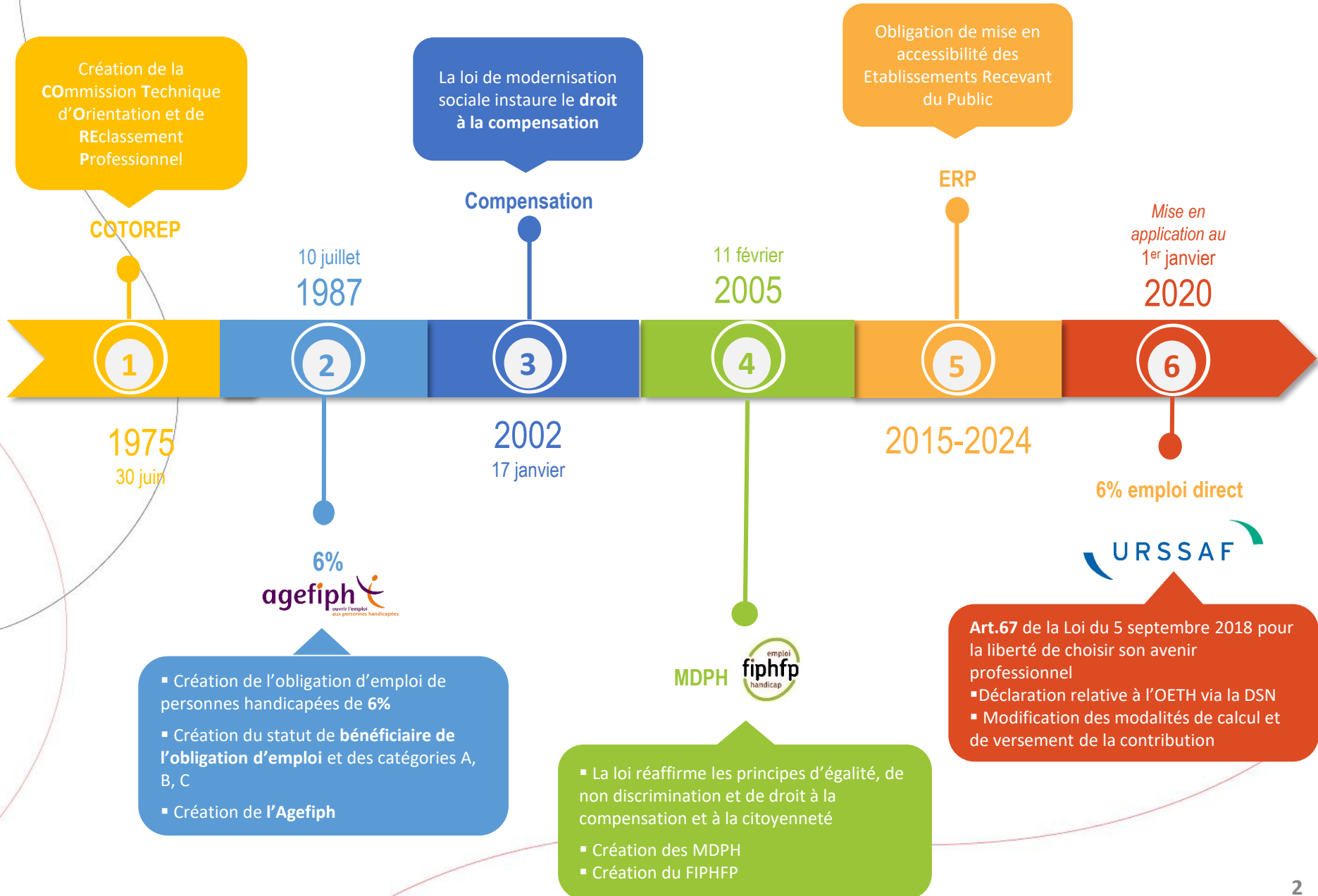




# 4ème journée de réseau Handi-Pacte PACA – 27 juin 2019

## Projet de décrets sur la DOETH / Décrets sur la RQTH : évolutions et impacts ?

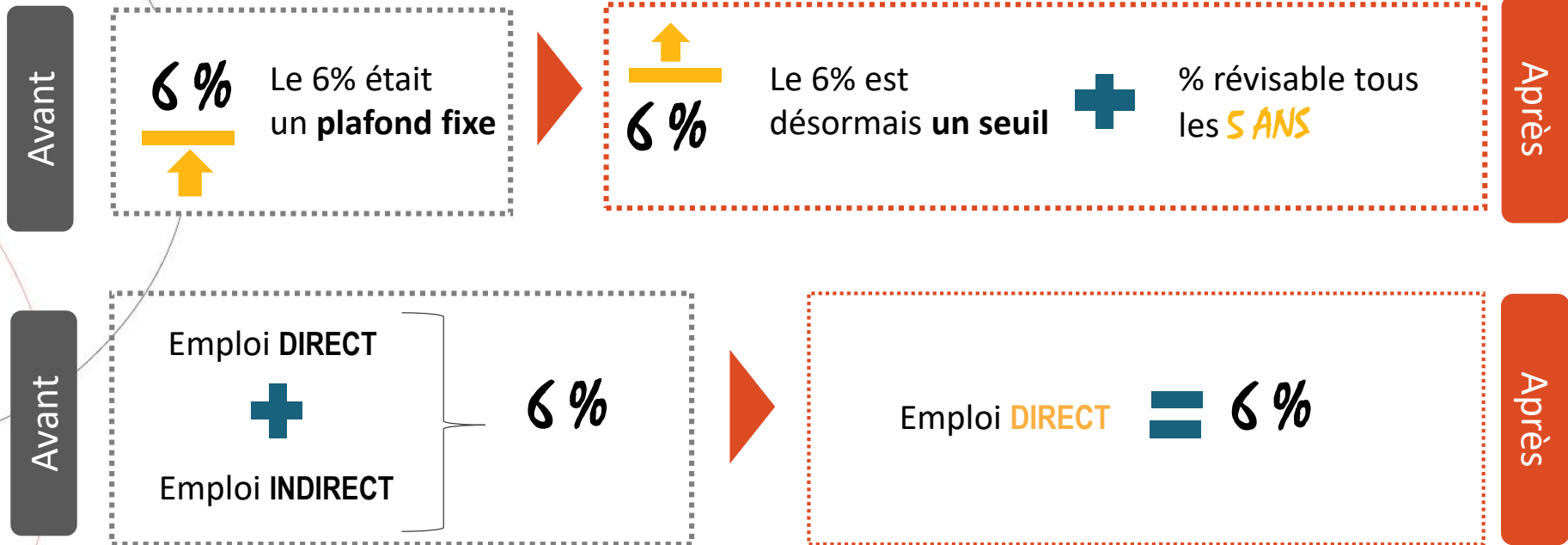
# Évolutions législatives



# Evolutions législatives

## Modifications de l'obligation d'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2020\*

- 1 Le 6% concerne désormais uniquement l'**emploi direct** et est **révisable tous les 5 ans**



# Les projets de texte

## 📍 Titre I – article 3 : les aides du FIPHFP

Les actions suivantes proposées par les employeurs publics **ne feront plus l'objet d'un financement par le FIPHFP** :

1. Les aides que les employeurs publics versent à des **organismes contributeurs**, par leur action, à **l'insertion professionnelle** des **personnes handicapées dans la fonction publique**
2. 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
3. Les **dépenses d'études** entrant dans la mission du fonds
4. Les dépenses visant à **rendre accessibles les locaux professionnels**

**Aides 1, 2 et 4 : Pas de changement fondamental → Ces aides n'étaient déjà pas ou plus inscrites dans le catalogue des interventions du FIPHFP.** L'accessibilité des locaux professionnels représentait le plus gros budget (7 M€ en 2018) mais a été mise en extinction depuis octobre 2017.

