



CDG  
59

CONSEIL AUX COLLECTIVITÉS  
ORGANISATION DES CONCOURS  
GESTION DES CARRIÈRES

# CDG59 INFO

## L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE OU RÉGLEMENTAIRE

Réf : CDG-INFO2006-5/CDE

PLAN DE CLASSEMENT : 1-10-25

Date : le 6 juin 2006

Personnes à contacter : Christine DEUDON - Martine DELECOURT

Sylvie TURPAIN - François BURY (gestion des carrières)

Isabelle JONVILLE et Malvinne SOTO (paie)

☎ : 03.59.56.88.48/49 ou 03.59.56.88.56

### OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES ET CRÉATION DU FONDS D'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (F.I.P.H.F.P.)

Depuis la parution de la loi n° 1987-517 du 10/07/1987, l'article L 323-2 du code du travail prévoit que les employeurs publics occupant au moins 20 agents comptabilisent 6% de personnes handicapées de leurs effectifs. Néanmoins, aucune sanction financière n'était prévue jusqu'à ce jour en cas de non respect de cette obligation d'emploi.

La loi n° 2005-102 du 11/02/2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dispose que les employeurs qui n'atteignent pas le quota des 6% de travailleurs handicapés paieront une contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

La loi précise les modalités de détermination des employeurs publics assujettis, le calcul du taux d'emploi ainsi que celui de la contribution.

Le décret n° 2006-501 du 03/05/2006 stipule que le fonds est géré par la caisse des dépôts pour l'ensemble de la fonction publique.

- ❖ Employeurs assujettis dans la Fonction Publique Territoriale : les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs employant **au moins 20 agents en équivalent temps plein**.
- ❖ Obligation d'emploi : 6% de l'effectif total.
- ❖ 3 manières de s'acquitter de l'obligation :
  - en recrutant des **personnes handicapées**,
  - en réalisant des dépenses pour favoriser l'accueil ou l'insertion professionnelle de personnes handicapées,
  - en versant une **contribution au F.I.P.H.F.P.**
- ❖ Déclaration et contribution au F.I.P.H.F.P. avant le 30 juin 2006.

## SOMMAIRE

<b>1 - LE SEUIL D'ASSUJETTISSEMENT A L'OBLIGATION D'EMPLOI ET L'EFFECTIF EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN .....</b>	<b>page 3</b>
<b>2 - LA DETERMINATION DU TAUX D'EMPLOI .....</b>	<b>page 5</b>
<b>2.1 - L'EFFECTIF DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI .....</b>	<b>page 5</b>
<b>2.1.1 - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....</b>	<b>page 5</b>
<b>2.1.2 - Les catégories statutaires concernées .....</b>	<b>page 6</b>
<b>2.2 - L'EFFECTIF TOTAL DES AGENTS REMUNERES .....</b>	<b>page 7</b>
<b>3 - LES DEPENSES D'INSERTION .....</b>	<b>page 9</b>
<b>3.1 - LA CONCLUSION DE CONTRATS DE FOURNITURES DE SOUS-TRAITANCE .....</b>	<b>page 10</b>
<b>3.2 - LES MESURES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE .....</b>	<b>page 10</b>
<b>3.3 - L'EFFORT CONSENTE EN FAVEUR DES PERSONNES LOURDEMENT HANDICAPEES .....</b>	<b>page 10</b>
<b>3.4 - LES AMENAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL .....</b>	<b>page 11</b>
<b>4 - LA CREATION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2006 .....</b>	<b>page 12</b>
<b>5 - LE CALCUL ET LE VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE .....</b>	<b>page 12</b>
<b>5.1 - LA DETERMINATION DU NOMBRE D'UNITES MANQUANTES .....</b>	<b>page 12</b>
<b>5.2 - LA REDUCTION DU NOMBRE D'UNITES MANQUANTES .....</b>	<b>page 13</b>
<b>5.2.1 - La conclusion de contrats de fournitures de sous-traitance .....</b>	<b>page 14</b>
<b>5.2.2 - Les mesures d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale .....</b>	<b>page 14</b>
<b>5.2.3 - L'effort consenti en faveur des personnes lourdement handicapées .....</b>	<b>page 14</b>
<b>5.2.4 - Les aménagements des postes de travail .....</b>	<b>page 14</b>
<b>5.3 - LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE .....</b>	<b>page 15</b>
<b>6 - LA DECLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE ET LE PAIEMENT DE LA CONTRIBUTION .....</b>	<b>page 16</b>
<b>7 - L'INFORMATION AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE .....</b>	<b>page 17</b>

### ANNEXES :

- La déclaration annuelle obligatoire.
- Fiche 1 : Le seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi et le calcul de l'effectif équivalent temps plein.
- Fiche 2 : L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Fiche 3 : L'effectif total des agents rémunérés (2 pages).
- Fiche 4 : Les dépenses d'insertion.

\*\*\*\*\*

### REFERENCES JURIDIQUES :

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (*JO du 12/02/2005*).
- Décret n° 2006-135 du 9 février 2006 relatif à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) (*JO du 10/02/2006*).
- Décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (*JO du 10/02/2006*).
- Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (*JO du 04/05/2006*).
- Arrêté du 2 juin 2006 fixant le contenu de la déclaration annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (*JO du 07/06/2006*).

\*\*\*\*\*

La loi fait obligation aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent à réserver 6% de ces emplois aux travailleurs handicapés.

Si ce taux n'est pas atteint, ils devront verser au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (F.I.P.H.F.P.) une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale. Certaines dépenses d'insertion peuvent venir en déduction de la contribution due au fonds.

En effet, les collectivités peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi de trois manières :

- en recrutant des bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant des articles L 323-3 et L 325-5 du code du travail (*paragraphe 2*),
- en engageant des dépenses d'insertion (*paragraphe 3*) :
  - ♦ par la conclusion de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (article L 323-8 du code du travail),
  - ♦ par des mesures d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale (article L 323-8-6-1.IV du code du travail),
  - ♦ par des efforts consentis en faveur des personnes lourdement handicapées (article L 323-8-6-1.IV du code du travail),
  - ♦ par des aménagements des postes de travail,
- en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées commun aux trois fonctions publiques (article L 323-8-6-1 du code du travail) (*paragraphe 5*).

Deux CDG-INFO ont été réalisés. Le premier sur les modalités de recrutement des personnes handicapées, le second sur l'obligation d'insertion dans la Fonction Publique Territoriale.

La gestion du fonds a été confiée pour la fonction publique à la Caisse des Dépôts. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 dispose d'une date limite de déclaration et de versement des contributions au 30 avril. Néanmoins, pour cette première année, le délai est reporté au 30 juin 2006. La déclaration au F.I.P.H.F.P. est exclusivement dématérialisée et est disponible sur la plate forme e-services de la direction des retraites de la caisse des dépôts et consignations jusqu'au 30 juin 2006. Vous trouverez toutes ces informations sur le site : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr).

