



---

# FOIRE AUX QUESTIONS CAMPAGNE DE DECLARATION 2023 FIPHFP

---



# SOMMAIRE

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 1. <a href="#">Questions générales</a> .....             | 2  |
| 2. <a href="#">Assujettissement</a> .....                | 3  |
| 3. <a href="#">Accès au service de déclaration</a> ..... | 5  |
| 4. <a href="#">Déclaration des effectifs</a> .....       | 6  |
| 5. <a href="#">Déclaration des BOE</a> .....             | 10 |
| 6. <a href="#">Dépenses</a> .....                        | 16 |
| 7. <a href="#">Correction de la déclaration</a> .....    | 22 |
| 8. <a href="#">Calcul de la contribution</a> .....       | 23 |
| 9. <a href="#">Recueil statistique</a> .....             | 24 |

## 1] QUESTIONS GENERALES

### *Je n'ai pas reçu de lettre d'appel à déclarer ?*

Le courrier d'appel à déclaration est envoyé à partir du janvier 2023.

Si vous n'avez pas reçu de courrier d'appel et que vous êtes assujettis, adressez un courriel à l'adresse suivante : [rec.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:rec.fiphfp@caissedesdepots.fr). Afin de faciliter le traitement de votre demande, merci d'indiquer dans votre courriel vos références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET).

### *A quelle date pourrai-je saisir ma déclaration 2023 ?*

La date d'ouverture du service de déclaration est fixée au **1<sup>er</sup> février 2023**.

Vous pouvez accéder à la fonctionnalité de simulation tout au long de l'année.

### *Ma déclaration peut-elle être adressée par courrier ?*

Non, la déclaration est obligatoirement dématérialisée. Vous devez la valider sur le service en ligne et l'imprimer (la synthèse validée sert de facture).

L'établissement ne doit pas envoyer de pièces justificatives mais les conserver pendant 5 ans à des fins de contrôle.

### *Quelle est la date limite de déclaration pour la contribution 2023 ?*

La date limite de déclaration (et le règlement de la contribution le cas échéant) est le **30 avril 2023**.

A défaut, l'organisme est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation et est soumis à une contribution forfaitaire.

### *Comment puis-je me renseigner sur les règles de la déclaration ?*

Vous pouvez vous référer à l'aide à la déclaration téléchargeable sur le site internet du FIPHFP.

Le FIPHFP organise 20 sessions de formation en webinaire à partir du mois de février 2023.

### *En cas de question sur le remplissage de la déclaration, qui contacter ?*

Vous pouvez poser vos questions via le formulaire de contact du site Internet du FIPHFP ou l'adresse mails [rec.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:rec.fiphfp@caissedesdepots.fr)

### *Comment s'effectue le paiement de la contribution ?*

La contribution est payable au plus tard le **30 avril 2023** par virement interbancaire sur le compte du FIPHFP ouvert à la Caisse des Dépôts :

BIC : CDCGFRPPXXX IBAN : FR70 4003 1000 0100 0032 3007 U17

La référence à porter dans le libellé du virement est indiquée dans le courrier d'appel à déclaration : FIPHFP-**N°BCR-2023** ainsi que dans la synthèse imprimée après validation.

En cas de demande de délai de paiement, vous devrez adresser un courrier à l'agent comptable du FIPHFP : FIPHFP Agence Comptable– 12, Avenue Pierre Mendès France- 75013 PARIS.

## 2] ASSUJETISSEMENT

### *J'ai reçu une lettre d'appel à déclarer alors que mon effectif (ETP) est inférieur à 20 ETP, que dois-je faire ?*

Les employeurs de moins de vingt ETP ne sont pas assujettis. Toutefois, à partir du moment où vous avez reçu une lettre d'appel à déclarer, vous devez compléter la déclaration en indiquant le nombre d'ETP et valider la déclaration afin d'enregistrer le fait que vous n'êtes pas assujettis.

### *Doit-on remplir une déclaration par établissement ou au niveau de l'établissement principal ?*

L'entité qui déclare est l'entité « rémunérante ». Vous devez prendre en compte l'ensemble des agents que vous rémunérez quel que soit l'établissement où ils travaillent.

### *J'ai reçu un courrier d'appel à déclarer alors que mon organisme a fusionné.*

Les règles régissant les fusions ne sont pas identiques à tous les employeurs publics.

En cas de création d'une commune nouvelle regroupant toutes les communes membres d'un ou de plusieurs établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, **l'ensemble des personnels du ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre supprimés et des communes dont est issue la commune nouvelle est réputé relever de cette dernière dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes** (Article L. 21133-5 du code général des collectivités territoriales).

En cas de fusion d'établissements ou de collectivités, c'est la nouvelle structure issue du regroupement qui a l'obligation de déclarer en reprenant la totalité des biens, droits et obligations des établissements publics auxquels elle se substitue. (Art. L.5211-41-3 du code général des collectivités territoriales pour les transformations et fusions).

Il en va de même de la fusion de plusieurs établissements publics de santé qui entraîne **le transfert à titre gratuit de l'ensemble des biens, droits et obligations à l'établissement issu de la fusion**. Les personnels sont transférés dans le nouvel établissement, qui en devient l'employeur. (articles L.2113-5 et R. 6141-11 du code de santé publique).

La déclaration doit être réalisée en totalisant les effectifs présents au 31 décembre N-1 dans chacune des structures fusionnées.

Adressez un courriel à [rec.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:rec.fiphfp@caissedesdepots.fr) en indiquant le nom et les références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET) de la structure « repreneuse », le nom et les références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET) de toutes les entités reprises, en joignant à votre demande les arrêtés de fusion et les fiches SIREN.

### **Précisions :**

Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif, **dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans (Article L. 351-2 du code général de la fonction publique et décret n° 2019-646 du 26 juin 2019)**. Ainsi, **lorsqu'un employeur public résultant d'une fusion de plusieurs entités est créé et compterait alors plus de vingt ETP, il peut demander à bénéficier de ce délai. Sa contribution serait alors neutralisée et il ne serait redevable d'aucune contribution.**

Toutefois, l'employeur concerné par cette disposition doit **impérativement** saisir les données de sa déclaration et cocher la case prévue à cet effet.

