

## AIDE GENERALE A LA DECLARATION ANNUELLE AU FIPHFP

<u>EFFECTIF EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)</u>	<u>NOMBRE LEGAL DE BENEFICIAIRES</u>
<u>EFFECTIF TOTAL</u>	<u>OBLIGATION D'EMPLOI</u>
<u>BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</u>	<u>TAUX D'EMPLOI</u>
<u>DEPENSES REALISEES OUVRANT DROIT A REDUCTIONS D'UNITES MANQUANTES</u>	<u>UNITES MANQUANTES</u>
	<u>UNITES DEDUCTIBLES</u>
	<u>CALCUL DE LA CONTRIBUTION (dont réduction spéciale)</u>

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

Vous devez saisir le nombre correspondant à l'effectif effectivement rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée. 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.

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

Cet effectif s'entend :

- tous statuts confondus c'est à dire agents fonctionnaires stagiaires, titulaires, non titulaires, à temps complet, à temps non complet, contractuels de droit public ou de droit privé, salariés sous conventions collectives...
- en nombre d'agents équivalent temps plein (=ETP) c'est à dire pondéré notamment par les quotités de travail selon la définition ci-dessous

**La définition de l'INSEE de l'effectif en équivalent temps plein (ETP) est :** "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 EN ETP ? Se reporter au chapitre : EFFECTIF TOTAL

### COMMENT LES COMPTER EN ETP ?

Le raisonnement général est toujours fondé sur la définition de l'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.

**Attention :** la durée hebdomadaire de travail est de 35 h sauf si un décret fixe une durée différente pour un emploi. Exemple pour la filière culturelle, la durée hebdomadaire de travail est fixée par décret à 20 h. Dans ce type d'emploi, un agent effectuant 20 h de travail hebdomadaire est considéré comme travaillant à temps 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<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée, 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

**Remarque :**

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 de l'année écoulée, 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 EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EST INFÉRIEUR A 20, VOUS N'ÊTES PAS SOUMIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI POUR L'ANNEE DE REFERENCE, MAIS VOUS DEVEZ EFFECTUER LA DECLARATION LORSQUE LE FIFHP VOUS A ADRESSE UNE LETTRE D'APPEL.**

*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 assimilées. **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.

## **PRINCIPE GÉNÉRAL**

**Le principe de l'employeur rémunérant** : un employeur doit prendre en compte l'ensemble des salariés qu'il rémunère quel que soit l'établissement où ils travaillent.

**L'effectif total**, comme l'effectif en équivalent temps plein, est constitué de l'ensemble des agents, tous statuts confondus (fonctionnaires stagiaires et titulaires, non titulaires sur un emploi permanent, contrats emploi jeunes, agents pacte) **rémunérés par le déclarant à la date du 1er janvier de l'année écoulée.**

**Condition supplémentaire** pour les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent par contrat à durée déterminée (besoins occasionnel,

saisonnier, vacataire y compris les emplois jeunes...). Ces agents doivent être rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée et avoir été rémunérés sur une période d'au moins 6 mois durant l'année précédant l'année écoulée.

**Ne sont pas comptés** les agents non titulaires lorsqu'ils remplacent les agents permanents momentanément indisponibles, mais rémunérés par l'employeur (en congé de maladie, en congé de maternité, ...).

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

**Pour les collectivités territoriales** et leurs établissements publics : sont comptés les agents non permanents mis à la disposition de l'employeur par le centre de gestion, présents au 1<sup>er</sup> 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.

A la différence du mode de calcul utilisé pour l'effectif d'assujettissement (effectif en équivalent temps plein ETP), **CHAQUE AGENT RETENU DANS L'EFFECTIF TOTAL ET REMUNERE, COMPTE POUR 1 UNITE.**

*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 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.(...) (...)  
chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée. »*