**Aide 3 : impact pour les employeurs** qui devront financer ou faire par eux-mêmes les diagnostics ou bilan dans le cadre des conventionnements (ou renouvellement de conventionnement)

# Les projets de texte

## 📌 Titre II – article 4 : la comptabilisation des BOE

AVANT	APRES
Tout agent comptabilisable dans la DOETH compte pour 1	Les travailleurs handicapés <b>âgés d'au moins 50 ans</b> <b>bénéficient d'une valorisation spécifique (1,5)</b> "Pour l'établissement de ce calcul, sont pris en compte les bénéficiaires âgés d'au moins 50 ans, qui sont recrutés par les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 du code du travail ou qui entrent dans le champ des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, au cours de l'année civile."

Seuls les agents de plus de 50 ans nouvellement recrutés ou nouvellement déclarés au cours de l'année civile dans la DOETH compteraient 1,5. On parlerait donc du flux et non du stock.

# SIMULATION

	AVANT	APRES
Taille Employeur (ETR)	1904	1904
Nombre légal de BOE	114	114
Stock	56	56
Flux	11	11
dont TH de - de 50 ans dans le flux	6	6
dont TH de + de 50 ans dans le flux	5	5
Total d'UB BOE	67	69,5
Dépenses déductibles	0	0
UB manquante	47	44,5
Taux d'emploi	3,52%	3,65%
Montant contribution	278 616 €	263 796 €
Evolution		-5,32%
<b>Baisse de 14 820 €</b>		

Une baisse de la contribution à prévoir mais qui fluctuerait selon les années et les flux entrants de BOE : décret qui incite à agir sur le maintien et le recrutement de personnes seniors

# Les projets de texte

## 📌 Titre II – article 6 : les dépenses déductibles

### AVANT

### APRES

- | AVANT   | APRES  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Les dépenses liées au <b>recours au secteur protégé et adapté</b></li><li>➤ Les dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de <b>faciliter l'insertion professionnelle</b> des personnes handicapées dans la fonction publique</li><li>➤ Les dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des <b>personnes lourdement handicapées</b></li><li>➤ Les dépenses réalisées pour les aménagements des postes de travail effectués pour <b>maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes</b> à l'exercice de leurs fonctions</li><li>➤ Les dépenses liées à <b>l'article 98</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Le montant lié à la passation de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des <b>entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendant handicapés</b></li><li>➤ Le montant lié aux <b>dépenses déductibles</b></li><li>➤ Le montant lié à la déduction prévue par <b>l'article 98</b> de la loi du 11 février 2005 dans les conditions fixées par l'article 10 du présent décret</li></ul> |

# Les projets de texte

## 📌 Titre II – article 6.1 : le recours aux ESAT/EA/TIH

AVANT	APRES
<p>Coût de la main d'œuvre de la prestation auprès d'ESAT/EA ou TIH</p> <p>Montant du traitement brut annuel minimum au 31 décembre de l'année écoulée</p> <p>Ainsi 1 unité = 17 375,78 €</p>	<p>➤ Part déductible = 30 % de la part de main d'œuvre HT</p> <p>Montant déductible (selon taux d'emploi de l'entreprise) :</p>
<p><b>Transformation d'un montant en UB qui impactait le taux d'emploi puis derrière le montant de la contribution</b></p>	<p>➤ Si taux d'emploi &lt; 3% ➔ plafond à 50 % du montant de la contribution volontaire</p> <p>➤ Si taux d'emploi ≥ à 3 % ➔ plafond à 75 % du montant de la contribution volontaire</p>
<p>La somme des Unités Bénéficiaires ainsi obtenues ne peut excéder 3% de l'effectif total soit 50% de l'obligation</p>	

On ne transformerait plus le montant d'achat en UB mais on déduirait directement les 30% du montant de la contribution calculé en euros.

