

# La campagne de Déclaration

L'aide en ligne





## La Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

# SOMMAIRE

- Les grands principes .....	Page 2
- Les employeurs assujettis.....	Page 4
- Le calcul de la contribution.....	Page 7
- Le calcul des ETP et ETR.....	Page 10
- Les bénéficiaires d'obligation d'emploi.....	Page 14
- Les actions de valorisation des BOE.....	Page 23
- Le recueil statistique.....	Page 28
- Résumé des actions de la DOETH.....	Page 29
- Code général de la fonction publique au 01 octobre 2025 .....	Page 30



La Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs

# *1ère partie*

## *Les grands principes*

## 1. Le principe d'assujettissement

Tout employeur public qui comptabilise un effectif supérieur ou égal à **20 effectifs en équivalent temps plein** (c'est-à-dire 20 ETP), ou qui a reçu une lettre d'appel à déclarer, va devoir effectuer sa déclaration en matière d'emploi des personnes en situation de handicap et s'acquitter le cas échéant d'une contribution financière, s'il ne remplit pas entièrement son obligation d'emploi.

Notez bien que si vous comptabilisez moins de 20 ETP au 31 décembre de l'année N-1, vous n'avez pas besoin d'effectuer de déclaration, **sauf si vous avez reçu une lettre d'appel à déclarer.**

## 2. La déclaration est :

- Obligatoire pour les employeurs ayant un effectif en équivalent temps plein supérieur à 20 ETP
- Annuelle et dématérialisée

## 3. Délai de conformité

Si vous vous trouvez dans l'une des deux situations suivantes :

- Votre effectif a dépassé le seuil de 20 ETP en N-1
- Ou votre organisation a été nouvellement créée en N-1 et dépassait le seuil de 20 ETP dès sa création

Vous avez la possibilité, si vous le souhaitez, de bénéficier d'un délai de trois ans de mise en conformité.

Enfin, en cas de fusion d'établissement en N-1, nous vous remercions de prendre contact avec les services du FIPHFP en amont de votre déclaration. L'arrêt de cessation d'activité doit être transmis à ces services.

## 4. Conséquence de l'absence de déclaration : la contribution forfaitaire

La déclaration annuelle est obligatoire.

**Vous avez reçu un appel à déclaration**, vous devez compléter la déclaration et la valider.

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 (article L.351-15 de la fonction publique).

**La contribution forfaitaire** se calcule selon la formule suivante :

$$\begin{array}{r} \text{UNITES MANQUANTES (6\% x Effectif Total Rémunéré)} \\ \times \quad \text{N (montant unitaire selon l'effectif de l'employeur concerné)} \\ \times \quad \text{SMIC (au 31 décembre de l'année N-1)} \\ \hline = \quad \text{CONTRIBUTION FORFAITAIRE} \end{array}$$

**Vous n'avez pas été appelé et vous remplissez les critères d'assujettissement**, adresser un courriel à l'adresse : [rec.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:rec.fiphfp@caissedesdepots.fr).



La Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs

## **2<sup>ème</sup> partie**

### *Les employeurs assujettis*

## 1. Les employeurs assujettis

### a. Les catégories d'employeurs assujettis

Les employeurs publics assujettis au FIPHFP sont les suivants :

- L'Etat,
- Les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux,
- Les juridictions administratives et financières,
- Les autorités administratives indépendantes,
- Les autorités publiques indépendantes,
- Les groupements d'intérêt public,
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux,
- Les établissements de la fonction publique hospitalière énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
- Les groupements de coopération sanitaire lorsque ceux-ci sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L.6133-3 du code de la santé publique (Article 33 de la loi n° 83-634).

### b. La notion de déclarant

Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est opéré au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère (Article L.351-13 du code de la fonction publique).

Pour les autres catégories, chaque employeur qui rémunère du personnel en son nom propre (employeur rémunérant) doit effectuer une déclaration.

Si vous êtes un centre de gestion de la fonction publique territoriale, vous n'êtes assujettis à l'obligation d'emploi que pour vos agents permanents. Vos agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille.

### c. Les transformations de structures

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 de l'ensemble des biens, droits et obligations à l'établissement issu de la fusion (Art.1 de l'ordonnance n° 2017-47 du 19 janvier 2017).

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

Pour rappel, 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. Toutefois, vous devez impérativement saisir les données de votre déclaration et cocher la case prévue à cet effet.

La Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs

## **3<sup>ème</sup> partie**

### ***Le calcul de la contribution***

**Effectif en équivalent temps plein (ETP)**  
au 31 décembre N-1

**Effectif total rémunéré (ETR)**  
au 31 décembre N-1

**Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**  
6 % de l'ETR (arrondi à l'inférieur)

**Effectif total des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE)**  
au 31 décembre N-1

**Nombre de BOE déclarés au 31 décembre N-1**

- Dont agents BOE de 50 ans et plus recrutés au cours de l'année (valorisés à 1,5)
- Dont agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l'année 2024 (valorisés à 1,5)

**Taux d'emploi direct**  
(Nombre de BOE / ETR) x 100

**Nombre d'unités manquantes**  
Nombre légal de BOE – Nombre de BOE total

### **Contribution annuelle**

Nombre d'unités manquantes x N (Montant unitaire variable selon l'effectif) x SMIC

**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  
Factures acquittées au cours de l'année N-1

**Montant plafonné à 50% de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct est inférieur à 3%**

Si le **taux d'emploi est supérieur ou égal à 3%** montant plafonné à 75%

Dépenses déductibles à des mesures adaptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

