - Mise en œuvre de 7 Etudes ergonomiques en externe	- Mise en œuvre de 5 Etudes ergonomiques en interne - Mise en œuvre de 10 Etudes ergonomiques en externe
- Mise en œuvre de 20 équipements du poste	- Mise en œuvre de 20 équipements du poste	- Mise en œuvre de 30 équipements du poste
- 15 fauteuils ergonomiques	- 17 fauteuils ergonomiques	- 17 fauteuils ergonomiques
- 1 Outil bureautique et/ou techniques déficiences visuelles	- 1 Outil bureautique et/ou techniques déficiences visuelles	- 1 Outil bureautique et/ou techniques déficiences visuelles
- 1 Outil bureautique et/ou techniques déficiences auditives	- 1 Outil bureautique et/ou techniques déficiences auditives	- 1 Outil bureautique et/ou techniques déficiences auditives

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	31 000 €	31 000 €	31 000 €	93 000 €
Montant demandé au FIPHFP				
Etudes relatives aux aménagements de poste	21 500 €	27 500 €	36 500 €	85 500 €
Equipements du poste de travail	40 000 €	40 000 €	60 000 €	140 000 €
Fauteuils ergonomiques	15 000 €	17 000 €	17 000 €	49 000 €
Outils bureautiques et/ou techniques déficiences visuelles	2 500 €	2 500 €	2 500 €	7 500 €
Outils bureautiques et/ou techniques déficiences auditives	2 500 €	2 500 €	2 500 €	7 500 €
Total	81 500 €	89 500 €	118 500 €	289 500 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d'Île de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Etudes relatives aux aménagements de poste en interne	5 études sur la base de 1 300 € / étude 5 * 1 300 = 6 500 €	5 études sur la base de 1 300 € / étude 5 * 1 300 = 6 500 €	5 études sur la base de 1 300 € / étude 5 * 1 300 = 6 500 €
Etudes relatives aux aménagements de poste en externe	5 études sur la base de 3 000 € / étude 5 * 3 000 = 15 000 €	7 études sur la base de 3 000 € / étude 7 * 3 000 = 21 000 €	10 études sur la base de 3 000 € / étude 10 * 3 000 = 30 000 €
Equipements du poste de travail	20 équipements sur la base de 2 000 € 20 * 2 000 = 40 000 €	20 équipements sur la base de 2 000 € 20 * 2 000 = 40 000 €	30 équipements sur la base de 2 000 € 30 * 2 000 = 60 000 €
Fauteuils ergonomiques	15 fauteuils sur la base de 1 000 € / pièce 15 * 1 000 = 15 000 €	17 fauteuils sur la base de 1 000 € / pièce 17 * 1 000 = 17 000 €	17 fauteuils sur la base de 1 000 € / pièce 17 * 1 000 = 17 000 €
Outils bureautiques et/ou techniques déficiences visuelles	1 outil sur la base de 2 500 € 1 * 2 500 = 2 500 €	1 outil sur la base de 2 500 € 1 * 2 500 = 2 500 €	1 outil sur la base de 2 500 € 1 * 2 500 = 2 500 €
Outils bureautiques et/ou techniques déficiences auditives	1 outil sur la base de 2 500 € 1 * 2 500 = 2 500 €	1 outil sur la base de 2 500 € 1 * 2 500 = 2 500 €	1 outil sur la base de 2 500 € 1 * 2 500 = 2 500 €
Prise en charge par la Région d'Île de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • La recherche de solutions techniques dans le cas d'études de postes et d'aménagements : recensement des prestataires, devis, rédaction de marchés éventuels, suivi des aménagements jusqu'à leur concrétisation ; • Temps passé par les ergonomes estimé à 25 % d'un ETP ; • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 20% d'un ETP ; • Temps passé par les référents RH estimé à 10% d'un ETP ; • Temps passé par les assistants sociaux du service « social et santé » estimé à 10% d'un ETP ; • Temps passé par les médecins de prévention, estimé à 10 % d'un ETP ; • Temps passé par le chef de service social et santé estimé à 5% d'un ETP. 			
Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'études ergonomiques / an • Nombre d'aménagements de postes / an • Suivi des demandes et des achats 		

FICHE ACTION 2

Intitulé de l'action	Accompagner et améliorer les conditions de travail des agents en situation de restrictions d'aptitude via des adaptations des postes de travail			
Éléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De nombreux agents se trouvent en situation de restrictions d'aptitude, particulièrement dans les lycées compte tenu de la pénibilité des métiers. ➤ Les ergonomes interviennent à la demande des référents RH et/ou des médecins de prévention, sans que les problématiques d'organisation du travail et les besoins d'aménagement ne soient toujours bien précisés. ➤ Les référents ressources humaines travaillent en lien avec les ergonomes et les gestionnaires des EPLE pour mettre en place les adaptations de poste de travail suite aux avis médicaux. Le suivi des adaptations de poste n'est cependant pas systématique et peut s'avérer compliqué notamment en raison de la double hiérarchie Région/Education Nationale 			
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Favoriser le maintien des agents en situation de restriction d'aptitude dans leur poste, en améliorant les adaptations de poste et en apportant l'ensemble des aides techniques nécessaires 			
Nature de l'action		2014	2015	2016
	Etudes relatives aux aménagements de poste en interne	5 études	10 études	10 études
	Etudes relatives aux aménagements de poste en externe	5 études	15 études	20 études
	Equipements du lieu de travail	15 équipements du poste	30 équipements du poste	50 équipements du poste
	Fauteuils ergonomiques	15 fauteuils	15 fauteuils	15 fauteuils

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total d'agents en restriction d'aptitude	Dont agents concernés par ces aides
821	205

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
- Mise en œuvre de 5 Etudes ergonomiques en interne	- Mise en œuvre de 10 Etudes ergonomiques en interne	- Mise en œuvre de 10 Etudes ergonomiques en interne
- Mise en œuvre de 5 Etudes ergonomiques en externe	- Mise en œuvre de 15 Etudes ergonomiques en externe	- Mise en œuvre de 20 Etudes ergonomiques en externe
- Mise en œuvre de 15 équipements du poste	- Mise en œuvre de 30 équipements du poste	- Mise en œuvre de 50 équipements du poste
- 15 fauteuils ergonomiques	- 15 fauteuils ergonomiques	- 15 fauteuils ergonomiques

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	31 000 €	31 000 €	31 000 €	93 000 €
Montant demandé au FIPHFP				
Etudes relatives aux aménagements de poste en interne	6 500 €	13 000 €	13 000 €	32 500 €
Etudes relatives aux aménagements poste en externe	15 000 €	45 000 €	60 000 €	120 000 €
Equipements du poste de travail	30 000 €	60 000 €	100 000 €	190 000 €
Fauteuils ergonomiques	15 000 €	15 000 €	15 000 €	45 000 €
Total	66 500 €	133 000 €	188 000 €	387 500 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d'Île de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Etudes relatives aux aménagements de poste en interne	5 études sur la base de 1300 € / étude 5 * 1 300 = 6 500 €	10 études sur la base de 1 300 € / étude 10 * 1 300 = 13 000 €	10 études sur la base de 1 300 € / étude 10 * 1 300 = 13 000 €
Etudes relatives aux aménagements de poste en externe	5 études sur la base de 3000 € / étude 5 * 3 000 = 15 000 €	15 études sur la base de 3000 € / étude 15 * 3 000 = 45 000 €	20 études sur la base de 3 000 € / étude 20 * 3 000 = 60 000 €
Equipements du poste de travail	15 équipements sur la base de 2 000 € 15 * 2 000 = 30 000 €	30 équipements sur la base de 2 000 € 30 * 2 000 = 60 000 €	50 équipements sur la base de 2 000 € 50 * 2 000 = 100 000 €
Fauteuils ergonomiques	15 fauteuils sur la base de 1 000 € / pièce 15 * 1 000 = 15 000 €	15 fauteuils sur la base de 1 000 € / pièce 15 * 1 000 = 15 000 €	15 fauteuils sur la base de 1 000 € / pièce 15 * 1 000 = 15 000 €
Pris en charge par la Région d'Île de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Recherche de solutions techniques dans le cas d'études de postes et d'adaptation : recensement des prestataires, devis, rédaction de marchés éventuels, suivi des aménagements jusqu'à leur réalisation, • Temps passé par les ergonomes, estimé à 25 % d'un ETP, • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 20% d'un ETP, • Temps passé par les assistants sociaux du service « Social et santé» estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les référents RH estimé à 10% d'un ETP ; • Temps passé par les médecins de prévention, estimé à 10 % d'un ETP ; • Temps passé par le chef de service social et santé estimé à 5% d'un ETP. 			
Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'études ergonomiques / an • Nombre d'adaptations de postes / an • Suivi des demandes et des achats 		

FICHE ACTION 3

Intitulé de l'action	Proposer des aides techniques et individuelles afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs handicapés			
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au niveau du siège, les aides individuelles sont identifiées et centralisées par le chargé de mission handicap (recours à la LSF, transport individuel, auxiliaire de vie, etc.). ➤ Le financement de ce type d'aides est plus limité au niveau des lycées compte tenu de la complexité de la répartition des agents sur les 471 lycées régionaux. ➤ Par ailleurs, le défaut de visibilité sur les aides accessibles limite leur accès. 			
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apporter l'ensemble des aides techniques individuelles destinées à compenser le handicap pour faciliter l'accès au poste de travail et le maintien dans l'emploi. 			
Nature de l'action		2014	2015	2016
	Auxiliaire de vie dans le cadre des activités professionnelles	-1 agent	-2 agents	-2 agents
	Transport domicile – travail	-4 agents	-7 agents	-8 agents
	Véhicule personnel – Surcoût de l'aménagement	-1 agent	-1 agent	-1 agent
	Prothèses auditives	-10 agents	-15 agents	-15 agents
	Fauteuil roulant dans la limite du surcoût pris en charge par le FIPHFP		-1 agent	-1 agent
	Interprète en LSF	-8 agents	-8 agents	-8 agents

