



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de l'Yonne

LA DOETH & LE FIPHFP

Webinaire du 27 février 2026

Le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique** (FIPHFP) a été créé par la loi pour l'égalité des droits et des chances du 11 février 2005.

Il collecte les contributions financières versées par les employeurs publics, employant au 20 équivalent temps plein (ETP), soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.



Il propose, à destination des employeurs publics, un catalogue d'aides à l'insertion et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Sommaire

1 La Déclaration d'Obligation d'Emploi

2 Le FIPHFP : intervention et aides

1 – La Déclaration d’Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés

- **La loi Seguin du 10 Juillet 1987** : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail (entreprises privées et administrations publiques de **plus de 20 salariés**) fixer à **6% de leur effectif**.
- **La loi du 11 février 2005** : étend aux établissements publics le dispositif de sanctions des employeurs ne respectant l'obligation d'emploi.
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est inscrite aux **articles L351-1 et suivants du CGFP** et aux **articles R351-1 à R351-18** pour la partie réglementaire.

- **Au niveau national**, la DOETH permet de rendre visible la mobilisation de tous les employeurs concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap et d'adapter les aides en faveur de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap.
- **Au niveau de votre collectivité**, la DOETH constitue un outil de pilotage de la politique de handicap de la collectivité et permet d'anticiper les enjeux financiers liés à la contribution au FIPHFP.

La DOETH valorise les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'aménagement de poste.

- La campagne DOETH s'effectue tous les ans entre le **1^{er} février et le 30 avril** de l'année N.
- Sont à déclarer :
 - l'effectif au 31/12/N-1 ;
 - le nombre de travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ;
 - les dépenses en matière d'insertion et de maintien en emploi.
- Sont soumis à déclaration tous les employeurs de **plus de 20 équivalents temps plein** et tous les employeurs ayant reçu **une lettre d'appel à déclarer** de la part du FIPHFP.

- Il faut distinguer l'effectif total rémunéré (ETR) et l'effectif en équivalent temps plein (ETP).
- Pour l'ETR, chaque agent compte comme 1 individu alors qu'en ETP il est nécessaire de prendre en compte le temps de travail de l'agent :

$$\frac{\text{Nombre d'heures annuelles effectuées}}{1820,04 \text{ heures}} = X \text{ ETP}$$

- Sont exclus de l'effectif :
 - ▶ Les apprentis et les agents en contrats aidés (CUI/CAE, PEC) ;
 - ▶ Les services civiques;
 - ▶ Les stagiaires des écoles ;
 - ▶ Les agents en disponibilité (pour raison de santé ou pour convenances personnelles)
 - ▶ Les agents en congé parental ;
 - ▶ Les agents contractuels recrutés pour remplacer des agents permanents absents ;
 - ▶ Les agents contractuels sur emploi non permanent lorsqu'ils ont été rémunérés moins de 6 mois.

- Ma collectivité compte 27 agents au 31/12/2025, la répartition est la suivante :
 - ▶ 20 fonctionnaires à temps complet dont 1 agent en longue maladie, 2 agents à temps partiel : 1 à 80% depuis septembre et 1 à 90% toute l'année
 - ▶ 2 fonctionnaires à temps non complet : 1 agent à 14/35^{ème} 1 à 17,5/35^{ème}
 - ▶ 1 agent contractuel remplaçant
 - ▶ 2 agents en contrat pour accroissement temporaire d'activité : le premier a été embauché le 1^{er} juin, le second le 1^{er} septembre
 - ▶ 2 apprentis
- L'effectif total rémunéré à déclarer est de : $20 + 2 + 1 = \underline{23}$ (sont exclus : les apprentis, le contrat de remplacement et un des contrats d'accroissement)
- L'effectif en équivalent temps plein est le suivant
 - ▶ Fonctionnaires : $18 + 0,93 + 0,9 + 0,4 + 0,5 = 20,73$
 - ▶ Contractuel : 0,58
 - ▶ ETP = 21,31

- Tout employeur public ayant un effectif supérieur ou égal à 20 équivalents temps plein est soumis à l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de **6 % de son effectif total rémunéré**.

⇒ **Si on reprend l'exemple précédent**, l'obligation d'emploi est donc de

$23 \times 6\% = 1,38$ BOE (arrondi à l'inférieur soit 1 agent en situation de handicap)

- Une fois que votre collectivité atteint le seuil de 20 équivalents temps plein, elle dispose **d'un délai de 3 ans pour être en conformité** avec l'obligation d'emploi de 6%.

- Sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) :
 - ▶ Les titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
 - ▶ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - ▶ Les titulaires de la carte mobilité inclusion (CMI) mention « invalidité » ;
 - ▶ Les bénéficiaires d'une rente AT-MP ou d'une ATI (victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente supérieure ou égale à 10%) ;
 - ▶ Les titulaires d'une pension d'invalidité (régime général) ;
 - ▶ Les titulaires d'une pension d'invalidité militaire et victimes de guerre ;
 - ▶ Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité suite à accident ou maladie contractée en service ;
 - ▶ Les emplois réservés ;
 - ▶ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement (PPR)

- Chaque BOETH compte pour une unité.
- Si un agent est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au titre de plusieurs droit il n'y a pas de majoration. Par exemple, un agent titulaire d'une RQTH et d'une ATI ne compte que pour 1 unité.
- Une majoration automatique s'exerce pour les agents BOETH de 50 ans et plus. ⚠ La valorisation est faite par l'application l'unité déclarée comptera pour 1,5.

- En cas de non respect de l'obligation d'emploi direct, les employeurs ont la possibilité de déclarer **les dépenses faites en faveur des personnes en situation handicap**. Ces dépenses réduisent la contribution due au FIPHFP.
- 3 types de dépenses :
 - ▶ **Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service** avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
 - ▶ Dépenses déductibles affectées à des **mesures prises en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi** des personnes handicapées (travaux d'accessibilité, aménagement de poste, etc.) ;
 - ▶ Dépenses consacrées à la **rémunération des dont la fonction consiste à l'accompagnement direct et concret des élèves en situation de handicap**.

- Il existe toutefois un système de plafonnement des dépenses déductibles.
 - ✓ contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations = plafonnement à 50 ou 75 % en fonction du taux d'emploi direct,
 - ✓ les mesures prises 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'accompagnement des élèves = plafonnement à 80 % de la contribution exigible calculée.
- Le montant des dépenses faites au titre de l'accessibilité ou de l'aménagement de poste ne peut être déclaré si ces mesures ont fait l'objet d'une aide du FIPHFP.

Lorsqu'un employeur soumis à déclaration ne déclare pas ou ne remplit pas l'obligation d'emploi de 6 %, il est **redevable d'une contribution financière**.

Cette contribution est calculée par le FIPHFP en fonction du nombre d'unités bénéficiaires manquantes pour atteindre l'obligation d'emploi de 6%.

Le calcul de la contribution est le suivant :

(nombre d'unités manquantes X le coefficient correspondant à la taille du déclarant X Smic horaire au 31/12 de l'année N-1) – montants des dépenses déductibles

Les coefficients :

- *400 pour les employeurs publics ayant un effectif rémunéré compris entre 20 et 249 salariés,
- *500 pour les employeurs publics ayant un effectif rémunéré compris entre 250 et 749 salariés,
- *600 pour les employeurs publics ayant un effectif rémunéré égal ou supérieur à 750 salariés.

Seul le FIPHFP est compétent pour vous indiquer la contribution dont vous êtes redevables.

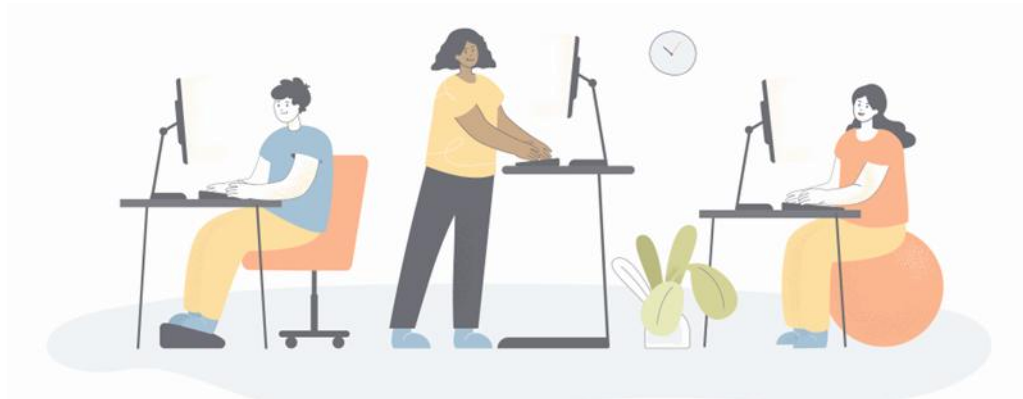
Depuis plusieurs années les employeurs privés et public sont les cibles de démarchages frauduleux par des individus prétendument commerciaux de structures du secteur protégé ou des prestataires spécialisés dans l'obligation d'emploi.

Si vous êtes confrontés à ce type de situation, nous vous recommandons la plus grande vigilance et de faire un signalement à l'adresse suivante :

DPS-FIPHFP-Recouvrement@caissedesdepots.fr

2 – FIPHFP : interventions et aides

- Le FIPHFP finance, au cas par cas, **des aides individuelles techniques, humaines matérielles ou encore de la formation** afin d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public et de les aides à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.
- En plus des aides ponctuelles, le FIPHFP finance **des dispositifs pouvant être mobilisés pour les agents publics** (appuis spécifiques, emploi accompagné, etc.).