**Montant déclaré plafonné à 10% du montant de la contribution annuelle**

### **Contribution exigible**

Contribution annuelle moins le montant retenu des dépenses ci-dessus énoncées (fournitures, sous-traitance accueil et maintien dans l'emploi)

**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** (article 98 et article 6 du décret n°2006-501)

Dépenses effectuées au cours de l'année N-1

Montant des dépenses aide élèves/étudiants plafonné à P\*% du montant de la contribution exigible

\* P80 % à compter de 2022 (Article 6-3 du décret n°2006-501)

### **Contribution due**

Contribution exigible – montant retenu des dépenses d'aide aux élèves et aux étudiants



La Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs

## **4<sup>ème</sup> partie**

*Le calcul de l'effectif Equivalent Temps Plein (ETP) et de l'Effectif Total Rémunéré (ETR)*

## 1. Date de référence à prendre pour le calcul de l'ETP et de l'ETR

L'effectif en équivalent temps plein (ETP) et l'effectif total rémunéré (ETR) sont calculés pour les agents présents au 31 décembre de l'année N-1 (article R351-3 du code général de la fonction publique).

## 2. Le décompte de l'effectif en ETP

Le calcul de l'effectif se base sur la définition de l'INSEE qui précise que 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 sur le territoire économique". La durée hebdomadaire de travail est de 35 h sauf si un décret fixe une durée différente pour un emploi.

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

### a. Agents à temps complet (travail à temps plein, travail à temps partiel)

Les agents à temps complet sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'organisme au 31 décembre de l'année N-1.

Les agents à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif, au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont présents dans l'organisme au 31 décembre de l'année N-1.

### Exemple

Au 31 décembre de l'année N-1, vous rémunérez 20 agents à temps plein, 2 agents travaillant à 80 %, 1 agent à 75 %, et 2 agents à 60 %.

Effectif en nombre de personnes physiques : 25 agents

Effectif en équivalent temps plein :  $(20 \times 1) + (2 \times 0,8) + (1 \times 0,75) + (2 \times 0,6) = 23,55$  ETP

### b. Agents à temps non complet

Les agents à temps non complet sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'effectif s'ils sont présents dans l'organisme au 31 décembre de l'année N-1 selon la formule ci-dessous :

Somme des heures de travail hebdomadaire rémunérées à temps non complet

---

Durée hebdomadaire de travail prise comme référence

### Exemple

Vous rémunérez, au 31 décembre de l'année N-1, 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 :  $(18 + 24 + 32) / 35 = 2,1$  ETP

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

Les agents non titulaires recrutés sur un poste non-permanent sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'effectif s'ils sont présents dans l'organisme au 31 décembre de

l'année N-1 et lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période supérieure à six mois entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N-1 ; cette période pouvant être discontinuée (article L.351-4 du code général de la fonction publique) :

- 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.

#### Exemple

Vous rémunérez, au 31 décembre de l'année N-1, des agents non titulaires sur des emplois non permanents sur les périodes suivantes : 1 agent rémunéré à 50 % ayant travaillé 6 mois.

Effectif en nombre de personnes physiques : 1 agent

Effectif en équivalent temps plein :  $1 \times (0,5 \times 6 / 12) = 0,25$  ETP

### **3. Le décompte de l'effectif en ETR**

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 l'effectif total rémunéré (ETR). Cet effectif est utilisé pour déterminer le taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein de votre organisme.

Vous devez prendre en compte l'ensemble des agents que vous avez comptabilisé en ETP. Toutefois, à la différence du mode de calcul utilisé pour l'effectif d'assujettissement (ETP), **chaque agent retenu dans l'effectif total rémunéré compte pour 1 unité** (article L351-4 du code général de la fonction publique).

#### **Ne sont comptabilisés ni en ETP, ni en ETR :**

- Les élus qui ne perçoivent pas une rémunération mais une indemnité de fonction.
- Les apprentis, les emplois aidés (CUI/CAE, PEC) car ils ne font pas partie des emplois permanents.
- Les services civiques
- Les stagiaires écoles (même s'ils perçoivent une indemnité) \*
- Les agents en disponibilité (pour maladie ou pour convenances personnelles) ou en congé parental.
- Les agents non titulaires lorsqu'ils remplacent les agents permanents momentanément indisponibles que vous continuez à rémunérer (congé de maladie, maternité, ...).

- Les agents non titulaires affectés sur des emplois non permanents lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au 31 décembre de l'année N-1.

\* *Le fonctionnaire stagiaire doit être comptabilisé en ETP/ETR à la condition d'être rémunéré par l'employeur déclarant à la date du 31/12/n-1*

- Le **personnel médical pour les établissements publics de santé**, les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

*Sont exclus de l'effectif en ETP et en ETR : les médecins, internes, 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. Ils 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.*

- Pour les centres de gestion de la fonction publique territoriale, ne sont pris en compte que les agents permanents. *Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article L. 323-4-1, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles (art. L323-2 du code du travail).*



La Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs

# ***Les Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE)***

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi doivent être présents dans les effectifs au **31 décembre de l'année N-1**.

Pour chaque bénéficiaire, le document justifiant de sa qualité de BOE doit être valide au 31 décembre de l'année N-1 et doit être conservé pendant 5 ans.

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est fixée aux articles L5212-13 du code général du travail et L.351-5 du code général de la fonction publique.