Mais auparavant, il convient de savoir si la collectivité est soumise à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Pour cela, il est nécessaire de calculer l'effectif en équivalent temps plein.

## **1 - LE SEUIL D'ASSUJETTISSEMENT A L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LE CALCUL DE L'EFFECTIF EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN :**

Les collectivités employant au moins ***vingt agents à temps plein ou leur équivalent*** sont tenues d'employer des personnes handicapées à raison de 6% de l'effectif total des agents rémunérés au ***1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée***.

◊ ARTICLE L323-2 DU CODE DU TRAVAIL.

**L'effectif en équivalent temps plein (ETP) permet d'apprécier le seuil des 20 salariés ou agents à partir duquel un employeur est assujetti à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés.** Il est calculé sur l'ensemble de l'effectif rémunéré par le déclarant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée, soit, pour la déclaration à transmettre en 2006, l'effectif rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Cet effectif doit être calculé en équivalent temps plein (article L 323-2 du code du travail).

Il s'entend en nombre d'agents équivalent temps plein (= ETP) c'est à dire pondéré notamment par les quotités de travail selon la définition ci-dessous.

**Définition INSEE de l'effectif en équivalent temps plein (ETP) : nombre total d'heures travaillées divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps sur le territoire économique.**

## ➤ Qui compter et comment les compter en équivalent temps plein ? :

### Qui ?

- ♦ les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- ♦ les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent,
- ♦ les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée à temps plein, à temps partiel, à temps non complet (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, collaborateurs de cabinet, vacataires..),
- ♦ les contrats emplois jeunes,
- ♦ les agents "PACTE" ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (mais compte tenu de la date d'entrée en vigueur du dispositif PACTE postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2005, ces agents ne pourront être comptés qu'à compter de l'exercice 2007 pour une déclaration de situation de l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2006).

N.B. : Condition indispensable = l'agent doit être effectivement rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N – 1, soit pour l'année 2006, au 01/01/2005.

### Comment décompter en ETP ?

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

#### ↳ AGENTS OCCUPANT UN POSTE A TEMPS COMPLET (travail à temps plein, à temps partiel, en CPA) :

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

☞ Exemple :

Au 01/01/2005, vous rémunérez 20 agents à temps plein, 2 agents travaillant à 80 %, 1 agent à 75 %, 2 agents en CPA et 2 agents à 60 %.

Effectif en nombre de personnes physiques : 27 agents.

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

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

#### ↳ AGENTS OCCUPANT UN POSTE A TEMPS NON COMPLET :

somme des heures de travail hebdomadaire rémunérées à temps non complet

---

durée hebdomadaire de travail prise comme référence

☞ Exemple :

Vous rémunérez au 01/01/2005, 1 agent à temps non complet de 18 heures, 1 de 24 heures, 1 de 32 heures.

Effectif en nombre de personnes physiques : 3.

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

#### ↳ AGENTS NON TITULAIRES RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel) :

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

➔ Pour les agents rémunérés au mois et travaillant à temps plein :

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

➔ Pour les agents rémunérés au mois et travaillant à temps partiel :

Somme (périodes d'emplois en mois pondérées par les quotités de temps de travail) des agents non permanents à temps partiel divisée par douze.

→ Pour les agents rémunérés à la semaine et travaillant à temps plein :

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

→ Pour les agents rémunérés à la semaine et travaillant à temps partiel :

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

→ Pour les agents rémunérés à la journée :

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

**AU FINAL, SI L'EFFECTIF EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EST INFÉRIEUR A 20, VOUS N'ETES PAS SOUMIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI POUR L'ANNEE DE REFERENCE.**

## 2 - LA DETERMINATION DU TAUX D'EMPLOI :

Le taux d'emploi correspond à l'**effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi** au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée divisé par l'**effectif total** pris en compte au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

Chaque agent compte pour une unité que ce soit pour l'effectif des bénéficiaires ou l'effectif total des agents rémunérés par l'employeur.

EFFECTIF DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNEE N- 1 (\*)

$$\text{TAUX D'EMPLOI} = \frac{\text{EFFECTIF DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNEE N- 1 (*)}}{\text{EFFECTIF TOTAL DES AGENTS REMUNERES PAR L'EMPLOYEUR AU 1<sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNEE N - 1 (*)}} \times 100$$

§ ARTICLE L323-4-1 DU CODE DU TRAVAIL.

Le pourcentage est arrondi à l'unité inférieure.

(\*) Soit pour l'année 2006, au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

### 2.1 - L'EFFECTIF DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI :

L'**effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi** est constitué de l'ensemble des personnes relevant des articles L 323-3 et L 323-5 du Code du Travail rémunérées par l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

#### 2.1.1 - Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

##### ➤ Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant de l'article L 323-3 du Code du Travail :

- 1° **Les travailleurs reconnus handicapés** par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP),
- 2° **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,
- 3° **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- 4° **Les anciens militaires et assimilés**, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- 5° **Les veuves de guerre non remariées** titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%,

- 6° **Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires**, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension invalidité d'un taux au moins égal à 85%,
- 7° **Les veuves de guerre remariées** ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension d'un taux au moins égal à 85%,
- 8° **Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale** imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- 9° **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- 10° **Les titulaires de la carte d'invalidité** définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- 11° **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.**

◊ ARTICLE L323-3 – 1° - 2° - 3° - 4° - 5° - 6° - 7° - 8° - 9° - 10° ET 11° DU CODE DU TRAVAIL.

#### ➤ **Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi relevant de l'article L 323-5 du Code du Travail :**

- 1° **Les titulaires d'un emploi réservé** attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- 2° **Les agents qui ont été reclasés** en application des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,
- 3° **Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité** en application de l'article L 417-8 du code des communes et du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

◊ ARTICLE L323-5 DU CODE DU TRAVAIL.

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires.

◊ ARTICLE 4 DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

Chaque bénéficiaire rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée compte pour une unité quelle que soit sa quotité de travail ou sa durée de présence au cours de l'année.

La date de constatation des données s'effectue au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour le premier versement intervenant en 2006.

Le recrutement de personnes handicapées et les agents en fonction devenus handicapés en cours d'année sont pris en compte au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

#### *2.1.2 - Les catégories statutaires concernées :*

Les catégories statutaires concernées sont les suivantes :

- ♦ agents fonctionnaires titulaires, stagiaires,
- ♦ agents non titulaires sur des emplois permanents ou non permanents, recrutés par contrat à durée déterminée ou indéterminée y compris les bénéficiaires des PACTE (mais compte tenu de la date d'entrée en vigueur du dispositif PACTE postérieure au 1er janvier 2005, ces agents ne pourront être comptés qu'à compter de l'exercice 2007 pour une déclaration de situation de l'employeur au 1er janvier 2006),
- ♦ agents dont le contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) ouvre droit à une aide de l'État : emplois jeunes, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats emploi consolidé, contrat insertion revenu minimum d'activité, contrats d'apprentissage.