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total de BOE	Dont agents concernés par ces aides
365	93

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
- 1 Auxiliaire de vie dans le cadre des activités professionnelles	- 2 Auxiliaires de vie dans le cadre des activités professionnelles	- 2 Auxiliaires de vie dans le cadre des activités professionnelles
- 4 Transports adaptés (domicile – travail)	- 7 Transports adaptés (domicile – travail)	- 8 Transports adaptés (domicile – travail)
- 1 Véhicule personnel – Surcoût de l'aménagement	- 1 Véhicule personnel – Surcoût de l'aménagement	- 1 Véhicule personnel – Surcoût de l'aménagement
- 10 Prothèses auditives	- 15 Prothèses auditives	- 15 Prothèses auditives
	- 1 Fauteuil roulant	- 1 Fauteuil roulant
-8 interprètes en LSF	- 8 interprètes en LSF	- 8 interprètes en LSF

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	29 500 €	29 500 €	29 500 €	88 500 €
Montant demandé au FIPHFP				
Auxiliaire de vie dans le cadre des activités professionnelles	5 553 €	11 107 €	11 107 €	27 767 €
Transport adapté (domicile – travail)	20 000 €	35 000 €	40 000 €	95 000 €
Véhicule personnel – Surcoût de l'aménagement	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
Prothèses auditives	20 000 €	30 000 €	30 000 €	80 000 €
Fauteuil roulant		5 000 €	5 000 €	10 000 €
Interprète en LSF	4 400 €	4 400 €	4 400 €	13 200 €
Total	54 953 €	90 507 €	95 507 €	240 967 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région Ile-de-France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Auxiliaires de vie dans le cadre des activités professionnelles	Tarif horaire x durée quotidienne * nb jours 1 auxiliaire $((11,57€*4h*180j) * 1) * 2/3 = 553 €$	Tarif horaire x durée quotidienne * nb jours 2 auxiliaires $((11,57€*4h*180j) * 2) * 2/3 = 11 107 €$	Tarif horaire x durée quotidienne * nb jours 2 auxiliaires $((11,57€*4h*180j) * 2) * 2/3 = 11 107 €$
Transports adaptés (domicile – travail)	4 agents sur la base de 5 000 € / agent $4 * 5 000 = 20 000 €$	7 agents sur la base de 5000 € / agent $7 * 5 000 = 35 000 €$	8 agents sur la base de 5 000€ / agent $8 * 5 000 = 40000 €$
Véhicules personnels – Surcoût de l'aménagement	1 agent sur la base de 5 000 € / agent $1 * 5 000 = 5 000 €$	1 agent sur la base de 5 000 € / agent $1 * 5 000 = 5 000 €$	1 agent sur la base de 5 000 € / agent $1 * 5 000 = 5 000 €$
Prothèses auditives	10 prothèses sur la base de 2 000 € / agent $10 * 2 000 = 20 000 €$	15 prothèses sur la base de 2 000 € / agent $15 * 2 000 = 30 000 €$	15 prothèses sur la base de 2 000 € / agent $15 * 2 000 = 30 000 €$
Fauteuils roulants sur la base du surcoût pris en charge par le FIPHFP		1 fauteuil sur la base de 5 000 € / agent $1 * 5 000 = 5 000 €$	1 fauteuil sur la base de 5 000 € / agent $1 * 5 000 = 5 000 €$
Interprète en LSF	8 agents à raison de 10h / agent / an Base : 55 € /heure $8 * 55 * 10 = 4 400 €$	8 agents à raison de 10h / agent / an Base : 55 € /heure $8 * 55 * 10 = 4 400 €$	8 agents à raison de 10h / agent / an Base : 55 € /heure $8 * 55 * 10 = 4 400€$
Prise en charge par la Région d'Ile de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Le suivi des aides individuelles jusqu'à leur concrétisation, • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 20% d'un ETP, • Temps passé par les ergonomes, estimé à 15 % d'un ETP, • Temps passé par les référents RH estimé à 15% d'un ETP, • Temps passé par les assistantes sociales estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les médecins de prévention estimé à 10 % d'un ETP. • Temps passé par le chef de service social et santé estimé à 5% d'un ETP 			

Modalités de suivi et critères d'évaluation

- Suivi de la mise en œuvre de ces aides individuelles
- Nombre d'aides techniques individuelles financées

FICHE ACTION 4

Intitulé de l'action	<p align="center">Proposer un soutien médico-psychologique pour favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel</p>												
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un certain nombre d'agents des lycées sont en situation de restrictions d'aptitude susceptibles d'engendrer une inaptitude aux fonctions et un reclassement professionnel. ➤ Ce type de situation peut alors mettre la personne en difficulté au regard de la nécessité de devoir se projeter vers un nouvel avenir professionnel, sans toujours disposer des compétences, des aptitudes et/ou de la formation initiale nécessaire. Le reclassement souffre également d'une image négative qui peut mettre l'agent en difficulté. ➤ Certains agents souffrent par ailleurs de handicap psychique et peuvent être orientés par la psychologue du travail vers des organismes externes, pour une prise en charge spécifique. 												
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accompagner certains agents pour faire le deuil de leur métier initial et leur permettre d'accepter et de se projeter dans une démarche de reconversion professionnelle, ➤ Accompagner des agents en situation de handicap afin d'améliorer leur quotidien de travail. 												
Nature de l'action	<p>Proposition d'une évaluation médicale, sociale et professionnelle à certains agents en cours de reclassement professionnel ou en situation de handicap pour transformer le handicap en capacité.</p> <p>Cette évaluation repose sur un travail associant nécessairement, et a minima, le médecin traitant, le médecin de prévention, les RH et le psychologue du travail.</p> <p>Ce dispositif d'évaluation des capacités professionnelles est pris en charge par la Région d'Ile-de-France.</p> <p>Préalable indispensable, cette démarche permet ensuite de proposer une orientation spécifique adaptée à la situation de chaque agent : soutien médico psychologique, accompagnement sur le lieu de travail, tutorat par le psychologue du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soutien médico- psychologique assuré par un acteur externe à raison de 4 séances par mois : <table border="1" data-bbox="581 1577 1317 1709"> <thead> <tr> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- 2 agents</td> <td>- 2 agents</td> <td>- 2 agents</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe dans la limite de 25h par semaine : <table border="1" data-bbox="581 1850 1317 1982"> <thead> <tr> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- 1 agent</td> <td>- 1 agent</td> <td>- 1 agent</td> </tr> </tbody> </table>	2014	2015	2016	- 2 agents	- 2 agents	- 2 agents	2014	2015	2016	- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent
2014	2015	2016											
- 2 agents	- 2 agents	- 2 agents											
2014	2015	2016											
- 1 agent	- 1 agent	- 1 agent											

➤ Tutorat, assuré par le psychologue du travail, en tant qu'interlocuteur privilégié de l'agent en situation de handicap ou de restriction d'aptitude :	2014	2015	2016
	- 10 agents	- 15 agents	- 20 agents

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total de BOE	Dont agents concernés par ce type d'aides
365	54

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
- 2 Soutiens médico-psychologiques assurés par un acteur externe	- 2 Soutiens médico-psychologiques assurés par un acteur externe	- 2 Soutiens médico-psychologiques assurés par un acteur externe
- 1 Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe	- 1 Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe	- 1 Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe
- 10 Tutorats assurés par une ressource interne (psychologue du travail)	- 15 Tutorats assurés par une ressource interne (psychologue du travail)	- 20 Tutorats assurés par une ressource interne (psychologue du travail)

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	24 000 €	24 000 €	24 000 €	72 000 €
Montant demandé au FIPHFP				
Soutien médico-psychologique assuré par un acteur externe	6 000 €	6 000 €	6 000 €	18 000 €
Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe	10 000 €	10 000 €	10 000 €	30 000 €
Tutorat assuré par une ressource interne (psychologue du travail)	15 000 €	22 500 €	30 000 €	67 500 €
Total	31 000 €	38 500 €	46 000 €	115 500 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d'Ile de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Soutien médico-psychologique assuré par un acteur externe	2 soutiens médico-psychologiques sur la base de 3 000 € / agent / an 2 * 3 000 € = 6 000 €	2 soutiens médico-psychologiques sur la base de 3 000 € / agent / an 2 * 3 000 € = 6 000 €	2 soutiens médico-psychologiques sur la base de 3 000 € / agent / an 2 * 3 000 € = 6 000 €
Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe	1 accompagnement sur la base de 10 000 € / agent / an 1 * 10 000 € = 10 000 €	1 accompagnement sur la base de 10 000 € / agent / an 1 * 10 000 € = 10 000 €	1 accompagnement sur la base de 10 000 € / agent / an 1 * 10 000 € = 10 000 €
Tutorat, assuré par une ressource interne (psychologue du travail)	10 agents sur la base de 1 500 € / agent / an 10 * 1 500 € = 15 000 €	15 agents sur la base de 1 500 € / agent / an 15 * 1 500 € = 22 500 €	20 agents sur la base de 1 500 € / agent / an 20 * 1 500 € = 30 000 €
Prise en charge par la Région d'Ile de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Le suivi des aides individuelles jusqu'à leur concrétisation, • Temps passé par le psychologue interne estimé à 15% d'un ETP, • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 10% d'un ETP, • Temps passé par les référents RH estimé à 10% d'un ETP, • Temps passé par les assistantes sociales estimé à 10% d'un ETP, • Temps passé par les médecins de prévention estimé à 10 % d'un ETP. • Temps passé par le chef de service social et santé estimé à 5% d'un ETP 			

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'agents concernés par ce dispositif et ce type d'aides
--	--