Ces dépenses ne permettraient plus d'augmenter le taux d'emploi de la structure



# SIMULATION

	AVANT	APRES
Taille Employeur (ETR)	<b>1904</b>	<b>1904</b>
Nombre légal de BOE	<b>114</b>	<b>114</b>
Total d'UB BOE	<b>67</b>	<b>67</b>
Recours ESAT/EA	<b>50 000 €</b>	<b>50 000 €</b>
Nombre d'UB déductible	<b>2,88</b>	<b>0</b>
UB manquante	<b>44,12</b>	<b>47</b>
Montant contribution	<b>261 557,77 €</b>	<b>278 616 €</b>
Dépenses déductibles	<b>0,00 €</b>	<b>15 000,00 €</b>
Taux d'emploi	<b>3,67%</b>	<b>3,51%</b>
Montant contribution final	<b>261 557,77 €</b>	<b>263 616 €</b>
Evolution		<b>0,79%</b>
<b>Hausse de 2 058,23 €</b>		

Le taux d'emploi de la structure étant de 3,51%, on peut donc déduire jusqu'à 75% de montant de la contribution soit les 15 000€ en totalité.

# Les projets de texte

## ④ Titre II – article 6.2 : 4 Dépenses déductibles

1. A la **réalisation** de **diagnostics** et de **travaux** afin de rendre les **locaux** de l'employeur public **accessibles** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
2. Au **maintien** dans **l'emploi** au sein de la **collectivité publique** et à la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la **mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap**, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financière délivrées par d'autres organismes ;
3. Aux prestations **d'accompagnement** des **bénéficiaires de l'obligation d'emploi**, aux **actions de sensibilisation et de formation des agents publics réalisées par d'autres organismes** pour le compte de l'employeur public afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
4. Les **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 mentionnées à l'article 2. 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.

Dans ces projets de texte, l'intitulé des dépenses s'alignerait sur le secteur privé. Elles engloberaient un spectre large d'actions mais la lourdeur du handicap ne serait plus reconnue.

On ne transformerait plus les dépenses réalisées en UB mais on déduirait directement ces dépenses de la contribution dans la limite de 10% du montant.

Ces dépenses ne permettraient plus d'augmenter le taux d'emploi de la structure.

# SIMULATION

## Exemple 1

	AVANT	APRES
Taille Employeur (ETR)	1904	1904
Nombre légal de BOE	114	114
Total d'UB BOE	67	67
Dépenses réalisées	40000	40000
Nombre d'UB déductible	2,30	0
UB manquante	44,70	47
Montant contribution	264 969,42 €	278 616 €
Autres dépenses déductibles	0,00 €	27 861,60 €
Montant contribution final	264 969,42 €	250 754,40 €
Evolution		-5,36%
<b>Baisse de 14 215,02 €</b>		

Taux d'emploi direct : 3,52%

## Exemple 2

	AVANT	APRES
Taille Employeur (ETR)	1904	1904
Nombre légal de BOE	114	114
Total d'UB BOE	95	95
Dépenses réalisées	40000	40000
Nombre d'UB déductible	2,30	0
UB manquante	16,70	19
Montant contribution	98 985,42 €	112 632 €
Autres dépenses déductibles	0,00 €	11 263,20 €
Montant contribution final	98 985,42 €	101 368,80 €
Evolution		2,41%
<b>Hausse de 2 383,38 €</b>		

Taux d'emploi direct : 4,99%

Si le taux d'emploi est plus faible, le montant de la contribution est plus élevé. Le montant des 10% déductibles est donc plus élevé, ce qui permet de déduire un montant de dépenses plus important.

# Les projets de texte

## Ⓜ Titre II – article 6 : 3ème dépense liée à l'article 98

- Le montant lié à la déduction prévue par **l'article 98** de la loi du 11 février 2005 dans les conditions fixées par **l'article 10** du présent décret

*« 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. »*

- Article 10 : Pour l'application de l'article 98 de la loi du 11 février 2005, le montant de la déduction de la contribution mentionnée à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail est de **90 % du montant de la contribution due au titre de l'année 2020 et de 80 % à compter de l'année 2021.**

**Le montant de cette déduction serait à présent limiter et ne permettrait donc plus aux employeurs concernés de se dédouaner totalement de leur contribution**

# Les projets de texte

## 📌 Titre II – article 7 : le contenu de la déclaration

### AVANT

Le contenu de la déclaration mentionnée au IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail comprend notamment les éléments suivants :

- 1° **L'effectif total rémunéré** par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 2° Le 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 ;
- 3° La répartition par catégories de **bénéficiaires** ;
- 4° Le **montant** et les modalités de calcul de la **contribution**.

