

Table des matières

1/	Questions générales.	5
	<i>Je n'ai pas reçu de lettre d'appel à déclarer ?</i>	5
	<i>A quelle date pourrai-je saisir ma déclaration 2022 ?</i>	5
	<i>Ma déclaration peut-elle être adressée par courrier ?</i>	5
	<i>Quelle est la date limite de déclaration pour la contribution 2022 ?</i>	5
	<i>Comment puis-je me renseigner sur les règles de la déclaration ?</i>	5
	<i>En cas de question sur le remplissage de la déclaration, qui contacter ?</i>	5
	<i>Comment s'effectue le paiement de la contribution ?</i>	5
2/	Assujettissement.	6
	<i>J'ai reçu une lettre d'appel à déclarer alors que mon effectif (ETP) est inférieur à 20 ETP, que dois-je faire ?</i>	6
	<i>Doit-on remplir une déclaration par établissement ou au niveau de l'établissement principal ?</i>	6
	<i>J'ai reçu un courrier d'appel à déclarer alors que mon organisme a fusionné.</i>	6
	<i>J'ai reçu un courrier d'appel à déclarer alors que mon organisme a été dissout.</i>	6
	<i>Un établissement public de coopération culturelle est-il assujetti au FIPHFP ?</i>	7
	<i>Un groupement de coopération sanitaire est-il assujetti au FIPHFP ?</i>	7
	<i>Un groupement d'intérêt public est-il assujetti au FIPHFP ?</i>	7
3/	Accès au service de déclaration.....	8
	<i>Sur quel site internet, puis-je effectuer ma déclaration ?</i>	8
	<i>La déclaration dématérialisée est-elle obligatoire ?</i>	8
	<i>Comment inscrire mon organisme au service de saisie en ligne de la déclaration ?</i>	8
	<i>J'ai égaré les identifiants d'accès à mon espace particulier, comment puis-je les obtenir ?</i>	8
	<i>En cas de difficulté liée à la prise en compte de ma déclaration, qui contacter ?</i>	8
	<i>Qui contacter en cas de problème technique dès la connexion ?</i>	8
4/	Calcul du montant de la contribution.....	9
	<i>Comment se calcule le montant de la contribution ?</i>	9
	<i>Quel est le coût d'une unité bénéficiaire manquante ?</i>	9
	<i>Quel est le montant de la pénalité encourue par les employeurs qui n'auraient pas respecté la date limite de déclaration ?</i>	9
	<i>Comment est calculé le taux d'emploi direct ?</i>	9
5/	Déclaration des effectifs.....	10
	<i>A quoi sert la distinction entre les notions d'Equivalent Temps Plein (ETP) et Effectif Total Rémunéré (ETR) ?</i>	10
	<i>A quelle date dois-je prendre en compte l'effectif déclaré ?</i>	10
	<i>Comment calcule-t-on les ETP pour des temps non complets ?</i>	10
	<i>Comment calculer l'ETP d'un travailleur à temps partiel qui fait ou non des heures supplémentaires ?</i>	10
	<i>Doit-on déclarer les salariés de droit privé ?</i>	10