## 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.

Fonctionnaires stagiaires et titulaires Situation au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année écoulée	Prise en compte dans l'effectif
Fonctionnaires en position d'activité	oui
Congés annuels	oui
Congés de maladie ordinaire ou d'accident du travail ou de longue maladie ou de longue durée	oui
Congé pour maternité ou adoption avec traitement, congé de paternité	oui
Congé de formation professionnelle (perçoit une indemnité égale à 85% de son traitement et de l'indemnité de	oui

résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé)	
Congé syndical avec traitement d'une durée maximum de 12 jours	oui
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.	oui
Fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité au sein de votre établissement et que vous rémunérez	oui
Fonctionnaires qui n'exercent pas leurs fonctions dans votre établissement car ils sont mis à disposition d'autres structures et que vous rémunérez	oui
Pour le CNFPT : fonctionnaires dont il assume la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur un emploi fonctionnel...) et agents de remplacement	oui
Pour les centres de gestion: fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur un emploi fonctionnel...)	non
Pour les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux uniquement : agents relevant du titre IV du statut général	oui
Fonctionnaires placés en disponibilité y compris les agents en disponibilité d'office pour maladie,	non
Fonctionnaires placés en congé sans traitement pour raison de santé	non
Fonctionnaires mis à disposition de votre établissement, rémunérés par l'employeur d'origine	non
Fonctionnaires détachés dans une autre structure	non
Fonctionnaires pris en charge par le CNFPT	non
Fonctionnaires placés en position hors cadre	non
Fonctionnaires placés en congé parental ou en congé de présence parentale	non
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	non
Fonctionnaires en CFA	non
Fonctionnaires placés en congé sans traitement pour accomplissement des obligations du service national	non

Fonctionnaires placés en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	non
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	non
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	non
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	non
Fonctionnaires placés en congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire	non
Fonctionnaires en congé spécial	non
Fonctionnaires en congé pour difficulté opérationnelle ou pour raison opérationnelle	non

## 2. Les Non Titulaires

### Les différents types d'agents non titulaires

a) **Les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent à temps plein, à temps partiel, à temps non complet, en CPA.**  
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 1 000 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)

**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...)**

**c) Les contrats emplois jeunes rémunérés**  
Ils font partie des agents affectés sur des emplois non permanents. Extinction totale de ce dispositif depuis fin 2007.

**d) PACTE ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques**

Le pacte est un contrat de droit public donnant vocation à être titularisé. Les jeunes sont recrutés comme agent non titulaire dans les corps ou cadre d'emplois de la catégorie C. Chaque pacte occupe un emploi vacant et représente un ETP comme tout recrutement d'agent titulaire ou non titulaire.

**e) Les contrats d'apprentissage**

**f) Les contrats aidés**

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.

- **contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** : mis en œuvre le 1<sup>er</sup> mai 2005 et prévu à l'article L322-4-7 du code du travail). A succédé au contrat emploi solidarité et au contrat emploi consolidé. Supprimé le 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour le secteur non marchand et repris dans le contrat unique d'insertion (CUI)
- **contrat d'avenir** : mis en œuvre le 19 mars 2005. A remplacé le contrat d'insertion revenu minimum d'activité dans le secteur non marchand. Supprimé le 1<sup>er</sup> janvier 2010, création du contrat unique d'insertion (CUI)
- **contrat emploi consolidé (CEC)** : La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a organisé l'extinction progressive des contrats emploi consolidé. Impossible de conclure de nouveau contrat emploi consolidé depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005. Extinction totale du dispositif prévue pour le 1<sup>er</sup> mai 2010. Remplacé par le contrat d'accompagnement dans l'emploi et par le contrat d'avenir, eux-mêmes supprimés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.
- **contrat emploi solidarité (CES)** : La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a organisé l'extinction progressive des contrats emploi solidarité. Impossible de conclure de nouveau contrat emploi solidarité depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005. Extinction totale du dispositif depuis 1<sup>er</sup> mai 2008.
- **contrat d'insertion revenu minimum d'activité (CI RMA)** : La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a organisé l'extinction progressive de ces contrats pour le secteur public et leur continuité pour le secteur marchand. Institution à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 du contrat d'avenir, contrat similaire, pour le secteur public. Contrat d'avenir supprimé le 1<sup>er</sup> janvier 2010, création du contrat unique d'insertion (CUI)
- **contrat unique d'insertion (CUI)** : créé en 2008 et mis en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Regroupe les contrats initiative emploi (CIE) du

secteur marchand (deviennent CUI-CIE) et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) du secteur non marchand (deviennent CUI-CAE).

