

L'identification des BOE et les procédures du FIPHFP

Une bonne connaissance des procédures du FIPHFP et des critères d'éligibilité des BOE est indispensable pour garantir la fiabilité de la déclaration annuelle

Sont reconnus BOE :

- ◆ Les personnes qui ont obtenu une RQTH
- ◆ Les victimes d'AT/MP, titulaires d'une rente, ayant une IPP au moins égale à 10 %
- ◆ Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit d'au moins des deux tiers leur capacité de travail
- ◆ Les titulaires de la carte d'invalidité
- ◆ Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- ◆ Les agents reclassés (après avis du CM/CDR), les agents qui bénéficient d'une ATI et les anciens emplois réservés

Liste complète sur www.fiphfp.fr

LE FIPHFP : ORGANISATION, MISSIONS, PROCÉDURES

Le FIPHFP recouvre les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces contributions permettent de mettre en œuvre une politique incitative (aides, conventions, financements accessibilité, partenariats) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs handicapés (source : www.fiphfp.fr).

La gestion administrative du FIPHFP est assurée par la **Caisse des Dépôts**.

La gouvernance du FIPHFP est déclinée comme suit :

- ◆ Le comité national, organe délibérant du FIPHFP. Il est composé de 20 membres titulaires : représentants des employeurs publics, des personnels et des associations
- ◆ Les 26 comités locaux présents dans chaque région sous la présidence des préfets. Ils développent une connaissance des problématiques locales dans le domaine du handicap et mettent en œuvre les orientations stratégiques. Ils sont composés du préfet, de représentants des employeurs des trois fonctions publiques, dont la FHF au titre des employeurs hospitaliers, de représentants du personnel et d'associations. Ils se réunissent à la fin du 2ème et au début du 4ème trimestre de chaque année, notamment pour examiner et valider les projets de conventions
- ◆ Les DIH animent les comités locaux, représentent le FIPHFP en région et développent des relations privilégiées avec les employeurs publics dans la perspective d'un conventionnement

mettons-la en place
pour que chacun
trouve sa place

loi handicap

**La loi du 11 février 2005
pour l'égalité des droits et
des chances, la participation
et la citoyenneté des
personnes handicapées**

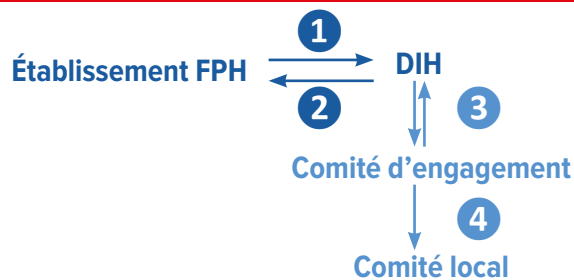
« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation de la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Les aides du FIPHFP peuvent être mobilisées pour l'ensemble des BOE, mais aussi pour les personnes en restriction d'aptitude (constaté par le médecin de prévention). Cependant ces dernières ne peuvent pas être comptabilisées dans la déclaration annuelle.



Le saviez-vous ?

PROCESSUS DE VALIDATION DES CONVENTIONS



- 1 Rédaction du projet de conventionnement par l'établissement (aidé par un prestataire externe et/ou par le DIH)
- 2 Échanges entre le FIPHFP et l'établissement pour affiner le projet
- 3 Validation du projet par le comité d'engagement du FIPHFP
- 4 Validation de la convention par le comité local du FIPHFP

LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION ANNUELLE AU FIPHFP

Le principe de comptabilisation est le même que pour l'assiette d'assujettissement :

- ◆ 1 agent titulaire compte s'il est présent au 1er janvier de l'année n-1
- ◆ S'il n'est pas titulaire et qu'il est recruté sur un emploi non permanent par contrat à durée déterminée (saisonnier, vacataire y compris les emplois jeunes ou les emplois d'avenir...) il doit pour être comptabilisé également être rémunéré au 1er janvier et avoir été payé les 6 mois précédents

La contribution volontaire et les dépenses déductibles

L'établissement peut répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés par l'emploi direct et/ou par le versement d'une contribution volontaire. Toutefois, les établissements peuvent réduire leur contribution en déduisant les dépenses suivantes (dépenses déductibles*) :

- ◆ Recours au secteur protégé/adapté : le montant total des factures acquittées TTC des dépenses réalisées entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année écoulée
- ◆ Dépenses liées à l'emploi des personnes handicapées (aménagements de poste, accessibilité, rémunérations de tuteur, transports individuels, amélioration des conditions de vie des TH, formations...)
- ◆ Dépenses pour les personnes lourdement handicapées (lorsque les dépenses engagées pour le recrutement ou le maintien dans le poste dépassent 35 % du traitement brut annuel minimum d'un agent.)
- ◆ Dépenses pour le maintien dans l'emploi des personnes reconnues inaptes statutairement

Les employeurs publics ont jusqu'à fin mai pour effectuer leur déclaration. Une simulation sur fiphfp.fr ainsi qu'un guide en ligne permettent de saisir la déclaration annuelle et de connaître le montant de la contribution.

**Une fois calculées, les dépenses sont converties en unités déductibles. Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre légal de bénéficiaires qui devraient effectivement être rémunérés par l'employeur*

Bases légales de contrôle

Afin de s'assurer de la fiabilité des informations transmises, la Caisse des Dépôts effectue des contrôles a priori et a posteriori avec un interlocuteur FIPHFP dédié aux établissements de la FPH.

- ◆ **Un contrôle « technique »** intégré à la plateforme de saisie des déclarations : des filtres vérifient les erreurs de saisie évidentes et génèrent des messages d'alerte.
- ◆ **Un contrôle de la campagne effectué « a priori »**, une fois la déclaration saisie, mais avant sa validation et la clôture de la campagne de déclaration. La Caisse des Dépôts examine régulièrement l'ensemble des informations saisies, met en lumière les erreurs déclaratives évidentes et contacte les employeurs afin qu'ils les modifient. Ce contrôle est une aide à la déclaration qui n'occasionne aucune incidence financière.
- ◆ **Un contrôle « a posteriori »**, effectué sur les données transmises au Fonds. Un échantillon aléatoire des déclarations intégrant des éléments jugés remarquables, qui pourraient être anormaux, est contrôlé. Le cas échéant, il est alors demandé à l'employeur concerné de justifier les éléments identifiés de sa déclaration. Ces contrôles « a posteriori » sont réalisés sur un échantillon d'environ 2 % de la population des déclarants. Pour les erreurs portant une incidence financière, un courrier de notification est envoyé à l'employeur lui indiquant les bases légales du contrôle, les erreurs déclaratives relevées et le principe du recouvrement des redressements par émission d'un titre exécutoire.