

# Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

L'article 36 de 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", institue à compter du 1er janvier 2006 un **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**. Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques.

La loi fait obligation aux employeurs publics, occupant au moins vingt agents (en équivalent temps plein), d'employer dans leurs effectifs 6% de travailleurs handicapés. Si ce taux n'est pas atteint, ils devront verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale.

Les crédits dont disposera le fonds pourront être alloués **aux employeurs publics** pour financer notamment :

- ➔ l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes handicapées qu'ils emploient,
- ➔ l'accompagnement et la sensibilisation des employeurs à l'insertion des personnes handicapées,
- ➔ l'aménagement de leurs postes de travail,
- ➔ des actions de formation ou d'information à destination des personnes handicapées ou des personnels,
- ➔ des outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Le FIPHFP participera au dispositif national contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le fonds est un établissement public administratif placé sous la tutelle de l'État.

Son pilotage est assuré par un Comité national composé d'employeurs des trois fonctions publiques, d'organisations syndicales et d'associations représentatives de personnes handicapées. 26 comités locaux permettront de mettre en œuvre, au plan régional, les orientations du fonds.

La gestion administrative du FIPHFP est confiée à la Caisse des Dépôts.

pages 2, 3 et 4


## la déclaration annuelle au FIPHFP

- ➔ comment effectuer votre déclaration en ligne ?
- ➔ quels sont les agents concernés par la déclaration ?
- ➔ comment est calculé le montant de votre contribution ?
- ➔ comment effectuer le paiement de votre contribution ?
- ➔ comment obtenir un financement du FIPHFP ?

page 4

## le site Internet et le centre d'appels dédiés au FIPHFP

# La déclaration annuelle

**P**our effectuer en ligne votre déclaration annuelle au FIPHFP, votre établissement doit être préalablement inscrit sur la plate-forme 

La plate-forme est accessible :

- depuis le portail Internet [cdc.retraites.fr](http://cdc.retraites.fr) ou
- depuis le site Internet [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)


Des diaporamas de présentation des procédures d'inscription et de 1ère connexion y sont librement consultables.

➔ Si votre établissement n'est pas inscrit sur la plate-forme, procédez à l'inscription à l'aide :

- du n° SIRET employeur (obligatoire) et
- du numéro BCR employeur ou du numéro de contrat d'immatriculation CNRACL, IRCANTEC ou RAFF.

Vous recevrez par courriel un code confidentiel mais l'identifiant sera adressé par courrier au représentant légal de votre établissement. Une fois ces 2 informations en votre possession, vous pourrez accéder à votre espace privé e-services et procéder à la déclaration FIPHFP

**!** Attention, si vous ne vous connectez pas effectivement dans un délai de 90 jours, la procédure d'inscription sera annulée.

➔ Si votre établissement est déjà inscrit, adressez-vous (en interne à vos services) à l'administrateur-système chargé de vous communiquer l'identifiant et le code confidentiel personnel nécessaires à la connexion 

La saisie de la déclaration en ligne FIPHFP est d'ores et déjà ouverte et cela jusqu'au 30 juin 2006 inclus. En fin de déclaration, le montant de l'éventuelle contribution FIPHFP pour l'année vous est communiqué.

Nous attirons votre attention sur la nécessité de valider la transmission de votre déclaration après l'affichage de la synthèse.

**!** Attention, la déclaration annuelle est obligatoire. Par défaut, il sera calculé une contribution forfaitaire.

**La déclaration annuelle au FIPHFP est obligatoire et se fait exclusivement sur la plate-forme sécurisée  de la Direction des Retraites de la CDC**

Le paiement de l'éventuelle contribution au FIPHFP, dont peut être redevable votre établissement, se fait exclusivement par virement interbancaire à la date limite du 30 juin 2006.

Ce virement est effectué à l'aide de la lettre d'appel à déclaration FIPHFP dont votre établissement a été destinataire. Cette lettre d'appel à déclaration comporte les références indispensables à la bonne identification du virement. Vous devez impérativement et uniquement faire figurer dans le libellé de votre paiement la référence qui vous a été communiquée dans ce courrier.

## Comment effectuer votre déclaration FIPHFP en ligne ?

### ■ Les éléments indispensables dont vous devez disposer pour procéder à la saisie de la déclaration

- ➔ Effectif en nombre d'agent en équivalent temps plein (ETP)
- ➔ Effectif total rémunéré au 1 janvier 2005 (ne pas confondre avec l'effectif en ETP ci-dessus)
- ➔ Effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 janvier 2005 : nombre total, nombre par type de bénéficiaire, par sexe, répartition par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique, par mode de recrutement (les types de bénéficiaires sont listés à l'art. L323-3 du code du travail et à l'art. L323-5)
- ➔ Dépenses 2005 venant en réduction d'unités manquantes :
  - Montant total des dépenses réalisées au titre de contrats de fourniture de sous-traitance ou prestations

de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aides par le travail (art. L323-8 alinéa 1),

- Montant total et répartition par sous-type des dépenses visant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (cf. décret relatif au FIPHFP sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)),
- Montant total, montants individualisés par agent concerné (et répartition par sous-type) relatifs à l'accueil ou au maintien dans l'emploi de personnes **lourdement** handicapées (cf. décret relatif au FIPHFP sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)),
- Montant total et montants individualisés par agent des dépenses d'aménagement des postes de travail pour maintenir dans l'emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

## Comment savoir si vous êtes assujettis au FIPHFP ?

- Au regard du FIPHFP, l'ensemble des agents doit être envisagé, **tous statuts confondus**.
- Le critère d'assujettissement au FIPHFP est l'effectif en agent équivalent temps plein (ETP) au 1<sup>er</sup> janvier 2005. L'effectif en ETP ne doit pas être confondu avec l'effectif total rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier 2005 qui correspond à l'effectif total rémunéré en nombre de personnes physiques (1 agent = 1 unité) quels que soient la quotité de travail ou le temps de présence sur l'année.


## Qui compter et comment compter en équivalent temps plein ?

**Définition INSEE des ETP** : "nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique"

### ■ Qui compter ?

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent,
- Les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée à temps plein, à temps partiel, à temps non complet (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, collaborateurs de cabinet, vacataires...),
- Les contrats emplois jeunes,
- Les agents "PACTE" ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques.