FICHE ACTION 5

Intitulé de l'action	Favoriser l'accès aux soins et prévenir les situations de difficultés financières en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité des agents en situation de handicap (BOE)
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disposer d'une couverture santé et d'une couverture prévoyance représente un coût élevé ➤ Certains agents diffèrent ou excluent des soins en raison de leur coût ➤ Dans la fonction publique territoriale, les agents sont peu couverts en prévoyance (40%), or au-delà de 3 mois de maladie, le passage à demi-traitement peut entraîner des situations de difficultés financières. ➤ Les agents en situation de handicap peuvent être potentiellement plus consommateurs de soins ou avoir des interruptions de travail liés à leur santé
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer l'accès à une couverture santé et prévoyance des agents en situation de handicap pour favoriser leur accès aux soins et éviter des situations de précarité. ➤ Inciter les agents à prendre une couverture prévoyance ➤ Contribuer au suivi de santé des agents en situation de handicap

Nature de l'action	I- Participation à la couverture santé et prévoyance des agents							
	Il s'agit de participer financièrement à la mutuelle santé et/ou prévoyance labélisée des agents, en complément de l'aide de la Région :							
	– Aide à la mutuelle santé de l'agent : selon l'indice de l'agent, jusqu'à 48€ brut/an, en complément de l'aide de la Région, dans la limite du montant de la cotisation.							
	– Aide à la mutuelle prévoyance de l'agent : 30€ brut/an, en complément de l'aide de la Région, dans la limite du montant de la cotisation.							
	– Aide à la mutuelle santé et prévoyance de l'agent : selon l'indice de l'agent, jusqu'à 78€ brut/an, en complément de l'aide Région, dans la limite du montant de la cotisation.							
	Tranche indiciaire	Forfait annuel santé Région	Forfait annuel santé FIPHFP	Forfait annuel prévoyance Région	Forfait annuel prévoyance FIPHFP	Forfait annuel santé et prévoyance Région	Forfait annuel santé et prévoyance FIPHFP	Total annuel Région + FIPHFP santé + prévoyance
	IM <à 390	160 €	48 €	100 €	30 €	260 €	78 €	338 €
	IM 390 à 545	80 €	24 €	100 €	30 €	180 €	54 €	234 €
	IM 545 à 706	70 €	21 €	100 €	30 €	170 €	51 €	221 €
	IM >à 706	50 €	15 €	100 €	30 €	150 €	45 €	195 €

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
599	599

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
419 agents	504 agents	599 agents

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région IDF	92 000€	110 000€	135 000€	337 000€
Montant demandé au FIPHFP				
Aide à la mutuelle santé et prévoyance	30 000€	35 000€	41 500€	106 500€
Total	30 000€	35 000€	41 500€	106 500€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d’Ile de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Aide à la mutuelle santé et prévoyance	30 000€ (300*78)+(119*51)	35 000€ (350*78)+(154*51)	41 500€ (400*78)+(199*51)
Prise en charge par la Région d’Ile de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé par le chef de service prestations sociales estimé à 10% d’un ETP ; • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 5% d’un ETP ; • Temps passé par le service communication estimé à 5% d’un ETP. 			
Modalités de suivi et critères d’évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de BOE ayant sollicité la prestation • Nombre de BOE couvert en prévoyance/ensemble des agents de la Région couverts en prévoyance 		

FICHE ACTION 6

Intitulé de l'action	Améliorer la qualité de vie des agents en situation de handicap (BOE) et leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie privée
Éléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les agents en situation de handicap peuvent avoir besoin de recourir à des prestations d'aide à domicile pour les aider dans certains actes de la vie quotidienne (entretien de la maison et travaux ménagers, livraison de repas à domicile, assistance aux personnes handicapées, prestations d'interprétariat en langue des signes, assistance administrative à domicile...etc.) ➤ Certains agents peuvent avoir des difficultés financières pour accéder à ces services ➤ Le CESU permet de régler une partie des dépenses relatives à des prestations d'aides à domicile
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer la qualité de vie des agents en situation de handicap ➤ Compenser en partie le handicap dans les actes de la vie quotidienne

Nature de l'action	<p style="text-align: center;">II- Participation au tickets CESU des agents</p> <p>Il s'agit de participer financièrement aux tickets CESU, en complément de l'aide de la Région.</p> <p>Les agents peuvent bénéficier de 5 à 100 CESU par an d'une valeur faciale unitaire de 13 euros pris en charge de 30 à 70% par la Région, selon la tranche de quotient familial régional pour régler des services à la personne (hors garde d'enfant)</p>				
	Tranches quotient familial Région	Montant aide Région par titre CESU de 13 €	Montant aide FIPHFP	Montant aide Région + FIPHFP	Montant à la charge de l'agent
	1	9,10 €	1,17 €	10,27 €	2,73 €
	2	8,45 €	1,37 €	9,82 €	3,19 €
	3	7,80 €	1,56 €	9,36 €	3,64 €
	4	7,15 €	1,76 €	8,91 €	4,10 €
	5	6,50 €	1,95 €	8,45 €	4,55 €
	6	5,85 €	2,15 €	8,00 €	5,01 €
	7	5,20 €	2,34 €	7,54 €	5,46 €
	8	4,55 €	2,54 €	7,09 €	5,92 €
	9	3,90 €	2,73 €	6,63 €	6,37 €

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
200	200

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
60 agents	125 agents	200 agents

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	46 150€	94 250€	146 250€	286 650€
Montant demandé au FIPHFP				
CESU	9 580€	20 525€	34 200€	64 305€
Total	9 580€	20 525€	34 200€	64 305€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d'Île de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
CESU	9 580€ $((10 \times 2,73\text{€}) + (50 \times 1,37\text{€}))$ *100 tickets	20 525€ $((25 \times 2,73\text{€}) + (100 \times 1,37\text{€}))$ *100 tickets	34 200€ $((50 \times 2,73\text{€}) + (150 \times 1,37\text{€}))$ *100 tickets
Prise en charge par la Région Ile de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé par le chef de service prestations sociales estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 5% d'un ETP, • Temps passé par le service communication estimé à 5% d'un ETP 			
Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de BOE ayant sollicité la prestation 		

FICHE ACTION 7

Intitulé de l'action	Favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Certains agents, travaillant dans les lycées notamment, peuvent être amenés à déménager afin de poursuivre leur parcours professionnel sur un poste adapté aux recommandations médicales et/ou à leur handicap. ➤ Un agent, en situation de handicap, nouvellement recruté, pourrait être amené à déménager pour pouvoir prendre son poste de travail ➤ Ce changement de résidence constitue parfois un frein aux pistes de reclassement professionnel envisagé.
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre à chaque agent en situation de handicap ou de restriction d'aptitude de pouvoir poursuivre son évolution professionnelle et effectuer ses choix de poste indépendamment des contraintes liés à un déménagement complexe ; ➤ Faciliter l'intégration des agents nouvellement recrutés à la Région. ➤ Améliorer la qualité de vie des agents en situation de handicap

Nature de l'action	<p>III- Participation au déménagement</p> <p>La Région verse une aide aux agents à l'occasion d'un déménagement, une fois dans la carrière, notamment en cas de premier recrutement ou mutation ou lorsque le logement n'est plus adapté à la situation de l'agent.</p> <p>L'aide est de 200€ dans la limite des frais engagés.</p> <p>Une aide d'un maximum de 765€ du FIPHFP peut être versée, dans la limite des frais engagés.</p>
---------------------------	---

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont personnes handicapées
10	10

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
3 agents	3 agents	4 agents

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	600€	600€	800€	2000€
Montant demandé au FIPHFP				
Aide au Déménagement	1 800€	1 900€	2 700€	6 400€
Total	1 800€	1 900€	2 700€	6 400€

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d'Île de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Aide au déménagement	1 800€	1 900€	2 700€
	3*600	2*600+700	3*700+600
Prise en charge par la Région d'Île de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé par le chef de service prestations sociales estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 5% d'un ETP, • Temps passé par le service communication estimé à 5% d'un ETP 			
Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de BOE ayant sollicité la prestation 		

FICHE ACTION 8

Intitulé de l'action	Former les BOE et les agents en situation de restriction d'aptitude pour favoriser le maintien dans l'emploi												
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compte tenu de la pénibilité des métiers exercés par les agents des lycées, la Région a mis en place une Commission de reclassement. Celle-ci permet d'examiner les situations les plus complexes et d'orienter les agents vers diverses actions de formation et d'accompagnement dont certaines ne donnent pas toujours les résultats escomptés par la collectivité. ➤ Le repositionnement de ces agents sur des postes d'aide accueil ou en loge ne peut être la seule solution envisagée. Ce type de postes sont d'une part insuffisants en nombre et d'autre part ne répondent pas au besoin de tous les agents concernés. ➤ Leur repositionnement au niveau du siège s'avère également difficile compte tenu des compétences requises pour tenir des postes dont le nombre reste très limité. 												
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place un dispositif de maintien dans l'emploi pour favoriser la réorientation professionnelle des agents en restriction d'aptitude, reconnus inaptes à leur fonction ou en situation de handicap, ➤ Favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap par le biais de la formation professionnelle et de formations techniques. 												
Nature de l'action	<p>Développement systématique de bilans d'évaluation professionnelle pour orienter l'agent en tenant compte de ses compétences professionnelles, de ses capacités d'apprentissage et des possibilités de repositionnement en interne et en externe :</p> <table border="1" data-bbox="755 1283 1401 1409"> <thead> <tr> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- 15 agents</td> <td>- 30 agents</td> <td>- 40 agents</td> </tr> </tbody> </table> <p>Suite aux conclusions des bilans, la Région d'Ile-de-France pourra proposer aux agents de suivre des formations figurant dans l'axe métiers du plan de formation pluriannuel (exemple : initiation à la bureautique).</p> <p>Mise en place de formations spécifiques pour permettre à l'agent d'acquérir les compétences nécessaires à sa réorientation professionnelle :</p> <table border="1" data-bbox="755 1780 1401 1906"> <thead> <tr> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- 10 agents</td> <td>- 20 agents</td> <td>- 20 agents</td> </tr> </tbody> </table>	2014	2015	2016	- 15 agents	- 30 agents	- 40 agents	2014	2015	2016	- 10 agents	- 20 agents	- 20 agents
2014	2015	2016											
- 15 agents	- 30 agents	- 40 agents											
2014	2015	2016											
- 10 agents	- 20 agents	- 20 agents											