**J'ai reçu un courrier d'appel à déclarer alors que mon organisme a été dissout.**

Il convient d'adresser un courriel à [rec.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:rec.fiphfp@caissedesdepots.fr) en indiquant le nom et les références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET) de la structure dissoute, en joignant à votre demande l'arrêté de dissolution.

**Un établissement public de coopération culturelle est-il assujetti au FIPHFP ?**

Seuls, les établissements publics de coopération culturelle à caractère administratif sont assujettis au FIPHFP. Si vous n'êtes pas dans ce cas, merci de nous adresser en retour à l'adresse courriel [rec.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:rec.fiphfp@caissedesdepots.fr) le document juridique permettant de le justifier.

**Un groupement de coopération sanitaire est-il assujetti au FIPHFP ?**

Seuls les groupements de coopération sanitaire (GCS), employeur rémunérant (faculté ouverte en vertu des dispositions du point II de l'article L.6133-3 du code de la santé publique) de plus de 20 agents à temps plein ou leur équivalent **lorsqu'ils sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L.6133-3 du code de la santé publique**, doivent procéder à la déclaration auprès du FIPHFP mentionnée au IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail.

**Un groupement d'intérêt public est-il assujetti au FIPHFP ?**

Depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et son article 65, les GIP ont été intégrés dans le champ des employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi. Sauf disposition particulière, ils ont donc obligation de procéder à une déclaration auprès du FIPHFP.

L'obligation d'emploi s'apprécie au regard de la nature juridique de l'employeur et non du statut des agents employés.

### 3] ACCES AU SERVICE DE DECLARATION

#### Sur quel site internet puis-je effectuer ma déclaration ?

Vous trouverez tous les renseignements utiles pour votre déclaration sur le site internet : <http://www.fiphfp.fr>.

#### **Pour vous connecter**

Rubrique Déclaration et contribution / Déclarer

Cliquer sur le lien « **service de déclaration PEP'S** » **Se connecter**.

Vous pouvez également prendre connaissance des questions/réponses sur le site du FIPHFP/Employeur/Déclarer/questions réponses/Toutes les questions.

#### La déclaration dématérialisée est-elle obligatoire ?

La déclaration est obligatoirement dématérialisée. Vous ne pouvez pas adresser de déclaration papier.

Vous devez la valider sur le service en ligne et l'imprimer, la synthèse validée servant de facture.

L'établissement ne doit pas envoyer de pièces justificatives mais les conserver pendant 5 ans à des fins de contrôle.

#### Comment inscrire mon organisme au service de saisie en ligne de la déclaration ?

Les employeurs appelés ont accès au service de déclaration.

Vous êtes assujettis à l'obligation d'emploi et n'avez pas accès au service de déclaration, il convient d'adresser un courriel à l'adresse suivante : [rec.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:rec.fiphfp@caissedesdepots.fr). Afin de faciliter le traitement de votre demande, merci d'indiquer dans votre courriel vos références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET).

#### J'ai égaré les identifiants d'accès à mon espace particulier, comment puis-je les obtenir ?

Cliquer sur « Identifiant oublié » ou « Mot de passe oublié » et sélectionner la procédure en fonction de votre cas.

En cas de difficultés persistantes, contacter la hotline e-services au 09.70.80.93.29. Merci de vous munir de vos références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET).

#### En cas de difficulté liée à la prise en compte de ma déclaration, qui contacter ?

Lors de la validation de la déclaration, vous pouvez imprimer la synthèse de la déclaration.

En cas de difficultés, vous pouvez adresser un courriel via le formulaire de contact du site Internet du FIPHFP. Afin de faciliter le traitement de votre dossier, merci d'indiquer vos références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET).

#### Qui contacter en cas de problème technique dès la connexion ?

En cas de difficultés persistantes, contacter la hotline e-services au 09.70.80.93.29. Merci de vous munir de vos références (numéro BCR et/ou numéro de contrat, et/ou numéro de SIRET).

#### **4] DECLARATION DES EFFECTIFS**

##### **A quelle date dois-je prendre en compte l'effectif déclaré ?**

Au 31 décembre de l'année N-1, soit 31 décembre 2022 pour la déclaration effectuée en 2023. Les mouvements postérieurs n'entrent pas en compte.

##### **A quoi sert la distinction entre les notions d'Equivalent Temps Plein (ETP) et Effectif Total Rémunéré (ETR) ?**

L'ETP sert au calcul du seuil réglementaire d'assujettissement au FIPHFP de 20 ETP.

L'ETR sert au calcul de l'obligation d'emploi. L'ETR est supérieur ou égal à l'ETP.

##### **Un agent titulaire ayant réintégré (fin de congé parental) la collectivité au 01/10/2022 et rémunéré au 31/12/2022 doit-il être décompté en ETP et en ETR au prorata de son temps de présence en 2022 ?**

Vous devez comptabiliser cet agent pour une unité en ETR, et au prorata de son temps de présence en 2022 en ETP.

##### **Un agent titulaire ayant réintégré (fin de congé parental) la collectivité doit-il être décompté en ETP et en ETR au prorata de son temps de présence en 2022 ?**

Vous devez comptabiliser cet agent pour une unité en ETR, et au prorata de son temps de présence en en ETP.

##### **Les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux doivent-ils prendre en compte les médecins, odontologistes, pharmaciens, sage-femmes, praticiens hospitaliers dans leur déclaration ?**

Sont exclus de l'effectif en ETP et en ETR, les médecins, odontologistes, sage-femmes et pharmaciens visés à l'article L. 6152-1 du code de la santé publique ainsi que les personnels enseignants et hospitaliers mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation ne relèvent pas du titre IV du statut général des fonctionnaires, en application du 9ème alinéa de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant statut de la FPH.