<i>Doit-on prendre en compte les militaires et les gendarmes ?</i>	10
<i>Les établissements publics de santé, les établissements publics sociaux et médico-sociaux doivent-ils prendre en compte les médecins, odontologistes, pharmaciens, sages-femmes, praticiens hospitaliers dans leur déclaration ?</i>	10
<i>Doit-on déclarer les élus ?</i>	10
<i>Doit-on déclarer les stagiaires écoles ?</i>	11
<i>Doit-on déclarer les agents en contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)</i>	11
<i>Doit-on déclarer les agents vacataires ?</i>	11
<i>Doit-on déclarer les agents en CDD sur des postes non permanents ?</i>	11
<i>Doit-on prendre en compte les contrats aidés (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi, emploi d'avenir, apprentissage) ?</i>	11
<i>Doit-on prendre en compte les assistantes familiales rémunérées par le département ?</i>	11
<i>Doit-on prendre en compte le personnel intérimaire ?</i>	11
<i>Doit-on prendre en compte l'agent qui remplace temporairement un agent absent ?</i>	11
<i>Doit-on déclarer les agents en disponibilité y compris les agents en disponibilité d'office pour maladie ?</i>	11
<i>Doit-on déclarer les agents mis à disposition d'autres organismes ?</i>	12
<i>Doit-on déclarer les fonctionnaires détachés dans une autre structure ?</i>	12
<i>Doit-on déclarer les personnes en service civique ?</i>	12
<i>Doit-on prendre en compte les contrats d'engagement éducatif ?</i>	12
6/ Déclaration des BOE	13
<i>Qui peut-on décompter comme bénéficiaires ?</i>	13
<i>A quelle date est appréciée la situation d'un BOE ?</i>	13
<i>Agent à temps partiel thérapeutique ?</i>	13
<i>Agent disposant de la carte " mobilité inclusion " (Art L241-3 du code de l'action sociale et de la famille) ?</i>	13
<i>La qualité de reclassé est-elle limitée dans le temps ?</i>	13
<i>Y-a-t-il une condition de taux (10%) pour déclarer un agent en ATI ?</i>	13
<i>Un agent reclassé dans un autre corps est-il pris en compte comme BOE ?</i>	13
<i>Un agent qui a bénéficié d'un changement d'affectation est-il automatiquement BOE ?</i>	14
<i>Un agent en congé d'accident du travail ou en congé longue maladie, congé longue durée, peut-il être considéré comme BOE ?</i>	14
<i>Peut-on considérer comme BOE un agent en restriction d'aptitude pour lequel un aménagement de poste a été effectué ?</i>	14
<i>Peut-on comptabiliser en tant que BOE une personne handicapée (RQTH) dont la demande de renouvellement est en cours ?</i>	14
<i>Lorsqu'un bénéficiaire a plusieurs IPP distinctes, peut-on les cumuler ?</i>	14
<i>Quel est le taux d'incapacité minimale d'une pension d'invalidité pour être reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi ?</i>	14
<i>Les sapeurs-pompiers placés en affectation non opérationnelle peuvent-ils être pris en compte dans les BOE ?</i>	15
<i>Les sapeurs-pompiers professionnels ayant une aptitude avec restrictions peuvent-ils être pris en compte dans les BOE ?</i>	15
<i>Comment comptabiliser un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui cumule plusieurs qualités éligibles ?</i>	15
<i>Un BOE de moins de 25 ans a-t-il droit à une réduction supplémentaire ?</i>	15
<i>Peut-on valoriser un agent BOE âgé de 50 ans et plus ?</i>	15

<i>Quels justificatifs peut-on fournir pour le RQTH ?</i>	15
<i>Peut-on comptabiliser en tant que BOE les agents recrutés sur des emplois réservés au titre de militaires et anciens militaires ?</i>	16
<i>Quelle est la différence entre un agent inapte et un agent qui a une restriction d'aptitude ?</i>	16
7/ Déclaration des dépenses déductibles	17
<i>Quelles sont les dépenses déductibles ?</i>	17
<i>L'obligation d'emploi peut-elle être satisfaite en totalité par la prise en compte de dépenses déductibles ?</i>	17
<i>Existe-t-il un document d'aide pour apprécier le caractère déductible d'une dépense ?</i> ..	17
<i>Qui apprécie la validité des dépenses déductibles ?</i>	17
<i>Quels justificatifs dois-je produire ?</i>	17
<i>Quand ces dépenses doivent-elles avoir été engagées ?</i>	18
<i>Les dépenses doivent-elles être indiquées HT ou TTC ?</i>	18
<i>Peut-on déduire le montant lié à l'amortissement d'un bien ?</i>	18
<i>Un employeur peut-il déduire des dépenses prises en charge partiellement par le FIPHFP ?</i>	18
<i>A quoi correspondent les dépenses dites de sous-traitance ?</i>	18
<i>Peut-on prendre en compte les achats effectués auprès d'ESAT ou d'EA dans le cadre d'un marché public ?</i>	18
<i>Peut-on déduire le montant sous-traité ?</i>	18
<i>Peut-on déduire les frais de mise à disposition de personnel handicapé via une association (hors ESAT ou EA) ?</i>	18
<i>La facture de sous-traitance confiée à un ESAT ne précise pas le coût de la matière première. Quel montant retenir dans la déclaration au titre des unités valorisées pour ce contrat de sous-traitance ?</i>	18
<i>Les dépenses relatives à un Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) peuvent-elle être déduites ?</i>	19
<i>A quoi correspondent les dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?</i>	19
a) Réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux BOE. Ces travaux d'accessibilité doivent être réalisés dans des locaux réservés à l'usage exclusif des personnels.	19
b) Maintien dans l'emploi au sein de la collectivité publique et à la reconversion professionnelle de BOE par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes.	19
c) Prestations d'accompagnement des BOE, actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées par l'employeur public ou d'autres organismes pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOE.	19
d) Aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Il convient de réunir 2 critères pour pouvoir déduire ce type de dépenses :	19
<i>Est-ce que je peux déduire le montant d'un aménagement ?</i>	19