	Proposition d'actions de formation techniques pour des agents en situation de handicap et leur permettre de maîtriser une aide technique indispensable à leur outil de travail (exemple : formation à l'utilisation d'un clavier braille pour un non-voyant) :		
	2014	2015	2016
	- 2 agents	- 2 agents	- 3 agents
	Possibilité de formations individuelles qualifiantes / diplômantes permettant une réorientation professionnelle ou d'un projet de mobilité :		
	2014	2015	2016
	- 1 agent	- 2 agents	- 3 agents
	Prise en charge du surcoût des actions de formation :		
	2014	2015	2016
	- 2 agents	- 2 agents	- 2 agents

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total de BOE et d'agents en situation de restriction d'aptitude	Dont agents concernés par ces actions
1 186	154

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
<ul style="list-style-type: none"> • Bilans d'évaluation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilans d'évaluation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilans d'évaluation professionnelle
<ul style="list-style-type: none"> • Formations métiers complémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations métiers complémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations métiers complémentaires
<ul style="list-style-type: none"> • Formations spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations spécifiques
<ul style="list-style-type: none"> • Formations techniques 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations techniques 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations techniques
<ul style="list-style-type: none"> • Formations qualifiantes / diplômantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations qualifiantes / diplômantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Formations qualifiantes / diplômantes
<ul style="list-style-type: none"> • Surcoût des actions de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Surcoût des actions de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Surcoût des actions de formation

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	18 500 €	18 500 €	18 500 €	55 500 €
Montant demandé au FIPHFP				
Bilans d'évaluation professionnelle	30 000 €	60 000 €	80 000 €	170 000 €
Formations métiers complémentaires	Pris en charge par la Région d'Ile de France			
Formations spécifiques	30 000 €	60 000 €	60 000 €	150 000 €
Formations techniques	2 310 €	2 310 €	3 465 €	8 085 €
Prise en charge de la rémunération des agents en formation technique (100%)	666 €	666 €	999 €	2 331 €
Formations qualifiantes / diplômantes	8 000 €	16 000 €	24 000 €	48 000 €
Prise en charge de la rémunération des BOE en formation qualifiante (50%)	12 500 €	25 000 €	37 500 €	75 000 €
Surcoût des actions de formation	2 000 €	2 000 €	2 000 €	6 000 €
Total	85 476 €	165 976 €	207 964 €	459 416 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d'Ile de France			
Actions	Année 2013	Année 2014	Année 2015
Bilans d'évaluation professionnelle	15 Bilans de compétence sur la base de 2 000 € / bilan 15 * 2 000 € = 30 000 €	30 Bilans de compétence sur la base de 2 000 € / bilan 30 * 2 000 € = 60 000 €	40 Bilans de compétence sur la base de 2 000 € / bilan 40 * 2 000 € = 80 000 €
Bilans de compétences	Prise en charge par la Région d'Ile de France		
Formation spécifiques	10 agents sur la base de 3 000 € / agent 10 * 3 000 = 30 000 €	20 agents sur la base de 3 000 € / agent 20 * 3 000 = 60 000 €	20 agents sur la base de 3 000 € / agent 20 * 3 000 = 60 000 €
Formation techniques Durée : 3 jours	2 formations techniques sur la base de 385 € / jour / agent 2 * 385 € * 3 = 2 310 €	2 formations techniques sur la base de 385 € / jour / agent 2 * 385 € * 3 = 2 310 €	3 formations techniques sur la base de 385 € / jour / agent 3 * 385 € * 3 = 3 465 €
Prise en charge de la rémunération des agents en formation technique (100%)	2 formations techniques sur la base de 3 jours / agent Salaire médian = 25 000 € sur 225 j (2 * 3 jours * 111€) = 666€	2 formations techniques sur la base de 3 jours / agent Salaire médian = 25 000 € sur 225 j (2 * 3 jours * 111€) = 666€	3 formations techniques sur la base de 3 jours / agent Salaire médian = 25 000 € sur 225 j (3 * 3 jours * 111€) = 999 €
Formation qualifiante / diplômante Durée : 12 mois	1 action qualifiante sur la base de 8 000 € / action et une durée de 12 mois 1 * 8000 € = 8 000 €	2 actions qualifiante sur la base de 8 000 € / action et une durée de 12 mois 2 * 8000 € = 16 000 €	3 actions qualifiante sur la base de 8 000 € / action et une durée de 12 mois 3 * 8 000 € = 24 000 €
Prise en charge de la rémunération des BOE en formation qualifiante (50%)	1 formation qualifiante de 12 mois Salaire médian=25 000 € 1 * (25 000 / 2)=12 500 €	2 formations qualifiante de 12 mois Salaire média =25 000 € 2 * (25 000/2)=25 000 €	3 formations qualifiante de 12 mois Salaire média =25 000 € 3 * (25 000 / 2)=37 500 €
Surcoût des actions de formation	2 agents sur la base de 1 000 par agent 2 * 1 000 € = 2 000 €	2 agents sur la base de 1 000 par agent 2 * 1 000 € = 2 000 €	2 agents sur la base de 1 000 par agent 2 * 1 000 € = 2 000 €

Prise en charge par la Région Ile de France :

- Temps passé par le service formation estimé à 25% d'un ETP : ingénierie de formation, construction et rédaction des appels d'offre, recherche et sélection de prestataires, logistique, suivi et évaluation, etc.
- Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 10% d'un ETP,
- Temps passé par les référents RH estimé à 10% d'un ETP,
- Temps passé par le chef de service social et santé estimé à 5% d'un ETP
- Temps passé des agents en formation (hors prise en charge FIPHFP).

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation des actions de formation • Niveau de satisfaction des stagiaires
--	---

FICHE ACTION N°9

Intitulé de l'action	Recrutement et développement d'un réseau de partenaires externes												
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'évaluation et l'anticipation des recrutements de travailleurs handicapés est de nature à favoriser l'intégration au sein des services. L'absence de formalisation d'une procédure de recrutement dédiée renforce les freins à l'accueil et à l'intégration de ces agents. ➤ Le nombre de recrutements de TH reste limité. Environ 5 agents en situation de handicap sont recrutés chaque année au niveau des lycées mais la situation de handicap n'est pas le plus souvent pas connue ou évoquée au moment de l'entretien de recrutement. ➤ Quelques tentatives ont néanmoins été initiées mais n'ont pas été suivies de résultats faute de candidatures (participation à un Handicafé en 2012). ➤ Par ailleurs, la structure des emplois au niveau du siège limite les possibilités de recrutement compte tenu des profils recherchés. 												
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibiliser l'ensemble des acteurs internes aux enjeux liés à cette politique volontariste en faveur du recrutement des travailleurs handicapés, ➤ Augmenter le flux de candidatures de travailleurs handicapés pour favoriser l'intégration de nouvelles compétences, ➤ Maintenir et faire évoluer significativement le taux d'emploi pour tendre, d'ici la fin de la convention, vers l'obligation légale. 												
Nature de l'action	<p>Formalisation du processus de sélection, d'accueil et de suivi <i>Cf : fiche action N°1 « Processus et Procédures »</i></p> <p>Augmentation du flux de candidatures de travailleurs handicapés pour diversifier l'intégration, au-delà de la filière administrative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication sur la politique « Handicap-maintien dans l'emploi » sur le site de la Région d'Ile-de-France. • Création d'un réseau de partenaires ciblés dans une logique de recueil de nouvelles candidatures, de pré-sélection et de diversification des possibilités d'accueil: Cap Emploi, Pôle Emploi, Adapt, CRP, Afijh, Tremplin, INJS, etc. • Participation à des salons de recrutement, des forums, des manifestations spécifiques afin de multiplier les opportunités de rencontres entre Employeur et Candidats en situation de handicap (ex : Handicafé®, Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, Forum pour l'emploi public de la Ville de Paris, etc.). <p>Détermination d'un plan de recrutement à 3 ans</p> <p>En synthèse, la Région d'Ile-de-France envisage les évolutions suivantes :</p> <table border="1" data-bbox="435 1843 1409 2007"> <thead> <tr> <th></th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recrutement de BOE</td> <td>15</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>BOE hors Recrutement (agents reclassés, déclaration spontanée)</td> <td>40</td> <td>60</td> <td>65</td> </tr> </tbody> </table>		2014	2015	2016	Recrutement de BOE	15	30	35	BOE hors Recrutement (agents reclassés, déclaration spontanée)	40	60	65
	2014	2015	2016										
Recrutement de BOE	15	30	35										
BOE hors Recrutement (agents reclassés, déclaration spontanée)	40	60	65										

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total de BOE	Engagement pour le recrutement de travailleurs handicapés
365	80

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de 15 travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de 30 travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de 35 travailleurs handicapés

Budget prévisionnel – Région d’Ile de France				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d’IdF	22 250 €	22 250 €	22 250 €	66 750 €

Prise en charge par la Région d’Ile de France :

- Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 20% d’un ETP
- Temps passé par les Référents RH estimé à 10% d’un ETP
- Temps passé par les ergonomes estimé à 10% d’un ETP
- Temps passé par les médecins de prévention, estimé à 10% d’un ETP

Modalités de suivi et critères d’évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Création de partenariats • Nombre de recrutements réalisés et suivi de l’intégration
--	---

FICHE ACTION N°10

Intitulé de l'action	Recours à l'apprentissage										
Éléments de contexte	<p>➤ En 2012, la Région a accueilli 30 apprentis au siège avec une proportion plus importante de Masters (18), suivis de BTS (6), Licence (4) et Bac Pro (2) et 39 apprentis au niveau des lycées. Une attention particulière pourrait être portée aux apprentis en situation de handicap.</p>										
Objectifs visés	<p>➤ Renforcer le recours à l'apprentissage pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation de personnes en situation de handicap.</p>										
Nature de l'action	<p>Recours à l'apprentissage et accueil d'Emplois d'avenir en situation de handicap En synthèse, la Région d'Ile de France s'engage à l'accueil de :</p> <table border="1" data-bbox="435 892 1399 1012"> <thead> <tr> <th></th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Apprentis</td> <td>5</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>				2014	2015	2016	Apprentis	5	7	8
	2014	2015	2016								
Apprentis	5	7	8								

