



Direction de la gestion administrative du FIPHFP

Formation Déclaration Obligatoire d'Emploi
des Travailleurs Handicapés





Objectif de la formation

**MIEUX APPRÉHENDER LES MODALITÉS DE LA DOETH
POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS**



Quelques chiffres importants

EFFET CISEAU

TAUX EMPLOI 2016 : 5.32%

FPE 4,34 %

FPT 6,39%

FPH : 5,51%

AUGMENTATION DES DEPENSES

181,05 MF EN 2015 CONTRE 109,97 MF EN 2014

DIMINUTION DES RECETTES

AUCUN AUTRE FINANCEMENT

TRAJECTOIRE FINANCIERE A L'ETUDE



QUESTIONS-REponses

TAUX EMPLOI A TOUJOURS ÉTÉ A 6% ?

En 1987, seul le secteur privé était assujetti à l'obligation de 6% ?



LES TEXTES

Ec Quiz

Loi de 1924



- Définition du « travailleur Handicapé »
- 10% d'emplois réservés dans les entreprises de plus de 10 salariés

Loi de 1957



- Baisse du taux d'emploi à 3%

Loi de 1975



- Création COTOREP
- Système de solidarité et non d'assistance

Loi de 1987

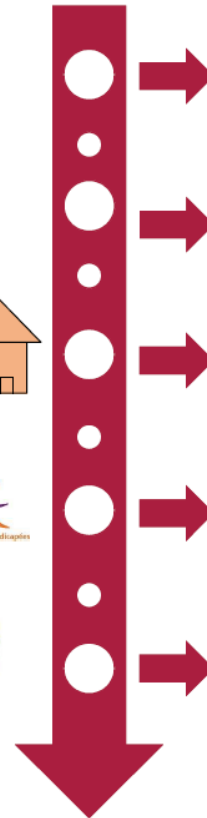


- Institution des 6%
- Création de l'Agefiph

Loi de 2005



- Définition du Handicap
- Création du FIPHP
- Création des MDPH





LES TEXTES

Rappel des textes de la réglementation :