##### **Doit-on déclarer les élus ?**

Seuls les agents rémunérés peuvent être déclarés, les élus percevant une indemnité de fonctions ne doivent donc pas être déclarés.

##### **Doit-on déclarer les stagiaires écoles ?**

Les stagiaires ne sont pas considérés comme salariés, ils perçoivent une gratification et sont employés dans le cadre d'une convention avec un établissement d'enseignement ou de formation.

##### **Pouvez-vous me confirmer si je dois comptabiliser le personnel médical tel que : Auxiliaire de puériculture, Psychologue ?**

Les puéricultrices et les auxiliaires de puéricultrices sont bien des professionnels de santé mais ils constituent des auxiliaires médicaux (personnel paramédical). Un psychologue n'exerce pas une activité incluse dans la liste des professions de santé définie dans le code de la santé publique (articles L.4001-1 à L. 4444-3 du code de la santé

publique). En conséquence, vous pouvez comptabiliser ces personnels dans votre ETP,ETR et vos BOE s'ils sont présents dans l'établissement au 31/12/2022.

### **Doit-on comptabiliser le médecin du travail ?**

Les médecins du travail doivent être comptabilisés dans les ETP/ETR/BOE seulement s'ils sont rémunérés par l'employeur déclarant.

### **Doit-on déclarer les salariés de droit privé ?**

Vous devez décompter l'ensemble des personnels rémunérés. C'est le statut de l'organisme qui est déterminant et non celui des agents.

### **Doit-on déclarer les agents en contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)**

Le contrat d'insertion dans la vie sociale n'est pas un contrat de travail. Les personnes concernées ne peuvent donc pas être décomptées.

### **Devons-nous inclure les groupes d'agents suivants : les agents mis à disposition au sein de la collectivité (titulaires ou contractuels) ? Les vacataires ? Les agents détachés et les agents mis à disposition à l'extérieur ?**

- Les agents mis à disposition au sein de la collectivité (titulaires ou contractuels), sont à comptabiliser si vous les rémunérez.
- Les vacataires : un agent vacataire peut être comptabilisé à condition qu'il soit dans les effectifs au 31 décembre N-1 et qu'il ait travaillé au moins 6 mois même non consécutifs dans l'année N-1. **La qualité de vacataire implique que l'agent n'est pas recruté sur un emploi permanent**
- Les agents détachés sont rémunérés et donc déclarés par l'employeur d'accueil.

### **Doit-on déclarer les agents en CDD sur des postes non permanents ?**

Un agent en CDD peut être comptabilisé à condition qu'il soit dans les effectifs au 31 décembre N-1 et qu'il ait travaillé au moins 6 mois même non consécutifs dans l'année N-1.

Il ne doit pas remplacer temporairement un agent absent.

### **Doit-on prendre en compte les contrats aidés (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi, emploi d'avenir, apprentissage) ?**

Les agents en contrats aidés ne sont retenus ni en ETP, ni en ETR.

Un agent en contrat aidé qui remplit les conditions pour être BOE, peut être compté comme BOE s'il a été rémunéré au 31 décembre N-1 et sur une période d'au moins 6 mois durant l'année N-1.

### **Doit-on prendre en compte les assistantes familiales rémunérées par le département ?**

Il s'agit d'agents non titulaires de droit public rémunérés par un employeur public. Elles doivent donc être déclarées.

### **Doit-on prendre en compte le personnel intérimaire ?**

Les intérimaires sont salariés de l'entreprise de travail temporaire et ne peuvent être décomptés au titre de vos effectifs propres.

### **Doit-on prendre en compte l'agent qui remplace temporairement un agent absent ?**

Les agents contractuels assurant le remplacement momentané de fonctionnaires indisponibles, eux-mêmes également rémunérés par l'employeur déclarant au 31 décembre 2022, ne sont pas comptabilisés dans les ETR (double comptabilisation).

### **Calcul des ETP : Comment comptabiliser les agents à temps complet ou non complet (exemple : un contrat à « temps complet » de 25heures, un contrat à temps non complet de 15heures »)**

Les agents à temps non complet sont pris en compte en rapportant leur durée de travail à la durée hebdomadaire de travail prise comme référence.

Pour un agent à temps non complet présent dans les effectifs à la date du 31 décembre de l'année N-1, il convient de rapporter sa durée de travail à la durée hebdomadaire de travail fixée légalement ou par voie conventionnelle.

Ex : si la durée hebdomadaire de travail est fixée à 25h et que l'agent à temps non complet est à 15h :  $15/25=0,6$

Pour le calcul des heures, vous pouvez arrondir le nombre d'heures.

### **Comment calculer l'ETP d'un travailleur à temps partiel qui fait ou non des heures supplémentaires ?**

Vous devez prendre en compte le temps de travail annuel travaillé (en y incluant éventuellement les heures supplémentaires) rapporté à la durée annuelle de travail prise comme référence.

### **Doit-on comptabiliser les FMPE (Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi) dans la DOETH du CDG ?**

Le CNFPT et le CDG n'ont pas la qualité d'employeur à l'égard des FMPE, ils n'ont donc pas à les déclarer.

### **Doit-on prendre en compte les militaires et les gendarmes ?**

Les personnels militaires et les gendarmes en détachement d'office au ministère de l'intérieur (loi n°2009-971 du 3 août 2009) relèvent du statut général des militaires et à ce titre ne doivent pas être décomptés.

### **Doit-on déclarer les agents en disponibilité y compris les agents en disponibilité d'office pour maladie ?**

Les agents en disponibilité ne doivent pas être déclarés puisqu'ils ne perçoivent plus de traitement.

### **Doit-on déclarer les agents mis à disposition d'autres organismes ?**

En tant qu'employeur rémunérant, vous devez déclarer les agents mis à disposition même s'ils n'exercent pas leurs fonctions dans votre établissement.

Le fait que la rémunération soit remboursée par l'établissement d'accueil ne change rien.

### *Doit-on déclarer les personnes en service civique ?*

Le Service Civique n'est pas un contrat de travail, il ne donne pas lieu à rémunération mais au versement d'une indemnité par l'ASP.