**Tous doivent être effectivement rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier 2005.** Le principe à retenir est celui de l'employeur rémunérant.

Plus d'information sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) et sur l'aide en ligne 

### ■ Comment les compter en ETP ?

Le raisonnement général est toujours fondé sur la définition INSEE de l'équivalent temps plein quel que soit le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire). Il existe une différence selon que l'agent est à temps complet (dont temps partiel, CPA...) ou à temps non complet.

#### ➔ Agents à temps complet

##### exemple

Au 1/1/05, vous rémunérez 20 agents à temps plein, 2 agents travaillant à 80 %, 1 agent à 75 %, 2 agents en CPA (ancienne formule) et 2 agents à 60 %.

Effectif en nombre de personnes physiques : 27 agents

Effectif en équivalent temps plein :  $(20 \times 1) + (2 \times 0,8) + (1 \times 0,75) + (2 \times 0,5) + (2 \times 0,6) = 24,55 \text{ ETP}$

#### remarques

Le rapport entre la durée effectivement travaillée et la durée légale de travail doit être effectué systématiquement et individuellement pour chaque agent.

#### ➔ Agents à temps non complet

somme des heures de travail hebdomadaire rémunérées à temps non complet/ durée hebdomadaire de travail prise comme référence


#### exemple

vous rémunérez au 1 janvier 2005 1 agent à temps non complet de 18 heures, 1 de 24 heures, 1 de 32 heures.

- Effectif en nombre de personnes physiques : 3
- Effectif en équivalent temps plein :  $(18 + 24 + 32) / 35 = 2,1$

! Attention, si vous avez été destinataire de la lettre d'appel à déclaration FIPHFP mais que vous ne rémunérez pas 20 agents à équivalent temps plein, vous devez impérativement effectuer une déclaration en ce sens sur le portail e-services.

### ■ Précision concernant les dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes

Lorsque le taux d'emploi de travailleurs handicapés constaté est inférieur à 6%, il est calculé un nombre initial d'unités manquantes, c'est-à-dire le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquant au sein de l'effectif total par rapport au nombre légal de bénéficiaires qui devraient être effectivement rémunérés. Ce nombre initial d'unités manquantes peut être diminué d'un nombre d'unités déductibles qui est déterminé par le montant des dépenses prévues et caractérisées par le Code du travail. Il existe 3 types de dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes (plus d'info sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) et sur l'aide en ligne .

#### rappel

Le décret relatif au FIPHFP prévoit que le nombre d'unités déductibles ne peut être supérieur à la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi. Autrement dit, le nombre d'unités déductibles est **plafonné** ; quel que soit le montant total des dépenses réalisées, si l'employeur ne respecte pas l'obligation d'emploi de 6%, il sera redevable d'une contribution annuelle au FIPHFP.

## Comment est calculé le montant de la contribution ?

### ■ Montant de la contribution annuelle FIPHFP en cas de non respect de l'obligation d'emploi

Extrait de l'art. L323-8-6-1 du code du travail : "**Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire.**"

Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2.

Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère."

### Comment déterminer le nombre d'unités manquantes ?

Le nombre d'unités manquantes s'entend après prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes c'est à dire :

➔ nombre unités manquantes = nombre initial d'unités manquantes - nombre d'unités déductibles

#### ➔ calcul contribution théorique

= unités manquantes x n Smic

où n varie selon l'effectif de votre établissement. Pour connaître la valeur de n, reportez vous au site Internet du FIPHFP : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr).

➔ valeur du Smic horaire brut au 31/12/2005 : 8,03€

La collecte des contributions est progressive jusqu'en 2010. En 2006, la somme effectivement due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés s'élève à 20% de la contribution théorique.

### Comment effectuer le paiement de votre contribution ?

Le paiement de votre contribution éventuelle s'effectue exclusivement par virement interbancaire.

Les éléments indispensables dont vous devez disposer pour procéder au paiement de la contribution :

- ➔ le montant indiqué en fin de déclaration, à l'écran de synthèse
- ➔ la lettre d'appel à déclaration où figurent le libellé à mentionner et les coordonnées bancaires du compte sur lequel faire procéder au virement.

### Comment obtenir un financement du FIPHFP ?

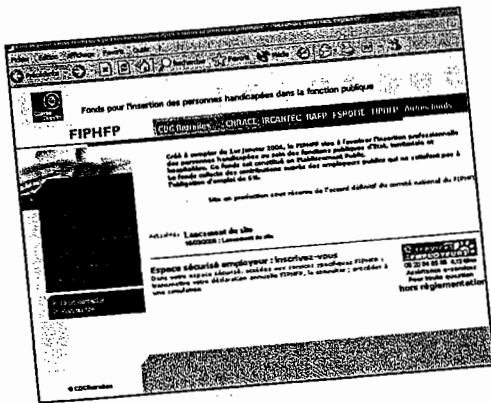
Dès qu'il sera constitué, le comité national définira les orientations de la politique de financement des actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Toutes les modalités de demande de financement seront alors disponibles sur le site Internet [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

fin 2006

[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

un site Internet développé en tant que service aux employeurs




Vous trouverez sur ce site une présentation globale du FIPHFP et de son fonctionnement, la réglementation applicable, une documentation appliquée à la déclaration annuelle et un simulateur de calcul de contribution, l'accès à la plate-forme e-services, et, dès l'installation du comité national courant 2006, tous les éléments nécessaires à la constitution d'une demande de financement. Vous pourrez y rechercher toutes les réponses utiles à la compréhension du dispositif FIPHFP et les informations et outils nécessaires à la mise en œuvre des dispositions réglementaires induites par la loi (déclaration, financements). Vous pourrez également vous inscrire gratuitement à la liste de diffusion cdc.retraites qui vous informera en temps réel de toutes les nouveautés et mises à jour du site.