Un agent, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, rémunéré au 31 décembre de l'année N 1 compte pour 1 unité. **Il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois** au titre de l'une de ses qualités (article R351-4 du code général de la fonction publique).

Quelles sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

- 1 - Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Valable au 31/12 de l'année N-1
- 2 - Rente d'invalidité AT-MP
- 3 - Pension d'invalidité
- 4 - Emplois réservés
- 5 - Carte d'invalidité
- 6 - Allocation ou rente d'invalidité des sapeurs-pompiers
- 7 - Allocation Adultes Handicapés (AAH)
- 8 - Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 9 - Reclassement et Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Un agent, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, rémunéré au 31 décembre de l'année N-1 compte pour 1 unité. **Il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois** au titre de l'une de ses qualités (à choisir) (art.4 du décret n°2006-501).

Les agents dont le contrat de travail ouvre droit à une aide de l'État (contrats d'apprentissage, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats uniques d'insertion, parcours emploi compétences, ...), les CDD non-permanents peuvent être comptés dans le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi bien que n'étant pas retenus dans l'effectif total **s'ils remplissent les conditions suivantes :**

<b>01</b>	Présents dans les effectifs au 31 déc. de l'année N-1
<b>02</b>	Rémunérés pendant une période > à 6 mois entre le 1er janv. et le 31 déc. N-1 (période pouvant être discontinue)
<b>03</b>	Qualité de BOE



**Le personnel médical exclu des différents effectifs peut également être comptabilisé dans le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans conditions spécifiques.**

## 5. 1<sup>ère</sup> catégorie : RQTH

Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

L'orientation vers un établissement ou un service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (Article L 5213-2 du code du travail).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les personnes âgées de 15 à 20 ans qui bénéficient de l'attribution de compensation du handicap (PCH) sont également des travailleurs handicapés (Article L.5213-2 du code du travail).

### **Pièce justificative :**

Photocopie de la RQTH, du certificat de dépôt en cas de demande de renouvellement avant la date de fin de validité, ou de l'attestation de :

- La Caisse d'assurance maladie,
- La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- La mutualité sociale agricole,
- Du ministère de la Défense ou du ministère de l'Intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale.

**Précisions :** Prolongation des effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé du fait d'une demande de renouvellement :

- Toute demande de renouvellement de la RQTH **proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance** de cette qualité jusqu'à ce qu'il soit statué à nouveau sur son renouvellement dès lors qu'elle a été déposée avant l'échéance du droit en cours.
- Le bénéfice de cette prorogation demeure acquis indépendamment du sort de la demande en cours d'instruction (R. 5213-1-1 du code du travail).
- L'absence de réponse pendant plus de quatre mois par la CDAPH vaut décision de rejet (R. 241-33 du code de l'action sociale et des familles).
- Si la demande de renouvellement est faite après la fin de validité de la RQTH : il n'y a pas de prorogation, la période de validité sera donc elle indiquée sur la nouvelle décision d'accord RQTH de la MDPH.

## 6. 2<sup>ème</sup> catégorie : Rente d'invalidité

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.

La date d'attribution de la rente vaut début de validité.

### **Pièce justificative :**

Photocopie du titre justifiant de la rente et du taux d'incapacité.

## 7. 3ème catégorie : Pension d'invalidité

Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la 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. La date d'attribution de la pension vaut début de validité.

### Pièce justificative :

Photocopie de la pension d'invalidité.

## 8. 4ème catégorie : Emplois réservés

- Les agents recrutés sur des emplois réservés au titre de militaires et anciens militaires (L.214-5, L.214-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre), **uniquement s'ils sont recrutés avant le 1er janvier 2020.**
- Toutes les autres catégories d'emploi réservés, quelle que soit la date de recrutement, mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, et aux articles L.241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.



En application de l'ordonnance N° 2019-2 du 4 janvier 2019, à compter de la campagne de déclaration 2021 au titre de l'année 2020, vous ne pouvez plus comptabiliser, en tant que BOE, les agents recrutés après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur un emploi réservé au titre des militaires ou anciens militaires. Toutefois, vous pouvez comptabiliser, en tant que BOE, les agents recrutés à ce titre avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Pièce justificative :

Arrêté de nomination sur un emploi réservé.

## 9. 5ème catégorie : Carte d'invalidité

Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

La carte mobilité inclusion regroupe la carte invalidité, la carte de priorité et la carte de stationnement.  
**Seule la carte mobilité inclusion « Invalidité » est valable.**

### Pièce justificative :

Photocopie de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion avec la mention « invalidité ».

## 10. 6ème catégorie : AAH

Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

### Pièce justificative :

Photocopie du titre justifiant de la perception de l'AAH.

### **11. 7ème catégorie : Allocation ou rente d'invalidité sapeurs-pompier**

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-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Pièce justificative :

Photocopie du titre justifiant de la **perception de l'allocation ou de la rente**.

### **12. 8ème catégorie : ATI**

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.

Pièce justificative :

Photocopie du certificat constatant le droit à l'allocation temporaire d'invalidité, quel que soit le taux d'incapacité.

### **13. 9ème catégorie : Reclassement**

A titre préliminaire, un reclassement peut être envisagé lorsque **l'agent est déclaré inapte** de façon **temporaire** ou **définitive** à ses fonctions.

