

DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006

NOTICE EXPLICATIVE DU CADRE LÉGAL ET GUIDE D'AIDE AU REMPLISSAGE

PRÉSENTATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés est définie aux articles L. 323-1 et suivants du Code du travail.
- Les établissements de 20 salariés et plus sont tenus d'employer à temps plein ou à temps partiel, dans la proportion de 6 % de leur effectif, des personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui se sont substituées depuis le 1^{er} janvier 2006 aux COTOREP), des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP), des pensionnés d'invalidité, des mutilés de guerre et assimilés, des titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

PRINCIPES DE REMPLISSAGE DE LA DÉCLARATION

- Vous avez reçu la DOETH en 2 exemplaires. Une fois remplis, vous devez retourner un exemplaire avant le **15 février 2007** à votre Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) dont les coordonnées figurent en première page du formulaire principal et conserver le second formulaire.
- L'obligation d'emploi s'apprécie établissement par établissement.
- Pour les entreprises à établissements multiples, chaque établissement doit fournir une déclaration séparée, à condition que l'établissement dispose de l'autonomie de gestion par rapport au siège social, notamment pour la gestion du personnel : recrutement, licenciement.
- Les entreprises qui comptent des établissements sans autonomie de gestion par rapport au siège social doivent intégrer les effectifs de ces établissements dans ceux du siège social. La déclaration commune doit être retournée à la DDTEFP du département d'implantation du siège social.
- La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à la DOETH. Pour les données qui y figurent, elle garantit un droit d'accès et de rectification auprès de la DDTEFP dont les coordonnées pré-imprimées figurent sur le formulaire principal.

I. NOUVEAUTÉS : L'OBLIGATION D'EMPLOI A CHANGÉ

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a modifié l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. La DOETH a donc évolué :

- Les bénéficiaires :
 - deux nouvelles catégories de bénéficiaires ont été ajoutées : les titulaires de la carte d'invalidité (article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles), et les bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).
 - les catégories A, B ou C de RQTH délivrées par les COTOREP sont supprimées. Elles sont désormais dénommées sans distinction « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH).
- L'obligation légale de 6 % : Elle est déterminée sur l'effectif de l'établissement et non plus sur l'assiette d'assujettissement. Les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ne sont plus déduits pour la calculer.
- L'emploi des bénéficiaires :
 - chaque salarié bénéficiaire compte pour 1 s'il a été présent au moins six mois au cours des douze derniers mois (année civile), quelle que soit la durée ou la nature du contrat de travail, à l'exception des travailleurs intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure, qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois (année civile).
 - les majorations accordées selon la situation des bénéficiaires sont supprimées.
- Le calcul de la contribution : profondément modifié, il prend en compte plusieurs éléments : les caractéristiques des salariés bénéficiaires employés, les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, la taille de l'entreprise dont relève l'établissement, et les dépenses engagées par l'établissement en faveur de l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en leur sein ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

II. L'ASSUJETTISSEMENT À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Cette partie vous permet de déterminer si votre établissement est assujéti ou non à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés.

- Votre établissement est assujéti si son effectif en équivalent temps plein (EQTP) au 31 décembre 2006 est égal ou supérieur à 20 salariés. Le nombre de salariés en CDI est apprécié à cette date. Les autres salariés sont calculés au prorata de leur temps de présence dans l'année même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre. Si l'effectif est inférieur à 20, le remplissage de la déclaration s'achève. Signez-la en page 4 et retournez-la à votre DDTEFP.
- Si votre établissement a été créé en 2004, 2005 ou 2006, ou s'il a dépassé le seuil de 20 salariés ou plus en 2004, 2005 ou 2006, il n'est pas assujéti et dispose de trois ans pour se mettre en conformité avec cette obligation. Indiquez l'année de création ou de passage du seuil. Ensuite, répondez page 2 aux seules questions IV.1, IV.2 et IV.4 pour indiquer à la DDTEFP quelles modalités sont mises en œuvre par l'établissement pour se conformer à l'obligation d'emploi. Joignez les pièces justificatives (voir page 3 et 4 de la présente notice) puis signez le formulaire en page 4 et retournez-le à votre DDTEFP.

III. LE CALCUL DE L'OBLIGATION LÉGALE D'EMPLOI

Cette partie vous permet de déterminer l'effectif d'assujéttissement de votre établissement et le nombre de bénéficiaires qu'il doit employer en 2006 pour remplir son obligation d'emploi.

1. L'effectif d'assujéttissement (A) est calculé selon les règles définies à l'article L. 620-10 du Code du travail.

Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujéttissement :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre 2006. Les salariés en CDI à temps partiel sont comptabilisés au prorata de leur durée hebdomadaire de travail.
- sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois :
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ;
 - les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
 - les travailleurs intermédiaires et les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure ;
 - les saisonniers ;
 - les emplois jeunes ;
 - les contrats jeunes en entreprise (CJE) ;
 - les contrats d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont comptabilisés en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujéttissement :

- les remplaçants des salariés inscrits à l'effectif ;
- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance ;
- les apprentis ;
- les salariés sous contrat de formation en alternance (adaptation, orientation, qualification, professionnalisation) ;
- les salariés en contrat aidé : contrat initiative emploi (CIE), contrat d'avenir (CAV), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires d'un contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA).