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total de BOE	Engagement pour l'accueil d'apprentis en situation de handicap
365	20

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de 5 travailleurs handicapés en apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de 7 travailleurs handicapés en apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> Recrutement de 8 travailleurs handicapés

Budget prévisionnel – Région d'Ile de France				
<i>Période</i>	<i>Année 2014</i>	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2016</i>	<i>Total</i>
Montant pris en charge par la Région d'IdF	22 250 €	22 250 €	22 250 €	66 750 €
Montant demandé au FIPHFP				
Indemnité forfaitaire	20 000 €	48 000 €	60 000	128 000 €
Aide financière pour l'apprenti	7 625 €	10 675 €	12 200 €	30 500 €
Primes à l'insertion		1 600 €	3 200 €	4 800 €
Frais d'accompagnement	50 000 €	70 000 €	80 000 €	200 000 €
Aménagement de poste	2 000 €	4 000 €	6 000 €	12 000 €
TOTAL	79 625 €	134 275 €	161 400 €	375 300 €

	2014	2015	2016
Apprenti N°1			
Indemnité forfaitaire	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	
Aide financière pour l'apprenti	1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €		
Frais d'accompagnement	10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €		
Prime à l'insertion		1 600 €	
Apprenti N°2			
Indemnité forfaitaire	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	
Aide financière pour l'apprenti	1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €		
Frais d'accompagnement	10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €		
Aménagement du poste de travail	2 000 euros / poste 2 000 x 1 = 2 000 €		

Apprenti N°3			
Indemnité forfaitaire	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	
Aide financière pour l'apprenti	1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €		
Frais d'accompagnement	10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €		
Apprenti N°4			
Indemnité forfaitaire	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	
Aide financière pour l'apprenti	1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €		
Frais d'accompagnement	10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €		
Apprenti N°5			
Indemnité forfaitaire	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	
Aide financière pour l'apprenti	1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €		
Frais d'accompagnement	10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €		
Apprenti N°6			
Indemnité forfaitaire		4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti		1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €	
Frais d'accompagnement		10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €	
Apprenti N°7			
Indemnité forfaitaire		4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €

Aide financière pour l'apprenti		1 525 euros / apprenti $1\,525 \times 1 = 1\,525 \text{ €}$	
Frais d'accompagnement		10 000 euros / apprenti $10\,000 \times 1 = 10\,000 \text{ €}$	
Apprenti N°8			
Indemnité forfaitaire		4 000 euros / année apprentissage $4\,000 \times 1 = 4\,000 \text{ €}$	4 000 euros / année apprentissage $4\,000 \times 1 = 4\,000 \text{ €}$
Aide financière pour l'apprenti		1 525 euros / apprenti $1\,525 \times 1 = 1\,525 \text{ €}$	
Frais d'accompagnement		10 000 euros / apprenti $10\,000 \times 1 = 10\,000 \text{ €}$	
Prime à l'insertion			1 600 €
Apprenti N°9			
Indemnité forfaitaire		4 000 euros / année apprentissage $4\,000 \times 1 = 4\,000 \text{ €}$	4 000 euros / année apprentissage $4\,000 \times 1 = 4\,000 \text{ €}$
Aide financière pour l'apprenti		1 525 euros / apprenti $1\,525 \times 1 = 1\,525 \text{ €}$	
Frais d'accompagnement		10 000 euros / apprenti $10\,000 \times 1 = 10\,000 \text{ €}$	
Aménagement de poste		2 000 euros / poste $2\,000 \times 1 = 2\,000 \text{ €}$	
Prime à l'insertion			1 600 €
Apprenti N° 10			
Indemnité forfaitaire		4 000 euros / année apprentissage $4\,000 \times 1 = 4\,000 \text{ €}$	4 000 euros / année apprentissage $4\,000 \times 1 = 4\,000 \text{ €}$
Aide financière pour l'apprenti		1 525 euros / apprenti $1\,525 \times 1 = 1\,525 \text{ €}$	
Frais d'accompagnement		10 000 euros / apprenti $10\,000 \times 1 = 10\,000 \text{ €}$	

Aménagement de poste		2 000 euros / poste 2 000 x 1 = 2 000 €	
Apprenti N° 11			
Indemnité forfaitaire		4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti		1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €	
Frais d'accompagnement		10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €	
Apprenti N° 12			
Indemnité forfaitaire		4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €	4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti		1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €	
Frais d'accompagnement		10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €	
Apprenti N° 13			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / apprenti 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €
Aménagement du poste de travail			2 000 euros / poste 2 000 x 1 = 2 000 €
Apprenti N° 14			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage

			4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / 10 000 x 1 = 10 000 €
Aménagement du poste de travail			2 000 euros / poste 2 000 x 1 = 2 000 €
Apprenti N°15			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / 10 000 x 1 = 10 000 €
Apprenti N°16			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / 10 000 x 1 = 10 000 €
Aménagement du poste de travail			2 000 euros / poste 2 000 x 1 = 2 000 €
Apprenti N°17			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage

			4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / apprenti 10 000 x 1 = 10 000 €
Apprenti N°18			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / 10 000 x 1 = 10 000 €
Apprenti N°19			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / 10 000 x 1 = 10 000 €
Apprenti N°20			
Indemnité forfaitaire			4 000 euros / année apprentissage 4 000 x 1 = 4 000 €
Aide financière pour l'apprenti			1 525 euros / 1 525 x 1 = 1 525 €
Frais d'accompagnement			10 000 euros / 10 000 x 1 = 10 000 €

Prise en charge par la Région d'Ile de France :

- Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 20% d'un ETP
- Temps passé par les Référents RH estimé à 10% d'un ETP
- Temps passé par les ergonomes, estimé à 10% d'un ETP
- Temps passé par les médecins de prévention, estimé à 10% d'un ETP
- Temps passé par le service formation à 5% d'un ETP

Modalités de suivi et critères d'évaluation

- Suivi des recrutements
- Centralisation des justificatifs nécessaires au suivi de l'action :
 - Copie du contrat d'apprentissage
 - Factures acquittées des frais d'accompagnement des apprentis
 - Factures acquittées de l'acquisition du matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation

FICHE ACTION 11

Intitulé de l'action	Développer les actions de formation pour renforcer les connaissances sur le thème du handicap et du maintien dans l'emploi
Eléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En 2008, la Région a engagé des actions de formation sur la thématique du handicap avec un double objectif : <ul style="list-style-type: none"> ○ d'une part, sensibiliser le personnel de la Région d'Ile-de-France aux différents types de handicap, ○ d'autre part, professionnaliser les personnes en charge du recrutement et de l'accompagnement social. ➤ Des séminaires de sensibilisation générale et des stages plus spécifiques réservés aux encadrants et aux agents chargés du recrutement ont également été proposés. Ces actions ont été réalisées sur l'année 2009.
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer les compétences des professionnels intervenant dans le champ du handicap, ➤ Former les encadrants pour favoriser l'accompagnement des agents dans les collectifs de travail.
Nature de l'action	<p>1. Sensibilisation des encadrants du siège :</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre connaissance de la politique Handicap - Maintien dans l'emploi de la Région et les enjeux pour l'administration: Convention FIPHFP, aides accessibles, procédures internes, interlocuteurs, outils <p>Contenu - Méthodologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conférence de sensibilisation à destination des encadrants (2014) • Conférence à prévoir pour présenter le bilan de la première convention (2016). <p>2. Formation des encadrants du siège et des lycées accueillant des agents en situation de handicap ou restrictions d'aptitude dans leur équipe :</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accueil, l'intégration et l'accompagnement de l'agent en situation de handicap et acquérir les compétences nécessaires pour exercer sa mission de relais et d'accompagnement en matière de « politique handicap ». <p>Contenu - Méthodologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actions de formation à destination des chefs d'équipes des lycées : Formation action sur la base de repères théoriques, de gestion de situations pratiques (retour d'un agent suite à une absence longue durée, intégration d'un agent en restriction d'aptitude, aggravation d'une situation de handicap...) et d'échanges d'expériences. • Actions de formation à destination des encadrants du siège : Formation action permettant d'aborder l'ensemble des thèmes en lien avec une politique « handicap » soit le maintien dans l'emploi, le recrutement, l'accueil, le suivi et l'évaluation d'un travailleur handicapé, la sensibilisation de l'équipe, les interlocuteurs internes, etc.

En complément de ces formations, les encadrants du siège pourront suivre l'un des nouveaux modules du parcours de management, « Manager la diversité », qui appréhende différentes thématiques dont celle du handicap.

Modalités :

- Session de 15 personnes

		2014	2015	2016
Siège	1 jour / session	1 sessions soit 15 agents	1 sessions soit 15 agents	1 session soit 15 agents
Lycée	2 jours / session	5 sessions soit 75 agents	10 sessions soit 150 agents	10 sessions soit 150 agents

3. Formation des référents RH des antennes et du siège :

Objectifs :

- Acquérir les compétences nécessaires pour accompagner les agents dans leurs démarches de reconversion professionnelle,
- Favoriser le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés,
- Sensibiliser et mobiliser les directions et les services dans le recrutement de travailleurs handicapés.

Contenu – Méthodologie :

- Formation action ayant pour objectif d'appréhender la politique « handicap » de la Région (enjeux, procédures, acteurs...), d'identifier son positionnement et ses missions en tant que référent RH, d'élaborer les outils nécessaires à l'accompagnement individuel (conduite d'un entretien d'évaluation, distinction entre bilan d'évaluation professionnel et bilan de compétences...), d'obtenir les réponses à un certain nombre de questions : comment d'aborder l'entretien de recrutement ? comment évalue-t-on la compatibilité du handicap avec le poste de travail ? comment lever les freins des encadrants et des équipes ? comment recruter un apprenti en situation de handicap ?