Aux termes de l'article L. 826-3 du code général de la Fonction publique :

- Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de l'altération de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté, **peut être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi** en priorité dans son administration d'origine ou à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article L.2 s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.
- Le reclassement **peut être réalisé par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emploi ou le cas échéant du même emploi**.
- Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.
- Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé qui dispose, dans ce cas, de voies de recours

Aux termes de l'article L. 826-4 du code général de la fonction publique :

- Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, peut être reclassé par la voie du détachement dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de niveau équivalent ou inférieur.
- Au terme d'une période d'un an, le fonctionnaire ainsi détaché peut demander son intégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi de détachement.

Il résulte de ces dispositions que le reclassement d'un agent inapte à l'exercice de ses fonctions peut se faire soit :

- 1°) dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi (dans son administration d'origine ou, à défaut, dans les administrations visées à l'article L. 2 du CGFP)

⇒ Dès lors, si un agent est reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emploi, l'agent est dit « reclassé » tant qu'il occupe un emploi relevant de **ce nouveau corps ou cadre d'emploi (ce n'est pas le poste qui compte mais le fait de rester dans le nouveau corps ou cadre d'emploi)**

2°) par intégration dans un autre grade du même corps, du même cadre d'emplois, ou du même emploi ;

⇒ L'agent reclassé, par voie d'intégration, dans un autre grade le reste tant qu'il **conserve ce nouveau grade.**

3°) Par détachement dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de niveau équivalent ou inférieur.

⇒ Ce détachement ne peut être prononcé qu'en raison d'une inaptitude temporaire à l'exercice des fonctions d'origine. La situation de l'agent sera réexaminée à la fin de chaque période de détachement.

- Si l'agent est de nouveau reconnu temporairement inapte à ses fonctions, l'agent reste détaché. Il conserve sa qualité d'agent reclassé tant qu'il est détaché dans le nouveau corps, cadre d'emploi ou emploi ;
- Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions antérieures, il peut alors demander son intégration dans le nouveau corps ou cadre d'emploi. Pendant le détachement, l'agent était déjà considéré comme reclassé. A la suite de son intégration dans le nouveau corps ou cadre d'emploi, il est toujours considéré comme étant reclassé et le reste tant qu'il occupe un emploi en relevant ;
- Si l'agent est reconnu (à l'issue d'une période de détachement) apte à l'exercice de ses fonctions antérieures, il est réintégré dans son grade d'origine.

La mise en œuvre d'une telle procédure **est toujours subordonnée à l'avis du conseil médical**, dans un but de protection, à la demande de l'intéressé.

Pièces justificatives :

- Avis du service de médecine professionnelle et de prévention ou du conseil médical reconnaissant l'inaptitude de l'agent
- Avis de la Commission Administrative Paritaire uniquement pour les changements d'affectation antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2021
- Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude.

## EN RESUME

Qu'est-ce que le reclassement d'un point de vue législatif ?

Le reclassement désigne le processus de **changement d'emploi** d'un fonctionnaire, motivé par une **altération de son état de santé** conduisant à une **modification de sa situation statutaire** (changement de corps et de grade).

Le reclassement statutaire est toujours subordonné à un avis médical.

**Tout reclassement doit être prouvé par la reconnaissance de l'inaptitude définitive.** Les agents suivants ne peuvent pas être comptabilisés comme agents reclassés :

Les agents en restriction d'aptitude dont le seul poste de travail a été aménagé



Les agents en temps partiel thérapeutique, en congé longue maladie ou en congé longue durée

#### 14. Fonction publique d'Etat

- **En vertu de l'article 1 du décret n°84-1051 modifié par Décret 2022-626 du 22 avril 2022 :** Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente **et** si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin du travail ou, lorsqu'il a été consulté, du conseil médical, peut affecter ce fonctionnaire dans un emplois pour lequel les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondantes à son grade.

Pièces justificatives pour le « changement d'affectation » :

- Avis du médecin du travail ou du conseil médical reconnaissant l'inaptitude de l'agent
  - Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude.
- **En vertu des articles 2 et suivants du décret n°84-1051 modifié par Décret 2022-626 du 22 avril 2022 :** lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'administration, après avis du conseil médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement (PPR) en application de l'article L.826-2 du code général de la fonction publique.  
La PPR débute à compter de la réception par l'administration de l'avis du conseil médical ou sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'administration a sollicité l'avis du conseil médical. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'administration peut mettre fin à la PPR.

Pièces justificatives pour le « reclassement statutaire » : Acte administratif prononçant le détachement ou le reclassement statutaire, avec en visa, l'avis favorable du conseil médical ainsi que la demande de l'intéressé(e) ou copie d'acte d'entretien avec l'intéressé si initiative de l'établissement.

Pièces justificatives pour la Période de Préparation au Reclassement (PPR) : Avis du conseil médical et convention signée entre l'employeur et l'agent.

#### 15. Fonction publique territoriale

- En vertu de l'article 1 du décret n°85-1054 modifié par Décret 2022-626 du 22 avril 2022 : lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade.
  - L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du médecin du travail, ou lorsqu'il a été consulté, du conseil médical. Cette affectation est prononcée sur proposition du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.
- **En vertu de l'article 1 du décret n°85-1054 :** Lorsque l'état physique d'un fonctionnaire territorial ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la commission administrative paritaire. L'autorité territoriale procède à cette affectation après avis du service de médecine professionnelle et de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du conseil médical si un tel congé a été accordé. Cette affectation est prononcée sur proposition du centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion lorsque la collectivité ou l'établissement y est affilié.