- Le FIPHFP intervient **en complément des dispositifs de droit commun** (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation du handicap)
- Concernant les aides ponctuelles, il existe un **montant plancher** par action et **plafond annuel** à ne pas dépasser. Les actions par bénéficiaire doivent être d'au moins 200€ TTC. Un employeur ne peut solliciter plus de 40 000€ d'aides par année civile.
- Les aides peuvent être solliciter par tout employeur public **quelque soit son effectif**.
- **Le refus de la prise** en charge par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.
- L'employeur qui n'est **pas à jour dans sa contribution annuelle** n'est pas éligible aux aides.

Le catalogue est consultable et téléchargeable sur le [site du FIPHFP](#). Pour chaque aide, le catalogue précise : les bénéficiaires, le contenu de l'aide, le montant de l'aide, son calcul et le plafond éventuel, Les règles de cumul et de renouvellement, la liste des pièces justificatives.

On peut identifier 3 grands types d'aides ponctuelles :

- ❖ les aides pour favoriser le recrutement,
- ❖ les aides pour faciliter le maintien des agents en emploi,
- ❖ l'aide à la professionnalisation.

- **L'indemnité d'apprentissage** vise à développer l'apprentissage adapté. Cette aide prend en charge 80% de la rémunération brute de l'apprenti.
- **L'indemnité de stage** vise à favoriser la qualification des étudiants en situation de handicap. Le stage doit durer 1 mois au minimum
- **La prime d'insertion durable**, cette aide de 4 000€ peut être sollicitée au moment de la pérennisation (CDI ou nomination) d'un agent anciennement recruté via un contrat aidé ou par un apprentissage, d'un stagiaire de la formation professionnelle, ou d'un travailleur ESAT.
- **La prime d'insertion vers le milieu ordinaire** de 2 000€ a pour but de faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT. Il s'agit pour un travailleur d'ESAT de cumuler son travail avec un contrat à temps partiel auprès d'un employeur public.

- **Aide à l'aménagement du poste de travail.** Cette prestation concerne l'aménagement technique du poste au sein de l'établissement et dans le cadre du télétravail, ainsi que le transport adapté pour les trajets professionnels. Cette aide prend en charge uniquement le surcoût lié à la compensation. Cette aide peut intervenir à hauteur 90% du surcoût HT (plafond 10 000€).
- **Aide aux déplacements** pour les agents BOETH ou inapte en cours de reclassement, le FIPHFP peut participer financièrement à l'aménagement du véhicule personnel ou au recours à un prestataire externe (pris en charge par l'employeur) **pour assurer les trajets domicile/travail** de l'agent (12 000€ par an).
- Certains agents peuvent avoir besoin d'un·e **auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles.** Le FIPHFP prend en charge une partie de la dépense liées à l'embauche de la personne aidante 2/3 de la dépense (sous condition et avec plafond horaire).

- **Le bilan de compétences** peut faire l'objet d'une subvention du FIPHFP s'il est mis en place pour un agent BOETH ou en arrêt maladie qui rencontre des difficultés à se maintenir en emploi (2 000€ maximum).
- **La formation dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation.** Lorsque qu'un agent inapte doit se former à un nouveau métier, le FIPHFP peut aider au financement de la formation (10 000 € maximum).
- Certaines situations peuvent nécessiter une prise de poste avec **tutorat**. La rémunération de l'agent désigné tuteur peut faire l'objet d'une prise en charge dans la limite de 20 heures par mois (plafond coût horaire 20,5€)
- **La formation des acteurs internes de la politique de handicap** (10 000€ en 3 ans)

Certains équipements quotidiens des agents en situation de handicap ouvrent droit à une prise en charge du FIPHFP :

- ▶ Les prothèses auditives : 1 700 €
- ▶ Un fauteuil roulant : 10 000€
- ▶ Les orthèses et prothèses externes (selon situation).

A noter que l'appareillage auditif lorsqu'il est prescrit par le médecin du travail revêt un caractère professionnel. L'appareillage est donc considéré comme un aménagement de poste à la charge de l'employeur.

Les **Appuis spécifiques** permettent de mobiliser un prestataire spécialisé qui va porter son expertise sur les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de l'agent et sur les compensations à mettre en place.

Les appuis spécifiques sont spécialisés en 5 typologies :

- Un handicap visuel
- Un handicap auditif
- Un handicap psychique
- Un handicap moteur / maladie chronique invalidante
- Des troubles du neurodéveloppement.

Le **dispositif emploi accompagné (DEAc)** offre un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle. Le DEAc vise surtout à accompagner les personnes souffrant de troubles psychiques, des TSA, des troubles du neurodéveloppement ou encore de la déficience intellectuelle.



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de l'Yonne

Merci de votre attention



Téléphone

03.86.51.43.43.



Mail

handicap@cdg89.fr



Site internet

www.cdg89.fr