## **2.2 - L'EFFECTIF TOTAL DES AGENTS REMUNERES :**

L'**effectif total pris en compte** est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée. A la différence du mode de calcul utilisé pour l'effectif d'assujettissement (effectif en équivalent temps plein ETP), **chaque agent rémunéré compte pour une unité** quelles que soient sa quotité de travail ou sa durée de présence au cours de l'année.

L'effectif total est constitué de l'ensemble des agents, tous statuts confondus (titulaires, non titulaires, stagiaires) rémunérés par le déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

### **Qui compter ?**

↳ **LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ET TITULAIRES à temps plein, à temps partiel, à temps non complet, en CPA, rémunérés par le déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.**

Dans cette catégorie, vous devez **décompter** :

- ♦ les fonctionnaires en position d'activité,
- ♦ les fonctionnaires dont l'activité est momentanément suspendue ou qui sont temporairement dispensés d'activité tout en étant réputés être en position d'activité :
  - congés annuels, congé de maladie ordinaire, congé d'accident du travail, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour maternité ou adoption avec traitement, congé de paternité,
  - congé de formation professionnelle (bien que l'agent perçoive une indemnité égale à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé, il est toutefois réputé être en position d'activité),
  - congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de 12 jours,
  - congé pour siéger :
    - > comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité,
    - > dans une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental ou d'une collectivité territoriale.
- ♦ les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité au sein de votre établissement et que l'employeur déclarant rémunère,
- ♦ les fonctionnaires rémunérés par l'employeur déclarant mais qui n'exercent pas leurs fonctions dans votre établissement car ils sont mis à disposition d'autres structures,
- ♦ pour le CNFPT et les centres de gestion uniquement, les fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur un emploi fonctionnel...),
- ♦ pour les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux uniquement, les agents relevant du titre IV du statut général.

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

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

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

#### **LES NON TITULAIRES.**

a) *LES AGENTS NON TITULAIRES RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT à temps plein, à temps partiel, à temps non complet, en CPA rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.*

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

- ♦ pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental ou de l'accomplissement du service national, de rappel ou de maintien sous les drapeaux. Toutefois, si le remplacement porte sur un poste occupé par un agent indisponible tel que décrit ci-dessus mais rémunéré par l'employeur déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier, le non titulaire ne doit pas être compté car le titulaire indisponible qu'il remplace est rémunéré par l'employeur déclarant et donc déjà compté (principe de non double comptabilisation).
- ♦ pour faire face temporairement et pour une durée maximale de 1 an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire,
- ♦ lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois ou de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- ♦ pour les emplois de niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,
- ♦ dans les communes ou groupement de communes de moins de 1000 habitants afin de pourvoir à un emploi à temps non complet d'une durée n'excédant pas le mi-temps,
- ♦ les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés, les emplois fonctionnels de direction, les agents non titulaires maintenus en fonction de la parution des lois statutaires, les agents non titulaires transférés, les autres agents non titulaires exerçant sur emplois permanents (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activité précédemment confiées à une association).

b) *LES AGENTS NON TITULAIRES RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT TITULAIRE D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE qui travaillent à temps plein, à temps partiel, à temps non complet (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, collaborateurs de cabinet, vacataires...) rémunérés à la date du 1er janvier de l'année écoulée.*

c) *LES CONTRATS EMPLOIS JEUNES rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.*

Les agents titulaires de ces contrats entrent en compte dans le calcul des effectifs. Depuis fin 2002, la création de nouveaux postes d'emplois jeunes n'est plus possible. L'extinction totale du dispositif est prévue pour fin 2007.

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

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

Pour tous les non titulaires, doivent être **comptabilisés** les agents rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée et en position d'activité ou considérés comme tels c'est-à-dire dont l'activité est momentanément

suspendue ou qui sont temporairement dispensés d'activité : en congé annuel, en congé de maladie ordinaire rémunéré, en congé de grave maladie rémunéré, en congé d'accident du travail rémunéré, en congé de maternité ou d'adoption rémunéré, en congé de paternité, en congé de formation syndicale, en congé pour formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse, en congé pour formation professionnelle.

**Attention, NE DOIVENT PAS ETRE COMPTABILISES** les agents non titulaires non rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée par l'employeur déclarant :

- ♦ agent en cessation définitive de fonction,
- ♦ agent en congé sans traitement de toute nature,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour maladie,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour grave maladie,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour maternité ou adoption,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour inaptitude temporaire,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé parental,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé d'adoption non rémunéré,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé non rémunéré pour raison familiale,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour effectuer leur service national,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour remplir un mandat de membre de l'assemblée nationale, du sénat ou de l'assemblée des communautés européennes,
- ♦ agent bénéficiant d'un congé de fin d'activité,
- ♦ agent bénéficiaires d'un contrat aidé de droit privé pour lequel le code du travail stipule qu'ils ne sont pas pris en compte pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés. Il s'agit du :
  - contrat d'accompagnement dans l'emploi (mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005 et prévu à l'article L 322-4-7 du code du travail). Il succède au contrat emploi solidarité et au contrat emploi consolidé,
  - contrat d'avenir (mis en œuvre depuis le 19 mars 2005). Il remplace le contrat d'insertion revenu minimum d'activité dans le secteur non marchand,
  - contrat emploi consolidé. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale organise toutefois l'extinction progressive des contrats emploi consolidé. Il n'est plus possible de conclure de nouveaux contrats emploi consolidé depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005. L'extinction totale du dispositif est prévue pour le 1<sup>er</sup> mai 2010. Ces contrats sont remplacés par le contrat d'accompagnement dans l'emploi et par le contrat d'avenir,
  - contrat emploi solidarité. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale organise toutefois l'extinction progressive des contrats emploi solidarité. Il n'est plus possible de conclure de nouveaux contrats emploi solidarité depuis le 1er mai 2005 date à laquelle des contrats d'accompagnement social peuvent être conclus. L'extinction totale du dispositif est prévue pour le 1<sup>er</sup> mai 2008,
  - contrat d'insertion revenu minimum d'activité. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale organise toutefois l'extinction progressive de ces contrats pour le secteur public et leur continuité pour le secteur marchand. Le contrat d'avenir, contrat similaire, a été institué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour le secteur public,
  - d'un contrat d'apprentissage.

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

### **3 - LES DEPENSES D'INSERTION :**

Outre l'emploi de travailleurs handicapés relevant des articles L 323-3 et L 323-5 du code du travail, les collectivités peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi par l'engagement de dépenses d'insertion.

Quatre types de dépenses d'insertion peuvent être présentés ci-dessous.

### **3.1 - LA CONCLUSION DE CONTRATS DE FOURNITURES DE SOUS-TRAITANCE :**

Les collectivités ont la possibilité de conclure des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail.

▽ ARTICLE L323-8 DU CODE DU TRAVAIL.