Modalités :

- Organisation de sessions communes des référents RH du siège et des lycées sur le thème du recrutement et du maintien dans l'emploi:
 - 3 sessions de 10 personnes (2014 et 2016)

Nombre d'agents concernés :

		2014	2015	2016
Siège / Lycées	2 jours / session	3 sessions soit 30 agents	/	2 sessions soit 20 agents

4. Formation des membres du CHS :

Objectifs :

- Connaître le cadre juridique du handicap, la politique mise en œuvre à la Région d'Ile de France et les enjeux correspondants (convention FIPHFP, aides accessibles, procédures internes, outils...), rôle en tant que membre du CHS.

Modalités :

- Session de 15 personnes

Nombre d'agents concernés :

	2014	2015	2016
1 jour / session	/	1 session soit 15 agents	/

5. Formation des agents de la SDAP (Sous Direction de l'Administration du Personnel) :

Objectif : Développer la connaissance de la politique handicap de la Région, être en mesure d'identifier les différents BOETH et de les orienter vers les bons interlocuteurs si besoin.

6. Formation des agents de la cellule « Info RH ».

Objectif : Les agents de la cellule « Info RH » ont pour mission d'apporter un premier niveau de réponse aux agents. Il s'agit d'une plateforme téléphonique qui recueille les appels des agents des lycées et du siège sur des interrogations relatives aux ressources humaines.

Compte tenu de la nature des missions de ces agents, il est indispensable qu'ils puissent connaître la politique handicap de la Région afin d'être en mesure de répondre et d'orienter les agents.

7. Formation des agents identifiés « Référent convention FIPHFP » des différents services concernés par la mise en œuvre de la convention :

Objectif : Outiller les agents afin de leur permettre d'assurer la mission de « référent convention FIPHFP ». Développer la connaissance de la politique handicap de la Région, des attendues vis-à-vis de la convention FIPHFP. Etre en mesure d'être un acteur de celle-ci sur le terrain.

8. Formation des ergonomes, des conseillers en prévention et du chargé de mission handicap :**Objectifs :**

- Mieux adapter le poste et l'environnement de travail à la situation de handicap

Contenu - Méthodologie :

- Formation action ayant pour objectif de répondre à un certain nombre de questions : comment accompagner un agent souffrant de handicap psychique, sensoriel, maladies évolutives... Quelles sont les conséquences dans le milieu de travail, quels sont les aménagements et les outils possibles...

Modalités :

- 6 agents (3 ergonomes, 2 conseillers en prévention, 1 chargé de mission handicap)

Nombre d'agents concernés :

	2014	2015	2016
1,5 jour / session	1 session soit 6 agents		/

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total d'agents	Nombre total d'agents en formation
12 000	535

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
Sensibilisation encadrants du siège : Pris en charge par la Région		
Formation des encadrants du siège et des lycées	Formation des encadrants du siège et des lycées	Formation des encadrants du siège et des lycées
Formation des référents RH des antennes et du siège		Formation des référents RH des antennes et du siège
	Formation des membres du CHS	
Formation des gestionnaires de la SDAP : Pris en charge par la Région	Formation des gestionnaires de la SDAP : Pris en charge par la Région	
Formation des agents de la cellule « Info RH » : Pris en charge par la Région		Formation des agents de la cellule « Info RH » : Pris en charge par la Région
Formation des ergonomes, des conseillers en prévention et du chargé de mission handicap		

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région	18 500 €	18 500 €	18 500 €	55 500 €
Montant demandé au FIPHFP				
Sensibilisation des encadrants	Action prise en charge par la Région Ile de France			
Formation des encadrants du siège accueillant des agents en situation de handicap ou restriction d'aptitude	1 725 €	1 725 €	1 725 €	5 175 €
Formation des encadrants des lycées accueillant des agents en situation de handicap ou restriction d'aptitude	17 250 €	34 500 €	34 500 €	86 250 €
Formation des référents RH des antennes et du siège	6 900 €		4 600 €	11 500 €
Formation des membres du CHS		1 725 €		1 725 €
Formation des gestionnaires SDAP	Action prise en charge par la Région Ile de France			
Formation des agents identifiés « Référent convention FIPHFP » des différents services concernés par la mise en œuvre de la convention	Action prise en charge par la Région Ile de France			
Formation des ergonomes	1 035 €			1 035 €
Total	26 910 €	37 950 €	40 825 €	105 685 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d’Ile de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Sensibilisation des encadrants	Action prise en charge par la Région d’Ile de France		
Formation des cadres du siège accueillant des agents en situation de handicap ou restriction d’aptitude dans leur équipe Durée de la formation = 1 jour	15 agents à raison de 115 euros / personne / jour $15 * 1 * 115 = 1\,725 \text{ €}$	15 agents à raison de 115 euros / personne / jour $15 * 1 * 115 = 1\,725 \text{ €}$	15 agents à raison de 115 euros / personne / jour $15 * 1 * 115 = 1\,725 \text{ €}$
Formation des cadres des lycées accueillant des agents en situation de handicap ou restriction d’aptitude dans leur équipe Durée de la formation = 2 jours	75 agents à raison de 115 euros / personne / jour $75 * 2 * 115 = 17\,250 \text{ €}$	150 agents à raison de 115 euros / personne / jour $150 * 2 * 115 = 34\,500 \text{ €}$	150 agents à raison de 115 euros / personne / jour $150 * 2 * 115 = 34\,500 \text{ €}$
Formation des référents RH du siège et des lycées Durée de la formation = 2 jours	3 sessions de 10 agents soit 30 agents à raison de 115 euros / personne / jour $30 * 2 * 115 = 6\,900 \text{ €}$		2 sessions de 10 agents soit 20 agents à raison de 115 euros / personne / jour $20 * 2 * 115 = 4\,600 \text{ €}$
Formation des membres du CHS Durée de la formation = 1 jour		1 session de 15 agents à raison de 115 euros / personne / jour $1 * 15 * 115 = 1\,725 \text{ €}$	
Formation des gestionnaires de la SDAP	Action prise en charge par la Région d’Ile de France		
Formation des ergonomes Durée de la formation = 1,5 jour	6 agents / an sur la base de 115 euros / agents / jour $6 * 1,5 * 115 = 1\,035 \text{ €}$		
Prise en charge par la Région d’Ile de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé par le service formation estimé à 25% d’un ETP : Ingénierie de formation : construction et rédaction des appels d’offre, recherche et sélection de prestataires, etc. • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 10% d’un ETP, • Temps passé par le chef de service social et santé estimé à 5% d’un ETP • Temps passé des agents en formation (hors prise en charge FIPHFP). 			
Modalités de suivi et critères d’évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation des actions de formation • Nombre total de personnes formées et niveau de satisfaction des stagiaires 		

FICHE ACTION 12

<p>Intitulé de l'action</p>	<p>Développer des actions de communication pour sensibiliser et informer l'ensemble des personnels</p>
<p>Éléments de contexte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Au-delà de l'intégration des agents des lycées, le nombre de BOE (siège, lycée) progresse sensiblement depuis 2009 (310 au 1^{er} janvier 2009, 365 au 1^{er} janvier 2012). ➤ La Région a initié des actions ponctuelles pour sensibiliser sur cette thématique et accompagner encadrants, agents régionaux et agents de l'Unité Personnel et Ressources Humaines via : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des formations de sensibilisation à l'ensemble des agents du siège, aux référents RH, aux encadrants ; ○ La mise en place d'une équipe dédiée composée d'un chargé de Mission Handicap et de trois ergonomes, travaillant en lien étroit avec les référents ressources humaines ; ○ La création d'une plaquette d'information sur le handicap « <i>Faire reconnaître un handicap, une maladie invalidante ou chronique</i> » ; ○ L'intégration d'un volet handicap dans le livret d'accueil diffusé aux nouveaux arrivants ○ Des démarches de suivi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (courriers de relance, accompagnement par la chargée de mission handicap) Les démarches en lien avec le handicap sont également évoquées par les acteurs concernés (médecins de prévention, assistants sociaux). ➤ Si les différents acteurs (chargée de mission handicap, médecins de prévention, assistants sociaux, référents ressources humaines, ergonomes, etc.) travaillent en collaboration pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, l'information sur les aides individuelles possibles, le rôle de chaque interlocuteur et les circuits d'information ne sont pas toujours bien identifiés, notamment par les agents des lycées, du fait de leur répartition sur l'ensemble du territoire francilien.
<p>Objectifs visés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer l'information auprès des agents des lycées au niveau des circuits et des dispositifs mis en place (aménagement de poste, aides accessibles, interlocuteurs, etc.). ➤ Mettre en place des actions de sensibilisation à destination des encadrants (siège, lycées) ayant vocation à accueillir des agents en situation de handicap. ➤ Développer la communication sur les actions menées en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en utilisant l'ensemble des supports de communication de la Région pour permettre une diffusion la plus large possible. ➤ Développer une stratégie visuelle (ligne éditoriale, logo) pour mieux informer et sensibiliser sur les droits et dispositifs en faveur des travailleurs handicapés.