2. Le nombre des bénéficiaires devant être employés au titre de 2006 : il est calculé en multipliant votre effectif d'assujéttissement (A) par 6 % (arrondi à l'entier inférieur).

IV. LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI : LES 5 MODALITÉS

Cette partie vous permet de déterminer comment votre établissement remplit son obligation d'emploi en 2006. Vous devez indiquer quelles ont été les modalités mises en œuvre parmi les cinq modalités définies par le Code du travail. Leur mise en œuvre est traduite en « unités », qui permettent à l'établissement d'atteindre son quota calculé en III (B).

IV.1. L'EMPLOI DE BÉNÉFICIAIRES EN 2006

Si l'établissement a employé en 2006 des salariés handicapés appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires figurant ci-dessous, vous devez les déclarer dans la « Liste nominative des salariés bénéficiaires » et utiliser les listes supplémentaires si nécessaire.

Quelles sont les différentes catégories de bénéficiaires ?

Le salarié doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes :

- 1) Les **travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH, qu'elle qu'ait été la catégorie A, B ou C) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, qui a repris depuis le 1^{er} janvier 2006 les compétences et fonctions anciennement dévolues aux COTOREP) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.**
- 2) Les **victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une *incapacité permanente au moins égale à 10 %* et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- 3) Les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition *que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.*
- 4) Les **anciens militaires** et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

- 5) Les **veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code**, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %, et les victimes d'attentat à compter du 1^{er} juin 1990 (loi n° 90-36 du 23 janvier 1990 ; JO du 25 janvier 1990).
- 6) Les **orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires**, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %.
- 7) Les **veuves de guerre remariées**, ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe 5 ci-dessus.
- 8) Les **femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre**, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre.
- 9) Les **sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents** ou de maladies imputables au service (loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991).
- 10) Les **titulaires de la carte d'invalidité** définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
- 11) Les **titulaires de l'allocation aux adultes handicapés**.

Comment recenser les bénéficiaires ?

1 Remplissez ici les informations relatives au salarié, puis indiquez sa catégorie de bénéficiaire. Un bénéficiaire peut appartenir à une ou plusieurs de ces catégories ; il ne doit pas pour autant être comptabilisé plusieurs fois.

3 Précisez ici la nature du contrat de travail du salarié et reportez la valeur qui lui est associée :
 – un **salarié bénéficiaire compte pour 1 unité**, s'il a été présent au moins six mois en 2006, quelles que soient la nature (CDI ou CDD) et la durée de son contrat de travail (temps complet ou partiel).
 – Les bénéficiaires en contrat d'intérim ou mis à disposition par une entreprise extérieure (sauf entreprise adaptée, centre de distribution de travail à domicile ou établissement ou service d'aide par le travail) sont comptés au prorata de leur temps de présence en 2006 dans l'entreprise (arrondir 2 chiffres après la virgule).

4 Prenez en compte ici la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire du salarié :
 – si la reconnaissance est valable au 31/12/2006, indiquez 1, même si elle a été prise en cours d'année.
 – si elle a expiré durant l'année, vous devez la comptabiliser jusqu'au terme de sa validité (arrondir 2 chiffres après la virgule). Pour les salariés en contrats intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure, la validité se calcule par rapport à la durée du contrat de travail (voir ci-dessous exemple n°7).

5 Multipliez la valeur résultant de la nature du contrat de travail par celle de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire (arrondir 2 chiffres après la virgule).

6 Si vous employez plusieurs salariés bénéficiaires, additionnez en bas de chaque page la valeur obtenue pour chacun d'eux. Une fois recensés tous les salariés bénéficiaires, reportez en C le total général (page 2 du formulaire principal) rubrique **IV.1**.

2 Répondez ici aux questions sur la situation du salarié. Si l'établissement doit verser une contribution ces réponses vous permettront de recenser les coefficients de minoration « au titre des efforts consentis par l'employeur ».

3 Caractéristiques du salarié bénéficiaire

Nom : _____
 Prénom : _____
 Année de naissance : ____ Sexe : H F
 Si le salarié a moins de 26 ans ou 51 ans et plus cochez la case :
 Date de l'embauche du salarié : ____/____/____
 Le salarié est-il présent au 31 décembre 2006 ? Oui Non
 Si non, indiquez la date de départ : ____/____/____
 Le salarié est-il à temps partiel ? Oui Non
 Si oui, indiquez le taux de temps partiel : ____%
 Code PCS-ESE de l'emploi : _____
 Intitulé de l'emploi : _____

