

Les personnels en situation de handicap et d'inaptitude

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Document d'information destiné aux représentants des personnels
siégeant dans les instances consultatives



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a marqué une étape importante dans le domaine du handicap. De nouveaux droits sont accordés aux personnes handicapées et étendus à d'autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi. De leur côté, les employeurs doivent faire face à de nouvelles obligations.

Afin d'améliorer leur politique en faveur des personnes en situation de handicap et d'inaptitude, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont engagés à augmenter leur taux d'emploi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et d'inaptitude. Cet engagement se traduit par de très nombreuses actions qui prennent en compte des aspects aussi variés que les recrutements, les aménagements, les formations, mais aussi et surtout la sensibilisation car il s'agit principalement d'agir sur les représentations et d'inverser les mécanismes de rejet et de peur de la différence. Ces actions sont présentées dans le plan pluriannuel 2008-2012 et la convention signée avec le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) le 18 mai 2009.

L'information relative aux nouveaux droits disponible sur les sites Internet des deux ministères a été remise à jour et a fait l'objet d'une campagne nationale d'information au début de l'année 2010.

Cependant, il est nécessaire que les représentants des personnels, qui s'investissent fortement sur ce sujet, soient également destinataires d'une information spécifique plus détaillée afin de remplir leur rôle d'information et de conseil.

C'est pourquoi j'ai le plaisir de vous adresser aujourd'hui ce document, qui a pour but de regrouper pour vous sur un seul support les différents aspects de la politique menée par nos deux ministères en matière de handicap et d'inaptitude.

Josette Théophile

Directrice générale des ressources humaines

SOMMAIRE

I. LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005	3
1. Le rappel de la loi handicap	3
2. La mise en œuvre de la loi : une visibilité dans l'organigramme de la DGRH	3
II. LES ENGAGEMENTS DES DEUX MINISTÈRES	4
1. Le plan pluriannuel 2008-2012	4
2. La convention du 18 mai 2009	4
III. LES ACTIONS	6
1. Les recrutements	6
2. Les aménagements	8
3. Les mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi	9
4. La formation, la sensibilisation et l'information	12
IV. LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	14
1. Le cadre législatif	14
2. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	15
3. Les droits des personnels en situation de handicap et d'inaptitude	15
4. Comment se faire reconnaître travailleur handicapé ? Comment se déclarer ?	18
V. LES PERSONNES À CONTACTER	19
VI. LES TEXTES DE RÉFÉRENCE	20

I. LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005*

1. Le rappel de la loi handicap

La loi du 11 février 2005* a fixé trois grands objectifs :

- > le libre choix du projet de vie,
- > la participation à la vie sociale,
- > le droit à compensation et le droit à participer sans entrave à la vie en société.

Parmi les grandes avancées, figurent :

- > l'emploi (la loi réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 20 salariés, et l'étend à de nouvelles catégories de personnes),
 - > le droit à compensation,
 - > les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). En effet, la loi du 11 février 2005* a instauré le principe d'un guichet unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. Les MDPH (une par département) remplacent les anciennes COTOREP et CDES. Au sein de la MDPH, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions concernant l'ensemble des droits de la personne handicapée. Elle est notamment compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH), apprécier le taux d'invalidité et attribuer la prestation de compensation du handicap (PCH).
- Les aptitudes et les capacités de la personne sont évaluées et un plan personnalisé de compensation du handicap lui est proposé en tenant compte de son projet de vie,
- > la création d'un fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

2. La mise en œuvre de la loi : une visibilité dans l'organigramme de la DGRH

La mission à l'intégration des personnels handicapés (MIPH) a été créée en 2006. Son caractère transversal et son positionnement au sein de la DGRH traduisent la volonté de mettre en œuvre les nouvelles dispositions introduites par la loi handicap de 2005 et d'impulser une politique ambitieuse en faveur des personnes handicapées. Dans un souci de cohérence, cette mission a été chargée de décliner pour l'ensemble des personnels des deux ministères, qui relèvent de la même DGRH, la politique d'intégration des personnels handicapés.

Son champ d'action s'articule autour de trois pôles :

- > les personnels enseignants des premier et second degrés,
- > les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé de l'enseignement scolaire,
- > les personnels relevant de l'enseignement supérieur.