<p>Nature de l'action</p>	<p>IV- Conception d'une identité graphique et élaboration des supports de communication</p> <p>Une stratégie visuelle sera développée dans le but de permettre une identification des actions menées dans le cadre de la politique handicap.</p> <p>Une campagne d'affichage en lien avec cette identité graphique évoquée précédemment apparaît pertinente pour favoriser à la fois l'accessibilité et la diffusion des informations et messages clés. Des affiches pourront ainsi être placées dans les salles d'attente lors des visites médicales, dans les salles de repos, les vestiaires, etc. Cette modalité de diffusion viendra renforcer la communication relayée par les différents supports régionaux traditionnellement utilisés et développés ci-après.</p> <p>V- Réactualisation ou création de nouveaux supports écrits</p> <p>➤ Le guide de l'encadrant (siège) - 2014</p> <p>Il s'agit d'un support de communication existant destiné aux encadrants du siège, délivré à chacun lors de sa prise de fonction. Ce guide contient des éléments RH pour les accompagner dans leurs missions et responsabilités managériales.</p> <p>Un volet handicap doit y être intégré afin d'informer sur les actions mises en place par la Région et préciser le rôle de chaque acteur dans les différentes démarches (de recrutement, d'accueil et d'intégration des BOE, etc.).</p>
	<p>➤ Le guide du maintien dans l'emploi (chefs d'équipe des lycées) - 2015</p> <p>Ce guide, à destination des encadrants des lycées (chefs d'équipe), sera principalement orienté vers les problématiques du maintien dans l'emploi et des restrictions d'aptitude. Il a ainsi vocation à informer sur les dispositifs existants ou à renforcer (aménagements techniques et organisationnels, reclassements, cartographie des acteurs, aides disponibles, etc.). Il précisera également les conditions nécessaires pour accueillir et intégrer un agent en situation de handicap dans une équipe.</p> <p>Il sera également être mis à disposition des gestionnaires des lycées.</p> <p>Ce guide est à concevoir en 2015 et sera diffusé auprès des chefs d'équipe (800 exemplaires) et des gestionnaires (800 exemplaires).</p> <p>Ce guide pourra s'intégrer, à terme, dans un document plus global conçu sur la base du guide de l'encadrant existant au siège.</p> <p>Il servira de document de référence pour les antennes RH dans l'accompagnement des agents.</p> <p>➤ Le fascicule « Handicap – Maintien dans l'emploi » (BOE, agents en restriction d'aptitude) - 2014</p> <p>Ce document a pour objectif d'informer les BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) et les agents en restriction d'aptitude de la politique Handicap engagée par la Région. Il complétera le fascicule existant « <i>Faire reconnaître un handicap, une maladie invalidante ou chronique</i> ».</p>

<p>Nature de l'action</p>	<p>➤ Des flyers s'inscrivant en complémentarité des différents supports de communication présentés</p> <p>Il s'agit de créer un support de communication facile à utiliser et à comprendre permettant un accès à l'information simple et claire afin de faciliter la compréhension de la politique du handicap à la Région.</p> <p>Le flyer pourrait diffuser des éléments concernant par exemple la signature d'une convention avec le FIPHP à la Région, puis ensuite, cibler des thématiques particulières (le handicap et ses représentations, la RQTH et l'intérêt du statut, l'environnement institutionnel, le dispositif de maintien dans l'emploi, les aménagements de poste, le déroulement de carrière, etc.).</p> <p>Ce flyer serait diffusé à raison de 2 000 exemplaires par an, dès 2014, selon les thèmes abordés.</p> <p>Des articles seront également diffusés dans les supports de communication interne (exemples : « De nous à vous » envoyé avec la feuille de paie, le journal interne « Le lien »).</p> <p>VI- Les supports dématérialisés</p> <p>3 supports de communication web mis en place par la Région à destination des différents publics:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'intranet pour les agents du siège (E-Lien); • L'extranet des lycées, accessible aux proviseurs et aux gestionnaires des lycées • L'extranet accessible aux agents des lycées. <p>Par ailleurs, il existe une newsletter pour les encadrants du siège au sein de laquelle pourra être relayée la politique handicap dans le cadre des responsabilités managériales des encadrants.</p> <p>En 2015, il est envisagé de construire une rubrique handicap accessible sur les 3 réseaux avec un contenu adapté aux utilisateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations générales sur l'environnement institutionnel du handicap ; • Cartographie des acteurs du recrutement, de l'accompagnement RH, du maintien dans l'emploi; • Présentation des différents dispositifs et circuits (aménagements de poste, recrutement, etc.). <p>Cette action sera réalisée par le service de la communication interne en lien étroit avec le service social et santé et l'ensemble des services de l'UPRH concernés.</p>
----------------------------------	--

<p>Nature de l'action</p>	<p>VII- Les supports évènementiels</p> <p>A l'occasion d'évènements exceptionnels ou de réunions à caractère professionnel, il est envisagé de mettre en place des actions d'information et de sensibilisation au handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conférence spécifique pour les chefs d'équipes des lycées, les gestionnaires et les proviseurs ; • Conférence pour les encadrants du siège (cf fiche action 8) ; • Conférence pour les agents lors d'une occasion particulière comme la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap; • Sensibilisation des nouveaux arrivants, agents des lycées et du siège, lors de la journée d'accueil. <p>Les conférences pourraient s'articuler autour de saynètes théâtrales, de témoignages, d'une projection d'un film institutionnel pédagogique.</p> <p>Il est prévu en effet de réaliser un film institutionnel en tant que support d'information et de sensibilisation, à projeter lors de chaque évènement important (conférences, sessions d'accueil, etc.).</p> <p>Enfin, la création d'un évènement à la signature de la convention pourrait ancrer la démarche et l'engagement de la Région dans une politique volontariste en faveur du handicap et du maintien dans l'emploi</p> <p>Le thème du handicap pourra également être régulièrement rappelé au cours de réunions à caractère professionnelle, notamment celles à destination des personnels RH du siège et des lycées.</p>
---------------------------	---

<p>Nombre de personnes bénéficiaires</p>	
<p>Nombre total</p>	<p>Dont personnes handicapées</p>
<p>12 000</p>	<p>365</p>

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
- La création d'un évènement à la signature de la convention		
- Le guide de l'encadrant (siège)	- Le guide du maintien dans l'emploi (chefs d'équipe)	- La création d'une rubrique handicap accessible sur les 3 réseaux
- Le fascicule « Handicap – Maintien dans l'emploi »		- Un film institutionnel pédagogique
- Flyer sur les grandes lignes de la politique régionale en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi	- Flyers thématiques	- Flyers thématiques
	- Une campagne d'affichage	- Une campagne d'affichage
<ul style="list-style-type: none"> - Conférence spécifique pour les chefs d'équipes des lycées, les gestionnaires et les proviseurs ; - Conférence pour les encadrants du siège - Conférence pour les agents lors d'une occasion particulière comme la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap - Sensibilisation des nouveaux arrivants, agents des lycées et du siège, lors de la journée d'accueil. 		

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Montant pris en charge par la Région d'IDF	19 000 €	19 000 €	19 000 €	57 000 €
Montant demandé au FIPHFP				
Conception d'une stratégie visuelle et élaboration des supports de communication	Recours à un prestataire externe 15 000 €			15 000 €
Actualisation du guide de l'encadrant (siège)	Prise en charge par la Région			/
Création du guide pour les chefs d'équipe des lycées		15 000 €		15 000 €
Fascicule « Handicap – Maintien dans l'emploi »	Prise en charge par la Région Ile de France			/
Flyers	2 000 €	2 000 €	2 000 €	6 000€
Création d'une rubrique Intranet	Prise en charge par la Région Ile de France			/
Création d'un film institutionnel			15 000 €	15 000 €
Campagne d'affichage		5 000 €	5 000 €	10 000 €
Total	17 000 €	22 000 €	22 000 €	61 000 €

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP – Région d’Ile de France			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Actualisation du guide de l'encadrant (siège)	- Pris en charge par la Région Ile de France		
Création du guide pour les chefs d'équipe		- Conception du guide - Tirage de 800 exemplaires pour les chefs d'équipe et de 800 exemplaires pour les gestionnaires de lycées - Coût estimé à 15 000 €	
Actualisation du fascicule « Handicap – Maintien dans l'emploi »	Prise en charge par la Région		
Flyers	- Conception du flyer - Tirage de 2 000 exemplaires à retirer selon les besoins - Coût estimé à 2 000€	- Conception du flyer - Tirage de 2 000 exemplaires à retirer selon les besoins - Coût estimé à 2 000 €	- Conception du flyer - Tirage de 2 000 exemplaires à retirer selon les besoins - Coût estimé à 2 000 €
Création d'un film institutionnel			- Coût estimé à 15 000 €
Conception d'une campagne d'affichage		- Conception et tirage des affiches - Coût estimé à 5 000 €	- Conception et tirage des affiches - Coût estimé à 5 000 €
Prise en charge par la Région d’Ile de France :			
<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 15% d'un ETP, • Temps passé par le service communication estimé à 15% d'un ETP • Temps passé par le chef de service social et santé estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les référents RH estimé à 10% d'un ETP. 			
Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation et diffusion des supports de communication • Organisation des conférences 		

FICHE ACTION 13

Intitulé de l'action	<p align="center">Améliorer la connaissance des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)</p> <p align="center">et renforcer les outils de suivi et de gestion</p>
Éléments de contexte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si les agents reconnus en qualité de travailleur handicapé sont bien identifiés, certains types de reconnaissances semblent faibles au regard des effectifs régionaux (ATI, rentes AT/MP, agents reclassés, etc.) et pourraient être mieux consolidés. ➤ Le déploiement du service social et santé va permettre d'améliorer les procédures indispensables à la mise en œuvre des actions en faveur de l'intégration des agents en situation de handicap dans le cadre de la présente convention, notamment en ce qui concerne les aménagements de poste ou les reclassements, avec la participation d'acteurs multiples intervenant dans le champ du handicap (médecins, assistants sociaux, référents RH, chargé de mission handicap, ergonomes, etc.).
Objectifs visés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disposer d'un recensement plus exhaustif des agents BOE présents au sein de la Région, ➤ Développer les process et procédures internes, impliquant l'ensemble des acteurs RH, pour assurer le déploiement de la politique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
Nature de l'action	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formaliser les process et procédures internes à l'Unité Personnel et Ressources Humaines permettant de disposer d'un recensement plus exhaustif des agents BOE. <p>Le développement et l'approfondissement des informations saisies dans le SIRH ont pour objectif de mieux appréhender la situation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents au sein de la Région. Une procédure permettant de préciser les circuits d'information est à élaborer. Des actions de formation (cf fiche action n°8 : formation des agents de la Sous-direction de l'administration du personnel) accompagneront cette démarche.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Développer les process et procédures internes, impliquant l'ensemble des acteurs RH, pour assurer le déploiement de la politique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. <p>La formalisation de procédures et process de gestion sur les thématiques RH (recrutement, aménagement de poste, recours aux aides techniques et individuelles, etc.) permettra d'assurer la mise en œuvre et le suivi des actions prévues. Concernant par exemple la procédure d'aménagement du poste de travail, le rôle et les missions des différents acteurs (médecins de prévention, référents RH, ergonomes, etc.), les outils d'identification et de suivi ou encore les circuits de validation seront formalisés.</p> <p>L'élaboration d'une procédure et la consolidation du dispositif de reclassement professionnel a pour objectif de poursuivre l'amélioration du suivi des situations et des actions et aides envisageables.</p>