Type de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire
Reconnaissance attribuée par la Commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées
 RQTH AAH Carte d'invalidité
Victime d'accident du travail, de maladie professionnelle ou invalide pensionné
 AT-MP Invalide pensionné
Pour les AT-MP, indiquez le taux d'IPP (minimum 10 % et non cumulable) : ____%
Autres catégories
 Mutilé de guerre Assimilé mutilé de guerre Sapeur pompier volontaire

La lourdeur du handicap a été demandée par votre établissement pour ce salarié. Elle a été acceptée par la DDETEFP et vous avez opté pour la minoration de la contribution :
 Oui RQTH C en cours de validité au 1^{er} janvier 2006
 Non Sont considérés comme présentant un handicap lourd (voir condition en V.1 de la Notice explicative, p.5)
 Si oui, précisez ensuite la date de la décision : ____/____/____
 et la durée de la décision : 1 an 3 ans
Ce salarié a-t-il été embauché en 2006, et était-il chômeur de longue durée avant l'embauche ? Oui Non
Le salarié bénéficiaire a-t-il été recruté à la sortie d'une entreprise adaptée (EA), d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD) ou d'un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ? Oui Non
 Si oui, indiquez la nature du placement antérieur :
 EA ESAT CDTD

Décompte du salarié bénéficiaire selon son contrat de travail
 Indiquez la nature du (ou des) contrat(s) de travail de l'année :
 CDI Le salarié compte pour 1
 CDD ou au prorata
 Intérim du temps de travail,
 Mise à disposition (hors ESAT, EA et CDTD) selon la nature
 (du (des) contrat(s)). Voir notice page 3
 Indiquez la valeur en résultant (maximum 1) : ____
 Validité de la reconnaissance du bénéficiaire : si la reconnaissance est valide au 31 décembre, indiquez 1. Si elle a expiré en 2006, elle doit être prise en compte proportionnellement à sa durée de validité : ____
Valeur à retenir pour la valeur de C (maximum 1) : ____

Additionnez ici le résultat obtenu pour chacun des salariés bénéficiaires qui ont été déclarés .. (à reporter en haute de page IV.1 si vous avez employé d'autres bénéficiaires)

ATTENTION : les salariés bénéficiaires, dont le contrat de travail est suspendu, sont pris en compte dans l'effectif et comptent pour 1 s'ils ont été présents au moins 6 mois dans l'établissement. Les salariés bénéficiaires, qui remplacent des salariés dont le contrat de travail est suspendu, sont pris en compte dans l'effectif et comptent pour 1 s'ils ont été présents au moins 6 mois dans l'établissement ou au prorata de leur temps de présence s'ils sont en contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure.

- Exemples :
- 1 - 1 bénéficiaire en CDI, présent toute l'année à temps partielcompte pour 1
 - 2 - 1 bénéficiaire en CDI employé à temps plein en septembre.....ne compte pas
 - 3 - 1 bénéficiaire employé en contrat de travail temporaire de juin à septembre, à mi-tempscompte pour $(4/12 \times 1/2) = 0,17$
 - 4 - 1 bénéficiaire en CDD, présent toute l'année, dont la reconnaissance prend effet le 1^{er} septembre.....compte pour $(1 \times 1) = 1$
 - 5 - 1 bénéficiaire employé en contrat de travail temporaire de janvier à mai,
 dont la reconnaissance prend effet le 1^{er} marscompte pour $(5/12 \times 1) = 0,42$
 - 6 - 1 bénéficiaire en CDI, présent plus de 6 mois consécutifs, dont la reconnaissance s'achève le 31 aoûtcompte pour $(1 \times 8/12) = 0,67$
 - 7 - 1 bénéficiaire en contrat de travail temporaire de janvier à mai,
 dont la reconnaissance s'achève le 31 marscompte pour $(5/12 \times 3/5) = 0,25$

Pour chacun des bénéficiaires employés en 2006, vous devez joindre à l'envoi de votre DOETH le justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

IV.2. LA CONCLUSION DE CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE, DE FOURNITURES, DE PRESTATIONS DE SERVICE OU DE MISE A DISPOSITION DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS avec des entreprises adaptées (EA), centre de distribution de travail à domicile (CDTD), établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) agréés.

Cette deuxième modalité de mise en œuvre ne peut exonérer votre établissement que dans la **proportion de 50 %** de son obligation d'emploi calculée en B.

Comment recenser les unités résultant de ces contrats ?

1. Distinguez les contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services d'une part et les contrats de mise à disposition de bénéficiaires par une EA, un CDTD ou un ESAT d'autre part.

2. Les modalités de calcul des unités diffèrent selon la nature des contrats (arrondir le résultat 2 chiffres après la virgule) :

• pour chacun des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services, appliquez la formule suivante :

$$\left(\begin{array}{l} \text{Prix hors taxe des fournitures,} \\ \text{travaux ou prestations} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Coût des matières premières, produits,} \\ \text{matériaux consommation et des frais de vente} \end{array} \right) / \left(2000 \times 8,27 \right)$$

• pour chacun des contrats de mise à disposition de bénéficiaires par des EA, CDTD ou des ESAT, appliquez la formule suivante :

$$\left(\begin{array}{l} \text{Prix hors taxe des fournitures,} \\ \text{travaux ou prestations} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Coût des matières premières, produits,} \\ \text{matériaux consommation et des frais de vente} \end{array} \right) / \left(1600 \times 8,27 \right)$$

3. Si l'établissement a conclu plusieurs contrats, additionnez les unités associées à chacun d'entre eux en distinguant les types de contrat.