- **Les emplois d'avenir** sont conclus sous la forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou de contrat unique d'insertion (CUI).

Pour information, les contrats d'orientation, de qualification, d'adaptation, de professionnalisation, initiative emploi, initiative emploi renouvelé, nouvelle embauche, jeune en entreprise, retour à l'emploi, emploi consolidé, contrat insertion minimum activé à compter du 1er 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.

### Prise en compte dans l'effectif suivant le type de contrat

Prise en compte des agents non titulaires dans l'effectif en fonction du type de contrat		
Type de contrat au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année écoulée	Prise en compte dans l'effectif	Prise en compte dans l'effectif avec conditions des 6 mois sur l'année précédente
Recrutés sur un emploi permanent en contrat à durée indéterminé ou en contrat à durée déterminé	oui	
Recrutés sur un emploi non permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée		oui
Contractuels assurant le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles eux-mêmes rémunérés par l'employeur déclarant au 1er janvier de l'année écoulée : pas de double comptabilisation	non	non
Les contrats emplois jeunes rémunérés		oui
PACTE ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques	oui	
Les contrats d'apprentissage	non	non (1)
Les contrats d'accompagnement dans l'emploi	non	non (1)
Les contrats d'avenir	non	non (1)
Les contrats emploi consolidé	non	non (1)



Les contrats emploi solidarité	non	non (1)
Les contrats d'insertion revenu minimum d'activité	non	non (1)
Les contrats uniques d'insertion	non	non (1)

**(1) Ne peut être retenu dans l'effectif, mais peut être compté en bénéficiaire d'obligation d'emploi si l'agent a rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée et sur une période d'au moins 6 mois durant l'année précédant l'année écoulée.**

**Prise en compte dans l'effectif suivant la position statutaire**

Après examen du type de contrat, prise en compte suivant la position statutaire au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année écoulée		
Situation au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année écoulée	Agents non titulaires	Prise en compte dans l'effectif
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		non
Agents contractuels sur emploi non permanent mis à disposition de votre établissement par le centre de gestion		oui
Pour le centre de gestion : agents contractuels mis à disposition d'une collectivité territoriale sur un emploi non permanent		non
cessation définitive de fonction		non
congé sans traitement de toute nature		non
congé sans rémunération servie pour maladie		non
congé sans rémunération servie pour grave maladie		non
congé sans rémunération servie pour maternité ou adoption		non
congé sans rémunération servie pour inaptitude temporaire		non
congé parental		non
congé d'adoption non rémunéré		non
congé sans rémunération servie pour élever un enfant de moins de 8 ans		non
congé non rémunéré pour raison familiale		non

congé pour convenances personnelles	non
congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise	non
congé sans rémunération servie pour effectuer leur service national	non
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	non
congé de fin d'activité	non

[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. L5212-2 annexe 1 de l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007* : « Tout employeur employé, dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés mentionnés à l'article L5212-13 ».

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. L'obligation légale est alors réputée respectée.

[haut de page](#)

---

### **NOMBRE LEGAL**

Pour le respect de l'obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, le taux d'emploi minimal est égal à 6%.

Le nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi correspond au calcul de principe :

**NOMBRE LEGAL = 6% DE L'EFFECTIF TOTAL REMUNERE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNEE ECOULEE ARRONDI A L'INFERIEUR**

*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 L5212-13 et L323-5 (maintenu en vigueur) du code du travail. Plusieurs grands types de bénéficiaires existent : travailleurs handicapés, emplois réservés, pensionnés pour invalidité, victimes d'ATMP ...

Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. <a href="#">L5212-13</a> et <a href="#">L323-5</a> du code du travail)		
<p><b>HANDICAP RECONNU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH 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 ;</li> <li>- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles</li> <li>- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés</li> </ul> <p>Remarque : les titulaires de carte d'invalidité et de l'AAH ont été intégrés à l'article L5212-13 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006</p>	<p><b>PENSIONS D'INVALIDITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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</li> </ul>	<p><b>EMPLOIS RESERVES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;</li> <li>- Les victimes civiles de la guerre ;</li> <li>- Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;</li> <li>- Les victimes d'un acte de terrorisme ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- 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.</li> </ul>

**ALLOCATIONS/RENTES AT-IMP (lire les conditions ci-dessous)**

- 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 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 agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité 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.