Loi n°2005-102 du 11/02/2005

Décret n°2006-501 du 03/05/2006

Arrêté du 02/06/2006

Code du travail



Plan de la Formation

1. Première partie : le déroulement de la campagne de déclaration

2. Deuxième partie : la saisie de la déclaration

3. Troisième partie : les notions clés



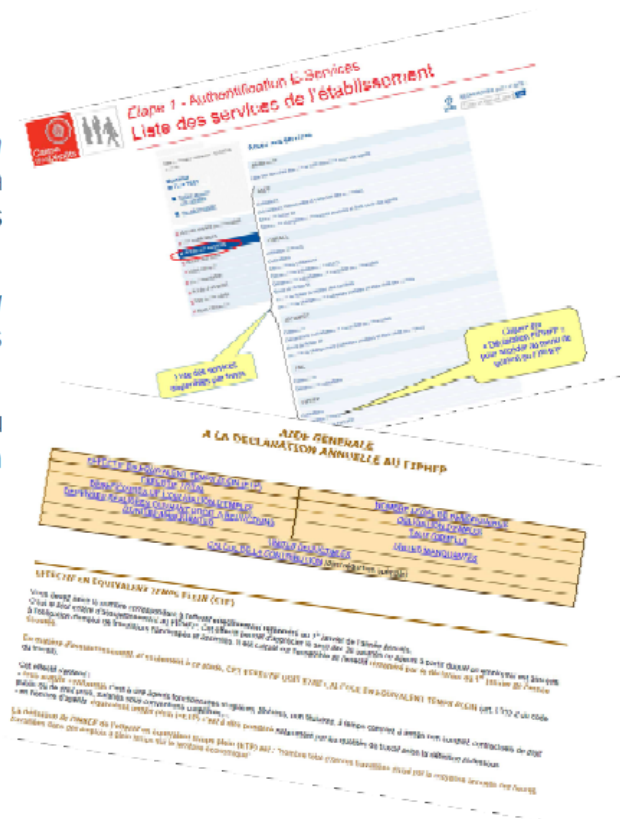
DOCUMENTS A DISPOSITION



Propos liminaires

Les ressources existantes

- Plusieurs ressources sont mises à votre disposition, et sont directement téléchargeables sur le site du FIPHFP, en suivant le lien suivant : <http://www.fiphfp.fr/Obligations-des-employeurs/Declaration-et-contribution/Declarer>
- Parmi celles-ci, vous trouverez :
 - Un document intitulé « *Saisie de la déclaration FIPHFP* », détaillant les différentes étapes de la déclaration en ligne et qui apporte des explications illustrées
 - Un document intitulé « *Aide générale à la déclaration annuelle au FIPHFP* », qui apporte des réponses aux questions d'ordre technique
 - Une FAQ spécifique aux questionnements relatifs au recensement et à la déclaration, qui a été mise en ligne début avril





La campagne annuelle de déclaration au FIPHFP

- La campagne de déclaration du FIPHFP ouvre le 1^{er} avril pour une durée de 2 mois
- La déclaration faite en 2017 concerne l'année 2016
- La contribution est payable immédiatement suivant les références figurant sur la lettre d'appel (et RIB figurant sur la synthèse de la déclaration).
- L'impression de la page de synthèse fait office de facture



Le déroulement de la campagne

- Envoi d'une lettre d'appel à déclarer en mars par le FIPHFP
- Ouverture de l'accès à la déclaration pendant 2 mois, avec une ouverture le 1^{er} avril.
- Pas de prolongation - Pas de déclaration papier.
- Si la déclaration n'est pas validée dans ce délai de 2 mois : Envoi d'une lettre de mise en demeure de déclarer, début juin
- Si aucune déclaration n'est validée à l'expiration de ce délai supplémentaire :
 - Le FIPHFP envoie une enquête portant sur les effectifs.
 - Puis calcule une contribution forfaitaire, sur la base de l'effectif connu (ETR) , notifiée par un titre exécutoire, et payable immédiatement .
 - Attention : aucun BOE ou aucune facture ne seront acceptés suite à une CF
 - Le seul recours possible : est compte tenu de l'article 153 est le recours pour gêne du débiteur avec à l'appui des pièces financières.



Le déroulement de la campagne

Les employeurs doivent ou peuvent :

- Déclarer pendant 2 mois à partir du 1^{er} avril, et **jusqu'au 31 mai**,
 - **Verser la contribution (si celle-ci n'est pas réglée fin mai, un titre exécutoire sera émis)**
- Effectuer la modification, après la validation, sans demander un nouvel accès au FIPHP (pendant la période d'ouverture du site)
- Imprimer tous les onglets et/ou la synthèse (faisant apparaître le RIB du FIPHP pour le paiement par virement de la contribution).



1. Première partie : le déroulement de la campagne de déclaration

2. Deuxième partie : la saisie de la déclaration

3. Troisième partie : les notions clés



La saisie de la déclaration en ligne sur le portail e-services de la CDC Retraites

Bien différencier :

- La déclaration des effectifs et des bénéficiaires,
 - La répartition des dépenses : les dépenses déductibles,
 - La répartition des bénéficiaires (recueil des données statistiques, en stock et en flux),(obligatoire)
 - La synthèse et le calcul de la contribution, (automatique)
 - La validation de la déclaration.
-
- **Un module distinct permet d'évaluer la contribution (simulation), et est disponible en permanence sur le portail e-services**

Un guide de saisie de la déclaration FIPHFP est accessible sur le site du FIPHFP



Les principes de la déclaration

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi?

- Employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à hauteur de 6% de son effectif total rémunéré (ETR).
- L'employeur peut s'acquitter partiellement de cette obligation par des dépenses en faveur de l'insertion des personnes handicapées.
- Cette obligation d'emploi de 6 % concerne aussi bien les employeurs privés (AGEFIPH), que les employeurs publics (FIPHFP).