Vous ne pouvez déclarer ni dans les effectifs ni en tant que BOE une personne en service civique.

### *Doit-on déclarer les agents en CLM et CLD ?*

L'effectif en équivalent Temps Plein (ETP) est égal au nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées, dans des emplois à plein temps.

### *Doit-on prendre en compte les contrats d'engagement éducatif ?*

Non, car c'est un contrat plafonné à 80 jours de travail sur 12 mois consécutif.

### *Un agent suspendu (sans traitement) peut-il être comptabilisé ?*

Un agent BOE suspendu sans rémunération doit être pris en compte dans l'ETP, mais ni dans l'ETR, ni dans le décompte des BOE.

## 5] DECLARATION DES BOE

### Qui peut-on décompter comme bénéficiaires ?

La liste des catégories de bénéficiaires pouvant être pris en compte dans l'obligation d'emploi sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité "
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- Les titulaires d'un emploi réservé
- Les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité

### Agent à temps partiel thérapeutique ?

Les agents à temps partiel thérapeutique rémunérés par un employeur public sont pris en compte dans les effectifs ETP et ETR. Toutefois, le temps partiel thérapeutique ne permet pas à lui seul de justifier de la qualité de BOE.

### Agent disposant de la carte " mobilité inclusion " (Art L241-3 du code de l'action sociale et de la famille) ?

La carte « *mobilité inclusion* » permet de justifier de la qualité de BOE seulement si elle porte la mention « *Invalidité* ».

### La qualité de reclassé est-elle limitée dans le temps ?

La personne reclassée au sens de l'article L 351-5 du code général de la Fonction Publique est comptabilisée comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi sans limitation de durée. Le reclassement est pris en compte si celui-ci a été effectué avant le 31/12 de l'année N. Il est valable jusqu'au départ des effectifs de l'agent.

### Y-a-t-il une condition de taux (10%) pour déclarer un agent en ATI ?

La personne bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, quel que soit le taux de son ATI.

### Un agent statutaire reclassé dans un autre corps est-il pris en compte comme BOE ?

Oui, dès lors que les conditions statutaires ont été respectées. Le changement de corps doit être entériné par un acte administratif comportant l'avis du comité médical ou de la commission de réforme

### Changement d'affectation non-statutaire possible ?

Oui à condition que ce changement d'affectation soit entériné par un acte administratif comportant l'avis du comité médical ou de la commission de réforme ou du médecin du travail prononçant l'incapacité à l'ancien poste.

### Un agent qui a bénéficié d'un changement d'affectation est-il automatiquement BOE ?

Un changement d'affectation n'attribue pas automatiquement la qualité de BOE à l'agent concerné.

En effet, seul l'agent reclassé au sens de l'article L 351-5 du code général de la Fonction publique est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et peut être décompté à ce titre.

**Un agent ayant un PV de reclassement du comité médical mais toujours sur son poste (faute de poste adapté vacant) ou en maintien de la dernière position statutaire (type CLM) peut-il être comptabilisé dans la catégorie des agents en reclassement ?**

Oui, l'agent bénéficiant d'un PV de reclassement peut être comptabilisé dans les BOE (agents en période de reclassement) qu'il soit maintenu sur son poste ou dans sa dernière position statutaire (type congé longue maladie). En revanche, la seule circonstance que l'agent soit placé en CLM ne permet pas de le comptabiliser en tant que BOE.

**Un agent en congé d'accident du travail ou en congé longue maladie, congé longue durée ou temps partiel thérapeutique avec un aménagement de poste peut-il être considéré comme BOE ?**

La seule circonstance qu'un agent soit placé en CLM ou en CLD ne lui confère pas la qualité de BOE.

En revanche, s'il s'avère que cet agent placé en CLM ou en CLD dispose par ailleurs de la qualité de BOE au titre de l'une des catégories visées à l'article L. 351-5 du code général de la fonction publique, il peut être comptabilisé en tant que BOE dans la DOETH.

Pour les agents en TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE (T.P.T), ils ne sont pas comptabilisés dans les BOE car il s'agit d'une forme d'aménagement de poste : l'inaptitude n'est pas reconnue mais seulement une restriction au sein d'un poste de travail.

Le seul aménagement de son poste de travail ne permet pas de considérer l'agent concerné comme BOE.

**Quelle est la différence entre un agent inapte et un agent qui a une restriction d'aptitude ?**

Un agent qui a une restriction d'aptitude peut toujours exercer ses fonctions, alors qu'un agent inapte ne le peut plus.

**J'ai été déclaré inapte et reclassé mais je ne suis pas reconnu RQTH est ce que ça fonctionne pour la déclaration ?**

Oui le reclassement non statutaire est une catégorie de BOE, à condition d'avoir en sa possession l'avis du médecin du travail ou du comité médical reconnaissant votre inaptitude, et la notification du changement d'affectation (note de service, avis de la CAP, attestation, bulletin de salaire...).

**Dois-je comptabiliser un agent en CONTRAT AIDE, un agent CITIS et un agent en fin de CLD en attente de RETRAITE POUR INVALIDITE.**

Les agents en CLD peuvent être décomptés des effectifs ETP et ETR. En revanche, la seule position de CLD ne permet pas de justifier de la qualité de BOE pour l'agent concerné.

Les agents en contrats aidés ne sont retenus ni en ETP, ni en ETR. Cependant, un agent en contrat aidé qui remplit les conditions pour être BOE, peut être décompté en tant que bénéficiaire s'il a été rémunéré au 31 décembre N-1 et sur une période d'au moins 6 mois durant l'année N-1.

### **Les agents en maladie professionnelle, peuvent-ils être comptabilisés ?**

Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire peuvent être comptabilisés. La date d'attribution de la rente vaut début de validité (2° de l'article L. 5212-13 du code du travail).

### **Attestation de versement de rente IPP**

La reconnaissance de la qualité de BOE est accordée au titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % (2° de l'article L.5212 du code du travail).