**AGENTS RECLASSES (lire les conditions ci-dessous)**

- les agents qui ont été reclassés en application :
    - 1) de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (Etat),
    - 2) des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (Territoriaux)
    - 3) des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (hospitaliers)
- Et leurs décrets d'application
- En savoir + [format pdf](#) et [format word](#)
- En revanche, les agents reconnus inaptes dont le seul poste de travail a été aménagé ne doivent pas être comptabilisés.

**AUTRES (lire les conditions ci-dessous)**

- 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 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 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 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 ;
  - Dans des conditions d'âge et de délai fixées par le décret n° 2009-629 du 5 juin 2009, les militaires et anciens militaires visés aux articles L 397 et L 398 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

LE NOMBRE DE BENEFICIAIRES doit être retenu :

- à la date précise du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée ; les situations énumérées dans le tableau « liste des bénéficiaires » ci-dessus doivent être effectives à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée
  - en nombre d'agents tous statuts confondus
- Un agent, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée, compte pour 1 unité.

Se reporter au chapitre « effectif total » pour les modalités de prise en compte des agents.

**ATTENTION :**

Les agents dont le contrat de travail ouvre droit à une aide de l'État peuvent être comptés dans le nombre de bénéficiaires bien que n'étant pas retenus dans l'effectif total, à condition qu'ils soient rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée et sur une période d'au moins 6 mois durant l'année précédant l'année écoulée.

Il s'agit des contrats d'apprentissage, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats emploi consolidé, contrats insertion revenu minimum d'activité et contrats uniques d'insertion (CUI nouveau dispositif depuis le 1/1/2010).

*Extrait de l'art. L.323-4-1 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 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée. Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au 1<sup>er</sup> 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 CDAPH => il cumule 2 qualités éligibles mais il ne peut compter que pour 1 unité (à votre choix)

Art. 4 du décret n°2006-501 relatif au FIPHF : " 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**

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

LE TAUX D'EMPLOI DIRECT est le taux d'emploi de travailleurs handicapés

Il correspond au calcul suivant :

### **BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI**

au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée

\_\_\_\_\_ X 100

### **EFFECTIF TOTAL**

au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée

LE TAUX D'EMPLOI LEGAL prend en compte les travailleurs handicapés déclarés et les dépenses donnant lieu à unités déductibles.

Il correspond au calcul suivant :

### **BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI**

au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée

+ **NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES**

\_\_\_\_\_ X 100

### **EFFECTIF TOTAL**

au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée

Si votre **taux d'emploi légal** est égal ou supérieur à 6%, vous n'aurez pas de contribution à verser au FIPHFP. En revanche, si votre **taux d'emploi légal** est

inférieur à 6%, 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
- ou en utilisant d'autres modalités d'exonération partielle de l'obligation d'emploi (unités déductibles)

A défaut du respect de l'obligation légale, 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](#)

---

## **DEPENSES REALISEES COUVRANT PARTIELLEMENT L'OBLIGATION D'EMPLOI (OUVRANT DROIT A REDUCTIONS D'UNITES MANQUANTES)**

Lorsque le taux d'emploi de travailleurs handicapés (taux d'emploi direct) 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 et l'art.6 du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP.

Note : Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires qui devraient effectivement être rémunéré par l'employeur.

Outre l'emploi direct de travailleurs handicapés et le versement d'une contribution financière, les employeurs disposent de quatre dispositions, 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).

**La date de prise en compte de la dépense est celle du paiement de la facture, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année considérée.**  
Il s'agit de :

### **1- LA SOUS-TRAITANCE (1er alinéa de l'art. L323-8)**

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.

Sous-traitance	Observations
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 à domicile	Sont considérés comme tels les ateliers protégés, les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les centres de distribution de travail à domicile

avec un établissement de travail protégé	
--	--

**Vous déclarez :**

- le montant total des factures réellement acquitté TTC (si l'employeur récupère la TVA, ce montant sera hors TVA),
- des dépenses réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année écoulée

Note : conservez les justificatifs, ils vous seront demandés en cas de contrôle.