## Des centres d'appels dédiés

➔ Problème de connexion, d'identification, informatiques ? Contactez la

Hotline technique de  : 0 820 84 85 86 (0,12 €/mn)

➔ Questions relatives à la déclaration en ligne ? Contactez l'assistance opérationnelle

Choix FIPHFP  : 0 820 84 85 86 (0,12 €/mn)

➔ Questions relatives à la réglementation ? Contactez le

Centre d'appels FIPHFP : 05 57 57 90 02

**FIPHFP**

## La déclaration annuelle FIPHFP: La déclaration

Pour faire votre déclaration, avant de vous connecter sur la plate-forme e-services vous devez disposer des éléments suivants :

- Effectif en nombre d'agent à équivalent temps plein (ETP)
- Effectif total rémunéré au 1 janvier 2005 (à ne pas confondre avec l'effectif en ETP)
- Effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1 janvier 2005 : nombre total, nombre par type de bénéficiaire, sexe, répartition par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique, par mode de recrutement (les types de bénéficiaires sont listés à l'art. L323-3 du code du travail et à l'art. L323-5)
- Dépenses 2005 venant en réduction d'unités manquantes
  - Montant total des dépenses réalisées au titre de contrats de fourniture de sous-traitance ou prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aides par le travail (art. L323-8 alinéa 1 et art. 6-I du **décret**),
  - Montant total et répartition par sous-type des dépenses visant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées (art. 6-II du **décret**),
  - Montant total, montants individualisés par agent concerné (et répartition par sous-type) relatifs à l'accueil ou au maintien dans l'emploi de personnes lourdement handicapées (art. 6-III du **décret**)
  - Montant total et montants individualisés par agent des dépenses d'aménagement des postes de travail pour maintenir dans l'emploi les agents **reconnus inaptes** à l'exercice de leur fonction dans les conditions réglementaires applicables (art. 6-IV du **décret**).
  - Montant éventuel des rémunérations prévues à l'art. 98 2ème al. de la loi n°2005-102 du 11 février 2005

Droits de reproduction et de diffusion réservés; © Direction des Retraites CDC 2002

 **RETOUR**

**FIPHFP**

Simulation de calcul: Aide

**AIDE GENERALE**

<b>EFFECTIF EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)</b>	<b>NOMBRE LEGAL DE BENEFICIAIRES</b>
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>OBLIGATION D'EMPLOI</b>
<b>BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</b>	<b>TAUX D'EMPLOI</b>
<b>UNITÉS MANQUANTES</b>	<b>DÉPENSES RÉALISÉES OUVRANT DROIT À RÉDUCTIONS D'UNITÉS MANQUANTES</b>
<b>UNITES DEDUCTIBLES</b>	<b>CALCUL DE LA CONTRIBUTION</b>

**EFFECTIF EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)**

C'est le seul critère d'assujettissement au FIPHFP. Cet effectif permet d'apprécier le seuil des 20 salariés ou agents à partir duquel un employeur est assujéti à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés. Il est calculé sur l'ensemble de l'effectif rémunéré par le déclarant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée, soit, pour la déclaration à transmettre en 2006, l'effectif rémunéré au 1<sup>ER</sup> JANVIER 2005.

**En matière d'assujettissement, et seulement à ce stade, CET EFFECTIF DOIT ÊTRE CALCULÉ EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (art. L323-2 du code du travail).**

Cet effectif s'entend :

- **TOUS STATUTS CONFONDUS** c'est à dire agents fonctionnaires titulaires, non titulaires, stagiaires, à temps complet, à temps non complet, contractuels de droit public ou de droit privé, salariés sous conventions collectives,...
- en nombre d'agent **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (=ETP)** C'EST À DIRE PONDÉRÉ notamment par les quotités de travail selon la définition ci-dessous ;

**Effectif en équivalent temps plein (ETP) - Définition INSEE**

**"nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique"**

**Qui compter et comment les compter en équivalent temps plein ?**

Qui ?

A. Les fonctionnaires stagiaires et titulaires

Note : pour les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux, il s'agit des agents relevant du titre IV du statut général.

B. Les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent

C. Les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent titulaire d'un contrat à

durée déterminée à temps plein, à temps partiel, à temps non complet (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, collaborateurs de cabinet, vacataires..)

D. Les contrats emplois jeunes

E. Les agents "PACTE" ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (mais compte tenu de la date d'entrée en vigueur du dispositif PACTE postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ces agents ne pourront être comptés qu'à compter de l'exercice 2007 pour une déclaration de situation de l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2006)

**RAPPEL : CONDITION INDISPENSABLE = L'AGENT DOIT ÊTRE EFFECTIVEMENT RÉMUNÉRÉ AU 01/01/2005**

Sur la notion de "effectivement rémunéré" : [cliquez ici](#)

### COMMENT DECOMPTER EN ETP ?

**Le raisonnement général est toujours fondé sur la définition INSEE de l'équivalent temps plein quel que soit le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire). Il existe une différence selon que l'agent est à temps complet (dont temps partiel, CPA...) ou à temps non complet.**

#### - Agents à temps complet (travail à temps plein, à temps partiel, en CPA)

Il faut pondérer chaque élément de l'effectif par la quotité de travail qu'il effectue.

EXEMPLE : Au 1/1/05, vous rémunérez 20 agents à temps plein, 2 agents travaillant à 80 %, 1 agent à 75 %, 2 agents en CPA et 2 agents à 60 %.

Effectif en nombre de personnes physiques : 27 agents

Effectif en équivalent temps plein :  $(20 \times 1) + (2 \times 0,8) + (1 \times 0,75) + (2 \times 0,5) + (2 \times 0,6) = 24,55$  ETP

REMARQUES :

- le rapport entre la durée effectivement travaillée et la durée légale de travail doit être effectué systématiquement et individuellement pour chaque agent.

#### - Agents à temps non complet

somme des heures de travail hebdomadaire rémunérées à temps non complet

---

durée hebdomadaire de travail prise comme référence

EXEMPLE : vous rémunérez au 1<sup>er</sup> janvier 2005 1 agent à temps non complet de 18 heures, 1 de 24 heures, 1 de 32 heures.