Les dépenses sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

▽ ARTICLE 6. – I. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

### **3.2 - LES MESURES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE :**

Les collectivités peuvent aussi prévoir des dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale.

▽ ARTICLE L323-8-6-1.IV DU CODE DU TRAVAIL.

Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail, sont les suivantes :

- les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,
- la réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées,
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé,
- la mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles,
- les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle,
- les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique,
- la conception de matériels ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés,
- la formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux,
- les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.

▽ ARTICLE 6. – II. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

### **3.3 - L'EFFORT CONSENTE EN FAVEUR DES PERSONNES LOURDEMENT HANDICAPEES :**

En outre, les collectivités peuvent prévoir des dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées.

▽ ARTICLE L323-8-6-1.IV DU CODE DU TRAVAIL.

Les dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées sont les suivantes :

- les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,

- ♦ la réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées,
- ♦ les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé,
- ♦ la mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles,
- ♦ les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle,
- ♦ les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.

◊ ARTICLE 6. – III. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée, soit 5169,69 euros au 31/12/2005.

◊ ARTICLE 6. – III. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

### **3.4 - LES AMENAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL :**

Enfin, les collectivités peuvent prévoir des dépenses relatives aux aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents **reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories suivantes mentionnées à l'article 2 du décret n° 2006-501 du 03/05/2006 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP),
- 2° 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,
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- 4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- 5° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- 6° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- 7° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- 8° Les agents qui ont été reclassés en application des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984,
- 9° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article L 417-8 du code des communes et du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Chaque aménagement est uniquement pris en compte lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Pour être pris en compte, le montant de la dépense individuelle doit dépasser 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.

◊ ARTICLE 6. – IV. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

#### **4 - LA CREATION DU FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2006 :**

Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat. Ce fonds est réparti en trois sections dont l'une est réservée à la Fonction Publique Territoriale.

Le fonds est alimenté par les contributions collectées auprès des collectivités assujetties qui ne respectent pas l'obligation d'emploi telle que définie par le code du travail.

Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques ainsi que la formation et l'information des agents en prise avec elles.

Les destinataires exclusifs des financements du fonds sont les employeurs publics à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial.

☞ ARTICLE L323-8-6-1.I DU CODE DU TRAVAIL.

Peuvent faire l'objet de financements par le fonds les actions suivantes proposées par les employeurs publics :

- les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé,
- les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle,
- les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique,
- la formation et l'information des travailleurs handicapés,
- la formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés,
- les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-4-1 du code du travail,
- les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds,
- les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret n° 2006-501 du 03/05/2006.

Les financements sont versés aux employeurs publics à l'initiative de ces actions. Les financements non utilisés au titre de l'action pour laquelle ils ont été accordés sont reversés au fonds par l'employeur concerné.

☞ ARTICLE 3 DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

N.B. : La mise en place du fonds pour l'insertion professionnelle dans les fonctions publiques est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

#### **5 - LE CALCUL ET LE VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE :**

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent aussi s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

##### **5.1 - LA DETERMINATION DU NOMBRE D'UNITES MANQUANTES :**

La contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

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

$$\boxed{\text{NOMBRE INITIAL D'UNITES MANQUANTES} = 6\% \times (\text{effectif total des agents rémunérés au 01/01/N-1}^{(*)}) - \text{effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/N-1.}}$$

(\*) Soit pour l'année 2006, au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## 5.2 - LA REDUCTION DU NOMBRE D'UNITES MANQUANTES :

Certaines mesures visant à faciliter l'insertion de handicapés peuvent permettre de réduire le nombre d'unités manquantes (cf. paragraphe 3 relatives aux dépenses d'insertion).

Pour mémoire, il s'agit :

- de la conclusion de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail (article L 323.8 du code du travail),
- des mesures d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale (article L 323.8.6.1.IV du code du travail),
- des efforts consentis en faveur des personnes lourdement handicapées (article L 323-8-6-1.IV du code du travail),
- des aménagements des postes de travail (article 6. – IV du décret n° 2006-501 du 03/05/2006).

Le nombre d'unités pouvant être déduit des unités manquantes de l'obligation d'emploi est égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses d'insertion par le traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

☞ ARTICLE L323-8-6-1.IV DU CODE DU TRAVAIL.

$$\boxed{\text{MONTANT DES DEPENSES D'INSERTION} = \text{Montant des dépenses réalisées au titre de contrats de fournitures de sous-traitance et de prestations de service} + \text{celles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées} + \text{double de celles liées aux efforts consentis en faveur des personnes lourdement handicapées} + \text{celles liées aux aménagements des postes de travail.}}$$

TOTAL DES DEPENSES D'INSERTION REALISEES AU COURS DE LA PERIODE DU 01/01/N-1 AU 31/12/N-1

$$\text{NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES} = \frac{\text{TOTAL DES DEPENSES D'INSERTION REALISEES AU COURS DE LA PERIODE DU 01/01/N-1 AU 31/12/N-1}}{\text{REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE N - 1}}$$

N.B. : Pour l'année 2006, le traitement brut annuel minimum au 31/12/2005 correspond à 14770,53 € (indice majoré 275).

Le nombre d'unités déductibles ne peut dépasser la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi fixée à l'article L 323-2 du code du travail.

☞ ARTICLE 4 DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

☞ Exemple :

- Effectif total des agents rémunérés au 01/01/N-1 : 200 agents.
- Nombre légal de bénéficiaires :  $200 \times 6\% = 12$  bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- La collectivité recense réellement 5 bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 01/01/N-1.
- Nombre initial d'unités manquantes (sans la prise en compte du nombre d'unités déductibles) :  $12 - 5 = 7$  unités manquantes.
- Le nombre d'unités déductibles ne pourra pas dépasser la moitié du nombre d'agents que cette collectivité doit rémunérer pour respecter son obligation d'emploi, soit  $12 / 2 = 6$  unités déductibles au maximum.

La part des dépenses d'insertion (*paragraphe 4*) ayant fait l'objet d'un financement par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ne peut être prise en compte dans la réduction du nombre d'unités manquantes.

◊ ARTICLE 5 DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

#### *5.2.1 - La conclusion de contrats de fournitures de sous-traitance :*

Les dépenses sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

◊ ARTICLE 6. – I. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

MONTANT DES DEPENSES REALISEES AU TITRE DE CONTRATS DE FOURNITURES DE SOUS-TRAITANCE ET  
DE PRESTATIONS DE SERVICE AU COURS DE LA PERIODE DU 01/01/N-1 AU 31/12/N-1

**NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES =** \_\_\_\_\_  
REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE N - 1

#### *5.2.2 - Les mesures d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale :*

MONTANT DES DEPENSES AFFECTEES A DES MESURES ADOPEES EN VUE DE FACILITER L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES AU COURS DE LA PERIODE DU 01/01/N-1 AU 31/12/N-1

**NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES =** \_\_\_\_\_  
REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE N - 1

#### *5.2.3 - L'effort consenti en faveur des personnes lourdement handicapées :*

La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée, soit 5169,69 euros au 31/12/2005<sup>(\*)</sup>.