*N.B. : les employeurs publics peuvent comptabiliser au titre des dépenses ouvrant droit à réduction d'unités manquantes les montants facturés, et acquittés pendant l'année écoulée, par l'Union des groupements d'achats publics (UGAP) d'achats effectués auprès d'Entreprises adaptées ou d'Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT). Le montant déductible s'entend hors coût d'intervention de la centrale d'achat, et ne peut pas inclure des prestations ayant fait l'objet d'un financement par le FIPHFP.*

*En cas de contrôle, la facture de l'UGAP qui fera office de pièce justificative demandée, devra porter mention, pour chaque client bénéficiaire, du nom de l'Entreprise adaptée ou de l'ESAT.*

**2- LES DEPENSES LIEES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

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 modalité de prise en compte sont définies à l'art. 6-II du [décret n°2006-501 relatif au FIPHFP](#). Voir tableau récapitulatif ci-dessous

Nature de la dépense	Observations
<b>RAPPEL : L'employeur ne peut en aucun cas déclarer dans ces dépenses le montant de la rémunération qu'il verse à son agent travailleur handicapé.</b>	
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 ;	Concerne les travaux réalisés dans les locaux de l'employeur afin de les rendre accessibles aux personnes handicapées qu'il emploie. <b>Ne concerne pas les travaux réalisés dans le cadre de l'accès du public handicapé.</b>
3- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une	Concerne la rémunération d'agent accompagnant strictement une personne



<p>personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;</p>	<p>handicapée dans l'exercice de ses fonctions.</p>
<p>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 ;</p>	<p>Code de l'action sociale et des familles <u>partie législative ; partie réglementaire</u></p>
<p>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</p>	<p><u>Le décret 2006-21 du 6 janvier 2006</u> relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat dispose en son article 1 : " L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale." Il faut retenir les domaines énoncés : restauration, logement, enfance et loisirs, aides pour faire face à des situations difficiles.</p>
<p>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 ;</p>	
<p>7- La conception de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;</p>	
<p>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 ;</p>	
<p>9- Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.</p>	

Vous déclarez :

- le montant total des dépenses réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année écoulée ;
- puis vous répartissez ces dépenses par sous-types.

Note : conservez les justificatifs, ils vous seront demandés en cas de contrôle

### 3- LES DEPENSES POUR ACCUEILLIR OU MAINTENIR DANS L'EMPLOI DES PERSONNES LOURDEMENT HANDICAPEES.

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.

#### Les personnes lourdement handicapées

Il n'existe pas de procédure de reconnaissance de la qualité de « lourdement handicapé » dans la fonction publique, bien que des dispositions transitoires soient fixées par l'art. 96 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, elles ne concernent pas l'article 36 de la loi (FIPHFP). Il est admis que les critères de montant et de nature de la dépense réalisée caractérisent à eux seuls l'appellation de "dépense en faveur de personne lourdement handicapée".

a) Le critère du montant : la dépense individuelle doit dépasser, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

b) Le critère de la nature de la dépense :

Nature de la dépense	Observations
<p><b>RAPPEL : L'employeur ne peut en aucun cas déclarer dans ces dépenses le montant de la rémunération qu'il verse à son agent travailleur handicapé.</b></p>	
<p>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 ;</p>	
<p>2- La réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées ;</p>	<p>Concerner les travaux réalisés dans les locaux de l'employeur afin de les rendre accessibles aux personnes handicapées qu'il emploie. Ne concerne pas les travaux réalisés dans le cadre de l'accès du public handicapé.</p>
<p>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 ;</p>	<p>Concerner la rémunération d'agent accompagnant strictement une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions.</p>
<p>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</p>	<p>Code de l'action sociale et des familles partie législative - partie réglementaire</p>

<p>par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles :</p>	
<p>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</p>	<p><b>Le décret 2006-21 du 6 janvier 2006</b> relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat dispose en son article 1 : " L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale suppose une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale." Il faut retenir les domaines énoncés : restauration, logement, enfance et loisirs, aides pour faire face à des situations difficiles.</p>
<p>6- Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.</p>	

**Vous déclarez :**

- le double du montant de la totalité des dépenses dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée
- dépenses réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année écoulée
- puis vous répartissez ces dépenses par sous-types

Note : conservez les justificatifs, ils vous seront demandés en cas de contrôle.