Effectif en nombre de personnes physiques : 3

Effectif en équivalent temps plein :  $(18 + 24 + 32) / 35 = 2,1$

- **Agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent** (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel)

Le calcul doit être effectué en proratisant le temps de présence de ces agents :

--> *Pour les agents rémunérés au mois et travaillant à temps plein*

Somme des périodes d'emploi en mois des agents non permanents divisée par douze

--> *Pour les agents rémunérés au mois et travaillant à temps partiel*

Somme (périodes d'emplois en mois pondérées par les quotités de temps de travail), des

agents non permanents à temps partiel divisée par douze

--> Pour les agents rémunérés à la semaine et travaillant à temps plein

Somme des périodes d'emploi en semaines des agents non permanents divisée par cinquante deux.

--> Pour les agents rémunérés à la semaine et travaillant à temps partiel

Somme (périodes d'emplois en semaines pondérées par les quotités de temps de travail) des agents non permanents à temps partiel divisée par cinquante deux

--> Pour les agents rémunérés à la journée

Nombre de jours rémunérés dans l'année divisé par trois cent soixante

**AU FINAL, SI L'EFFECTIF EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EST INFÉRIEUR À 20, VOUS N'ÊTES PAS SOUMIS À L'OBLIGATION D'EMPLOI POUR L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE.**

*haut de page*

---

## **EFFECTIF TOTAL**

Si vous employez au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent, vous êtes soumis à l'obligation d'emploi instaurée en faveur des personnes handicapées et assimilés. Il vous faut alors calculer et saisir votre effectif total. Cet effectif est utilisé pour déterminer le **taux d'emploi** des travailleurs handicapés au sein de votre établissement.

L'effectif total est constitué :

- de l'ensemble des agents, TOUS STATUTS CONFONDUS (TITULAIRES, NON TITULAIRES, STAGIAIRES) rémunérés par le déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée, - à la différence du mode de calcul utilisé pour l'effectif d'assujettissement (effectif en équivalent temps plein ETP), **CHAQUE AGENT RÉMUNÉRÉ COMPTE POUR 1 UNITÉ quelles que soient sa quotité de travail ou sa durée de présence au cours de l'année ;**

*Extrait de l'art. L323-4-1 du code du travail : "Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 323-2, l'effectif total pris en compte est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur mentionné à l'article L. 323-2 au 1er janvier de l'année écoulée.*

*(...)*

*(...) chaque agent compte pour une unité."*

### **Qui compter ?**

**1) Les fonctionnaires stagiaires et titulaires** à temps plein, à temps partiel, à temps non complet, en CPA, rémunérés par le déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

**Note :** pour les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux, il s'agit des agents relevant du titre IV du statut général.

Dans cette catégorie, vous devez décompter :

- Les fonctionnaires en position d'activité ;
- Les fonctionnaires dont l'activité est momentanément suspendue ou qui sont temporairement dispensés d'activité tout en étant réputés être en position d'activité :



- congés annuels, congé de maladie ordinaire, congé d'accident du travail, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour maternité ou adoption avec traitement, congé de paternité ;
- congé de formation professionnelle (bien que l'agent perçoive une indemnité égale à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé, il est toutefois réputé être en position d'activité) ;
- congé syndical avec traitement d'une durée maximum de 12 jours ;
- congé pour siéger :
  - > comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité
  - > dans une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'État à l'échelon national, régional ou départemental ou d'une collectivité territoriale.

- Les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité au sein de votre établissement et que l'employeur déclarant rémunère ;
- Les fonctionnaires rémunérés par l'employeur déclarant mais qui n'exercent pas leurs fonctions dans votre établissement car ils sont mis à disposition d'autres structures ;
- Pour le CNFPT et les centres de gestion uniquement, les fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur un emploi fonctionnel...);
- Pour les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux uniquement, les agents relevant du titre IV du statut général.

**Attention, ne doivent pas être comptés** les fonctionnaires stagiaires et titulaires en position d'activité mais non rémunérés par l'employeur déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée (conditions cumulatives), en cessation définitive de fonction, en congé sans traitement de toute nature, en position de détachement dans une autre administration ou collectivité. Il s'agit des :

- fonctionnaires placés en disponibilité y compris les agents en disponibilité d'office pour maladie,
- fonctionnaires placés en congé sans traitement pour raison de santé,
- fonctionnaires qui, appartenant à d'autres structures sont mis à disposition mais ne sont pas rémunérés par l'employeur déclarant car ils doivent être comptés par leur structure d'origine,
- fonctionnaires de l'employeur déclarant détachés dans une autre structure,
- fonctionnaires placés en position hors cadre,
- fonctionnaires placés en congé parental,
- fonctionnaires placés en congé de présence parentale,
- fonctionnaires placés en congé sans traitement pour élever un enfant de moins de 8 ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- fonctionnaires en CFA,
- fonctionnaires placés en congé sans traitement pour accomplissement des obligations du service national,
- fonctionnaires placés en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie,
- fonctionnaires placés en congé sans traitement pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave,

- fonctionnaires placés en congé sans traitement pour suivre son conjoint astreint, en raison de sa profession à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné où l'agent stagiaire exerce ses fonctions,
- fonctionnaires placés en congé sans traitement lorsque le stagiaire est admis par concours soit à un emploi de la fonction publique de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, soit à un emploi de la fonction publique internationale soit à un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un de ces emplois,
- fonctionnaires placés en congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire,
- fonctionnaires de l'employeur déclarant pris en charge par le CNFPT ou un centre de gestion,
- fonctionnaires en congé spécial,
- fonctionnaires en congé pour difficulté opérationnelle,
- fonctionnaires en congé pour raison opérationnelle.