**Pièces justificatives pour le « changement d'affectation » :**

- **Avis du service de médecine professionnelle et de prévention ou du conseil médical reconnaissant l'inaptitude de l'agent**
  - **Avis de la Commission Administrative Paritaire uniquement pour les changements d'affectation antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2021**
  - **Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude.**
- **En vertu des articles 2 et suivants** : Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale ou le président du Centre nationale de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, après avis du conseil médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article 85-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. L'agent est informé de son droit à une période de préparation au reclassement dès la réception de l'avis du conseil médical, par l'autorité territoriale dont il relève. La PPR débute à compter de la réception de l'avis du conseil médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonction si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de cet avis. La PPR prend fin à la date de reclassement de l'agent au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

**Pièces justificatives pour le « reclassement statutaire »** : Acte administratif prononçant le détachement ou le reclassement statutaire, avec en visa, l'avis favorable du conseil médical ainsi que la demande de l'intéressé(e) ou une copie d'acte d'entretien avec l'intéressé si initiative de l'établissement.

**Pièces justificatives pour la Période de Préparation au Reclassement (PPR)** : Avis du conseil médical et convention signée entre l'employeur et l'agent.

- **Pour les sapeurs-pompiers professionnels, en application du décret n° 2005-372** :
- o En vertu de l'article 4 1°) : Par courrier en date du 23 décembre 2009 de la DGCL adressé au Directeur du Fonds, peuvent être pris en compte, les sapeurs-pompiers âgés d'au moins cinquante ans qui rencontrent des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions et bénéficiant d'une affectation non opérationnelle.
  - o En vertu de l'article 4 2°) : le sapeur-pompier professionnel à qui a été proposé, et qui a accepté, un reclassement pour raison opérationnelle.

**Pièce justificative pour les sapeurs-pompiers professionnels reclassés** : Acte administratif prononçant l'affectation sur une affectation non opérationnelle ou un reclassement pour raison opérationnelle.



**Précision** : sont pris en compte :

**1. S'agissant des Sapeurs-pompiers, les catégories listées ci-dessus peuvent leurs être applicables et plus particulièrement :**

- 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 ;
- **Pour les sapeurs-pompiers professionnels, en application du décret n° 2005-372** et plus particulièrement :

- du 1°) de l'article 4, peuvent être pris en compte, les sapeurs-pompiers âgés d'au moins cinquante ans qui rencontrent des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions et bénéficiant d'une affectation non opérationnelle.
- En vertu de l'article 4 2°) : le sapeur-pompier professionnel à qui a été proposé, et qui a accepté, un reclassement pour raison opérationnelle (ils doivent fournir un **acte administratif prononçant l'affectation sur une affectation non opérationnelle ou un reclassement pour raison opérationnelle.**)
- Les sapeurs-pompiers volontaires lorsqu'ils sont titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée sur le fondement de la loi n°91-1389 (au titre du 9° de l'article L. 5212-13 du code du travail).
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteintes d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service bénéficiaires d'un emploi réservé (dans le texte au titre du 4° de l'article L. 5212-13 du code du travail, lequel renvoie à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

## 2. S'agissant d'une SPP enceinte déclarée inapte temporairement

Les sapeurs-pompiers professionnels sont des fonctionnaires territoriaux régis par :

- Le Code général de la fonction publique
- Les dispositions spécifiques aux cadres d'emplois des sapeurs-pompiers
- Le régime de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique
- Dans la fonction publique, l'obligation d'emploi est prévue aux articles L. 351-1 et suivants du Code général de la fonction publique.

Le métier de sapeur-pompier comporte notamment des exigences d'aptitude physique strictes, des visites médicales régulières, un contrôle de l'aptitude opérationnelle.

En cas de grossesse :

- Le médecin de sapeurs-pompiers prononce généralement une **inaptitude opérationnelle temporaire**. Cette inaptitude est médicale et temporaire, mais elle ne constitue pas une reconnaissance de handicap.
- L'agent est affecté à des fonctions administratives ou non opérationnelles si possible.
- À défaut, elle peut être placée en congé maternité ou congé pathologique.
- Une SPP enceinte pourrait être BOE uniquement au titre de son handicap reconnu, et non du fait de sa grossesse. Une femme sapeur-pompier professionnelle enceinte peut être déclarée inapte temporairement à l'activité opérationnelle, mais elle ne peut pas être considérée comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi du seul fait de sa grossesse.

## 16. Fonction publique hospitalière

- En vertu de l'article 1 du décret n°89-376 modifié par Décret 2022-626 du 22 avril 2022  
Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions de façon temporaire ou permanente et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du médecin du travail, ou lorsqu'il a été consulté du conseil médical en formation restreinte, peut affecter ce fonctionnaire sur un poste de travail correspondant à son grade dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer ses fonctions.