Les principes de la déclaration

• Qui est soumis à l'obligation d'emploi ?

- Les employeurs publics qui **emploient** au moins 20 agents en équivalent temps plein (ETP) au 1^{er} janvier de l'année N-1 (au 1^{er} janvier 2016 pour la campagne de déclaration 2017).
- Les établissements publics administratifs sont appelés, mais pas les EPIC (Agefiph).
- C'est le **statut** de l'employeur qui détermine la compétence du FIPHFP, et non pas ses différentes catégories de salariés : fonctionnaires, contrats de droit public, contrats de droit privé, etc.



Les principes de la déclaration

L'appel à déclarer : Les spécificités de la fonction publique territoriale : et de la Fonction publique hospitalière

- Le FIPHFP appelle à déclarer ces employeurs à partir de 10 agents fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers connus (par la CNRACL), dans la base des employeurs publics de la Caisse des dépôts.
- Les employeurs ayant moins de 10 agents (CNRACL) ne reçoivent pas d'appel à déclarer. Deux cas de figure se présentent :
 - Si l'effectif total est supérieur à 10 agents (cumul des agents rémunérés), l'employeur déclare, et au besoin demande au FIPHFP, l'ouverture de l'accès à la déclaration.
 - Si l'effectif total est supérieur à 20 agents (cumul des agents rémunérés), l'employeur est soumis réglementairement à la déclaration.
- Même s'il n'a pas reçu la lettre d'appel à déclarer, l'employeur doit demander, soit une copie de cette lettre d'appel, soit l'ouverture de l'accès à la déclaration (ex : fusion d'employeurs).



Les principes de la déclaration

• Les spécificités de la fonction publique hospitalière : FPH

- **La compétence du FIPHFP concerne les établissements hospitaliers et assimilés :**
 - Etablissements publics de santé,
 - hospices publics,
 - maisons de retraite publiques,
 - établissements publics relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social,
 - établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés,
 - centres publics d'hébergement et de réadaptation sociale,
 - centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre : CASH .
- **Les personnels concernés :**
 - Les personnels nommés dans un emploi et titularisés dans un grade de la hiérarchie de la fonction publique hospitalière à l'exception des médecins, odontologistes et pharmaciens mentionnés au code de la santé publique quelque soit leur mode de recrutement
- **Les textes sont les suivants :**
 - Article L 323-2 du code du travail,
 - Article 2 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière,
 - Article L 6152-1 du code de la santé publique.