## 2. Les Non Titulaires

a) *Les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent à temps plein, à temps partiel, à temps non complet, en CPA rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée*

Sont donc concernés les agents contractuels signataires de contrat à durée déterminée ou indéterminée occupant un emploi permanent :

- pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, ou indisponibles en raison d'un congé parental ou de l'accomplissement du service national, de rappel ou de maintien sous les drapeaux

- pour faire face temporairement et pour une durée maximale de 1 an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire,

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois ou de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,

- pour les emplois de niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,

- dans les communes ou groupement de communes de moins de 1000 habitants afin de pourvoir à un emploi à temps non complet d'une durée n'excédant pas le mi-temps,

- les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés, les emplois fonctionnels de direction, les agents non titulaires maintenus en fonction de la parution des lois statutaires, les agents non titulaires transférés, les autres agents non titulaires exerçant sur emplois permanents (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activité précédemment confiées à une association)

**NOTE : Ne sont pas comptabilisés** les agents contractuels assurant le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles **eux-mêmes également rémunérés par l'employeur déclarant** au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée : pas de double comptabilisation.

b) *les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée qui travaillent à temps plein, à temps partiel, à temps non complet (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, collaborateurs de cabinet, vacataires...)* rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée

c) *Les contrats emplois jeunes rémunérés à la date du 1er janvier de l'année écoulée*  
Les agents titulaires de ces contrats entrent en compte dans le calcul des effectifs.  
Depuis fin 2002, la création de nouveaux postes d'emplois jeunes n'est plus possible.  
L'extinction totale du dispositif est prévue pour fin 2007.

d) *PACTE ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques*  
Cette mesure est entrée en vigueur au 3 août 2005. Les agents titulaires de ces contrats entrent en compte dans le calcul des effectifs (mais compte tenu de la date d'entrée en vigueur du dispositif PACTE postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ces agents ne pourront être comptés qu'à compter de l'exercice 2007 pour une déclaration de situation de l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2006)

**Pour tous les non titulaires, doivent être comptabilisés les agents rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée et en position d'activité ou considérés comme tels c'est-à-dire dont l'activité est momentanément suspendue ou qui sont temporairement dispensés d'activité : en congé annuel, en congé de maladie ordinaire rémunéré, en congé de grave maladie rémunéré, en congé d'accident du travail rémunéré, en congé de maternité ou d'adoption rémunéré, en congé de paternité, en congé de formation syndicale, en congé pour formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse, en congé pour formation professionnelle.**

**Attention, ne doivent pas être comptabilisés les agents non titulaires non rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée par l'employeur déclarant :**

- agent en cessation définitive de fonction,
- agent en congé sans traitement de toute nature,
- agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour maladie,
- agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour grave maladie,
- agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour maternité ou adoption,
- agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour inaptitude temporaire,
- agent bénéficiant d'un congé parental,
- agent bénéficiant d'un congé d'adoption non rémunéré,
- agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- agent bénéficiant d'un congé non rémunéré pour raison familiale,
- agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles,
- agent bénéficiant d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise,
- agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour effectuer leur service national,
- agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour remplir un mandat de membre de l'assemblée nationale, du sénat ou de l'assemblée des communautés européennes,
- agent bénéficiant d'un congé de fin d'activité,
- agent bénéficiaires d'un contrat aidé de droit privé pour lequel le code du travail stipule qu'ils ne sont pas pris en compte pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés. Il s'agit du :

- contrat d'accompagnement dans l'emploi (mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005 et prévu à l'article L322-4-7 du code du travail). Il succède au contrat

emploi solidarité et au contrat emploi consolidé) ;

- contrat d'avenir (mis en œuvre depuis le 19 mars 2005). Il remplace le contrat d'insertion revenu minimum d'activité dans le secteur non marchand ;

- contrat emploi consolidé. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale organise toutefois l'extinction progressive des contrats emploi consolidé. Il n'est plus possible de conclure de nouveau contrat emploi consolidé depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005. L'extinction totale du dispositif est prévue pour le 1<sup>er</sup> mai 2010. Ces contrats sont remplacés par le contrat d'accompagnement dans l'emploi et par le contrat d'avenir ;

- contrat emploi solidarité. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale organise toutefois l'extinction progressive des contrats emploi solidarité. Il n'est plus possible de conclure de nouveau contrat emploi solidarité depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005 date à laquelle des contrats d'accompagnement social peuvent être conclus. L'extinction totale du dispositif est prévue pour le 1<sup>er</sup> mai 2008 ;

- contrat d'insertion revenu minimum d'activité. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale organise toutefois l'extinction progressive de ces contrats pour le secteur public et leur continuité pour le secteur marchand. Le contrat d'avenir, contrat similaire, a été institué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour le secteur public ;

- d'un contrat d'apprentissage.

**RAPPEL : Ne doivent pas être comptabilisés les agents contractuels assurant le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles eux-mêmes également rémunérés par l'employeur déclarant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée : pas de double comptabilisation.**

Pour info : Les contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation, de professionnalisation, initiative emploi, initiative emploi rénové, nouvelle embauche, jeune en entreprise, retour à l'emploi, emploi consolidé, contrat insertion minimum activité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 ne s'appliquent ou ne s'appliquaient pas aux administrations centrales de l'Etat et ses établissements publics, aux communes, départements, régions ou leurs établissements publics, et aux établissements visés à l'article 2 de la loi 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

*haut de page*

---

## **OBLIGATION D'EMPLOI** à l'égard des travailleurs handicapés

Le code du travail impose aux employeurs privés ou publics, lorsqu'ils emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein (ETP), une obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

*Extrait de l'art. L323-1 : " Tout employeur (...) est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.*

Par "bénéficiaires de la présente section", il faut comprendre "travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés"

A défaut du respect de l'obligation légale, sous réserve d'exonération partielle prévue réglementairement, les employeurs sont soumis au paiement d'une contribution annuelle au FIPHFP. Après paiement de cette contribution, l'obligation légale d'emploi est réputée respectée.

*haut de page*

**NOMBRE LEGAL** = respect de l'OBLIGATION D'EMPLOI à l'égard des travailleurs handicapés = un **taux d'emploi MINIMAL** égal à 6%

Le nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi correspond au CALCUL DE PRINCIPE :

nombre légal = 6% de l'effectif total rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée arrondi à l'inférieur

*Extrait Art. L323-8-6-1 : " nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure"*

*haut de page*

**BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI** à l'égard des travailleurs handicapés

Pour calculer le taux d'emploi de travailleurs handicapés, 2 variables sont nécessaires : l'effectif total rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée. LA LISTE DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EST FIXÉE AUX ARTICLES L323-3 ET L323-5 DU CODE DU TRAVAIL. Plusieurs grands types de bénéficiaires existent : travailleurs handicapés, emplois réservés, pensionnés pour invalidité, victimes d'AT/MP...