**Exemple**

Si vous avez réalisé des dépenses de ce type dans l'année écoulée, vous devez :

- 1) Considérer les dépenses, agent par agent (individualiser les dépenses) lorsqu'elles respectent le critère de nature de la dépense. Si plusieurs natures de dépenses ont été effectuées pour un même agent, faites le total de ces dépenses par agent (total de dépense individualisé).  
5 dépenses sont identifiées entrant toutes dans le critère de nature, et réalisées au profit de 4 agents : 10 000 € : agent A, 2000 € et 500 € : agent B, 6 009,19 € : agent C et 32 000 € : agent D.
- 2) Constater si chaque total de dépense individualisé est supérieur à 35 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (35% x17 169, 12 € au 31/12/2013 = 6 009, 19 €)

Si le critère du montant est respecté, vous comptabilisez le montant total de la dépense individualisée pour le double de son montant.  
Si ce critère n'est pas respecté, la dépense pourra éventuellement suivant sa nature, être intégrée à la ligne des dépenses de type II (dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle), mais elle ne compte pas ici.

Agent A : 10 000 € est supérieur au seuil de 35 %, donc le montant à retenir est de :  $10\ 000 \times 2 = 20\ 000$  €

Agent B :  $2\ 000$  € +  $500$  € =  $2\ 500$  € est inférieur au seuil de 35 %, donc ne peut être retenu ici.

Agent C :  $6\ 009$ ,  $19$  € est égal au seuil de 35 %, donc ne peut être retenu ici.

Agent D :  $32\ 000$  € est supérieur au seuil de 35 %, donc le montant à retenir est de :  $2 \times 32\ 000 = 64\ 000$  €

3) Vous additionnez les montants à retenir  $20\ 000 + 64\ 000 = 84\ 000$  € et vous saisissez le montant total dans la case "Montant des dépenses relatives aux efforts consentis pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées".

4) Vous répartissez les dépenses par sous-types.

#### **4- LES DEPENSES AFFECTEES A L'AMENAGEMENT DE POSTES DE TRAVAIL EFFECTUE POUR MAINTENIR DANS LEUR EMPLOI LES AGENTS RECONNUS INAPTES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS DANS LES CONDITIONS REGLEMENTAIRES APPLICABLES A 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.

Le coût de l'aménagement de poste pour l'agent concerné, doit être supérieur à 10% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée. La valeur de la dépense effectuée doit être individualisée.

Les modalités de prise en compte sont définies à l'art. 6 - IV du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP.

**Agent concerné par ce type de dépenses :**

<b>Art. 6 - IV du décret n°2006-501 relatif au FIPHFP :</b> Les aménagements des 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 et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories visées à l'article 2 du décret.	
<b>Agent concerné</b>	<b>Observations</b>

- un agent reconnu inapte statutairement (voir conditions listées colonne de droite) à l'exercice de ses fonctions dans les conditions réglementaires applicables

- bénéficiant d'un aménagement de poste de travail sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Pour être valablement pris en compte, ces aménagements de poste de travail doivent concerner des agents qui ont été **reconnus inaptes statutairement**.

**Ces agents ne doivent pas être :**

- reconnus handicapés par la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- titulaires d'une rente AT/MP pour une IPP >10% ;
- titulaires d'une pension d'invalidité correspondant à une réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain ;
- titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité (sapeurs pompiers volontaires) ;
- titulaires de la carte d'invalidité définie à l'art. L.241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- titulaires d'une ATI ou d'une ATIACL ;
- statutairement 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) ou des articles 71 à 75 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 (hospitaliers).

**Vous déclarez :**

- le montant de la totalité des dépenses dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 10% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée,
- dépenses réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année écoulée

Note : conservez les justificatifs, ils vous seront demandés en cas de contrôle.

**Exemple**

Si vous avez réalisé dans l'année écoulée, des dépenses d'aménagement de poste pour un agent relevant de l'article 6-IV précité, vous devez :

- 1) Consiérer les dépenses, **agent par agent (individualiser les dépenses)**. Si plusieurs dépenses ont été effectuées pour un même agent : faites le **total de ces dépenses par agent (total de dépense individualisé)**.  
5 dépenses sont identifiées entrant toutes dans les critères, et réalisées au profit de 4 agents : agent A, 1 000 € et 716, 91 € : agent B, 800 € : agent C, et 2 000 € : agent D.