### **Comment comptabiliser un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui cumule plusieurs qualités éligibles ?**

Il vous appartient de choisir la situation permettant de justifier de la qualité de travailleur handicapé. En tout état de cause, vous ne pouvez comptabiliser plusieurs fois un même travailleur handicapé, même s'il cumule plusieurs qualités éligibles.

### **Lorsqu'un bénéficiaire a plusieurs IPP distinctes, peut-on les cumuler ?**

La reconnaissance d'une incapacité ne permet pas à elle seule de justifier de la qualité de BOE. Il est nécessaire que cette incapacité entraîne le versement d'une allocation ou d'une rente (2° de l'article L. 5212-13 du code du travail)

A cet égard, si un taux d'incapacité permanente de 10% est notamment requis pour pouvoir être pris en compte au titre de la rente d'invalidité dans la DOETH, il n'y a pas de taux minimum concernant les bénéficiaires de l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

### **Quel est le taux d'incapacité minimale d'une pension d'invalidité pour être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?**

Il n'y a pas de taux minimal. Une pension d'invalidité peut être attribuée par le régime général dès que la capacité de travail ou de gain d'une personne est réduite d'au moins 2/3 de ses capacités (66%).

### **Les sapeurs-pompiers placés en affectation non opérationnelle peuvent-ils être pris en compte dans les BOE ?**

Peuvent être décomptés comme BOE les sapeurs-pompiers professionnels âgés de cinquante ans et plus :

- ✓ Qui rencontrent des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions et bénéficient d'une affectation non opérationnelle.
- ✓ Auxquels ont été proposé, et qui l'ont accepté, un reclassement pour raisons opérationnelles.

### **Les sapeurs-pompiers professionnels ayant une aptitude avec restrictions peuvent-ils être pris en compte dans les BOE ?**

La seule restriction d'aptitude ne permet pas de justifier de la qualité de BOE.

### **Peut-on comptabiliser en tant que BOE les agents recrutés sur des emplois réservés au titre de militaires et anciens militaires ?**

Oui, vous pouvez comptabiliser en tant que BOE les agents recrutés à ce titre avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

A contrario, les agents recrutés sur ce type de poste après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ne sont plus éligibles au décompte des bénéficiaires.

### Carte mobilité inclusion

Seule la mention « invalidité » est valable.

En cas de contrôle, vous pouvez transmettre la copie de la CMI ou la notification de la MDPH comme justificatif de BOE.

### Un BOE de moins de 25 ans a-t-il droit à une réduction supplémentaire ?

Non, il n'existe pas de règle particulière s'agissant de la prise en compte des agents de moins de 25 ans.

### Peut-on valoriser un agent BOE âgé de 50 ans et plus ?

En application de l'article 4 alinéa 2 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006, seront comptabilisés pour une unité et demie :

- ✓ Les BOE recrutés postérieurement à leur cinquantième anniversaire
- ✓ Les BOE reconnus comme tels postérieurement à leur cinquantième anniversaire.

La valorisation du BOE de plus de 50 ans résultant du renouvellement de sa qualité de BOE est donc exclue.

Vous ne pouvez procéder à cette **comptabilisation qu'une seule fois** au titre de l'année du recrutement ou de la reconnaissance de la qualité de BOE pour les bénéficiaires reconnus comme tels postérieurement à leur cinquantième anniversaire.

En cas d'omission de la valorisation dans votre déclaration initiale de l'année N ces deux catégories d'agents, vous pouvez en solliciter la rectification soit à votre initiative soit dans le cadre d'un contrôle.

En revanche, en l'absence de valorisation/rectification de la déclaration N, vous ne pouvez pas vous en prévaloir au titre d'une autre déclaration (qu'il s'agisse de la déclaration N-1 ou encore de la N+1 et des suivantes).

### Une valorisation à 1.5 peut-elle être rétroactive (pièce reçue ultérieurement) et bénéficier d'une rétroactivité sur 2 déclarations ?

En l'absence de valorisation/rectification de la déclaration N, vous ne pouvez pas vous en prévaloir au titre d'une autre déclaration (qu'il s'agisse de la déclaration N-1 ou encore de la N+1 et des suivantes).

### Pourquoi le taux d'emploi direct ne tient-il pas compte de la valorisation des BOE de 50 ans et plus (1.5) ?

Effectivement, la majoration attribuée au titre des BOE de 50 ans et plus a un impact sur le calcul des unités manquantes, mais pas sur le calcul du taux d'emploi direct.

Cette majoration ne modifie pas le nombre de vos effectifs, notamment ETR, sur lequel est assis votre taux d'emploi direct (2° de l'article L. 5212-13 du code du travail).

### Quels justificatifs peut-on fournir pour la RQTH ?

Pour justifier de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), vous devez être en possession de la photocopie de la RQTH ou d'une attestation de la Maison départementale des personnes handicapées, de la Caisse d'assurance maladie, de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, de la mutualité sociale agricole ou du ministère de la Défense ou du ministère de l'Intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale.

*Certains personnels sont titulaires d'une attestation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). Il est spécifié dans cette attestation que les droits sont ouverts par décision de la CDAPH sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Dans laquelle des 8 catégories de BOE citées rentrent-ils ?*

Cette attestation peut être considérée comme un justificatif de la qualité de BOE si elle comporte la catégorie du BOE au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

« I.- Les autorités ou organismes désignés au III délivrent une attestation à tout bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionné à l'article [L. 5212-2](#) à l'occasion de la notification de la décision prévue selon le cas aux 2°, 3°, 4°, 5° et 9° de l'article [L. 5212-13](#). Cette attestation mentionne la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle. Un arrêté des ministres chargés du travail et des personnes handicapées détermine le modèle de cette attestation. »

*Qu'en est-il des agents qui n'ont pas pu faire les démarches dans les temps du fait de la crise sanitaire ?*

Il faut à minima être en possession de la demande de renouvellement pour pouvoir décompter l'agent concerné en tant que bénéficiaire.