<i>Peut-on déduire les dépenses liées à un groupe de travail pour la mise en œuvre et le suivi de la politique handicap ?</i>	20
<i>Peut-on déduire les frais occasionnés par des aménagements de conditions de travail (mi-temps thérapeutique, travail de nuit, interdiction de travail de nuit...)</i> ?.....	20
<i>Quels travaux destinés à faciliter l'accès des personnes handicapées peut-on déduire ?</i> .	20
<i>Est-ce que je peux déclarer le coût restant à charge d'une auxiliaire de vie professionnelle ?</i>	20
<i>Est-ce que je peux déduire le montant d'une prothèse auditive qui a fait l'objet d'un financement partiel par le FIPHFP ?</i>	20
<i>Peut-on déduire au titre des dépenses visant à améliorer les conditions de vie une aide aux loisirs ?</i>	20
<i>Peut-on déduire des subventions versées à des associations contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ?</i>	20
<i>Peut-on déduire au titre de la formation et la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs la rémunération du correspondant handicap qui assure des sessions de sensibilisation ?</i>	21
<i>Peut-on déduire au titre de la sensibilisation à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs des actions de communication ?</i>	21
<i>Quelles sont les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants ?</i>	21
<i>Peut-on prendre en compte les rémunérations d'animateurs sur les temps périscolaires ?</i>	21
<i>Quelle rémunération doit-on prendre en compte pour les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants ?</i>	21
8/ Correction de la déclaration.....	22
<i>Est-ce que je peux corriger ma déclaration ?</i>	22
<i>Quel est le délai pour adresser une déclaration rectificative ?</i>	22
<i>Combien de temps les pièces justificatives doivent-elles être conservées ?</i>	22
9/ Recueil statistique	23
<i>A quoi correspond le stock d'effectif du recueil statistique ?</i>	23
<i>A quoi correspond le flux d'effectif du recueil statistique ?</i>	23
<i>Dois-je comptabiliser un agent déjà présent dans les effectifs mais qui a obtenu sa RQTH dans le flux du recueil statistique ?</i>	23

1/ Questions générales.

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

Le courrier d'appel à déclaration est envoyé à partir du 14 janvier 2022.

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

A quelle date pourrai-je saisir ma déclaration 2022 ?

La date d'ouverture du service de déclaration est fixée au **1^{er} février 2022**.

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

Ma déclaration peut-elle être adressée par courrier ?

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

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

Quelle est la date limite de déclaration pour la contribution 2022 ?

La date limite de déclaration (et le règlement de la contribution le cas échéant) est le **30 avril 2022**.

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

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

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

Le FIPHFP organise des sessions de formation en webinaire à partir du mois de février 2022.

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

Vous pouvez poser vos questions via le formulaire de contact du site Internet du FIPHFP.

Comment s'effectue le paiement de la contribution ?

La contribution est payable au plus tard le **30 avril 2022** par virement interbancaire sur le compte du FIPHFP ouvert à la Caisse des Dépôts :

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

La référence à porter dans le libellé du virement est indiquée dans le courrier d'appel à déclaration : FIPHFP-N°BCR-2022 ainsi que dans la synthèse imprimée après validation.

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

2/ Assujettissement.

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

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

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

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

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

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

Il en va de même de la fusion de plusieurs établissements publics de santé qui entraîne le transfert de l'ensemble des biens, droits et obligations à l'établissement issu de la fusion (Art.1 de l'ordonnance n° 2017-47 du 19 janvier 2017).

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

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

Précisions :

L'article 33 de la loi n° 83-634 et le décret n° 2019-646 du 26 juin 2019 prévoient que tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif, **dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de trois ans.** Toutefois, l'employeur concerné par cette disposition doit **impérativement** saisir les données de sa déclaration et cocher la case prévue à cet effet.

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

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

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

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

Un groupement de coopération sanitaire est-il assujéti au FIPHFP ?

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

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

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

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

3/ Accès au service de déclaration.

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

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

Pour vous connecter

Rubrique Obligations / Déclarer

Cliquer sur « **Se connecter sur la plateforme e-services** ».

La déclaration dématérialisée est-elle obligatoire ?

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

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

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

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

Les employeurs appelés ont accès au service de déclaration.