◊ ARTICLE 6. – III. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

(\*) Pour l'année 2006,  $35\% \times 14770,53 \text{ €} = 5169,69 \text{ €}$ .

**DOUBLE** DES DEPENSES LIEES AUX EFFORTS CONSENTEES EN FAVEUR DES PERSONNES LOURDEMENT  
HANDICAPEES AU COURS DE LA PERIODE DU 01/01/N-1 AU 31/12/N-1 (\*\*)

**NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES =** \_\_\_\_\_  
REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE N - 1

(\*\*) Sous réserve que chaque total de dépense individualisé dépasse 35% du traitement brut annuel minimum soit pour l'année 2006,  $35\% \times 14770,53 \text{ €} = 5169,69 \text{ €}$ .

#### *5.2.4 - Les aménagements des postes de travail :*

Chaque aménagement est uniquement pris en compte lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Son coût doit également 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, soit 1477,05 euros au 31/12/2005<sup>(\*\*\*)</sup>.

◊ ARTICLE 6. – IV. DU DECRET N° 2006-501 DU 03/05/2006.

(\*\*\*) Pour l'année 2006,  $10\% \times 14770,53 \text{ €} = 1477,05 \text{ €}$ .

**NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES =**

REMUNERATION MINIMALE ANNUELLE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE N - 1

(\*\*\*\*) Sous réserve que le coût de cet aménagement dépasse 10% du traitement brut annuel minimum soit pour l'année 2006,  
 $10\% \times 14770,53 \text{ €} = 1477,05 \text{ €}$ .

### **5.3 - LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE :**

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

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

§ ARTICLE L323-8-6-1.IV DU CODE DU TRAVAIL.

**NOMBRE D'UNITES MANQUANTES = Nombre initial d'unités manquantes – nombre d'unités déductibles**

La limite de la contribution annuelle versée au F.I.P.H.F.P. est égale à 600 fois le salaire horaire minimum de croissance (S.M.I.C.) par bénéficiaire non employé (ou par unité manquante).  
Elle varie en fonction du nombre d'agents rémunérés par la collectivité.

<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>LIMITE DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE PAR BENEFICIAIRE MANQUANT</b>
20 à 199	400 fois le S.M.I.C. horaire
200 à 749	500 fois le S.M.I.C. horaire
750 et plus	600 fois le S.M.I.C. horaire

§ ARTICLE D323-2-4 DU CODE DU TRAVAIL.

Toutefois, la contribution versée en 2006 se rattachant aux effectifs 2005, les taux applicables avant la parution du décret du 09/02/2006 s'appliquent.

<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>LIMITE DE LA CONTRIBUTION ANNUELLE PAR BENEFICIAIRE MANQUANT</b>
20 à 199	300 fois le S.M.I.C. horaire
200 à 749	400 fois le S.M.I.C. horaire
750 et plus	500 fois le S.M.I.C. horaire

Le montant de la contribution versée au fonds fait l'objet d'une mise en place progressive :

- 20% pour l'année 2006 (réduction de 80%),
- 40% pour l'année 2007 (réduction de 60%),
- 60% pour l'année 2008 (réduction de 40%),
- 80% pour l'année 2009 (réduction de 20%),
- 100% à compter de l'année 2010.

§ ARTICLE 98 DE LA LOI N° 2005-102 DU 11/02/2005.

### **Réduction supplémentaire :**

Cette réduction supplémentaire particulière est strictement applicable aux employeurs ayant des dépenses consacrées à la rémunération **des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur**.

L'article 98 de la loi n°2005-102 du 11/02/2005 dispose que "Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est déduit du montant des contributions mentionnées à l'article 36".  
**Le montant des dépenses (...) ne peut pas dépasser 80 % de la contribution exigible (...) en 2006 et 70 % en 2007.** Au-delà, le plafonnement de ces dépenses sera réexaminé annuellement".

#### **Attention :**

Cette disposition concerne strictement l'employeur qui rémunère effectivement ces personnels accompagnant les élèves ou étudiants, à savoir les ministères, la région, le département ou la commune.

Si la dépense d'un accompagnant d'élève en lycée est supportée par l'Education Nationale, seule l'Education Nationale est fondée à la déduire. Si, en revanche, cette rémunération est directement supportée par la région ou par l'action sociale communale alors c'est la collectivité territoriale qui peut l'inscrire en réduction.

## **6 - LA DECLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE ET LE PAIEMENT DE LA CONTRIBUTION :**

#### ***☞ Informations pratiques :***

Le paiement de la contribution au FIPHFP doit être effectué au 30 juin, date limite dérogatoire en cette 1<sup>ère</sup> année de mise en oeuvre du dispositif (30 avril pour les années à venir).

Le paiement ne peut intervenir qu'après transmission de la déclaration annuelle obligatoire au moyen de la plate-forme en ligne e-services mise à votre disposition gratuitement. En fin de déclaration, le montant exigible vous est communiqué, selon les éléments déclarés. Vous devez imprimer la synthèse de la déclaration en tant que justificatif et la transmettre pour règlement à votre comptable public.

La contribution est payable uniquement par virement interbancaire sur le compte bancaire du fonds FIPHFP. Les coordonnées du compte ainsi que la référence obligatoire à mentionner sont indiquées sur la lettre d'appel qui vous a été adressée. Pour permettre à la Caisse des Dépôts et Consignations d'identifier votre versement, vous devez impérativement porter ces références dans le libellé du virement.

Les employeurs déposent, au plus tard le 30 avril, auprès du comptable du Trésor Public la synthèse de la déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution.

Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le gestionnaire du fonds.

Le contenu de cette déclaration est fixé par arrêté ministériel en date du 02/06/2006 et comprend les éléments suivants :

- 1. Identité de l'employeur et informations générales le concernant.
- 2. Evaluation de l'assiette d'assujettissement au fonds :  
Effectif total rémunéré au 1er janvier de l'année écoulée, en équivalent temps plein.
- 3. Mise en oeuvre de l'obligation d'emploi et détermination du nombre d'unités manquantes :  
Effectif total rémunéré au 1er janvier de l'année écoulée, chaque agent comptant pour une unité.  
Effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1er janvier de l'année écoulée, chaque agent comptant pour une unité.  
Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie de bénéficiaires, par catégorie hiérarchique, par sexe, par tranche d'âge et par mode de recrutement.
- 4. Réduction du nombre d'unités manquantes :  
Nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes obtenu en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail ainsi que toutes les justifications permettant de le calculer. Ce nombre est déterminé en fonction du :
  - montant total des dépenses réalisées au cours de l'année écoulée au titre de contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail, en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail,
  - montant total et montants individualisés par agent des dépenses mentionnées aux II, III et IV de l'article 6 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006.