*Un agent ayant un PV de reclassement du comité médical mais toujours sur son poste ou en maintien de la dernière position statutaire (type CLM) peut-il être comptabilisé dans la catégorie des agents en reclassement ?*

Oui l'agent bénéficiant d'un PV de reclassement peut être comptabilisé dans les BOE (agents en période de reclassement) qu'il soit maintenu sur son poste ou dans sa dernière position statutaire (type congé longue maladie). En revanche, la seule circonstance que l'agent soit placé en CLM ne permet pas de le comptabiliser en tant que BOE.

*Concernant les PPR. Si un agent a signé une PPR en N, mais que celle-ci a été dénoncée en N ou en N+1, peut-on le comptabiliser ?*

Si la PPR a été dénoncée en N, vous ne pouvez comptabiliser l'agent concerné dans vos BOE, ni au titre de l'année N, ni au titre de l'année N+1.

*Les agents en CLM ou CLD sont-ils déclarés dans les BOE ?*

S'ils sont effectivement BOE et qu'ils sont toujours rémunérés, oui. Toutefois, la seule circonstance qu'ils soient placés en CLM ou en CLD ne leur confère pas la qualité de BOE.

*Doit-on décompter un agent en maladie (rémunéré à demi-traitement) par ailleurs bénéficiaire d'une pension d'invalidité ?*

S'il est précisé que l'agent est bénéficiaire d'une pension d'invalidité, celui pourra être comptabilisé en tant que BOE si son invalidité réduit d'au moins des deux tiers sa capacité de travail ou de gain

*Les agents titulaires ayant une IPP de 10% ou plus peuvent-ils être comptabilisés ?*

La reconnaissance d'une incapacité ne permet pas à elle seule de justifier de la qualité de BOE. Il est nécessaire que cette incapacité entraîne le versement d'une allocation ou d'une rente.

Un taux d'incapacité permanente de 10 % est requis pour pouvoir être pris en compte au titre de la rente d'invalidité dans la DOETH et être ainsi décompté en tant que bénéficiaire. Il n'y a pas de taux minimum requis pour que les bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

### **Déclaration des BOE : saisie des titularisations article 38**

L'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT n'est plus en vigueur. Son contenu est désormais repris aux articles L. 352-4 et **L. 131-8 du CGFP**. Les personnes en situation de handicap visées à l'article L. 131-8 sont celles relevant des catégories 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Vous devez donc saisir vos BOE à raison de leur catégorie d'appartenance à l'article L. 5212-13 du code du travail.

### **A quelle date est appréciée la situation d'un BOE ?**

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doit être justifiée par une pièce justificative valable à la date du 31 décembre de l'année N-1.

## **6] DECLARATION DES DEPENSES DEDUCTIBLES**

### **Quelles sont les dépenses déductibles ?**

Outre l'emploi direct de travailleurs handicapés et le versement d'une contribution financière, les employeurs disposent de modalités leur permettant de valoriser leurs actions à destination de leurs bénéficiaires d'obligation d'emploi.

Il existe 3 catégories de dépenses déductibles :

- Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés
- Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- 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.

### **L'obligation d'emploi peut-elle être satisfaite en totalité par la prise en compte de dépenses déductibles ?**

Il existe des systèmes de plafonnement en fonctionnement des catégories de dépenses :

- Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés : plafonnement à 50 ou 75 % en fonction du taux d'emploi direct
- Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : plafonnement à 10 % de la contribution annuelle calculée
- 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 : plafonnement à 80 % de la contribution annuelle calculée

### **Qui apprécie la validité des dépenses déductibles ?**

Il appartient au FIPHP, lors du contrôle de la déclaration, de vérifier au cas par cas la recevabilité des dépenses déductibles.

### **Quels justificatifs dois-je produire ?**

Vous ne devez transmettre aucune pièce justificative. Les justificatifs devront pouvoir être produits en cas de contrôle (cf. pièces justificatives figurant dans l'aide à la déclaration). Vous devez les conserver 5 ans.

### **Quand ces dépenses doivent-elles avoir été engagées ?**

Les dépenses doivent avoir été payées au cours de l'exercice N-1.

### **Les dépenses doivent-elles être indiquées HT ou TTC ?**

Pour les dépenses de contrat de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide au travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, le montant à retenir est HT.

Pour les dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le montant à retenir est TTC.

CONTRATS DE FOURNITURE, DE SOUS-TRAITANCE OU DE PRESTATIONS DE SERVICE AVEC DES ENTREPRISES ADAPTEES, DES ETABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL OU AVEC DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS HANDICAPES

*A quoi correspondent les dépenses dites de sous-traitance ?*

Il s'agit des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

*Peut-on prendre en compte les achats effectués auprès d'ESAT ou d'EA dans le cadre d'un marché public ?*

Les modalités de contractualisation ne modifient pas les conditions de prises en charge des dépenses.

*Peut-on déduire le montant sous-traité ?*

En cas de sous-traitance, la prestation sous-traitée peut être prise en compte si le sous-traitant est lui-même un ESAT, une EA ou un TIH.

*La facture de sous-traitance confiée à un ESAT ne précise pas le coût de la matière première. Quel montant retenir dans la déclaration au titre des unités valorisées pour ce contrat de sous-traitance ?*

Vous devez vous rapprocher de votre prestataire afin d'obtenir une attestation conforme à la réglementation en vigueur. L'arrêté du 19 novembre 2020 a défini le modèle d'attestation relative aux achats auprès des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés.

Cette attestation indique, pour l'année qui précède :

1. Montant 1 : Le montant du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations effectivement réglé au cours de l'année par l'employeur public ;
2. Montant 2 : Les coûts de matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation correspondant aux montants réglés visés dans le cadre du montant 1 ;
3. Montant 3 : Le montant du coût total de la main-d'œuvre
4. Montant 4 : Le montant à valoriser dans le cadre de la déduction avant plafonnement.

*Les dépenses relatives à un Travailleur Indépendant Handicapé (TIH) peuvent-elle être déduites ?*

Il est possible de déduire le montant de la facture déduction faite du montant des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente.

