

Comprendre et anticiper la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



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

SOMMAIRE



1. Entrée en vigueur
2. Comptabilisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
3. Nouvelles modalités pour les actions pouvant être valorisées dans le cadre de la DOETH
4. Calcul de la contribution



Entrée en vigueur

▶▶ Nouvelles dispositions applicables à compter de la campagne déclarative 2021

⇒ **Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**, engagée de façon convergente dans le secteur privé et dans la fonction publique, qui entend renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

⇒ **Maintien du taux de l'obligation d'emploi à 6 %** (révision le cas échéant tous les cinq ans en tenant compte de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail).


Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2020 et seront donc prises en compte à l'occasion de la campagne déclarative 2021.

▶▶ Préambule

La réforme n'impacte pas les modalités de calcul de l'effectif d'assujettissement. L'employeur dont l'effectif est inférieur à 20 ETP (Equivalent Temps Plein) n'est toujours pas assujéti à contribution.

Les données recensées (effectifs, BOE) se font désormais au **31 décembre N-1** (et plus au 1^{er} janvier N-1).

La DOETH est toujours dématérialisée sur la plateforme dédiée, accessible à partir du site internet du FIPHFP. A partir du 1^{er} janvier 2021, il vous sera possible de simuler le montant de votre contribution tenant compte de ces évolutions réglementaires.



Comptabilisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)



▶▶ Pas d'impact sur le seuil d'assujettissement.
Impact sur le délai de mise en conformité

L'employeur dispose désormais d'un **délai de 3 ans** pour se mettre en conformité. Cela concerne :

- Les employeurs qui viennent d'être créés et qui emploient au moins 20 ETP
- Les employeurs qui voient leurs effectifs passer le seuil de 20 ETP

►► Valorisation des travailleurs handicapés les plus âgés

Exemples :

- Vous avez recruté un agent BOE de 52 ans le 1^{er} juillet 2020. Vous pourrez le comptabiliser pour 1,5 unité pour la déclaration 2021. Pour la déclaration 2022, vous le comptabiliserez pour 1 unité.
- Un de vos agents, BOE depuis 2018, a 50 ans le 15 juin 2020, vous ne pourrez le comptabiliser que pour 1 unité, il ne sera pas valorisé.

Le bénéficiaire de l'obligation d'emploi recruté postérieurement à son 50^{ème} anniversaire sera comptabilisé pour une unité et demi **l'année du recrutement.**

Le bénéficiaire reconnu comme tel postérieurement à son 50^{ème} anniversaire sera comptabilisé pour une unité et demi **l'année de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.**



Décompte des militaires et anciens militaires

Exemple :

Vous avez recruté un ancien militaire sur un emploi réservé en 2011. Vous pouvez continuer à le comptabiliser tant qu'il reste dans vos effectifs.

A compter du 1^{er} janvier 2020, seuls les publics dits prioritaires (blessés des armées) seront recrutés par la voie des emplois réservés et comptabilisés à ce titre dans les BOE.