La MIPH anime le réseau des correspondants handicap académiques ainsi que celui, plus récent et encore en cours de constitution, des personnes ressources des universités et des établissements d'enseignement supérieur. La mission travaille en collaboration avec les responsables des services déconcentrés et des établissements d'enseignement supérieur ainsi qu'avec les directions et les services de l'administration centrale.

Depuis le 1^{er} février 2007, un délégué ministériel à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées, placé auprès de la directrice générale des ressources humaines, est chargé notamment de présenter des propositions en matière d'information et de modernisation des processus et des modalités de recrutement, de gestion et d'accessibilité.

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

II. LES ENGAGEMENTS DES DEUX MINISTÈRES

La politique handicap du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche se décline selon différents axes. Elle peut être résumée à travers ces deux engagements majeurs :

- > l'augmentation du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),
- > l'amélioration du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et d'inaptitude.

Différentes actions en découlent, toutes nécessaires et complémentaires. Leur réalisation permet de développer une dynamique dont les résultats pourront s'apprécier à moyen et à long terme.

Les deux documents suivants en posent les bases.

1. Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012

Élaboré par les deux ministères, ce plan a déjà fait l'objet d'une large diffusion, notamment auprès des organisations syndicales, le 30 juillet 2008. Il s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés par la loi handicap du 11 février 2005.* Parmi les autres engagements figurent notamment la poursuite du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la réalisation d'un diagnostic des pratiques sur le recrutement par la voie contractuelle, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation, la mise en place de partenariats (notamment avec les associations ATHAREP et Hanploi-CED, spécialisées dans le recrutement des personnes handicapées), la nomination de personnes ressources dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur. La mise en œuvre de ces actions est précisée dans ce document. Le plan a également prévu, afin d'assurer le financement de certaines actions nécessaires à la réalisation des engagements, de passer une convention avec le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

2. La convention du 18 mai 2009

Cette convention s'inscrit dans le cadre du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006* relatif au FIPHFP, qui définit, dans son article 3, les actions que celui-ci peut financer. Cette convention, signée le 18 mai 2009 pour une durée de deux ans, est commune aux deux ministères, les actions étant pilotées par la DGRH. Son financement global est de 22 898 492 euros, dont 1 138 474 euros pour l'enseignement supérieur. Le versement intervient dans les conditions suivantes : un 1^{er} acompte de 50 % est attribué pour la 1^{ère} année, un 2^e acompte de 30 % est versé à l'issue de la 1^{ère} année si 70 % du 1^{er} acompte a bien été dépensé, et le solde de 20 % est versé au terme de la convention.

Pour l'enseignement scolaire, les montants correspondant au 1^{er} acompte ont été ventilés entre les académies et l'administration centrale au prorata des effectifs. De même pour l'enseignement supérieur, les crédits sont affectés au niveau des rectorats sur un programme spécifique (programme 150), les établissements devant faire l'avance des frais et percevoir ensuite les crédits correspondant aux montants jugés éligibles par le fonds.

La DGRH gère, pour sa part, les crédits nécessaires aux actions concernant les deux ministères : formations, conventions de partenariat, études et campagnes d'information et de sensibilisation.

Ce financement préalable accordé par le fonds visait à donner plus de souplesse dans la gestion des dossiers et à permettre une plus grande réactivité face aux besoins et aux demandes des personnels.

Pour avoir connaissance des différentes aides susceptibles d'être financées dans le cadre de cette convention, il convient de consulter le catalogue des aides en ligne, disponible sur le site du FIPHFP, à l'adresse suivante : <http://www.fiphfp.fr> (rubrique : le catalogue des aides). Ce catalogue est régulièrement enrichi à partir des délibérations prises par le comité national du fonds. Aussi, il importe de s'y référer, en ligne, avant tout engagement financier.

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

Les modalités de mise en œuvre de la convention, son organisation financière ainsi que le suivi des dépenses ont été précisées par deux notes, du 27 août et du 26 octobre 2009, la 1^{ère} pour l'enseignement scolaire, la seconde pour l'enseignement supérieur. Ces modalités ont également été présentées lors de plusieurs réunions d'information au cours du 1^{er} semestre 2010 (destinées aux DRH, correspondants handicap académiques, personnes ressources des établissements d'enseignement supérieur, médecins de prévention).