DEPENSES DEDUCTIBLES AFFECTEES A DES MESURES ADOPTEES EN VUE DE FACILITER L'ACCUEIL, L'INSERTION OU LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

*Pour les employeurs conventionnés FIPHFP, peut-on déclarer les dépenses liées à des aménagements de poste ?*

Les dépenses engagées dans le cadre de la convention sont prises en charge par le FIPHFP et ne peuvent venir en déduction de la contribution.

*Un employeur peut-il déduire des dépenses prises en charge partiellement par le FIPHFP ?*

L'employeur ne peut plus déclarer la part des dépenses restant à sa charge et non prise en charge par le FIPHFP ou par tout autre organisme.

*Peut-on déduire les frais de mise à disposition de personnel handicapé via une association (hors ESAT ou EA) ?*

La mise à disposition par une association ne peut donner lieu à déduction.

*A quoi correspondent les dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?*

En application de l'article L.5212-11 du code du travail et de l'article 38 de la loi n° 83-634, vous pouvez déduire le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne vous incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-2.

**Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le FIPHFP.**

Ces dépenses déductibles sont réparties en 4 typologies.

- a) Réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux BOE. Ces travaux d'accessibilité doivent être réalisés dans des locaux **réservés à l'usage exclusif** des personnels.
- b) Maintien dans l'emploi au sein de la collectivité publique et à la reconversion professionnelle de BOE par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, **à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes.**
- c) Prestations d'accompagnement des BOE, actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées par l'employeur public ou d'autres organismes pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOE.

d) Aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Il convient de réunir 2 critères pour pouvoir déduire ce type de dépenses :

- ✓ Un critère de montant : Le coût de l'aménagement doit excéder 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.
- ✓ Un critère de personne concernée : Un aménagement ne peut être pris en compte que lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique pour un agent reconnu inapte statutairement mais non reconnu en tant que BOE.

### *Est-ce que je peux déduire le montant d'un aménagement ?*

Le surcoût généré par des aménagements dits raisonnables, sous réserve de ne pas avoir bénéficié de financement de la part du FIPHFP, peut être valorisé au titre des dépenses déductibles. L'agent doit être reconnu inapte avec une préconisation médicale justifiant l'aménagement de poste. Transmettre la facture nominative acquittée sur l'exercice considéré.

### *Peut-on déduire les dépenses liées à un groupe de travail pour la mise en œuvre et le suivi de la politique handicap ?*

Les dépenses liées à un groupe de travail pour la mise en œuvre et le suivi de la politique handicap ne font l'objet d'aucune déductibilité.

### *Peut-on déduire les frais occasionnés par des aménagements de conditions de travail (mi-temps thérapeutique, travail de nuit, interdiction de travail de nuit...) ?*

Non, ce sont uniquement des aménagements de durée et de conditions de travail. Les restrictions d'aptitude ou les aménagements de régime de travail ne rentrent ni dans la déclaration, ni dans les BOE, ni dans les dépenses déductibles.

### *Un employeur qui n'a pas eu recours à l'aide du FIPHFP pour un aménagement de poste. Le surcoût est de 1 500 €. Mais le coût dépasse 2000 €*

L'employeur doit saisir la totalité de la facture. Le plafonnement est calculé automatiquement en fonction du montant de la contribution annuelle.

### *Quels travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées peut-on déduire ?*

Les travaux doivent concerner la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ces locaux doivent donc être strictement professionnels et à usage exclusif du personnel. Les locaux « mixtes » (personnel/public) en sont donc exclus. Vous ne pouvez pas déduire des travaux effectués dans des locaux neufs.

### *Est-ce que je peux déduire le montant d'une prothèse auditive qui a fait l'objet d'un financement partiel par le FIPHFP ?*

Si vous bénéficiez d'un financement de la part du FIPHFP, vous ne pouvez pas déclarer le reste à charge dans les dépenses déductibles. Si vous ne bénéficiez pas de financement, vous pouvez déclarer la totalité de la dépense.

**Peut-on déduire au titre des dépenses visant à améliorer les conditions de vie une aide aux loisirs ?**

La qualité de bénéficiaire de l'obligation de l'emploi ne justifie pas à elle seule la déductibilité de la dépense. Vous ne pouvez déduire le montant de l'aide aux loisirs que si celui-ci aurait été versé pour le même montant si la personne n'était pas BOE. Seul le montant majoré dû au handicap peut être déduit.

**Peut-on déduire des subventions versées à des associations contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ?**

Vous pouvez déduire la subvention versée par un organisme contribuant à l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique même s'il ne s'agit pas de son objet social principal.

Il ne doit s'agir ni d'une rémunération versée dans le cadre d'un contrat commercial d'exécution d'une prestation ni de mécénat.

**Peut-on déduire au titre de la formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs la rémunération du correspondant handicap qui assurent des sessions de sensibilisation ?**

Les dépenses de rémunération ne peuvent être déclarées.

**Concernant les formations de sensibilisation au handicap, peut-on déclarer la rémunération des formateurs versées sous forme d'heures complémentaires, les formateurs étant des personnels de l'employeur déclarant ?**

Vous pouvez déduire les heures complémentaires liées aux formations, à l'exclusion des rémunérations.

**Peut-on déduire au titre de la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs des actions de communication ?**

Il est possible de déclarer des factures relatives à des actions de communication dès lors que celles-ci concernent exclusivement des agents de l'organisme.

**Mise à disposition d'un chauffeur : les dépenses peuvent-elles être déduites ?**

La mise à la disposition d'un chauffeur peut être déduite de la contribution. Il peut s'agir des dépenses liées aux déplacements travail/domicile ou à l'exercice des fonctions. Dans le dernier cas, vous devez vérifier que ces dépenses ne vous incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

Toutefois, si vous bénéficiez d'un financement de la part du FIPHFP, vous ne pouvez pas déclarer le reste à charge.