### Pièces justificatives pour le « changement d'affectation » :

- Avis du médecin du travail ou du comité médical reconnaissant l'inaptitude de l'agent
  - Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude.
- 
- **En vertu de l'article 2 du décret n°89-376 modifié par le décret 2022-1658 du 26 décembre 2022**  
Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avis du conseil médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement en application de l'article L.826-2 du code général de la fonction publique.
  - La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'avis du conseil médical ou, sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle cette autorité a sollicité l'avis du conseil médical. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, cette autorité met fin à la PPR. Lorsque l'agent bénéficie d'un congé pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé maternité ou l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L.631- à L.631-9 du même code lors de la saisine du conseil médical ou de la réception de son avis pour l'autorité investie du pouvoir de nomination, la PPR débute à compter de la reprise de ses fonctions.
  - La date de début de la PPR peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité investie du pouvoir de nomination dans la limite d'une durée maximum de deux mois. Le fonctionnaire est maintenu en position d'activité pendant cette période de report.
  - La PPR prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L.631-6 à L.631-9 du même code au cours de la période, la date de fin de la PPR au reclassement est reportée de la durée de ce congé.
  - A l'issue de la PPR, l'agent qui a présenté une demande de reclassement est maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de trois mois mentionnés à l'article 3 du décret.
  - L'agent qui refuse le bénéfice de la PPR est invité à présenter une demande de reclassement en application du même article 3. S'il ne présente pas de demande, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut engager la procédure prévue à l'article 3-1.


Pièces justificatives pour le « reclassement statutaire » : Acte administratif prononçant le détachement ou le reclassement statutaire, avec en visa, l'avis favorable du conseil médical ainsi que l'accord de l'intéressé(e) ou une copie d'acte d'entretien avec l'intéressé si initiative de l'établissement.

Pièces justificatives pour la Période de Préparation au Reclassement (PPR) : Avis du conseil médical et convention tripartite conclue entre cet établissement, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé.

#### **Majoration des agents de 50 ans et plus :**

En application de l'article R351-4 du code général de la fonction publique, les BOE sont comptabilisés pour une unité et demie :

01	L'agent recruté en N-1 qui avait la qualité de BOE et qui avait 50 ans ou plus
02	L'agent qui est devenu BOE en N-1 et qui avait 50 ans ou plus

 comptabilisation qu'une seule fois

La majoration du BOE se calcule automatiquement dans l'outil (ne pas saisir 1,5).

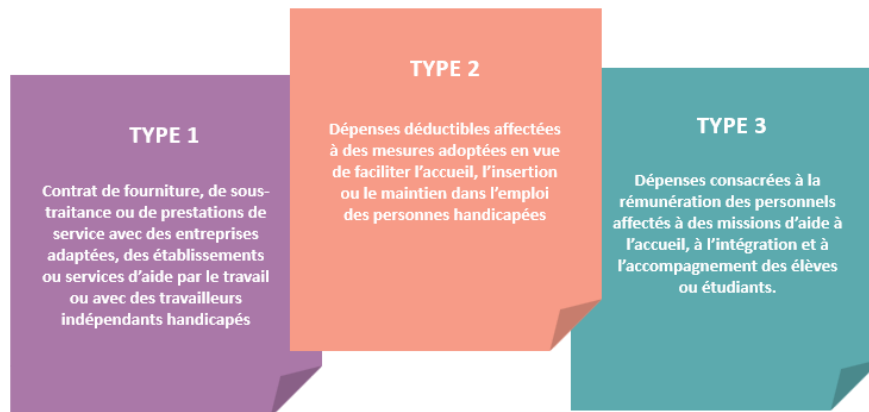
**Comptabilisation une seule fois** au titre de l'année du recrutement ou de la reconnaissance de la qualité de BOE pour les bénéficiaires reconnus comme tels postérieurement à leur cinquantième anniversaire.



## ***5<sup>ème</sup> partie***

*Les actions de valorisation à destination des BOE*

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.



#### **Précisions :**

La date de prise en compte de la dépense est celle du paiement de la facture, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N 1.

**Les dépenses de type 1 : 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 (TYPE 1)**

Lorsque vous n'accédez pas directement à la moitié de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définie à l'article L. 5212-2 du code du travail, vous ne pouvez opérer la déduction mentionnée aux articles R351-13 à R351-14 du code général de la fonction publique, du montant de votre contribution que dans la limite de 50 % de ce dernier. Cette limite est portée à 75 % lorsque vous vous accédez directement à la moitié au moins de cette obligation d'emploi.

Les modalités de prise en compte des dépenses admissibles à ce titre sont définies aux articles R351-10 à R351-14 du code général de la fonction publique.

Vous pouvez déduire du montant de votre contribution annuelle, le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées aux articles R351-13 à R351-14 du code général de la fonction publique.

La déduction mentionnée à l'article L. 5212-10-1 est calculée par le prestataire, pour les employeurs publics, en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou services payé au cours de l'année considérée, duquel a été préalablement déduit le coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou la prestation des services en cause.

Lorsqu'un contrat est conclu par un groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les différents employeurs membres du groupement d'achat à due proportion de leurs dépenses respectives.

**Au plus tard le 31 janvier**, les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi vous adressent une attestation annuelle, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique. 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.

**TYPE 1**

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

**Montant déclaré plafonné à :**

50 % de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct (nombre de BOE/ETR)x100, est inférieur à 3 %,

75 % de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 3 %



**Les plafonds sont appliqués automatiquement par l'outil !**

**Le montant 4 est indiqué sur l'attestation fournie par le prestataire !**

**Montant déclaré plafonné à :**

50 % de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct (nombre de BOE/ETR)x100, est inférieur à 3 %,