Au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (date de la situation déclarée en 2006), l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L323-3) et les autres catégories entrant dans le calcul (art. L323-5) sont :

HANDICAP RECONNU	PENSIONS D'INVALIDITE	EMPLOIS RESERVES
<p>- Les travailleurs <b>reconnus handicapés par la commission technique</b> d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L.146-9 du code de l'action sociale et des familles ;</p> <p>Remarque : les titulaires de carte d'invalidité et les titulaires de l'AAH ont été intégrés à l'art. L323-3 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Ils ne peuvent compter dans l'effectif des bénéficiaires pour la situation employeur au 01/01/2005. Les employeurs pourront les intégrer aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi lors de la déclaration de situation au 01/01/2006 c'est à dire lors de la</p>	<p>- 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 à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;</p> <p>- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes</p>	<p>- les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.</p>

déclaration 2007.	de la guerre	
<p><b>ALLOCATIONS/RENTES AT-MP (lire les conditions ci-dessous)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles <b>ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente</b> attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;</li> <li>- 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 <b>protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires</b> en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;</li> <li>- les agents qui bénéficient d'une <b>allocation temporaire d'invalidité</b> 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.</li> </ul>	<p><b>AGENTS RECLASSES (lire les conditions ci-dessous)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les agents qui ont été <b>reclassés en application :</b></li> <li>1) <b>de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (Etat),</b></li> <li>2) <b>des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (Territoriaux)</b></li> <li>3) <b>des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (hospitaliers)</b></li> </ul>	<p><b>AUTRES (lire les conditions ci-dessous)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;</li> <li>- Les veuves de guerre <b>non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre</b> ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;</li> <li>- Les veuves de guerre <b>remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension</b> dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;</li> <li>- Les orphelins de guerre <b>âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre</b> ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100</li> </ul>

LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES s'entend :

- à la date précise du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée
- en nombre d'agent **C'EST À DIRE QU'1 AGENT, BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI, RÉMUNÉRÉ AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2005, COMPTE POUR 1 UNITÉ** quelles que soient notamment sa quotité de travail ou sa durée de présence au cours de l'année ;
- **TOUS STATUTS CONFONDUS** c'est à dire :
  - agents fonctionnaires titulaires, stagiaires,
  - agents non titulaires sur des emplois permanents ou non permanents,

recrutés par contrat à durée déterminée ou indéterminée y compris les bénéficiaires des PACTE (mais compte tenu de la date d'entrée en vigueur du dispositif PACTE postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ces agents ne pourront être comptés qu'à compter de l'exercice 2007 pour une déclaration de situation de l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2006).

- agents dont le contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) ouvre droit à une aide de l'État : emplois jeunes, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats emploi consolidé, contrat insertion revenu minimum d'activité, contrats d'apprentissage.

*Extrait de l'art. L323-4-1 du code du travail : "(...) Pour le calcul du taux d'emploi susmentionné, l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est constitué de l'ensemble des personnes mentionnées aux articles L. 323-3 et L. 323-5 rémunérées par les employeurs mentionnés à l'alinéa précédent au 1er janvier de l'année écoulée."*

Lorsqu'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi cumule plusieurs qualités éligibles, **il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois** au titre de l'une de ses qualités (à choisir).

Exemple : un agent est titulaire d'une ATI ; sa qualité de travailleur handicapé a été reconnue par la COTOREP => il cumule 2 qualités éligibles mais il ne peut compter que pour 1 unité (à votre choix)

*Art. 4 du décret relatif au FIPHFP : " Pour déterminer le nombre d'unités manquantes mentionné au deuxième alinéa du IV de l'article L.323-8-6-1 du code du travail, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires."*

*haut de page*

## TAUX D'EMPLOI de travailleurs handicapés

Le taux d'emploi pour un employeur donné est systématiquement calculé pour être comparé au taux d'emploi minimal de 6% imposé par la loi.

Il correspond au calcul suivant :

### BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

#### EFFECTIF TOTAL

Le résultat obtenu est multiplié par 100 pour obtenir un pourcentage à comparer à l'obligation légale. Le code du travail impose un taux d'emploi MINIMAL de 6%. Si votre taux d'emploi est supérieur ou égal à 6% , vous n'aurez pas de contribution libératoire à verser au FIPHFP. En revanche, si votre taux d'emploi est inférieur à 6%, et sous réserve de l'exonération partielle de l'obligation d'emploi, vous serez soumis au paiement d'une contribution annuelle au FIPHFP.

Vous vous acquittez de l'obligation d'emploi :

- en employant **les bénéficiaires de l'obligation d'emploi** dont la liste est précisée aux art. L323-3 et 5 du code du travail en vigueur à la date de la situation employeur déclarée ;
- ou en utilisant d'autres modalités d'exonération partielle de l'obligation d'emploi (**unités déductibles**)

A défaut du respect de l'obligation légale, sous réserve d'exonération partielle prévue réglementairement, vous devez vous acquitter de la contribution annuelle au FIPHFP calculée à partir des éléments déclarés. Après paiement de cette contribution, l'obligation légale d'emploi est réputée respectée.

*haut de page*

## **DÉPENSES RÉALISÉES COUVRANT PARTIELLEMENT L'OBLIGATION D'EMPLOI (OUVRANT DROIT À RÉDUCTION D'UNITÉS MANQUANTES)**

Lorsque le taux d'emploi de travailleurs handicapés constaté est inférieur à 6%, il est calculé un nombre initial d'unités manquantes c'est à dire le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquant au sein de l'effectif total par rapport au nombre légal de bénéficiaires qui devraient être effectivement rémunérés.

CE NOMBRE INITIAL D'UNITÉS MANQUANTES PEUT ÊTRE DIMINUÉ D'UN NOMBRE D'UNITÉS DÉDUCTIBLES. LE NOMBRE D'UNITÉS DÉDUCTIBLES EST DÉTERMINÉ PAR LE MONTANT DE DÉPENSES PRÉVUES ET CARACTÉRISÉES PAR LE CODE DU TRAVAIL.