Le gestionnaire administratif mentionné à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2006-501 du 03/05/2006 peut, au titre de sa mission de contrôle prévue au 4<sup>°</sup> de l'article 26 dudit décret, demander à l'employeur tous les éléments justificatifs permettant de vérifier sa déclaration.

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

◊ ARTICLE L323-8-6-1. IV DU CODE DU TRAVAIL.

## 7 - L'INFORMATION AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE :

Les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi font l'objet d'un rapport présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire.

◊ ARTICLE 35 BIS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984.

## Annexe

### DECLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE A EFFECTUER AU PLUS TARD LE 30/04/N

<b>1. Effectif en équivalent temps plein au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N - 1</b>	EFF <sub>ETP</sub> = .....	
<b>2. Effectif total des agents rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N - 1</b>	EFF <sub>T</sub> = .....	
<b>3. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N - 1 :</b>		
➤ NOMBRE LEGAL DE BENEFICIAIRES : <b>EFF<sub>T</sub> x 6%</b>		
<p>➤ RECENSEMENT DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI</p> <p>Nombre de travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP)</p> <p>Nombre de 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</p> <p>Nombre de titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain</p> <p>Nombre d'anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</p> <p>Nombre des veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%</p> <p>Nombre d'orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension invalidité d'un taux au moins égal à 85%</p> <p>Nombre de veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension d'un taux au moins égal à 85%</p> <p>Nombre de femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</p> <p>Nombre de titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service</p> <p>Nombre de titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles</p> <p>Nombre de titulaires de l'allocation aux adultes handicapés</p> <p>Nombre de titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</p> <p>Nombre d'agents qui ont été reclasés en application des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</p> <p>Nombre d'agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article L 417-8 du code des communes et du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</p>		E <sub>HL</sub> = .....
<b>Effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N-1</b> <i>(articles L 323-3 et L 323-5 du code du travail)</i>		E <sub>h</sub> = .....

<b>4. Taux d'emploi : (<math>E_h / EFF_T</math>) x 100</b>	T = .....
<i>N.B. : Arrondir à l'unité inférieure</i>	
<b>5. La détermination du nombre initial d'unités manquantes (sans la prise en compte du nombre d'unités déductibles en équivalence) : <math>E_{HL} - E_h</math></b>	NUM = .....
<b>6. La réduction du nombre d'unités manquantes :</b>	
<b>Montants</b>	
<b>➤ LA CONCLUSION DE CONTRATS DE FOURNITURES DE SOUS-TRAITANCE</b>	..... euros
<b>➤ LES MESURES D'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>	..... euros
Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	..... euros
La réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées	..... euros
Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé	..... euros
La mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles	..... euros
Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle	..... euros
Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique	..... euros
La conception de matériels ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés	..... euros
La formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux	..... euros
Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	..... euros
<b>➤ L'EFFORT CONSENTE EN FAVEUR DES HANDICAPES</b>	..... euros
Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	..... euros
La réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées	..... euros
Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé	..... euros
La mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles	..... euros
Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle	..... euros
Les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés	..... euros
<b>➤ LES AMENAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL</b>	..... euros
<b>TOTAL DES DEPENSES D'INSERTION</b>	..... euros
<i>N.B. : Le nombre d'unités déductibles ne peut pas dépasser la moitié du nombre d'agents que l'employeur doit rémunérer pour respecter l'obligation d'emploi fixée à l'article L 323-2 du Code du Travail.</i>	

➤ TRAITEMENT BRUT ANNUEL MINIMUM AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE N - 1 (14770,53 € au 31/12/2005 – I.M.275)	TBA = ..... euros
➤ NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES : <b>TOTAL</b> des dépenses d'insertion / TBA	UD = .....
➤ NOMBRE D'UNITES MANQUANTES (avec la prise en compte du nombre d'unités déductibles en équivalence) : <b>NUM – UD</b>	UM = .....

## 7. La contribution annuelle obligatoire :

➤ CALCUL DE LA CONTRIBUTION : UM x 400 ou 500 ou 600 (*) x S.M.I.C. horaire	CONT = ..... euros
<i>N.B. : Le S.M.I.C. horaire est fixé à 8,03 euros depuis le 01/07/2005. (*) En fonction du nombre d'agents rémunérés par la collectivité (pour la contribution versée en 2006, les taux sont fixés à 300 ou 400 ou 500 fois le SMIC)</i>	

➤ MONTANT DE LA CONTRIBUTION :	
<i>N.B. : Tient compte de la réduction en sachant que pour l'année 2010, le montant de la contribution sera égal à 100%.</i>	
pour l'année 2006 : CONT x 20%	CONT <sub>réd</sub> = ..... euros
pour l'année 2007 : CONT x 40%	CONT <sub>réd</sub> = ..... euros
pour l'année 2008 : CONT x 60%	CONT <sub>réd</sub> = ..... euros
pour l'année 2009 : CONT x 80%	CONT <sub>réd</sub> = ..... euros
A compter de l'année 2010 : CONT x 100%	CONT = ..... euros

➤ REDUCTION SUPPLEMENTAIRE :	Montant
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	RED <sub>sup</sub> ..... euros
Montant plafonné à 80% de la contribution exigible en 2006 et 70% en 2007.	
<i>N.B. : Au-delà, le plafonnement de ces dépenses sera réexaminé annuellement</i>	
Année 2006 : RED <sub>sup plafonnée</sub> ne peut pas dépasser 80% x CONT <sub>réd</sub>	..... euros
Année 2007 : RED <sub>sup plafonnée</sub> ne peut pas dépasser 70% x CONT <sub>réd</sub>	..... euros

➤ CALCUL FINAL DE LA CONTRIBUTION :	
Jusque 2009 : CONT <sub>réd</sub> - RED <sub>sup plafonnée</sub>	CONT <sub>finale</sub> = ..... euros
A compter de l'année 2010 : CONT - RED <sub>sup plafonnée</sub>	CONT <sub>finale</sub> = ..... euros

## FICHE 1

### LE SEUIL D'ASSUJETTISSEMENT A L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LE CALCUL DE L'EFFECTIF EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

⇒ Les collectivités employant au moins **vingt agents à temps plein ou leur équivalent** sont tenues d'employer des personnes handicapées à raison de 6% de l'effectif total des agents rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

#### CEUX QUI COMPTENT

- ♦ les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- ♦ les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent,
- ♦ les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée à temps plein, à temps partiel, à temps non complet (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, collaborateurs de cabinet, vacataires..),
- ♦ les contrats emplois jeunes,
- ♦ les agents "PACTE" ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques (mais compte tenu de la date d'entrée en vigueur du dispositif PACTE postérieure au 1er janvier 2005, ces agents ne pourront être comptés qu'à compter de l'exercice 2007 pour une déclaration de situation de l'employeur au 1er janvier 2006).