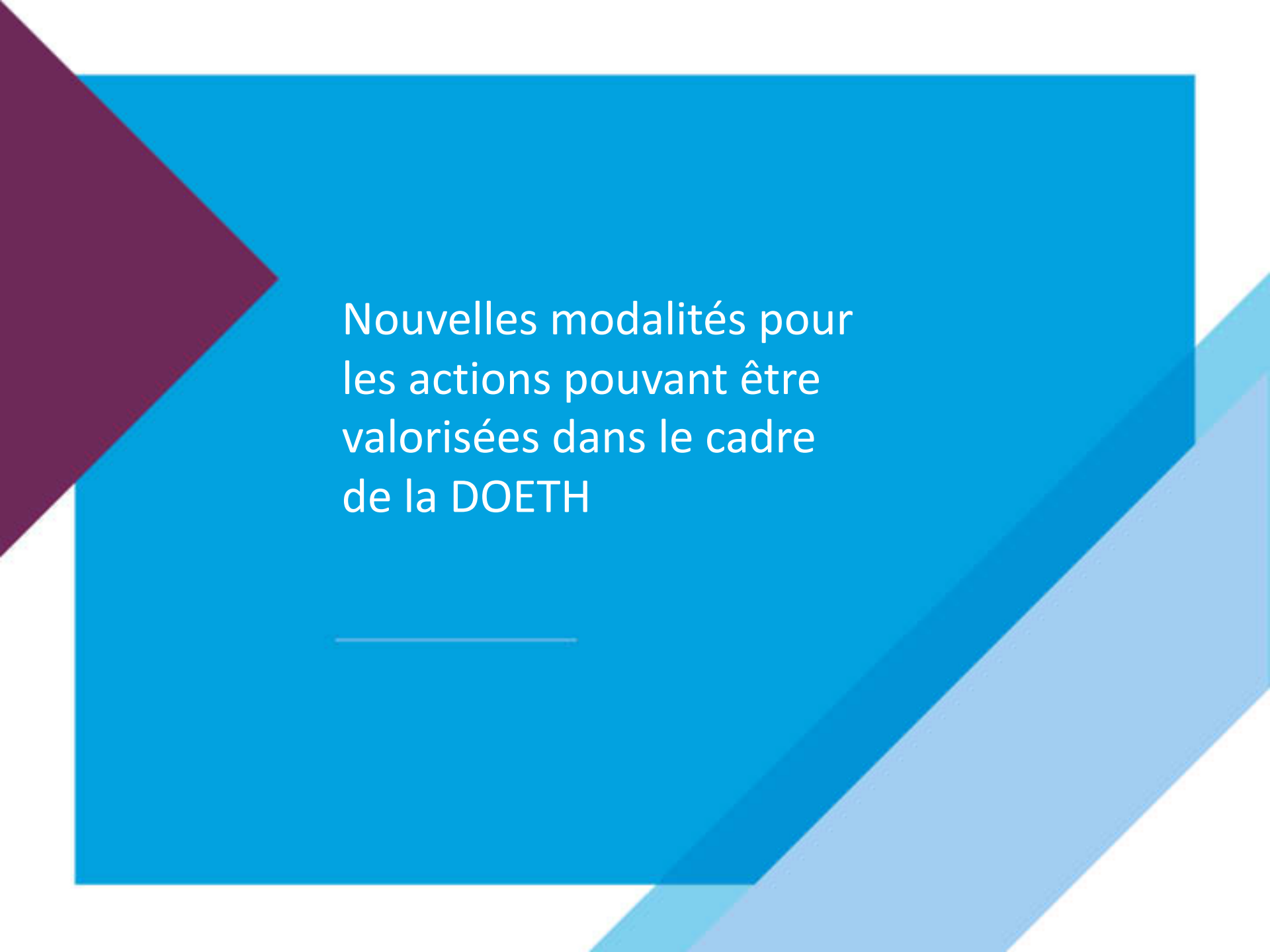
Tous les militaires et anciens militaires recrutés par la voie des emplois réservés avant le 1^{er} janvier 2020, demeurent néanmoins titulaires d'un emploi réservé et comptabilisés dans les BOE



Décompte des agents en période de préparation au reclassement

A compter du 1^{er} janvier 2020, les agents en période de préparation au reclassement (PPR) sont désormais comptabilisés dans les BOE (au titre des agents reclassés).





Nouvelles modalités pour
les actions pouvant être
valorisées dans le cadre
de la DOETH



Modification des catégories de dépenses déductibles

La réforme impacte également le calcul et la déclaration des dépenses déductibles. L'objectif est de simplifier la déclaration avec la suppression de la phase de conversion du montant des dépenses déductibles en nombre d'unités déductibles dans le calcul de la contribution.

Désormais, le taux d'emploi prendra uniquement en compte la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'organisme (disparition du taux d'emploi légal).





▶▶ 3 catégories de dépenses déductibles

- Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés
- Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants.



1^{ère} catégorie : Achat de produits ou de service auprès du secteur « adapté »

Vous devrez déclarer le montant indiqué dans l'attestation. Ce montant déclaré sera plafonné en fonction du taux d'emploi de l'employeur :

- A 50 % de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct est inférieur à 3 %,
- À 75 % de la contribution annuelle si le taux d'emploi direct est supérieur ou égal à 3 %

A compter du 1^{er} janvier 2020, les ESAT, les entreprises adaptées ou les travailleurs indépendants handicapés devront adresser aux employeurs publics et privés, au plus tard le 31 janvier N+1, une attestation annuelle selon le modèle défini par arrêté.