2) Constaté si chaque total de dépense individualisé est supérieur à 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (10% x 17 169, 12 € au 31/12/2013 = 1 716, 91 €)

Si le critère du montant est respecté, vous comptabilisez le montant total de la dépense individualisée.  
Si ce critère n'est pas respecté, la dépense ne peut pas être prise en compte.

Agent A : 6 000 € est supérieur au seuil de 10 %, donc le montant à retenir est de := 6 000 €

Agent B : 1 000 € + 716, 91 € = 1 716, 91 € est égal au seuil de 10 %, et ne peut donc pas être retenu ;

Agent C : 800 € est inférieur au seuil de 10 %, et ne peut donc pas être retenu.

Agent D : 2 000€ est supérieur au seuil de 10 %, donc le montant à retenir est de = 2 000 €

3) Vous additionnez les montants à retenir 6 000 + 2 000 = 8 000 € et vous saisissez le montant total dans la case "Montant des dépenses affectées à l'aménagement 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".

[haut de page](#)

---

## UNITES DEDUCTIBLES

Les unités déductibles sont le résultat de la conversion en unités du montant en euro des quatre types de dépenses couvrant partiellement l'obligation d'emploi (voir chapitre spécifique à ces dépenses).

Les unités déductibles viennent en déduction du nombre initial d'unités manquantes. Le résultat est utilisé pour calculer le montant de la contribution.

**Le nombre d'unités déductibles 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 FIPHP : "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 DEPENSES DE L'ANNEE ECOULEE

MONTANT DU TRAITEMENT BRUT ANNUEL MINIMUM DE LA  
FONCTION PUBLIQUE au 31 décembre de l'année écoulée

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 couvrant partiellement l'obligation d'emploi.

#### **Nombre d'unités manquantes après prise en compte des dépenses ouvrant droit à réduction :**

Ce nombre prend en compte les 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, multiplié par un montant unitaire, sert au calcul de la contribution annuelle au FIPHFP.

*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**

Le calcul de la contribution est opéré au regard de l'article L.323-8-6-1 du code du travail et de l'article 98 de la loi n°2005-102.

### **1. CALCUL 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. L.323-8-6-1 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. "*

La contribution se calcule selon la formule suivante :

$$\begin{array}{l} \mathbf{X} \quad \mathbf{UNITES MANQUANTES} \text{ (résultant des éléments déclarés)} \\ \mathbf{X} \quad \mathbf{N} \text{ (montant unitaire selon l'effectif de l'employeur concerné)} \\ \mathbf{X} \quad \mathbf{SMIC} \text{ au 31 décembre de l'année écoulée} \\ \hline = \quad \mathbf{CONTRIBUTION} \end{array}$$

- N = 400 pour les employeurs publics dont l'effectif total est compris entre 20 et 199,
- N = 500 pour les employeurs publics dont l'effectif total est compris entre 200 et 749,
- N = 600 pour les employeurs publics dont l'effectif total est supérieur ou égal à 750.

### **2. LA REDUCTION PARTICULIERE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI 2005-102**

L'art. 98 de la loi 2005-102 prévoit 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.

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 ».

**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.

**Vous déclarez :**

- le montant total de ce type de dépenses dans la case « Réduction particulière (art. 98 loi 2005-102 2<sup>ème</sup> 3<sup>ème</sup> alinéa) »,
- les dépenses réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année écoulée.

Note : conservez les justificatifs, ils vous seront demandés en cas de contrôle.

### **3. LA CONTRIBUTION FORFAITAIRE :**

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

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

*"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.*

La contribution se calcule selon la formule suivante :

$$\begin{array}{r} \text{X} \quad \text{UNITES MANQUANTES (6\% x Effectif Total Rémunéré*)} \\ \text{X} \quad \text{N (montant unitaire selon l'effectif de l'employeur concerné)} \\ \text{X} \quad \text{SMIC (au 31 décembre de l'année écoulée)} \\ \hline = \quad \text{CONTRIBUTION} \end{array}$$

\* L'effectif total rémunéré est déterminé par rapport au dernier effectif connu par le FIPHFP.