4. Reportez le résultat total en D.

IV.2. L'ÉTABLISSEMENT A-T-IL SIGNÉ EN 2006 DES CONTRATS AVEC LES ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS :
 entreprises adaptées (EA), centres de distribution de travail à domicile (CDTD), établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), agréés ?

OUI Si oui, distinguez les types de contrat et le nombre d'unités qui leur sont associées. Reportez ensuite le total général ci-contre en D. Ce total ne peut être supérieur à 50 % de l'obligation d'emploi de l'établissement calculé en B. Joignez les pièces justificatives puis poursuivez le remplissage de la déclaration en IV.3.

Types de contrat :	Total des unités associées :
<input type="checkbox"/> Contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de service	_____ , _____
<input type="checkbox"/> Mise à disposition de travailleur(s) handicapé(s) par des EA, des CDTD ou des ESAT	_____ , _____
+ _____ , _____	
Total général du nombre d'unités à retenir résultant des contrats conclus en 2006 (maximum 50 % de B) :	
D _____ , _____ (arrondir 2 chiffres après la virgule)	

NON Si non, indiquez 0 en D et poursuivez le remplissage de la déclaration en IV.3.

Vous devez joindre à l'envoi de votre DOETH la liste des contrats conclus avec les EA, CDTD ou ESAT ainsi que toutes les justifications permettant de calculer le nombre d'unités qui leur sont associées.

IV.3. L'ACCUEIL DE PERSONNES HANDICAPÉES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2006

L'accueil de ces stagiaires doit être pris en compte dans la limite **de 2 % de l'effectif d'assujettissement**, calculé en A (exemple : l'effectif d'assujettissement = 100 ; le nombre maximum d'unités associées est de : 100 x 2 % = 2 équivalents bénéficiaires).

Qui recenser ?

- Les stagiaires appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires définies en page 2, au titre de la formation professionnelle visée à l'article L961-3 du Code du travail ou des bénéficiaires ayant une rémunération au titre du 2^e alinéa de l'article L. 961-1 du Code du travail.
- La durée du stage ne peut être inférieure à 150 heures.
- Le stage doit s'être achevé en 2006 pour être pris en compte.

Comment recenser les unités résultant de ces stages ?

1. Pour chaque stagiaire, appliquez la formule suivante pour connaître les unités associées au stage (arrondir le résultat 2 chiffres après la virgule) :

$$\text{Nombre d'heures du stage} / \text{Durée annuelle du travail applicable dans l'établissement (en heures)}$$

2. Si vous accueillez plusieurs stagiaires, additionnez les unités associées à chacun d'eux.

3. Reportez le total général en E.

Vous devez joindre à l'envoi de votre DOETH les conventions de stage.

IV.4. LA MISE EN ŒUVRE D'UN ACCORD DE BRANCHE, DE GROUPE, D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

Si l'établissement est concerné par la conclusion d'un accord collectif de travail relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, de mutilés de guerre et assimilés, vous devez en indiquer les références dans cette partie.

Cet accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauches en milieu ordinaire et au moins deux des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. **Ces accords doivent être agréés par l'autorité administrative.**

En cas d'application d'un accord, **vous devez indiquer sur papier libre à joindre à l'envoi du formulaire DOETH adressé à la fois à la DDTEFP qui a agréé l'accord et à celle de l'établissement concerné**, l'ensemble des actions effectuées dans l'année dans le cadre de l'accord, et notamment le flux d'embauches et de sorties des travailleurs handicapés, le nombre d'heures de formation des travailleurs handicapés ainsi que le coût des actions.

L'application de cet accord vaut respect de l'obligation d'emploi. L'établissement est donc exonéré de tout versement éventuel d'une contribution.

Ne sont pas concernés par cette exonération et doivent poursuivre le remplissage de la déclaration :

- les établissements de la Croix-Rouge Française ou adhérent à la FEHAP ou au SNASEA, concernés par l'accord du 20 décembre 2005 agréé relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les services sanitaires, sociaux et médico-sociaux gérés par des organismes sans but lucratif.
- les Caisses régionales du Crédit Agricole et les organismes adhérent à la Convention collective du Crédit Agricole (accord de branche du 20 décembre 2005).

IV.5. LE VERSEMENT D'UNE CONTRIBUTION

Cette partie vous permet de déterminer si votre établissement a rempli son obligation d'emploi par les modalités de mise en œuvre précédentes ou s'il doit verser une contribution pour répondre totalement à l'obligation d'emploi.