Plan de la Formation

1. Première partie : le déroulement de la campagne de déclaration

2. Deuxième partie : la saisie de la déclaration

3. Troisième partie : les notions clés

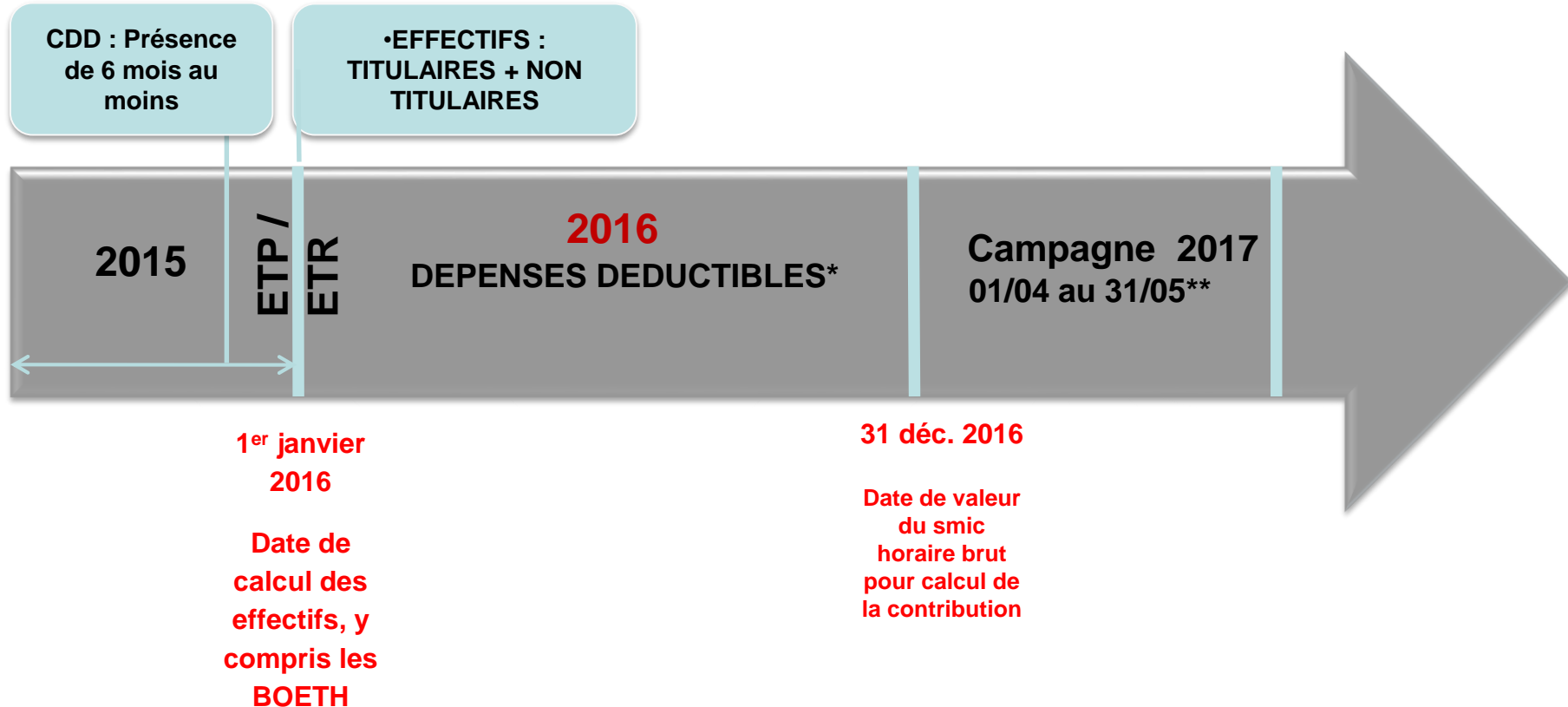


Les notions clés pour la déclaration

- **Les dates clés**
- **Les effectifs ETP/ETR**
- **Les bénéficiaires BOETH**
- **Les dépenses déductibles**
- **La contribution et le taux d'emploi**
- **L'aide en ligne**



Les notions clés pour la déclaration : les dates clés



* Unité déductible = valeur de la dépense / traitement brut annuel minimum



Les notions clés pour la déclaration : les effectifs ETP/ETR

- Pour le décompte, c'est toujours « **l'employeur rémunérant** » qui est pris en compte.
- Si l'agent est rémunéré par plusieurs employeurs, chaque employeur le prend en compte dans sa déclaration.

L'employeur doit prendre en compte :

- ❑ Les agents et salariés tous statuts confondus (de droit public, de droit privé),
- ❑ Les salariés du siège social et des établissements secondaires (définition de l'INSEE) et des budgets annexes,
- ❑ Les agents et salariés **présents et rémunérés au 1^{er} janvier** de l'année n-1 (1^{er} janvier 2016 pour la campagne 2017) : ***c'est bien à cette date, pas dans l'année, ni au 2 janvier, ni au 31 décembre.***
- ❑ Les agents et salariés rémunérés sur le budget propre de l'établissement, à l'exception des agents mis à disposition et rémunérés par l'Etat ou un autre employeur public (région, conseil général...).