75 % de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 3 %

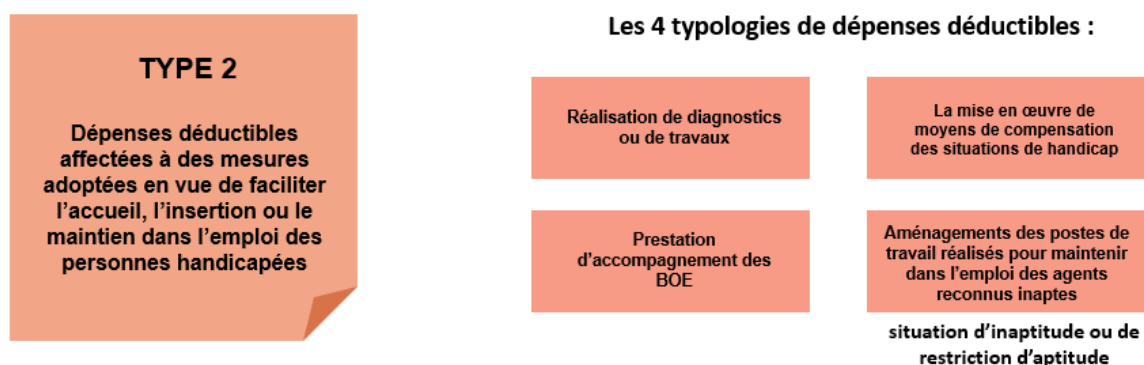
L'arrêté du 19 novembre 2020 a fixé le modèle d'attestation relative aux achats auprès du milieu protégé. Cette attestation vous permet normalement d'identifier immédiatement le montant que vous devez déclarer, porté sur l'attestation et normalement appelé « *montant 4* ».

**Vous déclarez :**

Le montant à valoriser dans le cadre de la déduction avant plafonnement (montant 4 indiqué sur l'attestation fournie par votre prestataire). Le montant déclaré est plafonné à 50% ou à 75% de la contribution annuelle en fonction de votre taux d'emploi direct

D'autre part, les plafonnements sont calculés automatiquement par l'outil.

**Les dépenses de type 2 : Dépenses déductibles affectées à des mesures adaptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (TYPE2)**



En application de l'article L.5212-11 du code du travail et de l'article L.351-14 du code général de la fonction publique, 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 R.351-15 à R351-16 du code général de la fonction publique.

**Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le FIPHFP ou d'autres organismes.** Vous ne pouvez plus déclarer le reste à charge si vous avez bénéficié d'un financement du FIPHFP ou tout autre organisme. Il convient de faire un choix entre la demande de financement et la déclaration dans les dépenses déductibles.

**Vous déclarez :**

Le montant total TTC des factures. Le montant déclaré est plafonné à 10 % du montant de la contribution annuelle.

Ces dépenses déductibles sont réparties en 4 typologies.

- b) 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.
- c) 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 le FIPHFP ou d'autres organismes.**
- d) 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.

- e) 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 (cas particulier) : Un aménagement peut être pris en compte si celui-ci est basé sur d'un avis médical, rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique pour un agent reconnu inapte statutairement.

**Les dépenses de type 3 : 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...).

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article R351-10 précise que ce montant ne peut toutefois pas excéder 80 % de la contribution exigible.

**Vous déclarez :**

Le coût chargé des rémunérations versées entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N-1, déduction faite des aides versées par les pouvoirs publics au titre de ces contrats. Le montant déclaré est plafonné à 80 % de la contribution exigible.



# ***Le recueil statistique***



Outre la saisie des informations strictement nécessaires au calcul de la contribution, le contenu de la déclaration prévoit notamment des informations à caractères plus statistiques (article R351-6 du code général de la fonction publique et arrêté du 2 juin 2006 fixant le contenu de la déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) :

- Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en stock par catégorie de bénéficiaires, par catégorie hiérarchique, par sexe, par tranche d'âge et par mode de recrutement.
- Répartition des bénéficiaires en flux par catégorie de bénéficiaires, par catégorie hiérarchique, par sexe, par tranche d'âge et par mode de recrutement.

### **1. Répartition des bénéficiaires en stock**

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).

### **2. Répartition des bénéficiaires en flux**

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 :

- 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).



*Code général de la Fonction publique  
Version en vigueur au 01 octobre 2025*

PARTIE RÉGLEMENTAIRE (Articles R113-1 à R372-7)

Livre III : RECRUTEMENT (Articles D311-1 à R372-7)

Titre V : EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (Articles R351-1 à R352-36)

**Chapitre 1er : OBLIGATION D'EMPLOI ET FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (Articles R351-1 à R351-62)**

**Article R351-1**

L'établissement public administratif de l'Etat dénommé « fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique » est désigné dans le présent chapitre par les termes : « le fonds ».

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Section 1 : Mise en œuvre de l'obligation d'emploi (Articles D351-2 à R351-18)**

**Article D351-2**

Le délai de mise en conformité prévu par l'article L. 351-2 est fixé à trois années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins vingt agents du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses **effectifs**.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Sous-section 1 : Modalités de calcul du taux d'emploi (Articles R351-3 à R351-5)**

**Article R351-3**

Pour le calcul du taux d'emploi mentionné à l'article L. 351-4, l'**effectif** total pris en compte est évalué au 31 décembre de l'année écoulée.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Article R351-4**

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 351-5, l'employeur public comptabilise pour une unité et demie :

- 1° Le bénéficiaire recruté postérieurement à son cinquantième anniversaire ;
- 2° Le bénéficiaire reconnu comme tel postérieurement à son cinquantième anniversaire.

Chaque employeur public ne peut procéder à cette comptabilisation qu'au titre de l'année du recrutement pour les bénéficiaires mentionnés au 1° et de l'année de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi pour les bénéficiaires mentionnés au 2°.