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

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

Cliquer sur « Code perdu » situé en dessous de la saisie de votre identifiant et de votre mot de passe et sélectionner la procédure en fonction de votre cas.

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

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

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

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

Qui contacter en cas de problème technique dès la connexion ?

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

4/ Calcul du montant de la contribution

Comment se calcule le montant de la contribution ?

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

Le nombre d'unités manquantes est égal à :

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

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

- Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés : Plafonnement à 50 ou 75 % en fonction du taux d'emploi direct
- Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : Plafonnement à 10 % de la contribution annuelle calculée
- Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants : Plafonnement à 80 % ~~pour la campagne de déclaration 2021 et à 80 % à compter de la campagne de déclaration 2022.~~

Le calcul de la contribution est le suivant : nombre d'unités manquantes X le coefficient correspondant à la taille du déclarant (400 à 600 selon les effectifs) X le taux du Smic au 31/12 de l'année N-1 – montants retenus pour chaque typologie de dépenses déductibles.

Quel est le coût d'une unité bénéficiaire manquante ?

La réponse dépend de la taille de l'employeur et du taux du Smic en vigueur au 31 décembre N-1.

Exemple :

Sur la base d'un Smic horaire de 10,48 €, la contribution par UB manquante sera :

- employeur de 20 à 249 salariés : $400 \times 10,48 \text{ €} = 4\,192,00 \text{ €}$;
- employeur de 250 à 749 salariés : $500 \times 10,48 \text{ €} = 5\,240,00 \text{ €}$;
- employeur de 750 et + : $600 \times 10,48 \text{ €} = 6\,288,00 \text{ €}$;

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

L'employeur qui ne satisfait pas à ses obligations déclaratives dans les délais se voit appliquer une contribution forfaitaire déterminée en considérant que vous n'avez aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans vos effectifs et aucune dépense déductible.

Comment est calculé le taux d'emploi direct ?

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi / nombre ETR*100.

5/ Déclaration des effectifs

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

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

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

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

Au 31 décembre de l'année N-1, soit 31 décembre 2021 pour la déclaration effectuée en 2022. Les mouvements postérieurs n'entrent pas en compte.

Comment calcule-t-on les ETP pour des temps non complets ?

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

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

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

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

Doit-on déclarer les salariés de droit privé ?

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

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

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

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

Les médecins, odontologistes, sages-femmes et pharmaciens mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique ne sont pris en compte ni dans l'ETP, ni dans l'ETR, ni dans les BOE.

Doit-on déclarer les élus ?

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

Doit-on déclarer les stagiaires écoles ?

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

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

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

Doit-on déclarer les agents vacataires ?

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

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

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

Il ne doit pas remplacer temporairement un agent absent.

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

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

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

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

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

Doit-on prendre en compte le personnel intérimaire ?

L'employeur rémunérant de l'intérimaire est l'entreprise de travail temporaire (ETT), vous ne devez pas tenir compte des agents relevant d'une ETT.

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

Dans la mesure où l'agent en poste est déjà décompté dans les effectifs, il ne peut y avoir de double comptabilisation ni en déclaration, ni en BOE.

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

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

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

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

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

Doit-on déclarer les fonctionnaires détachés dans une autre structure ?

Vous ne devez pas déclarer un fonctionnaire détaché. Le fonctionnaire perçoit la rémunération de son emploi d'accueil.

Doit-on déclarer les personnes en service civique ?

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

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

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

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

6/ Déclaration des BOE

Qui peut-on décompter comme bénéficiaires ?

Les articles L 5212-13 du Code du travail et 34 de la loi n°83-634 fixent la liste des catégories de bénéficiaires pouvant être pris en compte dans l'obligation d'emploi.

Vous pouvez vous référer à la 4^{ème} partie de l'aide générale à la déclaration dédiée aux BOE ainsi qu'au tutoriel thématique dédiée aux BOE.

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

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

Vous pouvez vous référer à la 4^{ème} partie de l'aide générale à la déclaration dédiée aux BOE ainsi qu'au tutoriel thématique dédiée aux BOE.

Agent à temps partiel thérapeutique ?

Les agents à temps partiel thérapeutique rémunérés par un employeur public sont pris en compte dans l'effectif. Toutefois, le seul fait pour un agent d'être à temps partiel thérapeutique ne permet pas de justifier de la qualité de BOE.

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

La carte " mobilité inclusion " permet de justifier de la qualité de BOE seulement s'il y a la mention « Invalidité ».