### APRES

Le contenu de la déclaration mentionnée au IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail comprend notamment les éléments suivants :

- 1° **L'effectif total rémunéré** par l'employeur et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi calculés selon les modalités fixées à l'article 4 ;
- 2° **Le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs** ;
- 3° La répartition par catégories de **bénéficiaires** ;
- 4° Le **montant** et les modalités de calcul de la **contribution**, dont les montants **des dépenses déductibles mentionnées aux articles 6-1 et 6-2**.

Le nombre de personnes handicapées en intérim n'était auparavant pas comptabilisé car ces personnes n'étaient pas rémunérées directement par l'établissement de la fonction publique  
Ce serait donc une nouvelle possibilité pour la fonction publique de comptabiliser des personnes handicapées en emploi direct.

# Les projets de texte

Le **montant unitaire** utilisé pour le **calcul du montant de la contribution annuelle** prévu est égal, pour chaque unité manquante à :

- **400 fois le salaire horaire minimum** de croissance brut pour les collectivités publique de **20 à moins de 249 agents publics** ;

Passage du seuil de 199 à 249 agents pour être en conformité avec les autres déclarations qui passent par la DSN

- **500 fois le salaire horaire minimum** de croissance **brut** pour les collectivités publiques de **250 à moins de 749 agents publics** ;
- **600 fois le salaire horaire minimum** de croissance **brut** pour les collectivités publiques de **750 agents publics et plus**.

Le **délai de mise en conformité** prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 323-2 du code du travail est fixé à **trois années à compter du terme de l'année civile pendant laquelle l'employeur public occupe au moins vingt agents** du fait de la création de l'organisme public ou de l'accroissement de ses effectifs.

Ceci permettrait aux employeurs publics d'avoir un délai de mise en conformité qui se calquerait sur le privé

# Changement annexe

## Ⓜ Titre II – article 5 :

**Au plus tard le 31 janvier** de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative à l'obligation d'emploi est effectuée, les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés **adressent à leurs employeurs publics clients une attestation annuelle**, qui indique :

- Le montant du prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant aux contrats réglés par l'employeur public au cours de l'année considérée ;
- Le montant de la différence entre ce prix hors taxe et les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, effectivement payé dans l'année ;
- Le montant de la déduction avant plafonnement.

## Ⓜ Titre III – Administration de l'établissement – Chapitre 3 :

Le directeur de l'établissement est nommé **pour une durée de 3 ans renouvelable**

# Nouveau décret sur l'attribution et le renouvellement de la RQTH

📌 Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037469492&categorieLien=id>

Ce décret simplifie la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en permettant :

- La **délivrance automatique** d'une attestation pour les BOE, pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, pour certains bénéficiaires d'emplois réservés, ainsi que pour les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Un **meilleur accès à l'information** des droits pour les BOE : les décisions relatives à l'attribution de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité et de l'allocation aux adultes handicapés comportent désormais une mention expresse précisant qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'insertion professionnelle, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH ;
- **Toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.**



# Nouveau décret sur l'attribution de la RQTH

📌 Décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018 portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/12/24/2018-1222/jo/texte>

Ce décret permet **l'allongement de la durée maximale** d'attribution de certains droits pour les personnes handicapées ainsi que leur **attribution sans limitation de durée** pour les personnes **dont le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement**. Par ailleurs, il prévoit que la transmission des éléments nécessaires au paiement des prestations par les maisons départementales des personnes handicapées aux organismes payeurs de prestations intervient non plus au moment de la demande mais au moment de la décision d'attribution du droit.