Additionnez les résultats obtenus en C, D et E sur le formulaire principal. Si le résultat obtenu est :

- égal ou supérieur au nombre de bénéficiaires que votre établissement devait employer en 2006 (calculé en B), l'obligation d'emploi est remplie. Le remplissage de la déclaration s'achève. Signez-la en page 4 et retournez-la à votre DDTEFP dont les coordonnées figurent en page 1.
- inférieur au nombre de bénéficiaires que votre établissement devait employer en 2006 (calculé en B), votre établissement doit verser une contribution pour remplir son obligation d'emploi. Le remplissage de la déclaration se poursuit en pages 3 et 4 du formulaire principal.

V . LA CONTRIBUTION : MODALITÉS DE CALCUL ET VERSEMENT

Le calcul de la contribution prend en compte :

- des coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires ;
- le pourcentage de salariés de l'établissement occupant des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (ECAP) ;
- la taille de l'entreprise ;
- des dépenses supportées par l'établissement et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en son sein ou l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle, sous certaines conditions.

V.1. DÉCOMPTE DES MINORATIONS AU TITRE DES EFFORTS CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR

Ces minorations de la contribution sont liées aux salariés bénéficiaires employés par l'établissement et qui ont été déclarés dans la liste nominative.

Un bénéficiaire peut être concerné par plusieurs critères de minoration.

Si l'établissement n'a pas employé de bénéficiaires en 2006, aucun coefficient de minoration ne peut être appliqué au calcul de la contribution. Dans ce cas, vous devez indiquer en **G** le même résultat obtenu que vous aviez obtenu en **F**.

Si l'établissement a employé des salariés bénéficiaires en 2006, les coefficients pouvant être appliqués sont les suivants :

0,5	pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou à partir de son 51 ^{ème} anniversaire.
1	pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel l'établissement a demandé la reconnaissance de la lourdeur du handicap à sa DDTEFP, qui a été acceptée par le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et à condition que votre établissement ait opté pour la minoration de la contribution , et non pour l'octroi d'une Aide à l'emploi. Ce coefficient est accordé pour la durée de la validité de la reconnaissance de la lourdeur du handicap . ATTENTION : En 2006 et 2007, les travailleurs titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de catégorie C en cours de validité, sont considérés comme des travailleurs présentant un handicap dont la lourdeur a été reconnue par le DDTEFP et ouvrent droit au coefficient de minoration de 1 qui est lié, à condition qu'ils ne bénéficient pas du versement de la Garantie de Ressources aux Travailleurs Handicapés (GRTH).
0,5	accordé la première année pour l'embauche du premier bénéficiaire de l'obligation d'emploi depuis la création de l'établissement. Cette minoration concerne uniquement les employeurs qui, avant cette embauche, n'avaient jamais recruté de bénéficiaires. Cette minoration n'est octroyée qu'une seule fois dans la vie de l'établissement. REMARQUES : – si votre établissement dispose du délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi et qu'il embauche dans ce délai son premier salarié bénéficiaire depuis sa création, cette minoration sera appliquée la première année où il devra remplir intégralement son obligation et sa déclaration. – si votre établissement a embauché pour la première fois un bénéficiaire de l'obligation d'emploi en 2006 mais qu'il ne peut pas le compter dans l'effectif des bénéficiaires du fait que ce travailleur n'a pas été présent au moins 6 mois (son recrutement ayant eu lieu par exemple en août 2006), cette minoration ne sera accordée en 2007 à condition que ce salarié bénéficiaire soit présent au moins 6 mois en 2007.
1	accordé la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui était chômeur de longue durée (inscrit depuis plus de 12 mois à l'ANPE).
1	accordé à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi s'il sort d'une EA, CDTD ou ESAT.

Comment recenser les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires ?

1. Pour chacun des 5 critères, indiquez le nombre de salariés bénéficiaires concernés.
2. Multipliez le nombre de salariés bénéficiaires par le coefficient de minoration attribué au critère.
3. Additionnez les résultats obtenus à chacun des critères pour obtenir le total général des « coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur ».
4. Soustrayez ce total général du nombre de « bénéficiaires manquants » que vous aviez calculé en F pour obtenir le « nombre de bénéficiaires manquants minorés au titre des efforts consentis par l'employeur », sur lequel sera calculé le montant de la contribution de l'établissement.

Valeur du coefficient de minoration

Nombre de salariés bénéficiaires âgés de moins de 26 ans ou de 51 ans et plus au 31 décembre 2006, quelle que soit la catégorie du bénéficiaire : × 0,5 =

Nombre de salariés bénéficiaires dont la lourdeur du handicap a été demandée par l'établissement et reconnue par le DDETFP, et pour lesquels vous avez opté pour la minoration de la contribution : × 1,0 =

Nombre de salariés bénéficiaires recrutés en 2006 qui ont été chômeurs de longue durée : × 1,0 =

Nombre de salariés bénéficiaires recrutés à la sortie d'une entreprise adhérente d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail... : × 1,0 =

Si l'établissement a employé en 2006 son premier salarié bénéficiaire depuis sa création, ajoutez 0,5 et indiquez ci-après le numéro de la fiche salarié dans laquelle il a été déclaré sur la « Liste nominative des salariés bénéficiaires » :