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

La personne qui bénéficie d'un reclassement est comptabilisée comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi pendant toute la durée d'occupation de son poste de reclassement.

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

Il n'y a pas de condition de taux. La personne bénéficiant d'une ATI est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) quel que soit le taux de son ATI.

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

Dès lors que les conditions statutaires ont été respectées, l'agent reclassé est considéré comme BOE. Vous pouvez vous référer à la 4^{ème} partie de l'aide générale à la déclaration dédiée aux BOE ainsi qu'au tutoriel thématique dédiée aux BOE.

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

Un changement d'affectation ne donne pas lieu automatiquement à la qualité de BOE.

Pour être considéré comme « BOE reclassé » au titre d'un changement d'affectation, l'affectation de l'agent inapte dans un autre emploi de son grade doit avoir été effectuée conformément aux dispositions réglementaires.

Vous pouvez vous référer à la 4^{ème} partie de l'aide générale à la déclaration dédiée aux BOE ainsi qu'au tutoriel thématique dédiée aux BOE.

Un agent en congé d'accident du travail ou en congé longue maladie, congé longue durée, peut-il être considéré comme BOE ?

Ces situations ne permettent pas de justifier de la qualité de BOE. Vous pouvez vous référer à la 4^{ème} partie de l'aide générale à la déclaration dédiée aux BOE ainsi qu'au tutoriel thématique dédiée aux BOE pour connaître la liste des BOE.

Peut-on considérer comme BOE un agent en restriction d'aptitude pour lequel un aménagement de poste a été effectué ?

L'aménagement d'un poste de travail ne permet pas de justifier de la qualité de BOE.

Peut-on comptabiliser en tant que BOE une personne handicapée (RQTH) dont la demande de renouvellement est en cours ?

Pour être comptabilisée comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi, l'agent doit justifier d'un titre valable au 31 décembre de l'année N-1.

Lorsque l'organisme sera en possession du renouvellement du titre, il pourra déclarer le bénéficiaire pour la nouvelle période.

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

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

Un taux d'incapacité permanente de 10% est requis pour pouvoir être pris en compte au titre de la rente d'invalidité dans la DOETH.

Toutefois, il n'y a pas de taux minimum concernant les bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

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

Le taux d'invalidité de la pension versée par le régime général ou un autre régime doit être égal au moins aux 2/3 de la capacité de travail ou de gain.

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

Peuvent être comptabilisés au titre des BOE « reclassés », les sapeurs-pompiers professionnels, âgés d'au moins cinquante ans :

- qui rencontrent des difficultés incompatibles avec l'exercice des fonctions et bénéficient d'une affectation non opérationnelle.
- à qui ont été proposés, et qui ont acceptés, un reclassement pour raison opérationnelle.

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

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

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

Vous ne pouvez comptabiliser plusieurs fois un même travailleur handicapé. Il vous appartient de choisir la situation permettant de justifier de la qualité de travailleur handicapé.

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

Il n'existe pas de réduction particulière liée à l'âge du bénéficiaire.

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

En application de l'article 4 alinéa 2 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 ; pour le calcul du nombre de BOE, vous comptabilisez pour une unité et demie :

- le BOE recruté postérieurement à son cinquantième anniversaire
- le BOE reconnu comme tel postérieurement à son cinquantième anniversaire.

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

Quels justificatifs peut-on fournir pour le RQTH ?

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

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

A compter de la campagne de déclaration 2021 au titre de l'année 2020, vous ne pouvez plus comptabiliser, en tant que BOE, les agents recrutés après le 1^{er} janvier 2020 sur un emploi réservé au titre des militaires ou anciens militaires.

Toutefois, vous pouvez comptabiliser, en tant que BOE, les agents recrutés à ce titre avant le 1er janvier 2020.

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

Un agent qui a une restriction d'aptitude peut toujours exercer ses fonctions ; un agent inapte ne peut pas. Vous ne devez prendre en compte que les seuls agents inaptes.

7/ Déclaration des dépenses déductibles

Quelles sont les dépenses déductibles ?

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

Il existe 3 catégories de dépenses déductibles :

- 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.

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

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

- Contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés : Plafonnement à 50 ou 75 % en fonction du taux d'emploi direct
 - Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées : Plafonnement à 10 % de la contribution annuelle calculée
 - Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants : Plafonnement à 80 % de la contribution annuelle calculée
- ~~pour la campagne de déclaration 2021 et à 80 % à compter de la campagne de déclaration 2022.~~

Existe-t-il un document d'aide pour apprécier le caractère déductible d'une dépense ?