Les notions clés pour la déclaration : les effectifs ETP/ETR

- ❑ les titulaires et stagiaires (de la fonction publique), contrats en CDI et CDD de droit public, contrats de droit privé en CDI et CDD.
- ❑ Les salariés en congés de longue maladie ou en congé de longue durée comptent puisque toujours rémunérés
- ❑ Les emplois non permanents et CDD **présents et rémunérés au 1^{er} janvier** de l'année n-1 (1^{er} janvier 2015 pour la campagne 2016) : *c'est bien à cette date, pas dans l'année, ni au 2 janvier, ni au 31 décembre*
 - avec une** condition supplémentaire :
 - ❑ avoir été rémunérés sur une période d'au moins 6 mois avant le premier janvier de l'année N-1 : exemple : soit pour la déclaration 2016, 6 mois dans l'année 2014.
 - ❑ Ce n'est pas nécessairement 6 mois consécutifs, ni du 1^{er} juillet au 1^{er} janvier.



Les notions clés pour la déclaration des effectifs ETP/ETR

- **L'employeur ne doit pas prendre en compte :**
 - les contrats aidés par l'Etat (type CAE, CES, CES devenus CUI au 01.01.2010),
 - les apprentis,
 - les praticiens hospitaliers (1 médecin du travail compte),
 - le remplaçant d'un titulaire déjà compté.

- Pas de coefficient de minoration pour « pénibilité » du travail, par exemple (cf Agefiph)



Les notions clés pour la déclaration : les effectifs ETP/ETR

ETP : effectif en équivalent temps plein

ETR : effectif total rémunéré

Une même « population » et deux modes de calculs différents :

- L'ETP sert à déterminer la situation par rapport au seuil de 20 agents pour la déclaration au FIPHFP.
- Le calcul de l'ETP s'effectue selon les règles de calcul de l'équivalent temps plein.
- L'ETR sert de base au calcul du taux de 6% de l'obligation d'emploi, et ainsi au calcul de l'éventuelle contribution due au FIPHFP.
- Pour le calcul de l'ETR, l'employeur prend en compte les mêmes salariés que pour l'ETP. Chaque salarié compte pour 1 unité, quelle que soit sa quotité de travail.
- La pièce justificative : feuille de paye ou listing



Les notions clés pour la déclaration les effectifs ETP/ETR : EXCEPTION

- **Pour les centres de gestion : ne comptent pas dans leur effectif :**
 - les agents non permanents mis à disposition des collectivités territoriales,
 - et les fonctionnaires pris en charge.

- **Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics et les établissements hospitaliers :**
 - comptent les agents non permanents mis à la disposition de l'employeur par le centre de gestion, présents au 1er janvier de l'année écoulée, et qui ont été rémunérés sur une période d'au moins 6 mois durant l'année précédant l'année écoulée.



QUESTIONS-REponses

Est possible de prendre en compte un travailleur handicapé disposant d'une reconnaissance délivrée à l'étranger?

Une personne atteinte d'un diabète peut être reconnue travailleur handicapé?

Un bénéficiaire de carte de stationnement peut être reconnue travailleur handicapé?

Un agent avec une restriction médicale peut être déclarée comme BOE ?



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires PRINCIPES

1 BOETH : un agent décompté = La reconnaissance du handicap doit être valide au 1^{er} janvier de l'année N-1 (1^{er} janvier 2016 pour la déclaration 2017). L'employeur doit avoir les justificatifs en sa possession et devra les fournir en cas de contrôle de sa déclaration

- Un salarié titulaire de 2 types de reconnaissance ne compte qu'une seule fois.
- Un bénéficiaire compte pour une unité quelque soit son temps de travail.
- L'employeur ne peut déclarer un bénéficiaire que s'il l'a compté dans son effectif : ETP-ETR,
- **Exceptions** : les « contrats aidés » : CAE, CEC, apprentis (...) qui ne comptent pas dans l'effectif, mais peuvent compter comme bénéficiaires, s'ils remplissent une des qualités requises pour être bénéficiaires de l'obligation d'emploi,



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

■ Ne sont pas admis au titre des bénéficiaires :

- les agents en CLM : congé longue maladie, CLD : congé longue durée,
- les agents en temps partiel thérapeutique,
- sauf s'ils remplissent une des qualités requises pour être bénéficiaires de l'obligation d'emploi ,
- les agents ayant seulement une reconnaissance de maladie professionnelle inférieur à 10%,
- les agents ayant bénéficié « seulement » d'un aménagement de leur poste,
- les titulaires d'une carte « priorité pour personne handicapée », (article L 241-3-1 du code de l'action sociale et des familles)
- les titulaires de la carte européenne de stationnement.