Outre l'emploi direct de travailleurs handicapés et le versement d'une contribution financière, les employeurs disposent de quatre "solutions", à leur choix, pour s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi. (art. L323-8-6-1 du code du travail et art. 6 du décret n° 2006-501 relatif au FIPHFP).

Il s'agit de :

- La sous-traitance (1er alinéa de l'art. L323-8)

Un établissement peut conclure des "contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail" c'est à dire avec un établissement de travail protégé. Sont considérés comme tels les ateliers protégés, les centres d'aide par le travail (CAT) et les centres de distribution de travail à domicile. LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES DÉPENSES ADMISSIBLES À CE TITRE SONT DÉFINIES À L'ART. 6-I DU DÉCRET N°2006-501 RELATIF AU FIPHFP

- Les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Il s'agit des dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. LA NATURE DES DÉPENSES ET LEUR MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE SONT DÉFINIES À L'ART. 6-II DU DÉCRET N°2006-501 RELATIF AU FIPHFP VOIR LE DÉTAIL)

- Les dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes **LOURDEMENT** handicapées

Il s'agit des dépenses affectées à des mesures en vue d'accueillir ou de maintenir dans l'emploi des personnes **LOURDEMENT** handicapées. LA NATURE ET LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE SONT DÉFINIES À L'ART. 6 - III DU DÉCRET N°2006-501 RELATIF AU FIPHFP VOIR LE DETAIL)

- Les dépenses affectées à l'aménagements de postes de travail effectués pour **maintenir dans leur emploi LES AGENTS RECONNUS INAPTES** À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS DANS LES CONDITIONS RÉGLEMENTAIRES APPLICABLES À CHAQUE FONCTION PUBLIQUE

Il s'agit des dépenses réalisées en aménagements de postes de travail effectués pour



**maintenir dans leur emploi LES AGENTS RECONNUS INAPTES À L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS DANS LES CONDITIONS RÉGLEMENTAIRES APPLICABLES À CHAQUE FONCTION PUBLIQUE. LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE SONT DÉFINIES A L'ART. 6 - IV DU DÉCRET N°2006-501 RELATIF AU FIPHFP VOIR LE DETAIL)**

*haut de page*

## UNITES DEDUCTIBLES

On appelle unités déductibles, le résultat de la conversion en unités du montant en euro des 4 types de dépenses prévues par le code du travail (**consultez les aides spécifiques** à chaque dépense). Les unités déductibles viennent en déduction du nombre initial d'unités manquantes. Cette opération de soustraction correspond au calcul du nombre d'unités manquantes après prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction qui est utilisé pour calculer le montant de la contribution.

**LE NOMBRE D'UNITÉS DEDUCTIBLES EST PLAFONNÉ À LA MOITIÉ DU NOMBRE LÉGAL DE BÉNÉFICIAIRES QUI DEVRAIENT EFFECTIVEMENT ÊTRE RÉMUNÉRÉ PAR L'EMPLOYEUR.**  
Extrait de l'art. 4 du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP : *"Le nombre d'unités déductibles obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L.323-8-6-1 du code du travail ne peut être supérieur à la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi fixée à l'article L.323-2 du code du travail."*

La conversion du montant des dépenses en unités déductibles s'effectue de la manière suivante :

Somme des montants de dépenses

---

Montant annuel de l'indice brut 244

Sur le détail des montant de dépenses à prendre en compte, consultez les aides spécifiques à chaque dépense

**LA VALEUR ANNUELLE DE L'INDICE BRUT 244 AU 31 DÉCEMBRE 2005 EST 14770,53 € (INDICE MAJORÉ 275)**

Le nombre d'unités déductibles ainsi obtenu est soustrait du nombre initial d'unités manquantes pour donner le **nombre d'unités manquantes après prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction**. Ce nombre final d'unités manquantes sert ensuite au calcul de la contribution annuelle.

*Extrait de l'art. L323-8-6-1 : " Le nombre d'unités manquantes est réduit d'un nombre d'unités égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 et de celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. Le nombre d'unités manquantes est également réduit dans les mêmes conditions afin de tenir compte de l'effort consenti par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées."*

**Prise en compte des dépenses :**

Le montant des dépenses est converti en nombre d'unités déductibles, **PLAFONNÉ À LA MOITIÉ DU NOMBRE LÉGAL DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI QUI DEVRAIENT EFFECTIVEMENT ÊTRE RÉMUNÉRÉS PAR L'EMPLOYEUR.**

La conversion du montant des dépenses en unités déductibles s'effectue de la manière suivante :

Somme des montants de dépenses

---

Montant annuel de l'indice brut 244

Sur le détail des montant de dépenses à prendre en compte, consultez les aides spécifiques à chaque type de dépense :

**VOIR LE DÉTAIL (DÉPENSE 1) VOIR LE DÉTAIL (DÉPENSE 2) ; VOIR LE DÉTAIL (DÉPENSE 3) ; VOIR LE DÉTAIL (DÉPENSE 4)**

La valeur annuelle de l'indice brut 244 au 31 décembre 2005 est 14770,53 € (Indice majoré 275)

*haut de page*

---

**UNITES MANQUANTES**

On distingue, d'une part, le nombre *initial* d'unités manquantes et, d'autre part, le nombre d'unités manquantes *après prise en compte des dépenses* ouvrant droit à réduction.