SOMME DES COEFFICIENTS DE MINORATION AU TITRE DES EFFORTS CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR :

Reportez ici le nombre de bénéficiaires manquants : = **F**

Somme des coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur :

Nombre de bénéficiaires manquants minorés au titre des efforts consentis par l'employeur (Si G est inférieur ou égal à 0, indiquez 0) : = **G**
(arrondi 2 chiffres après la virgule)

Quelle est votre situation ? G est égal à 0 : l'obligation d'emploi a été remplie au titre de l'année 2006. L'établissement n'a pas de contribution à verser. Vous avez terminé le remplissage de la déclaration. Vous devez la signer en bas de la page 4 et la renvoyer à la DDETFP dont l'adresse figure en page 1.
 G est supérieur à 0 : l'obligation d'emploi n'a pas été remplie. L'établissement doit verser une contribution. Poursuivez le remplissage de la déclaration en V2.

V.2. CALCUL DU POURCENTAGE D'EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES (ECAP)

L'emploi de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (ECAP), listés ci-dessous, minore le montant de la contribution.

Quelles sont les catégories « d'emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières » ?

LES CATÉGORIES D'EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES			
N° de la nomenclature	INTITULE DE LA NOMENCLATURE des professions et catégories socioprofessionnelles PCS	N° de la nomenclature	INTITULE DE LA NOMENCLATURE des professions et catégories socioprofessionnelles PCS
389 b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile	621 g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
389 c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande	632 a	Maçon qualifiés
480 b	Maître d'équipage de la marine marchande et de la pêche	632 c	Charpentiers en bois qualifiés
526 e	Ambulanciers	632 e	Couvreurs qualifiés
533 a	Pompiers	641 a	Conducteurs routiers et grands routiers
533 b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes chasse et les gardes pêches	641 b	Conducteurs de véhicules routiers de transports en commun
534 a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit	643 a	Conducteurs livreurs coursiers
534 b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés	651 a	Conducteurs d'engins lourds de levage
546 a	Contrôleurs des transports (personnels roulants)	651 b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
546 d	Hôtesse de l'air et stewards	652 b	Dockers
546 e	Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports tourisme)	654 b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)
553 b	Vendeurs polyvalents des grands magasins	654 c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécanique
624 d	Monteurs qualifiés en structures métalliques	656 b	Matelots de la marine marchande
621 a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics	656 c	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale
621 b	Ouvriers qualifiés du travail du béton	671 c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail de béton
621 c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics	671 d	Aides mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction
621 e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics	681 a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
		691 a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
		692 a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

La définition est donnée par la nomenclature (PCS-ESE) : « elle est exclusive de toute interprétation et limitative. Aucune assimilation à des catégories existant dans cette nomenclature (reprise à l'article D.-. 323-3 du Code du Travail) ni aucun ajout ne peuvent être effectués ». Toutes précisions peuvent être fournies par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle auprès de laquelle peut être obtenue cette nomenclature.

Comment déterminer le pourcentage d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ?

1. Distinguez les différents emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières exercés dans votre établissement et indiquez les codes PCS-ESE qui leur sont associés.
2. Indiquez en équivalent temps plein (EQTP) le nombre de salariés exerçant ces emplois. Les règles de calcul sont identiques à celles applicables pour le calcul de l'effectif d'assujettissement (A).
3. Additionnez le nombre total de salariés exerçant des ECAP dans votre établissement.
4. Reportez ici le résultat obtenu, en l'arrondissant à l'entier inférieur.
5. Le calcul de la contribution tient compte du pourcentage de salariés exerçant des ECAP dans votre établissement. Appliquez la formule suivante pour le calculer.

V.2. CALCUL DU POURCENTAGE D'EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRES (ECAP) :

Le calcul de la contribution tient compte du pourcentage de salariés de votre établissement qui exercent des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (voir la liste de ces emplois en page 6 de la Notice explicative), même s'il est égal à 0. Votre établissement comprend-il des salariés exerçant des ECAP ?

OUI Non, recensez-les ci-dessous et indiquez pour chacun d'eux le nombre de salariés en équivalents temps plein (EQTP) qui les exercent :

Code PCS	Effectif	Code PCS	Effectif	Code PCS	Effectif
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Ensuite, divisez le résultat obtenu à « Total des ECAP » (arrondi à l'entier inférieur) par l'effectif d'assujettissement de l'établissement (A calculé en III) et multipliez le résultat par 100 pour obtenir le pourcentage d'ECAP de l'établissement. Reportez le résultat en H, puis poursuivez en V.3 le remplissage de la déclaration.

Reportez ici le nombre total d'ECAP :

Reportez ici l'effectif d'assujettissement de l'établissement :

Pourcentage d'ECAP de l'établissement (si il n'y a pas d'ECAP, indiquez 0) : % = **H**
(arrondi 2 chiffres après la virgule)

NON Sinon, indiquez 0 en H et poursuivez en V.3 le remplissage de la déclaration.