Nombre de personnes bénéficiaires	
Nombre total	Dont BOE
Sans objet	Sans objet

Budget prévisionnel (en euros)				
Période	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Total
Cette action est prise en charge par la Région d'IDF	29 500 €			29 500 €
Montant demandé au FIPHFP	/	/	/	/

Calendrier de mise en œuvre		
Année 2014	Année 2015	Année 2016
<ul style="list-style-type: none"> - Formalisation des process et procédures internes à l'Unité Personnel et Ressources Humaines permettant de disposer d'un recensement plus exhaustif des agents BOE. - Développement des process et procédures internes, impliquant l'ensemble des acteurs RH, pour assurer le déploiement de la politique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondissement de l'amélioration des process internes 	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondissement de l'amélioration des process internes

Modalités de calcul du financement demandé au FIPHFP			
Actions	Année 2014	Année 2015	Année 2016
Cette action est prise en charge par la Région d'IDF			
Prise en charge par la Région d'Île de France : <ul style="list-style-type: none"> • Temps passé par le chef de service « Social et Santé » estimé à 20% d'un ETP • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par le chargé de mission prévention et santé estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les référents RH des antennes estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les référents RH du siège estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les ergonomes, estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les médecins de prévention, estimé à 10% d'un ETP 			

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Formalisation et mise en place des process et des procédures
--	--

FICHE ACTION 14

<p>Intitulé de l'action</p>	<p>Accompagner à l'élaboration du plan d'actions et à sa mise en œuvre</p>
<p>Éléments de contexte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En février 2013, la Région d'Ile de France a missionné un prestataire pour l'accompagner dans le diagnostic de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap et l'élaboration du projet de convention correspondant.
<p>Objectifs visés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Effectuer un état des lieux de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Région d'Ile-de-France, ➤ Identifier les enjeux et définir les axes d'action permettant de renforcer la politique handicap d'ores et déjà initiée, ➤ Elaborer un projet de convention personnalisé et adapté tenant compte des contraintes liées au contexte local, à l'organisation et aux perspectives de la collectivité.
<p>Nature de l'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cadrage et lancement de la démarche <p>La phase de cadrage permet de prendre connaissance du contexte de la mission, des acteurs associés, des opportunités et des contraintes, et de réajuster la méthodologie si nécessaire.</p> <p>Elle permet également d'identifier le degré d'avancement par rapport à la mise en place de la politique handicap et d'identifier les actions de communication à mettre en œuvre dès le démarrage de la prestation, ainsi que les outils associés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Réalisation du diagnostic de la situation d'emploi et propositions d'actions adaptées <p>Cette phase permet de disposer d'une vision la plus réaliste et précise possible de la situation d'emploi des travailleurs handicapés afin de construire un projet de conventionnement adapté au contexte, tant en termes d'aides individuelles que de procédures, d'outils de travail, de supports d'information, d'actions de formation...</p> <p>Elle doit également permettre d'identifier et de prioriser les actions à mettre en place en termes de faisabilité et d'efficacité au sein de la collectivité.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Construction des fiches actions et des annexes financières <p>Cette phase a pour objectif de détailler les fiches actions en termes d'objectifs, de contenu, de calendrier, de budget prévisionnel, de résultats attendus. Il s'agit également d'identifier des indicateurs de suivi par fiche action (nombre de recrutements, nombre d'études ergonomiques, nombre d'aménagements de postes, actions de formation...) et de formaliser l'organisation interne pour piloter le projet de conventionnement sur les 3 ans, et les acteurs correspondants.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Accompagnement à la mise en œuvre du projet

Nombre de personnes bénéficiaires	
Effectif total	Dont agents bénéficiant de ces actions
12 000	365

Calendrier de mise en œuvre	
Année 2013	2014
<ul style="list-style-type: none"> • Cadrage et lancement de la démarche • Analyse du diagnostic et propositions d'actions adaptées • Construction des fiches actions et des annexes financières 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à la mise en œuvre du projet de conventionnement

Période	Année 2013	Total
Montant pris en charge par la Région d'Ile de France	29 500 €	29 500 €
Montant demandé au FIPHFP		
Construction des fiches actions, du plan de conventionnement et des annexes financières	16 000 €	16 000 €
Total	16 000 €	16 000 €

	2013
Construction des fiches actions et des annexes financières	Action prise en charge par la Région d'Ile de France
Prise en charge par la Région d'Ile de France :	
<ul style="list-style-type: none"> • Temps passé par le chef de service « Social et Santé » estimé à 20% d'un ETP • Temps passé par le chargé de mission handicap estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par le chargé de mission prévention et santé estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les référents RH des antennes estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les référents RH du siège estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les ergonomes estimé à 10% d'un ETP • Temps passé par les médecins de prévention estimé à 10% d'un ETP 	

Modalités de suivi et critères d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Construction des fiches actions et des annexes financières
--	--

**ANNEXE 2 A LA DELIBERATION : ABONDEMENT DES
MONTANTS DES PRESTATIONS SOCIALES DE LA REGION
POUR LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP**

	OUVRANTS DROIT, BENEFICIAIRES DE L'AIDE FINANCIERE FIPHP, COMPLEMENTAIRE DE LA PRESTATION SOCIALE REGION	DESIGNA ⁿ 70 LA PRESTATION SOCIALE	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	MODE D'INTERVENTION	MONTANT AIDE FINANCIERE FIPHP COMPLEMENTAIRE DE LA PRESTATION SOCIALE REGION
EMPLOI DOMICILE	Agents titulaires, stagiaires, contractuels de plus de 6 mois, non titulaires non permanents cumulant 6 mois de contrats et agents détachés auprès du CR, reconnus travailleurs handicapés par la Maison départementale des Personnes Handicapées, ou titulaires d'un justificatif en cours de validité, de la carte d'invalidité (80%), d'une pension d'invalidité, de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'une allocation temporaire d'invalidité	CESU	> Pour régler des services à la personne : - enfance : garde d'enfant à domicile, soutien scolaire à domicile - dépendance : aide à domicile personne âgée, handicapée, malade - habitat : tâches ménagères (ménage, repassage), petits travaux de bricolage et jardinage et assistance informatique	> prise en charge de la valeur faciale modulable en fonction du QF > 5 à 100 tickets par an d'une valeur faciale de 13 euros	QF tranche 1:1,17€/ titre CESU QF tranche 2:1,37€/titre CESU QF tranche 3:1,56€/titre CESU QF tranche 4:1,76€/titre CESU QF tranche 5: 1,95€/titre CESU QF tranche 6 :2,15€/titre CESU QF tranche 7 :2,34€/titre CESU QF tranche 8: 2,54€/titre CESU QF tranche 9: 2,73€/titre CESU
LOGEMENT	Agents titulaires, stagiaires, contractuels de plus de 6 mois, non titulaires non permanents cumulant 6 mois de contrats et agents détachés auprès du CR, reconnus travailleurs handicapés par la Maison départementale des Personnes Handicapées, ou titulaires d'un justificatif en cours de validité, de la carte d'invalidité (80%), d'une pension d'invalidité, de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'une allocation temporaire d'invalidité	Déménagement	> Avoir quitté un logement pour l'une des raisons suivantes : - inadaptation à la taille du foyer - séparation - insalubrité - mutation ou de premier recrutement avec contrat un an minimum - mobilité interne avec changement de résidence administrative - raisons médicales en lien avec le handicap	aide forfaitaire	765€ dans la limite des frais engagés

	OUVRANTS DROIT, BENEFICIAIRES DE L'AIDE FINANCIERE FIPHP, COMPLEMENTAIRE DE LA PRESTATION SOCIALE REGION	DESIGNATION DE LA PRESTATION SOCIALE	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	MODE D'INTERVENTION	MONTANT AIDE FINANCIERE FIPHP COMPLEMENTAIRE DE LA PRESTATION SOCIALE REGION SELON LA TRANCHE INDICAIRES (IM au 01/01 de l'année de cotisation)
PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE	Agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public (et de droit privé le cas échéant) Agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public (et de droit privé le cas échéant), reconnus travailleurs handicapés par la Maison départementale des Personnes Handicapées, ou titulaires d'un justificatif en cours de validité, de la carte d'invalidité (80%), d'une pension d'invalidité, de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'une allocation temporaire d'invalidité	Participation à la complémentaire santé	Adhésion à un contrat ou règlement labellisé pour le risque santé	Participation forfaitaire :	IM inférieur à 390= 48€
				> modulable en fonction de l'indice de l'agent	IM de 390 à moins de 545=24€
				> versée dans la limite des cotisations dues par l'agent	IM de 545 à moins de 706=21€
					IM supérieur à 706=15€
		Participation à la prévoyance	Adhésion à un contrat ou règlement labellisé pour le risque prévoyance	Participation forfaitaire :	IM inférieur à 390=30€
				> modulable en fonction de l'indice de l'agent	IM de 390 à moins de 545=30€
				> versée dans la limite des cotisations dues par l'agent	IM de 545 à moins de 706= 30€
					IM supérieur à 706= 30€
		Participation à la complémentaire santé + prévoyance	Adhésion à un contrat ou règlement labellisé pour les risques santé et prévoyance	Participation forfaitaire :	IM inférieur à 390= 78€
				> modulable en fonction de l'indice de l'agent	IM de 390 à moins de 545= 54€
				> versée mensuellement et intégrée à la rémunération de l'agent	IM de 545 à moins de 706= 51€
					IM supérieur à 706= 45€