Vous pouvez vous référer à l'aide à la déclaration.

Qui apprécie la validité des dépenses déductibles ?

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

Quels justificatifs dois-je produire ?

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

Quand ces dépenses doivent-elles avoir été engagées ?

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

Les dépenses doivent-elles être indiquées HT ou TTC ?

Le montant des dépenses déductibles à retenir est le montant HT.

Peut-on déduire le montant lié à l'amortissement d'un bien ?

Seul le coût de l'investissement est pris en compte au titre des dépenses.

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

Non, l'employeur ne peut plus déclarer la part des dépenses restant à sa charge et non prise en charge par le FIPHFP ou par tout autre organisme. Il peut déclarer la totalité de la dépense s'il n'a pas bénéficié de financement de la part du FIPHFP.

A quoi correspondent les dépenses dites de sous-traitance ?

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

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

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

Peut-on déduire le montant sous-traité ?

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

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

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

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

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

Cette attestation indique, pour l'année qui précède :

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

Les dépenses relatives à un Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) peuvent-elle être déduites ?

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

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

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

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

Ces dépenses déductibles sont réparties en 4 typologies.

- a) Réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux professionnels de l'employeur public accessibles aux BOE. Ces travaux d'accessibilité doivent être réalisés dans des locaux **réservés à l'usage exclusif** des personnels.
- b) Maintien dans l'emploi au sein de la collectivité publique et à la reconversion professionnelle de BOE par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, **à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes.**
- c) Prestations d'accompagnement des BOE, actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées par l'employeur public ou d'autres organismes pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOE.
- d) Aménagements des postes de travail réalisés pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Il convient de réunir 2 critères pour pouvoir déduire ce type de dépenses :
 - o Un critère de montant : Le coût de l'aménagement doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée.
 - o Un critère de personne concernée : Un aménagement ne peut être pris en compte que lorsqu'il est entrepris sur la base d'un avis médical rendu dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique pour un agent reconnu inapte statutairement mais non reconnu en tant que BOE.

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

Au-delà de l'obligation légale, c'est-à-dire qui n'incombe pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, le surcoût généré par des aménagements dits raisonnables, sous réserve de ne pas

avoir bénéficié de financement de la part du FIPHFP, peut être valorisé au titre des dépenses déductibles.

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

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

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

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

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

Au-delà de l'obligation légale (Art L111-7 du code de la construction, art R4214-26 à 28 du code du travail), les travaux en lien direct avec l'emploi des travailleurs handicapés peuvent être valorisés au titre des dépenses déductibles. Les travaux doivent concerner des locaux strictement professionnels et à usage exclusif du personnel. Vous ne pouvez déduire des travaux effectués dans des locaux neufs.

Est-ce que je peux déclarer le coût restant à charge d'une auxiliaire de vie professionnelle ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les dépenses de rémunération ne peuvent être déclarées.

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

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

Quelles sont les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants ?

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

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

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

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

Quelle rémunération doit-on prendre en compte pour les dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants ?

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

8/ Correction de la déclaration

Est-ce que je peux corriger ma déclaration ?

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

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

Après la date de fin de campagne, toute modification de la déclaration devra faire l'objet d'un courrier de demande de correction accompagnée d'un formulaire de déclaration rectificative ainsi que l'ensemble des justificatifs et d'un RIB à l'adresse suivante : FIPHFP/ Recouvrement PAD410 – Déclarations rectificatives – 12, Avenue Pierre Mendès France- 75013 PARIS.

Quel est le délai pour adresser une déclaration rectificative ?

Le délai de prescription applicable est la prescription quadriennale. Le point de départ de la forclusion est fixé au 1^{er} janvier de l'exercice qui suit celui au cours duquel est née la créance.

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

En cas de correction, vous devrez adresser un courrier de demande de correction accompagnée d'un formulaire de déclaration rectificative ainsi que l'ensemble des justificatifs et un RIB à l'adresse suivante : FIPHFP/ Recouvrement PAD410 – Déclarations rectificatives – 12, Avenue Pierre Mendès France- 75013 PARIS.

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

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

9/ Recueil statistique

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

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

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

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

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

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

Vous devez répartir les BOE que vous avez recrutés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre N-1 ou les BOE qui le sont devenus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre N-1 par catégorie de bénéficiaires, catégorie hiérarchique, sexe, tranche d'âge, mode de recrutement.

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

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

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

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

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