V.3. LE COEFFICIENT CORRESPONDANT A LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Le calcul de la contribution prend en compte le nombre de salariés en équivalent temps plein de l'entreprise, et non celui de l'établissement. Le calcul de cet effectif s'effectue selon les mêmes règles définies à l'article L. 620-10 du Code du travail (voir page 2 de la présente *Notice explicative*) Ce coefficient est de :

- 400 si votre entreprise compte de 20 à 199 salariés ;
- 500 si votre entreprise compte de 200 à 749 salariés ;
- 600 si votre entreprise compte 750 salariés et plus.

ATTENTION : À compter du 1^{er} janvier 2010 (pour le remplissage de la déclaration 2009), si votre établissement n'a occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'a passé aucun contrat avec des EA, CDTD ou ESAT, n'a appliqué aucun accord spécifique à l'emploi d'handicapés depuis 2006, le coefficient de la contribution ne dépend plus de la taille de l'entreprise ; le coefficient à appliquer sera de **1500 fois** le salaire horaire minimum de croissance .

V.4. LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

La formule à appliquer pour calculer le montant de votre contribution dépend du pourcentage « d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » de votre établissement.

Si ce pourcentage est :

- égal à 0 %, appliquez la formule de la sous-étape 3, en multipliant **G** par **I** par le taux du SMIC horaire .
- supérieur à 0 % et inférieur à 80 %, appliquez les trois sous-étapes de calcul.

ATTENTION :

- si le résultat de la sous-étape 2 est inférieur ou égal à 0, indiquez 0 en **K**. Calculez la contribution en appliquant la formule de la « contribution plancher ».
- dans tous les cas, le montant de votre contribution en **K** ne peut être inférieur à 50 SMIC horaire. Pour vous en assurer, appliquez la formule de la « contribution plancher » :
 - si le résultat obtenu en **L** est inférieur à celui obtenu en **K**, le montant de votre contribution sera égal à celui obtenu en **K**.
 - si le résultat obtenu en **L** est supérieur à celui obtenu en **K**, le montant de votre contribution sera égal à celui obtenu en **L**.
- égal ou supérieur à 80 %, appliquez la troisième formule.

V.4. CALCUL DU MONTANT DE LA CONTRIBUTION

Le calcul de la contribution dépend du % d'ECAP de votre établissement. Appliquez la formule correspondant à la situation de votre établissement :

➔ Si le % d'ECAP (H) de l'établissement est > ou = à 0 et < à 80 %, appliquez les formules suivantes :

1. Calculez le coefficient de minoration au titre de la part des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) :

Reportez ici le % d'ECAP de l'établissement

$$1 - (1,3 \times \text{[]} \%) = \text{[]}$$

J (arrondi 2 chiffres après la virgule)

2. Calculez le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre de la part des ECAP :

Nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur

$$\text{[]} \times \text{[]} = \text{[]}$$

G (arrondi 2 chiffres après la virgule)

3. Calculez le montant de la contribution :

Reportez ici le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre de la part des ECAP

Coefficient correspondant à la taille de l'entreprise

Taux du SMIC horaire

$$\text{[]} \times \text{[]} \times 8,27 = \text{[]}$$

K (arrondi 2 chiffres après la virgule)

ATTENTION : le montant de votre contribution avant dépenses déductibles ne peut être inférieur à 50 SMIC horaire, notamment si vous avez obtenu un montant en **K** égal à 0. Pour le vérifier, appliquez la formule de la « contribution plancher », figurant ci-dessous.

$$\text{[]} \times 50 \times 8,27 = \text{[]}$$

L (arrondi 2 chiffres après la virgule)

Si **L** est supérieur à **K**, le montant de votre contribution avant dépenses déductibles est le résultat obtenu en **L**.

➔ Si le % d'ECAP (H) de l'établissement est > ou = à 80 %, appliquez la formule suivante :

Reportez ici le nombre de bénéficiaires manquants minoré au titre des efforts consentis par l'employeur

Taux du SMIC horaire

$$\text{[]} \times 40 \times 8,27 = \text{[]}$$

M (arrondi 2 chiffres après la virgule)

Le taux du SMIC à prendre en compte est celui en vigueur le jour du versement. Au 1er juillet 2006, il est de 8,27 €.

V.5. LES DÉPENSES DÉDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION.

Votre établissement peut déduire du montant de sa contribution (calculée en **K**, **L** ou **M** selon le cas), des dépenses qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, et qu'il a engagées en 2006 pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en leur sein ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

Le montant des dépenses déductibles à retenir est le montant TTC. Il ne doit pas excéder 10 % du montant de la contribution calculée en **K**, **L** ou **M**.

Quelles sont les dépenses pouvant être retenues ?

- la réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;
- la réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- la mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé ;
- la mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;
- la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- la mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation ;
- le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;
- la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;
- l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

Sont exclues les dépenses engagées et retenues par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de la reconnaissance de la lourdeur du handicap.