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

- **Les travailleurs avec un handicap reconnu selon l'article L 5212-13 du code du travail**

Les travailleurs reconnus handicapés : RQTH par la CDAPH ou MDPH: commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles ; (pas de taux minimum)

Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 (ex article 173 du code de la famille) du code de l'action sociale et des familles ;

Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés: MDPH. Les titulaires de la carte d'invalidité et de l'AAH ont été intégrés à l'article L 5212-13 à compter du 1^{er} janvier 2006.)

Les titulaires d'une carte station debout pénible attribuée avant la loi du 11 février 2005,



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

■ LES ALLOCATIONS et RENTES AT-MP

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une **incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100** et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée . Pas de taux minimum
Les collectivités territoriales et hospitalières peuvent obtenir la liste de leurs salariés titulaires d'une ATI (allocation temporaire d'invalidité), par demande au service ATI de la CDC de Bordeaux → CDC Bordeaux Service PPRP – ATI Rue du Vergne 33059 Bordeaux cedex atiac@caissedesdepots.fr
- Les sapeurs pompiers volontaires : **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

■ LES PENSIONS D'INVALIDITE

- **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics,
- A condition que l'invalidité des intéressés réduise **au moins des deux tiers** leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une **pension militaire d'invalidité** au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (article L 394 de ce code)



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

LES AGENTS RECLASSES Art L 323-5 du code du travail

- **les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** et qui ont été **reclassés** en application :
 - de l'article 63 de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) (Etat),
 - des articles 81 à 85 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) (Territoriaux),
 - Du décret 2005-372 pour les sapeurs pompiers professionnels,
 - des articles 71 à 75 de la [loi n° 86-33 du 9 janvier 1986](#) (hospitaliers),
 - Et leurs décrets d'application.

Acte administratif de détachement (ou figure visa et avis comité médical ou de réforme)

- Les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, **avec un changement d'affectation, de poste (pas de reclasement statutaire)**

Comité médical ou commission de réforme + note RH ou Directeur de l'hôpital + CAP pour la FPT

- **En savoir + : note sur le site du FIPHFP**

- En revanche, les agents reconnus inaptes dont le seul poste de travail a été aménagé ne doivent pas être comptabilisés, ni les agents qui ont une restriction d'aptitude à leurs fonctions.



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

LES AGENTS RECLASSES : Art L 323-5 du code du travail

- Aptitude : NON
- Aptitude avec restriction temporaire : NON
- Aptitude avec aménagement : NON

- Inaptitude au poste
- Reclassement statutaire : OUI
- Changement d'affectation : OUI

- Inaptitude à tous postes : NON
- Retraite pour invalidité : NON
- Licenciement pour inaptitude physique: NON

- Justificatifs ; Accord du médecin et accord administratif et en cas de reclassement l'accord de la commission de réforme

- Date de départ : Date du reclassement



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

LES EMPLOIS RESERVES selon l'Article L 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

- Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- Les victimes civiles de la guerre ;
- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
- Les victimes d'un acte de terrorisme ;
- Les personnes qui, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou vu s'aggraver une maladie en service, et se trouvent de ce fait dans l'incapacité de poursuivre leur activité professionnelle ;
- Les personnes qui ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, et se trouvent de ce fait dans l'incapacité de poursuivre leur activité professionnelle



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

- **LES AUTRES EMPLOIS RESERVES Article L 395 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre**
 - **Les conjoints, partenaires liés par un PACS et concubins** des militaires dont la pension relève de l'article L 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre – pension allouée pour cause d'aliénation mentale ;
 - Les conjoints, partenaires liés par un PACS et concubins des bénéficiaires d'emplois réservés cités ci-dessus décédés ou disparus dans les circonstances imputables aux situations définies ci-dessus ;
 - **Les personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur** d'un bénéficiaire d'emploi réservé ou d'un militaire dont la pension relève de l'article L 124 précité.