Cette attestation indiquera le montant de la déduction sans plafonnement avec application du taux de 30 % (Art 5 et 6-1 du décret n° 2006-501)



2^{ème} catégorie : Dépenses engagées au titre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

- Réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Actions de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes
- Prestations d'accompagnement des BOE, actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées par l'employeur public ou d'autres organismes pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Un aménagement ne peut être pris en compte que lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique. En outre, son coût doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.

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

▶▶ **3ème catégorie : Dépenses consacrées à la rémunération des personnes affectées à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou des étudiants**

Le montant de la déduction ne peut excéder un pourcentage de la contribution exigible dont le niveau est fixé par décret en Conseil d'Etat.

Montant déclaré plafonné à :

- **90 % de la contribution exigible pour 2020**
- **80% pour 2021 et les années suivantes.**

▶▶ Une nouvelle approche du taux d'emploi, où le taux d'emploi légal rejoint le taux d'emploi direct.

La réforme de l'OETH induit de nouveaux modes de calcul du taux d'emploi et du montant de la contribution.

Désormais le taux d'emploi ne prendra en compte que la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'organisme.

Cette évolution permettra de mieux apprécier l'engagement des employeurs publics au profit de l'emploi « direct ».

Le taux d'emploi dit « légal » disparaît.

Calcul de la contribution

▶▶ Modalité de calcul de la contribution due

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

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

Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation
d'emploi (BOE)
6 % de l'effectif total rémunéré (arrondi à l'inférieur)

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

Dont nombre de **BOE de plus de 50 ans** dans l'année

Nombre de **BOE total**
Nombre de BOE déclarés au 31 décembre N-1 + (Nombre de BOE de plus de
50 ans x 1,5)

Code couleur :

- En vert : Ce que vous saisissez
- En violet : Ce qui est calculé automatiquement

▶▶ Modalité de calcul de la contribution due (suite)

Taux d'emploi direct

$(\text{Nombre de BOE} / \text{Effectif d'assujettissement}) \times 100$

Nombre d'unités manquantes

Nombre légal de BOE – Nombre de BOE total

Contribution annuelle

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

▶▶ Modalité de calcul de la contribution due (suite)

Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés

Factures acquittées au cours de l'année N-1

Montant retenu sous-traitance EA, ESAT et TIH

Montant déclaré* plafonné à :

- 50 % de la contribution annuelle théorique si le taux d'emploi est inférieur à 3 %
- 75 % de la contribution annuelle théorique si le taux d'emploi est supérieur ou égal à 3 %

** L'attestation transmise par l'entreprise du secteur adapté et protégé indique le montant de la déduction sans plafonnement avec application du taux de 30 % (Art 5 et 6-1 du décret n° 2006-501)*

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

Factures acquittées au cours de l'année N-1

Montant retenu dépenses d'insertion ou de maintien dans l'emploi

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

▶▶ Modalité de calcul de la contribution due (suite)

Contribution exigible

Contribution annuelle – Montant retenu sous-traitance EA, ESAT, TIH – Montant retenu dépenses d'insertion ou maintien dans l'emploi

Montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants (article 98)

Dépenses effectuées au cours de l'année N-1

Montant retenu dépenses d'aide aux élèves, aux étudiants

Montant de la réduction article 98 plafonné à P*% du montant de la contribution exigible

* P = 90 % en 2020, 80 % en 2021

Contribution due

Contribution annuelle – montant retenu des dépenses d'accompagnement d'élèves, d'étudiants

▶▶ Modalité de calcul de la contribution due (suite)

Unités manquantes
x N (montant unitaire selon l'effectif de l'employeur concerné)
x SMIC horaire au 31 décembre N-1

= Contribution annuelle

- Montant retenu sous-traitance EA, ESAT, TIH
- Montant retenu dépenses insertion, maintien emploi

= Contribution exigible

- Montant retenu dépenses d'aide aux élèves ou aux étudiants

= CONTRIBUTION DUE

N est égal à :

- 400 pour les employeurs dont l'effectif total est compris entre **20 et 249**,
- 500 pour les employeurs dont l'effectif total est compris entre **250 et 749**,
- 600 pour les employeurs dont l'effectif total est **supérieur ou égal à 750**.



Retrouvez
plus d'informations
sur www.fiphfp.fr



**Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la fonction publique**
12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13

Contact : Formulaire de contact du site Internet du FIPHFP