#### COMMENT DECOMPTER EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN ?

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

##### ↳ **AGENTS OCCUPANT UN POSTE A TEMPS COMPLET (travail à temps plein, à temps partiel, en CPA) :**

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

##### ☞ Exemple :

Au 01/01/2005, vous rémunérez 20 agents à temps plein, 2 agents travaillant à 80 %, 1 agent à 75 %, 2 agents en CPA et 2 agents à 60 %.

Effectif en nombre de personnes physiques : 27 agents.

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

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

##### ↳ **AGENTS OCCUPANT UN POSTE A TEMPS NON COMPLET :**

somme des heures de travail hebdomadaire rémunérées à temps non complet

durée hebdomadaire de travail prise comme référence

##### ☞ Exemple :

Vous rémunérez au 01/01/2005, 1 agent à temps non complet de 18 heures, 1 de 24 heures, 1 de 32 heures.

Effectif en nombre de personnes physiques : 3.

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

##### ↳ **AGENTS NON TITULAIRES RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel) :**

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

→ Pour les agents rémunérés au mois et travaillant à temps plein :

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

→ Pour les agents rémunérés au mois et travaillant à temps partiel :

Somme (périodes d'emplois en mois pondérées par les quotités de temps de travail) des agents non permanents à temps partiel divisée par douze.

→ Pour les agents rémunérés à la semaine et travaillant à temps plein :

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

→ Pour les agents rémunérés à la semaine et travaillant à temps partiel :

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

→ Pour les agents rémunérés à la journée :

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

**AU FINAL, SI L'EFFECTIF EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) EST INFÉRIEUR A 20, VOUS N'ETES PAS SOUMIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI POUR L'ANNEE DE REFERENCE.**

## FICHE 2

### L'EFFECTIF DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est constitué de l'ensemble des personnes relevant des articles L 323-3 et L 323-5 du Code du Travail rémunérées par l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	
LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI RELEVANT DE L'ARTICLE L 323-3 DU CODE DU TRAVAIL	LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI RELEVANT DE L'ARTICLE L 323-5 DU CODE DU TRAVAIL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les travailleurs reconnus handicapés</b> par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP)</li> <li>• <b>Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles</b> 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</li> <li>• <b>Les titulaires d'une pension d'invalidité</b> attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain</li> <li>• <b>Les anciens militaires et assimilés</b>, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</li> <li>• <b>Les veuves de guerre non remariées</b> titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85%</li> <li>• <b>Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires</b>, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension invalidité d'un taux au moins égal à 85%</li> <li>• <b>Les veuves de guerre remariées</b> ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension d'un taux au moins égal à 85%</li> <li>• <b>Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale</b> imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</li> <li>• <b>Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité</b> attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service</li> <li>• <b>Les titulaires de la carte d'invalidité</b> définie à l'article L 241-3 du code de l'action sociale et des familles</li> <li>• <b>Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les titulaires d'un emploi réservé</b> attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre</li> <li>• <b>Les agents qui ont été reclassés</b> en application des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</li> <li>• <b>Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité</b> en application de l'article L 417-8 du code des communes et du paragraphe III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</li> </ul>
LES CATEGORIES STATUTAIRES CONCERNÉES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• agents fonctionnaires titulaires, stagiaires,</li> <li>• agents non titulaires sur des emplois permanents ou non permanents, recrutés par contrat à durée déterminée ou indéterminée y compris les bénéficiaires des PACTE,</li> <li>• agents dont le contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) ouvre droit à une aide de l'État : emplois jeunes, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats emploi consolidé, contrat insertion revenu minimum d'activité, contrats d'apprentissage.</li> </ul>	

Chaque bénéficiaire rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée compte pour une unité quelle que soit sa quotité de travail ou sa durée de présence au cours de l'année.

## FICHE 3

### L'EFFECTIF TOTAL DES AGENTS REMUNERES

L'effectif total pris en compte est constitué de l'ensemble des agents rémunérés par l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

L'effectif total est constitué :

- ♦ de l'ensemble des agents, tous statuts confondus (titulaires, non titulaires, stagiaires) rémunérés par le déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée,
- ♦ à la différence du mode de calcul utilisé pour l'effectif d'assujettissement (effectif en équivalent temps plein ETP), chaque agent rémunéré compte pour une unité quelles que soient sa quotité de travail ou sa durée de présence au cours de l'année.

CEUX QUI COMPTENT	CEUX QUI NE COMPTENT PAS
<p><b>LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES ET TITULAIRES A TEMPS PLEIN, A TEMPS PARTIEL, A TEMPS NON COMPLET, EN CPA</b>, rémunérés par le déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>♦ les fonctionnaires en position d'activité,</li><li>♦ les fonctionnaires dont l'activité est momentanément suspendue ou qui sont temporairement dispensés d'activité tout en étant réputés être en position d'activité :<ul style="list-style-type: none"><li>- congés annuels, congé de maladie ordinaire, congé d'accident du travail, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour maternité ou adoption avec traitement, congé de paternité,</li><li>- congé de formation professionnelle (bien que l'agent perçoive une indemnité égale à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de sa mise en congé, il est toutefois réputé être en position d'activité),</li><li>- congé pour formation syndicale avec traitement d'une durée maximum de 12 jours ;</li><li>- congé pour siéger :<ul style="list-style-type: none"><li>--&gt; comme représentant d'une association déclarée en application de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application de la loi du 19 avril 1908 applicable au contrat d'association dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ou d'une mutuelle au sens du code de la mutualité,</li><li>--&gt; dans une instance consultative ou non, instituée par une disposition législative ou réglementaire auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental ou d'une collectivité territoriale.</li></ul></li></ul></li><li>♦ les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité au sein de votre établissement et que l'employeur déclarant rémunère,</li><li>♦ les fonctionnaires rémunérés par l'employeur déclarant mais qui n'exercent pas leurs fonctions dans votre établissement car ils sont mis à disposition d'autres structures,</li><li>♦ pour le CNFPT et les centres de gestion uniquement, les fonctionnaires dont ils assument la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur un emploi fonctionnel...),</li><li>♦ pour les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux uniquement, les agents relevant du titre IV du statut général.</li></ul>	<p>les fonctionnaires stagiaires et titulaires en position d'activité mais <u>non</u> rémunérés par l'employeur déclarant à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée (conditions cumulatives), en cessation définitive de fonction, en congé sans traitement de toute nature, en position de détachement dans une autre administration ou collectivité. Il s'agit des :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>♦ fonctionnaires placés en disponibilité y compris les agents en disponibilité d'office pour maladie,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé sans traitement pour raison de santé,</li><li>♦ fonctionnaires qui, appartenant à d'autres structures sont mis à disposition mais ne sont pas rémunérés par l'employeur déclarant car ils doivent être comptés par leur structure d'origine,</li><li>♦ fonctionnaires de l'employeur déclarant détachés dans une autre structure,</li><li>♦ fonctionnaires placés en position hors cadre,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé parental,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé de présence parentale,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé sans traitement pour éléver un enfant de moins de 8 ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,</li><li>♦ fonctionnaires en CFA,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé sans traitement pour accomplissement des obligations du service national,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé sans traitement pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé sans traitement pour suivre son conjoint astreint, en raison de sa profession à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné où l'agent stagiaire exerce ses fonctions,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé sans traitement lorsque le stagiaire est admis par concours soit à un emploi de la fonction publique de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, soit à un emploi de la fonction publique internationale soit à un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un de ces emplois,</li><li>♦ fonctionnaires placés en congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire,</li><li>♦ fonctionnaires pris en charge par le CNFPT ou un centre de gestion,</li><li>♦ fonctionnaires en congé spécial,</li><li>♦ fonctionnaires en congé pour difficulté opérationnelle,</li><li>♦ fonctionnaires en congé pour raison opérationnelle.</li></ul>