■ Nombre initial d'unités manquantes : CE NOMBRE INITIAL D'UNITÉS MANQUANTES CORRESPOND AU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI MANQUANT AU SEIN DE VOTRE EFFECTIF. Le calcul du nombre initial d'unités manquantes est le suivant :

(Nombre légal - Nombre de bénéficiaires rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée)

*Extrait de l'art. L323-8-6-1 du code du travail :*

*" Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6 %, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-2 qui sont effectivement rémunérés par l'employeur."*

CE NOMBRE INITIAL D'UNITÉS MANQUANTES PEUT ÊTRE DIMINUÉ D'UN NOMBRE D'UNITÉS DÉDUCTIBLES. LE NOMBRE D'UNITÉS DÉDUCTIBLES EST DÉTERMINÉ PAR **LE MONTANT DE DÉPENSES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL.**

■ Nombre d'unités manquantes après prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction : CE NOMBRE "DÉFINITIF" D'UNITÉS MANQUANTES S'ENTEND APRÈS PRISE EN COMPTE DES DÉPENSES OUVRANT DROIT À RÉDUCTION d'unités manquantes c'est à dire :

nombre unités manquantes = (nombre initial d'unités manquantes - nombre d'unités déductibles)

Le nombre d'unités manquantes est utile au calcul de la contribution annuelle au FIPHFP puisque :

**CALCUL CONTRIBUTION THÉORIQUE =**

**UNITÉS MANQUANTES X N SMIC**

La réglementation prévoit d'appliquer 3 montants unitaires selon l'effectif de l'employeur concerné :

- si effectif supérieur ou égal à 750 alors 500 SMIC

- si effectif compris entre 200 et 749 alors 400 SMIC

- si effectif inférieur à 199 alors 300 SMIC

Extrait de l'art. L323-8-6-1 du code du travail : "Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article L. 323-8-2."

*haut de page*

---

## **CALCUL DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE**

Le calcul de la contribution est opéré au regard de l'article **L323-8-6-1 du code du travail** ET de l'article 98 de la loi n°2005-102.

Le calcul se passe en 2 temps : en premier lieu, le calcul de la contribution théorique, puis l'application des dispositions de l'article 98 de la loi n°2005-102.

Les dispositions de l'art. 98 de la loi 2005-102 portent :

- d'une part, sur une réduction annuelle du montant de la contribution applicable à tous les employeurs ;

- d'autre part, sur une réduction particulière strictement applicable aux employeurs ayant 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.**

### **1. CALCUL THÉORIQUE DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION**

Le montant de la contribution est calculé en fonction du nombre d'unités manquantes et de la taille de l'employeur.

Extrait de l'art. **L323-8-6-1 du code du travail** : "Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Ce montant ainsi que ses modalités de modulation sont identiques, sous réserve des spécificités de la fonction publique, à ceux prévus pour la contribution définie à l'article **L. 323-8-2.**

Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère."

Le nombre d'unités manquantes s'entend après prise en compte des dépenses ouvrant

droit à réduction d'unités manquantes c'est à dire :

nombre unités manquantes = (nombre initial d'unités manquantes - nombre d'unités déductibles)

Pour cette année, la contribution est égale par unités manquantes à :

- 300 fois le SMIC horaire (salaire minimum interprofessionnel de croissance) pour les employeurs publics dont l'effectif total est compris entre 20 et 199
- 400 fois le SMIC horaire (salaire minimum interprofessionnel de croissance) pour les employeurs publics dont l'effectif total est compris entre 200 et 749 ;
- 500 fois le SMIC horaire (salaire minimum interprofessionnel de croissance) pour les employeurs publics dont l'effectif total est supérieur ou égal à 750 ;

La valeur du SMIC horaire brut au 31/12/2005 : 8,03€

## 2. APPLICATION DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI 2005-102

a) Dispositif transitoire en vigueur pour les années 2006 à 2009 inclus : la réduction annuelle du montant de la contribution applicable à tous les employeurs

La collecte des contributions est progressive jusqu'en 2010. Les employeurs publics bénéficient ainsi jusqu'en 2009 inclus d'une réduction du montant de la contribution à verser au FIPHFP (*art. 98 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*)

Elle est égale à :

- 80 % pour l'année 2006, autrement dit la contribution effectivement versée en 2006 sera égale à 20% de la contribution théorique
- 60 % pour l'année 2007, autrement dit la contribution effectivement versée en 2007 sera égale à 40% de la contribution théorique
- 40 % pour l'année 2008, autrement dit la contribution effectivement versée en 2008 sera égale à 60% de la contribution théorique
- 20 % pour l'année 2009, autrement dit la contribution effectivement versée en 2009 sera égale à 80% de la contribution théorique
- et à compter de 2010, la contribution versée sera 100% de la contribution théorique.

Autrement dit, en 2006, la somme effectivement due par l'employeur ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés est :

**20% DE LA CONTRIBUTION THÉORIQUE**

b) la réduction supplémentaire particulière **strictement applicable aux employeurs ayant 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.**

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 ".

Le montant des dépenses (...) **ne peut pas dépasser 80 % de la contribution exigible** (...) en 2006 et 70 % en 2007. Au-delà, le plafonnement de ces dépenses sera réexaminé annuellement."

**ATTENTION** : cette disposition concerne **strictement l'employeur qui rémunère effectivement ces personnels accompagnant les élèves ou étudiants**, à savoir les ministères, la région, le département ou la commune. Si la dépense d'un accompagnant d'élève en lycée est supportée par l'Education Nationale, seule l'Education Nationale est fondée à la déduire. Si, en revanche, cette rémunération est directement supportée par la région ou par l'action sociale communale alors c'est la collectivité territoriale qui peut l'inscrire en réduction.

### Modalités du plafonnement et calcul final de la contribution

Exemple :

- montant total des dépenses de rémunération d'accompagnant d'élèves ou d'étudiants réalisées en 2005 = 70000 €

- montant théorique de la contribution = 100 000 €

Le montant de ces dépenses est plafonné à 80% de la contribution exigible après application de la réduction annuelle applicable à tous les employeurs pendant la période transitoire (voir a. ci-dessus)

=> Application de la réduction annuelle pour 2006 (- 80% sur le montant théorique) :  $100\ 000 - 80\ 000 = 20\ 000\ €$

=> Calcul du plafond de déduction de la dépense : 80% de la contribution exigible :  $20000 \times 80\% = 16000\ €$

=> Le montant des dépenses pour les accompagnants d'élèves et d'étudiants est prise en compte dans la limite de 16000 €

ici, le montant de la dépense (70000) est à comparer avec le plafond calculé (16000) ce qui implique dans notre exemple l'application du plafonnement

=> Montant final de la contribution due :  $20000 - 16000 = 4000\ €$

**La déclaration annuelle est obligatoire. Par défaut, il sera calculé une contribution forfaitaire.**

**Calcul forfaitaire : Extrait de l'art. L323-8-6-1**

*"A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le gestionnaire du fonds, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de la contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable du Trésor public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine."*

*haut de page*