## DEPENSES CONSACREES A LA REMUNERATION DES PERSONNELS AFFECTES A DES MISSIONS D'AIDE A L'ACCUEIL, A L'INTEGRATION ET A L'ACCOMPAGNEMENT DES ELEVES OU ETUDIANTS

### Quelles sont les 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 ?

Les écoles, établissements scolaires et établissements d'enseignement supérieur peuvent déclarer au titre de la réduction prévue à l'article 98 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, les dépenses de rémunération des personnels dont la fonction consiste en un accompagnement direct et concret des étudiants (prise de note, port de matériel, recherche documentaire pour un aveugle...).

L'article 6-3 du décret n° 2006-501 précise que ce montant ne peut toutefois pas excéder 90 % de la contribution exigible pour la campagne de déclaration 2021 au titre de l'année 2020 et 80 % pour la campagne de déclaration 2022 au titre de l'année 2021.

### Peut-on prendre en compte les rémunérations d'animateurs sur les temps périscolaires ?

Les charges afférentes à l'accompagnement au sein des crèches, centres de loisirs, écoles de sport, de musique ou toute activité parascolaire ne peuvent être déclarées.

### Quelle rémunération doit-on prendre en compte pour les 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 ?

Il convient de prendre en compte la rémunération brute chargée, déduction faite des aides versées par les pouvoirs publics au titre de ces contrats.

## 7] CORRECTION DE LA DECLARATION

### *Est-ce que je peux corriger ma déclaration ?*

Vous pouvez corriger votre déclaration en ligne y compris après validation pendant toute la durée de la campagne.

Une fois votre déclaration validée, un menu « Modifier votre déclaration » s’affiche. Vous pouvez effectuer les modifications durant toute la période d’ouverture de la campagne. **Attention : pour être prise en compte la déclaration doit être validée.**

Après la date de fin de campagne, toute modification de la déclaration devra faire l’objet d’un courrier de demande de correction (en RAR) accompagnée d’un formulaire de déclaration rectificative ainsi que l’ensemble des justificatifs et d’un RIB à :

**M. l’Agent Comptable du FIPHFP** – 12 avenue Pierre Mendès France 75013 PARIS. Dans ce cas, la demande est suspensive de paiement.

### *Quel est le délai pour adresser une déclaration rectificative ?*

Le délai de prescription applicable est la prescription quadriennale. Le point de départ de la forclusion est fixé au 1<sup>er</sup> janvier de l’exercice qui suit celui au cours duquel est née la créance.

Vous pouvez demander la correction des déclarations pour les 4 années précédant la déclaration en cours.

### *Combien de temps les pièces justificatives doivent-elles être conservées ?*

Vous devez conserver l’ensemble des pièces justificatives pendant 5 ans afin de pouvoir répondre à toute demande de contrôle.

## 8] CALCUL DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION

### Comment se calcule le montant de la contribution ?

Le montant de contribution se calcule à partir du nombre d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%. A partir de l'Effectif Total Rémunéré (ETR), il est calculé un nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Le nombre légal de BOE est égal à 6% des ETR (arrondi).

Le nombre d'unités manquantes est égal à :

$$\text{Nombre légal de BOE} - \text{Nombre de BOE total déclarés.}$$

Un système de plafonnement est appliqué en fonction de la catégorie de dépenses déductibles :

- Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés : Plafonnement à 50 ou 75 % en fonction du taux d'emploi direct
- Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : Plafonnement à 10 % de la contribution annuelle calculée
- 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 : Plafonnement à 80 %.
- Le calcul de la contribution est le suivant : nombre d'unités manquantes X le coefficient correspondant à la taille du déclarant (400 à 600 selon les effectifs) X le taux du Smic au 31/12 de l'année N-1 – montants retenus pour chaque typologie de dépenses déductibles.

### Quel est le montant de la pénalité encourue par les employeurs qui n'auraient pas respecté la date limite de déclaration ?

L'employeur qui ne satisfait pas à ses obligations déclaratives dans les délais se voit appliquer une contribution forfaitaire déterminée en considérant qu'il n'a aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans ses effectifs ni de dépense déductible.

Pour complément d'informations, vous pouvez vous référer au support des webinaires sur le site du FIPHFP.

## 9] RECUEIL STATISTIQUE

### A quoi correspond le stock d'effectif du recueil statistique ?

Le stock de BOE correspond au nombre de BOE que vous déclarez.

Vous devez répartir les BOE que vous avez déclarés au 31 décembre N-1 par catégorie de bénéficiaires, catégorie hiérarchique, sexe, tranche d'âge, mode de recrutement.

Les catégories de BOE ont évolué. Vous devez répartir vos BOE selon les catégories suivantes :

- ✓ Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)
- ✓ Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- ✓ Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité au moins égale à 10 %
- ✓ Titulaires d'une pension d'invalidité
- ✓ Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité
- ✓ Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- ✓ Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- ✓ Agents recrutés sur un emploi réservé
- ✓ Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « Invalidité »
- ✓ Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

### A quoi correspond le flux d'effectif du recueil statistique ?

**A partir de votre stock d'effectifs**, vous devez répartir les BOE que vous avez recrutés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre N-1 ou les BOE qui le sont devenus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre N-1 par catégorie de bénéficiaires, catégorie hiérarchique, sexe, tranche d'âge, mode de recrutement.

Si vous n'avez aucun BOE dans cette situation, vous devez impérativement cocher la case en bas de cette page avant de valider votre déclaration.

Les catégories de BOE ont évolué. Vous devez répartir vos BOE selon les catégories suivantes :

- ✓ Les travailleurs reconnus handicapés
- ✓ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité
- ✓ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- ✓ Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- ✓ Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité "
- ✓ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- ✓ Les titulaires d'un emploi réservé
- ✓ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement
- ✓ Les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité

### Dois-je comptabiliser un agent déjà présent dans les effectifs mais qui a obtenu sa RQTH dans le flux du recueil statistique ?

Vous devez déclarer dans le flux de BOE tout agent qui entre dans une catégorie de BOE au cours de l'exercice N-1 même si cet agent était déjà présent.

**Pour complément d'informations, vous pouvez vous référer au support des webinaires sur le site du FIPHP.**