Vous devez joindre à l'envoi de la DOETH les pièces justifiant de ces dépenses.

MODALITÉS D'ENVOI DE LA DOETH ET DE LA CONTRIBUTION

- Votre DOETH doit être retournée avant le **15 février 2007** à votre DDTEFP, dont les coordonnées figurent en page 1 du formulaire principal. À défaut, votre établissement est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation et est soumis à la pénalité (voir ci-dessous).
- La DOETH doit être accompagnée de toutes les pièces justificatives nécessaires au contrôle.
- Vous devez envoyer, avant le **15 février 2007**, votre contribution accompagnée du bordereau de transmission à :
 - l'**AGEFIPH**, de préférence par chèque bancaire ou postal à :
AGEFIPH CONTRIBUTIONS – TSA 41147 – 75924 PARIS CEDEX 19
Vous pouvez éventuellement verser votre contribution AGEFIPH par virement :
RIB AGEFIPH : 30076-02352-10924600200 Clé 77 CREDIT DU NORD
IBAN : FR76 3007 6023 5210 9246 0020 077 Clé BIC : NORD FRPP
 - l'**Association OETH** si votre établissement est de la Croix-Rouge Française ou adhérent à la FEHAP ou au SNASEA et concerné par l'accord de branche du 20 décembre 2005 agréé, à l'adresse suivante :
ASSOCIATION OETH – 94, avenue Félix Faure – 75015 Paris – Tél. : 01 40 60 58 58
 - l'**Association handicap et emploi au Crédit Agricole** pour les Caisses régionales du Crédit Agricole et les organismes adhérent à la convention collective du Crédit Agricole.
- Tout chèque ou virement émis après le 15 février ne sera pas admis, sauf autorisation de votre DDTEFP.
- Votre établissement encourt une pénalité si :
 - vous ne renvoyez pas votre déclaration ;
 - vous ne remplissez pas totalement votre obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
 - vous ne répondez pas aux demandes de pièces justificatives faites par l'autorité administrative.

La pénalité est calculée établissement par établissement. Elle est égale au nombre de bénéficiaires non employés, multiplié par 1500 fois le SMIC horaire. Le résultat obtenu sera majoré de 25 %.

La pénalité est fixée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après contrôle de la déclaration et est notifiée par décision motivée. Elle donne lieu à l'émission d'un titre de perception dont le recouvrement est assuré par le trésorier-payeur général.

INFORMATIONS PRATIQUES

- À partir du 15 janvier 2007, vous pouvez télécharger et imprimer directement les différentes pages du formulaire sur les sites suivants :
<http://www.travail.gouv.fr>, rubrique « Formulaires » puis « Travailleurs handicapés » ou <http://www.cerfa.gouv.fr>.
- Certains employeurs souhaitent répondre sans utiliser directement le formulaire DOETH fourni par l'administration mais en reconstituant informatiquement ce formulaire, dont ils intègrent la sortie à leur système de gestion du personnel. Cette possibilité leur est ouverte, mais ils doivent respecter les conditions suivantes :
 - l'image du formulaire doit être rigoureusement identique à celle du document original, ainsi que le code barre.
 - le format doit être le même que celui du document original.
 - l'établissement doit adresser à sa DDTEFP l'exemplaire du formulaire ainsi reconstitué et en conserver un.
 - le nom de la personne éventuellement à joindre pour toutes précisions éventuelles doit être mentionné.
- Emploi de travailleurs handicapés
Pour tout renseignement concernant l'emploi de travailleurs handicapés, vous pouvez vous adresser :
 - aux agences locales pour l'emploi ;
 - aux CAP-emploi de votre département ;
 - aux Centres de Rééducation Professionnelle ;
 - aux associations de personnes handicapées ;
 - à l'AGEFIPH et à ses délégations régionales, dont les coordonnées figurent sur le site <http://www.agefiph.asso.fr>

• Relations avec l'AGEFIPH

L'AGEFIPH peut vous conseiller et financer vos actions en vue de l'insertion ou du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Pour toutes informations sur ces aides, vous pouvez vous adresser à l'Agefiph :

192-198, avenue Aristide Briand 92226 BAGNEUX Cedex – Tél. : 01 46 11 00 11(standard) – Fax : 01 46 11 00 12/01 46 11 00 41

• Relations avec l'association OETH

Pour les établissements de la Croix-Rouge Française, ou adhérent à la FEHAP ou au SNASEA et concernés par l'accord de branche du 20 décembre 2005 agréé, l'Association OETH peut vous conseiller, réaliser et financer vos actions en faveur des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Vous pouvez vous adresser à :

ASSOCIATION OETH - 94, avenue Félix Faure - 75015 Paris - Tél. : 01 40 60 58 58

• Relations avec le secteur protégé

La liste des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) agréés par l'autorité administrative, avec lesquels vous pouvez passer des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services ou de mise à disposition de travailleurs handicapés, peut vous être donnée par :

- votre direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour les EA et les CDTD ;
- votre direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS) pour les ESAT.