# SENAT : Donner un nouveau souffle à la politique handicap dans la FP

## Constats

La politique du handicap arrive à un tournant

La dégradation de la situation financière du FIPHFP représente un risque majeur : baisse budgétaire => baisse des dépenses d'intervention et des montant des conventions

## Propositions

8 mois de travaux → 28 propositions concrètes

### Exemples de propositions :

- Proposition d'un nouveau modèle pour stabiliser et pérenniser le budget du FIPHFP et valoriser les efforts des employeurs
  - Créer une contribution financière assise sur la masse salariale des employeurs
  - Instaurer un système de bonus/malus pour valoriser les efforts des employeurs les plus vertueux
  - Renforcer l'expertise et la présence territoriale du FIPHFP
- Limiter à 5 ans la prise en compte des emplois reclassés
- Supprimer la règle de l'arrondi à l'unité inférieure
- Allonger la durée des conventions à 4 ans
- Déconcentrer les actions mises en œuvre par l'Etat et fixer des objectifs ambitieux d'atteinte des 6%



# L'évolution de l'offre d'intervention du FIPHFP

# Evolution de l'offre d'intervention du FIPHFP

## Ⓜ Justificatifs d'éligibilité :

- Pour les apprentis sortant d'IME ou d'EAST la preuve de dépôt d'un dossier de RQTH et d'un justificatif de présence dans l'établissement ouvre droit aux aides du FIPHFP ;
- Pour les jeunes en service civique, la notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ouvre droit aux aides du FIPHFP

## Ⓜ Validité des factures : à compter du 1er juillet 2019, les factures ne devront pas être antérieures de plus de 6 mois à la date de la demande auprès du FIPHFP.

### Trois précisions :

- Cela ne concerne pas les employeurs sous convention ;
- Cela s'applique de manière classique aux demandes ponctuelles (ex : j'ai une facture pour un aménagement de poste le 18 juin 2016, je dois faire ma demande au FIPHFP le 17 décembre au plus tard ;
- Pour les demandes annuelles, le délai ne commence à courir qu'à la fin de la période couverte par l'accord de financement.

# Evolution de l'offre d'intervention du FIPHFP

## ⊕ Contrats d'apprentissage :

- Possibilité de financer des aménagement réalisés dans les CFA ;
- Possibilité de verser la prime de pérennisation même en cas de contrats intermédiaires entre le contrat d'apprentissage et le contrat de pérennisation dans les conditions suivantes :
  - Le délai entre la fin du contrat d'apprentissage et le contrat de pérennisation doit être inférieur ou égal à un an ;
  - Il doit y avoir continuité sans rupture des contrats intermédiaires ;
  - Cette souplesse vaut également pour la prime de pérennisation versée dans le cadre des contrats aidés

## ⊕ Formation de reconversion pour raison de santé :

- Les aides du FIPHFP sont réservées aux agents BOE + inaptes et/ou en cours de reclassement ;
- Elles ne sont pas ouvertes aux agents en arrêt maladie, en CLM, en CLD ou en congé pour accident du travail.

# Evolution de l'offre d'intervention du FIPHFP

## 🏠 Télétravail :

- Prenant acte de la généralisation des abonnements internet dans les foyers, le FIPHFP ne financera plus à partir de 2020 : « les coûts d'abonnement et de maintenance liés à l'utilisation et au fonctionnement externalisé des matériels » dans le cadre du télétravail

## 🏠 PAS, EPAAST :

- Possibilité de mobiliser des PAS (prestations d'accompagnement spécifique à un type de handicap ex PPS) et EPAAST (études ergonomiques préalables à l'aménagement des situations de travail) pour des agents en arrêt de travail.



# Merci de votre attention

Contact Handi-Pacte PACA : Cécile Bruley  
[fonctionspublicques@handipacte-paca.org](mailto:fonctionspublicques@handipacte-paca.org) / 04 78 57 86 95