*NOTA :*

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

#### **Article R351-5**

Dans les administrations de l'Etat, la comptabilisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est opérée au niveau de chaque département ministériel.

Pour l'application des dispositions du présent article et du dernier alinéa de l'article L. 351-13, on entend par département ministériel l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action.

*NOTA :*

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

### **Sous-section 2 : Déclaration annuelle (Articles R351-6 à R351-7)**

#### **Article R351-6**

Le contenu de la déclaration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 351-15 est fixé par arrêté des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique, des collectivités territoriales, de la santé et du budget. Elle comprend notamment les éléments suivants :

- 1° L'effectif total rémunéré par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi calculés selon les modalités fixées aux articles R. 351-3 à R. 351-5 ;
- 2° Le nombre de salariés en situation de handicap mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- 3° La répartition par catégorie de bénéficiaires ;
- 4° Le montant et les modalités de calcul de la contribution dont les montants des dépenses déductibles mentionnées aux articles R. 351-13 à R. 351-16.

*NOTA :*

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

#### **Article R351-7**

Les employeurs publics déposent la déclaration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 351-15 accompagnée, le cas échéant, du paiement de leur contribution auprès du comptable public compétent au plus tard le 30 avril de chaque année.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Sous-section 3 : Mise en œuvre de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Articles R351-8 à R351-16)**

**Paragraphe 1 : Modalités de calcul (Articles R351-8 à R351-9)**

**Article R351-8**

Pour déterminer le nombre d'unités manquantes mentionné à l'article L. 351-13, chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Article R351-9**

Le montant unitaire utilisé pour le calcul du montant de la contribution annuelle prévu au cinquième alinéa de l'article L.351-13 est égal, pour chaque unité manquante, à :

- 1) 400 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les employeurs publics qui occupent de 20 à 249 agents à temps plein ou leur équivalent ;
- 2) 500 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour ceux qui occupent de 250 à 749 agents à temps plein ou leur équivalent ;
- 3) 600 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour ceux qui occupent plus de 749 agents à temps plein ou leur équivalent.

Le salaire horaire minimum de croissance brut applicable mentionné au présent article est celui applicable au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Paragraphe 2 : Dépenses déductibles (Articles R351-10 à R351-16)**

**Article R351-10**

L'employeur public peut déduire du montant de sa contribution annuelle :

- 1) Le montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'accompagnement par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées aux articles R. 351-13 à R. 351-15.

Lorsqu'un contrat est conclu par un groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les différents employeurs membres du groupement d'achat à due proportion de leurs dépenses respectives ;

- 2) Le montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, calculé dans les conditions fixées à l'article R. 351-16 ;
- 3) 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, dans la limite de 80 % du montant de la contribution due pour l'application des dispositions de l'article 98 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.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

#### **Article R351-11**

Au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 351-15 est effectuée, les entreprises adaptées, les établissements ou services d'accompagnement par le travail et les travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi adressent à chaque employeur public client une attestation annuelle, selon un modèle défini par arrêté du ministre chargé de la fonction publique ou, à défaut, par arrêté du ministre chargé du travail.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

#### **Article R351-12**

L'attestation mentionnée à l'article R. 351-11 indique, pour l'année qui précède :

- 1) Le prix hors taxes des fournitures, travaux ou services payé par l'employeur public au cours de l'année considérée ;
- 2) Le prix mentionné au 1°, déduction faite du coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou la prestation des services en cause ;
- 3) Le montant de la déduction avant plafonnement, calculé dans les conditions fixées à l'article R. 351-13.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

### **Article R351-13**

Le montant des dépenses mentionnées au 2° de l'article L. 351-14 est calculé, pour les employeurs publics, en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes des fournitures, travaux ou services payé au cours de l'année considérée, duquel a été préalablement déduit le coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou la prestation des services en cause.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

### **Article R351-14**

Lorsque l'employeur public ne satisfait pas directement à la moitié de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la déduction mentionnée au 1° de l'article R. 351-10 est plafonnée à 50 % du montant de la contribution dont il doit s'acquitter.

Ce plafond est porté à 75 % du montant de la contribution dont l'employeur public doit s'acquitter lorsqu'il satisfait directement à la moitié au moins de cette obligation d'emploi.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

### **Article R351-15**

Les dépenses mentionnées au 2° de l'article R. 351-10 sont relatives :

- 1) A la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 2) Au maintien dans l'emploi et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi 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 ;
- 3) Aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux 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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 4) Aux aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 351-5.

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. En outre, son coût doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à l'agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Article R351-16**

L'employeur public peut déduire du montant de sa contribution annuelle les dépenses mentionnées à l'article R. 351-15, au prix hors taxes, dans la limite de 10 % du montant de sa contribution.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Sous-section 4 : Sanction administrative (Articles R351-17 à R351-18)**

**Article R351-17**

A défaut de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le directeur du fonds, ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, ce dernier émet le titre exécutoire prévu au dernier alinéa de l'article L. 351-15.

Ce titre exécutoire est recouvré dans les conditions prévues à l'article R. 351-49.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*

**Article R351-18**

Le gestionnaire administratif peut, au titre de sa mission de contrôle prévue au 4° de l'article R. 351-51, demander à l'employeur tous les éléments justificatifs permettant de vérifier sa déclaration.

NOTA :

*Conformément au premier alinéa de l'article 72 du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication dudit décret, soit le 1er octobre 2025.*