Les notions clés pour la déclaration : les bénéficiaires

- **LES AUTRES EMPLOIS RESERVES selon l'Article L 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre**
 - **Les enfants cités** ci-après si, au moment des faits, ils étaient âgés de moins de 21 ans :
 - orphelins de guerre et pupilles de la nation ;
 - enfants des bénéficiaires d'emplois réservés cités ci-dessus dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs charges de famille est imputable aux situations définies ci-dessus ;
 - enfants des militaires dont la pension relève de l'article L 124 précité ;
 - Sans condition d'âge, **les enfants des Français rapatriés d'Algérie**, anciennement de statut civil de droit local, ayant fixé leur résidence en France et ayant participé aux opérations en Algérie entre le 1er novembre 1954 et le 2 juillet 1962 dans des formations supplétives – à l'exclusion de ceux qui n'ont effectué que leurs seules obligations de service militaire au cours de cette période – ou victimes de la captivité en Algérie ;
 - **Les articles L 397 et L 398 (autres emplois réservés) ne sont pas visés par l'article L 5212-13 du code du travail.**



QUESTIONS-REPONSES

Il est possible de répondre à son obligation d'emploi uniquement par le biais des dépenses déductibles?



Les notions clés pour la déclaration les dépenses déductibles : principes

Les dépenses réglées par la collectivité dans l'année de référence (2016 pour la déclaration 2017), pour le montant TTC

Les dépenses déductibles sont transformées en unités déductibles, dans la limite de 50% du nombre d'unités demandées pour atteindre le taux d'emploi de 6%.

Les aides du FIPHFP et le « reste à charge » pour l'employeur (Art 5 du décret 2006-501 du 3 mai 2006)

- Les dépenses couvertes par une aide du FIPHFP ne peuvent pas être intégrées au calcul des dépenses déductibles,
- Le « reste à charge », non couvert par une aide du FIPHFP, peut être ajouté dans les dépenses déductibles, mais les dépenses aidées par le FIPHFP ne sont pas toutes des dépenses déductibles (ex : les accès mixtes dans les locaux des employeurs publics pour le public et le personnel)



Les notions clés pour la déclaration : les dépenses déductibles

- **1/ art L323-8 du code du travail et art 6-I du décret 2006-501 :**
 - Contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées (EA), des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) : montant TTC de la facture
 - Identifier toutes les dépenses d'achat de biens ou de fournitures de service par un ESAT ou une EA pour le montant TTC et payées pendant l'année n-1.
 - ne pas prendre les calculs des unités déductibles figurant dans les factures des ESAT
 - Les facturations de l'UGAP : Union des groupements des achats publics, sont également acceptées, si elles mentionnent le nom de l'EA ou ESAT, et le montant de la prestation (hors coût d'intervention de la centrale d'achat).



Les notions clés pour la déclaration : les dépenses déductibles

•2/ art 6-II du décret 2006-501 : Dépenses réalisées pour faciliter l'insertion professionnelles des handicapés dans la fonction publique. : 9 catégories de dépenses déductibles

- 1- Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- 2- La réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées : **il s'agit des accès réservés aux personnels** ;
- 3- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;
- 4- La mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles ;



Les notions clés pour la déclaration : les dépenses déductibles

- 5- Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;
- 6- Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- 7- La conception de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- 8- La formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux ;
- 9- Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés



Les notions clés pour la déclaration : les dépenses déductibles

- **3/ art 6-III du décret 2006-501 : dépenses réalisées pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées :**
 - Pas de définition légale de la personne « lourdement handicapée »,
 - La dépense individuelle doit dépasser pour l'agent concerné, un seuil de 35% du traitement brut annuel minimum d'un agent de la fonction publique, apprécié au 31/12 de l'année écoulée :
 - dans ce cas, l'employeur comptabilise le double du montant de la dépense.
 - Si la dépense est inférieure ou égale à ce seuil de 35 %, l'employeur peut éventuellement la porter dans les dépenses relevant du 2/ ci-dessus.
 - 6 catégories (càd : les catégories 1 à 5, et 9 du 2 / ci-dessus, relatives aux personnels concernées)



Les notions clés pour la déclaration : les dépenses déductibles

■ 4/ art 6-IV du décret 2006-501

- ❑ Les dépenses d'aménagement pour maintenir dans l'emploi des personnes :
- ❑ Qui ne remplissent une des qualités requises pour être bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- ❑ mais qui sont reconnues inaptés réglementairement,
- ❑ Sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires de la Fonction Publique.

- ❑ La dépense réalisée doit dépasser un seuil de 10% du traitement brut annuel minimum d'un agent de la fonction publique.

- ❑ Si la dépense est inférieure ou égale à ce seuil de 10 %, la dépense n'est pas retenue.



Les notions clés pour la déclaration les dépenses déductibles

La réduction particulière

- **Pour les établissements d'enseignement : la rémunération des personnels**

L'art. 98 de la loi n°2005-102 dispose : « Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est déduit du montant des contributions mentionnées à l'article 36 ».

- **Les employeurs qui rémunèrent effectivement ces personnels (ministères, région, département, commune) déclarent :**

- le montant total de la rémunération de ces personnels, dans l'onglet : « réduction de la contribution » à la ligne : « Réduction spéciale au titre de l'art. 98 de la loi 2005-102 »
- les dépenses réalisées entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année écoulée.

- **La réduction vient diminuer la contribution calculée.**



Les notions clés pour la déclaration : le calcul de la contribution

Le nombre légal de B.O.E. est déterminé sur la base de l'effectif total rémunéré : ETR, selon le calcul :

- **ETR x 6%) = nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (résultat arrondi à l'unité inférieure)**
 - si l'employeur atteint, ou dépasse, ce nombre légal avec le nombre de bénéficiaires et d'unités déductibles, il n'a pas de contribution à verser.
 - sinon, il reste des unités manquantes servant au calcul de la contribution



Les notions clés pour la déclaration le calcul de la contribution

- le calcul du nombre d'unités manquantes et taux d'emploi
- nombre légal de bénéficiaires - nombre de bénéficiaires BOETH - nombre d'unités déductibles = nombre d'unités manquantes
- Les unités déductibles sont limitées à 50 % du nombre de bénéficiaires nécessaire pour atteindre le nombre légal de l'obligation d'emploi
- Les unités déductibles correspondent au rapport du cumul des dépenses déductibles, divisé par le traitement brut annuel minimum de la fonction publique.
- ❑ **Le taux d'emploi direct, exprimé** en %, correspond au nombre de bénéficiaires, rapporté à l'ETR.
- ❑ **Le taux d'emploi légal, exprimé** en %, correspond au nombre de bénéficiaires + au nombre d'unités déductibles, rapporté à l'ETR.

POINTS DE VIGILANCE



- **ETP/ ETR** : AU 01 JANVIER n-1
- **BOE** : AU 01 JANVIER n-1
reclassements : PIECES JUSTIFICATIVES
- **FACTURES** : ANNEE N-1 **ET** CONCERNANT UNIQUEMENT LE PERSONNEL HANDICAPE
A PRENDRE EN COMPTE QU'UNE SEULE FOIS
- **ART 98** :EXCLUSIVEMENT MISSION D'ACCOMPAGNEMENT D'UN ELEVE OU D'UN ETUDIANT