## L'EFFECTIF TOTAL DES AGENTS REMUNERES (SUITE)

<b><i>CEUX QUI COMPTENT</i></b>	<b><i>CEUX QUI NE COMPTENT PAS</i></b>
<p><b>LES Non TITULAIRES.</b></p> <p>a) <i>Les agents non titulaires recrutés sur un emploi permanent à temps plein, à temps partiel, à temps non complet, en CPA rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.</i></p> <p>Sont donc concernés les agents contractuels signataires de contrat à durée déterminée ou indéterminée occupant un emploi permanent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental ou de l'accomplissement du service national, de rappel ou de maintien sous les drapeaux. Toutefois, si le remplacement porte sur un poste occupé par un agent indisponible tel que décrit ci-dessus mais rémunéré par l'employeur déclarant à la date du 1er janvier, le non titulaire ne doit pas être compté car le titulaire indisponible qu'il remplace est rémunéré par l'employeur déclarant et donc déjà compté (principe de non double comptabilisation).</li> <li>• pour faire face temporairement et pour une durée maximale de 1 an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire,</li> <li>• lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois ou de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,</li> <li>• pour les emplois de niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,</li> <li>• dans les communes ou groupement de communes de moins de 1000 habitants afin de pourvoir à un emploi à temps non complet d'une durée n'excédant pas le mi-temps,</li> <li>• les bénéficiaires de la réglementation relative aux travailleurs handicapés, les emplois fonctionnels de direction, les agents non titulaires maintenus en fonction de la parution des lois statutaires, les agents non titulaires transférés, les autres agents non titulaires exerçant sur emplois permanents (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activité précédemment confiées à une association).</li> </ul> <p>b) <i>Les agents non titulaires recrutés sur un emploi non permanent titulaire d'un contrat à durée déterminée qui travaillent à temps plein, à temps partiel, à temps non complet (recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel, collaborateurs de cabinet, vacataires...) rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.</i></p> <p>c) <i>Les contrats emplois jeunes rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.</i></p> <p>d) <i>PACTE ou parcours d'accès aux carrières des trois fonctions publiques</i></p> <p>Pour tous les non titulaires, doivent être <b>comptabilisés</b> les agents rémunérés à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée et en position d'activité ou considérés comme tels c'est-à-dire dont l'activité est momentanément suspendue ou qui sont temporairement dispensés d'activité : en congé annuel, en congé de maladie ordinaire rémunéré, en congé de grave maladie rémunéré, en congé d'accident du travail rémunéré, en congé de maternité ou d'adoption rémunéré, en congé de paternité, en congé de formation syndicale, en congé pour formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse, en congé pour formation professionnelle.</p>	<p>Les agents non titulaires <u>non rémunérés</u> à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée par l'employeur déclarant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ agent en cessation définitive de fonction,</li> <li>♦ agent en congé sans traitement de toute nature,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour maladie,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour grave maladie,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour maternité ou adoption,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour inaptitude temporaire,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé parental,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé d'adoption non rémunéré,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour élever un enfant de moins de 8 ans,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé non rémunéré pour raison familiale,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour effectuer leur service national,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé sans rémunération servie pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour remplir un mandat de membre de l'assemblée nationale, du sénat ou de l'assemblée des communautés européennes,</li> <li>♦ agent bénéficiant d'un congé de fin d'activité,</li> <li>♦ agent bénéficiaires d'un contrat aidé de droit privé pour lequel le code du travail stipule qu'ils ne sont pas pris en compte pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif du personnel des organismes dont ils relèvent pour l'application à ces organismes des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés. Il s'agit du : <ul style="list-style-type: none"> <li>- contrat d'accompagnement dans l'emploi. Il succède au contrat emploi solidarité et au contrat emploi consolidé,</li> <li>- contrat d'avenir. Il remplace le contrat d'insertion revenu minimum d'activité dans le secteur non marchand,</li> <li>- contrat emploi consolidé,</li> <li>- contrat emploi solidarité,</li> <li>- contrat d'insertion revenu minimum d'activité,</li> <li>- d'un contrat d'apprentissage.</li> </ul> </li> </ul>

## FICHE 4

### LES DEPENSES D'INSERTION

TYPES DE DEPENSES D'INSERTION	CONCLUSION DE CONTRATS DE FOURNITURES DE SOUS-TRAITANCE	MESURES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA FPT	EFFORT CONSENTE EN FAVEUR DES PERSONNES LOURDEMENT HANDICAPEES	AMENAGEMENTS DE POSTES DE TRAVAIL
LISTES DES DEPENSES		<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,</li> <li>♦ la réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées,</li> <li>♦ les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé,</li> <li>♦ la mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles,</li> <li>♦ les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle,</li> <li>♦ les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique,</li> <li>♦ la conception de matériels ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés,</li> <li>♦ la formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés des personnels susceptibles d'être en relation avec eux,</li> <li>♦ les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ les aménagements des postes de travail et les études y afférentes avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,</li> <li>♦ la réalisation, dans les locaux de l'employeur, de travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées,</li> <li>♦ les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé,</li> <li>♦ la mise en place de moyens de transport individuels et de communication adaptés en fonction de l'aptitude physique de chaque travailleur handicapé lorsque leur prise en charge n'est pas assurée par la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles,</li> <li>♦ les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle,</li> <li>♦ les formations destinées à compenser les conséquences du handicap au travail ou celles adaptées aux besoins professionnels particuliers des travailleurs handicapés.</li> </ul>	Les collectivités peuvent prévoir des dépenses relatives aux aménagements des postes de travail effectués pour maintenir dans leur emploi les agents <b>reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions</b> dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et qui n'appartiennent pas à l'une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret n° 2006-501 du 03/05/2006.
CONDITIONS DE PRISE EN COMPTE DE LA DEPENSE	Les dépenses sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.		<p>La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le double de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 35% du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée, soit 5169,69 euros au 31/12/2005.</p>	<p>Chaque aménagement est uniquement pris en compte lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.</p> <p>Son coût doit également 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.</p>