Les universités bénéficiant des responsabilités et compétences élargies (RCE)

La convention du 18 mai 2009 s'applique à tous les personnels rémunérés par les deux ministères, y compris ceux exerçant dans les universités bénéficiant des RCE.

Seuls les personnels rémunérés sur les ressources propres des universités ne sont pas concernés. Pour ces personnels, les établissements continuent de présenter leurs demandes de remboursements directement sur la plateforme technique du fonds.

Les deux années de la convention doivent être considérées comme une période transitoire permettant d'accompagner les établissements dans la mise en place, au niveau local, d'une politique handicap dynamique et prenant en compte les orientations définies au niveau national.

L'après-convention

Au vu du bilan final de la convention, l'opportunité d'une reconduction ou de la mise en place de nouveaux dispositifs sera étudiée.

III. LES ACTIONS

1. Les recrutements

Les personnes handicapées disposent de deux voies d'accès à la fonction publique : les concours et le recrutement direct par la voie contractuelle.

La voie du concours

Ces recrutements relèvent des modalités de droit commun. Toutefois, les personnes handicapées ont la possibilité de bénéficier d'un aménagement des épreuves. Pour cela, elles doivent en faire la demande au moment de leur inscription et présenter un certificat médical établi par un médecin agréé justifiant de la nécessité de l'aménagement.

Auparavant, le temps supplémentaire qui était accordé aux candidats handicapés correspondait souvent au temps de repos des autres candidats. Les personnes handicapées, dont certaines d'entre elles rencontraient une certaine fatigabilité, se voyaient donc pénalisées et composaient dans de moins bonnes conditions. Afin d'y remédier, les calendriers des épreuves des concours prévoient désormais l'instauration de temps de repos suffisants entre les épreuves.

ATTENTION : Un étudiant ayant toujours bénéficié d'un temps supplémentaire lors de ses examens ne se verra pas forcément accorder un tiers temps par le médecin agréé. En effet, le temps supplémentaire, qui ne peut excéder le tiers temps, vise à établir une égalité de traitement entre des candidats mis en concurrence dans le cadre d'un concours. Il est donc attribué en fonction des seules difficultés générées par le handicap au moment de l'épreuve (difficulté et ralentissement d'écriture, ou de lecture, par exemple). Ainsi, le fait, pour un candidat, de rencontrer des difficultés de déplacement pour se rendre sur le lieu de l'examen ne peut justifier à lui seul l'octroi d'un aménagement du temps de l'épreuve.

La voie contractuelle

La voie contractuelle relève des dispositions du décret n° 95-979 du 25 août 1995* modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique. Ce décret a été modifié en janvier 2005 et a pris en compte par anticipation l'esprit de la loi de 2005. Les modifications introduites tendent à aligner la gestion de ces contractuels sur celle des stagiaires.

Peuvent candidater les personnes qui remplissent les conditions suivantes : appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi définies à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984*, ne pas être déjà fonctionnaire, répondre aux mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que celles exigées pour les concours externes, présenter un handicap compatible avec les fonctions demandées, cette compatibilité étant appréciée par un médecin spécialisé agréé désigné par l'administration.

ATTENTION : La dispense de diplôme pour les pères et mères de trois enfants et pour les sportifs de haut niveau ne concerne que les concours de recrutement et ne s'applique donc pas au recrutement par la voie contractuelle.

Le choix du candidat et le déroulement du contrat

Le dossier de candidature doit comporter une lettre de motivation pour un emploi précis, un curriculum vitae détaillé, la photocopie des diplômes et le justificatif prouvant la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE). La possibilité d'organiser un entretien est prévue par l'article 3-1 du décret du 25 août 1995* et la mise en place d'une commission de recrutement, pratiquement déjà généralisée, est vivement recommandée.

Une première appréciation des candidatures s'effectue sur dossier. La commission de recrutement s'assure que les candidats possèdent bien le profil requis et les aptitudes nécessaires pour les fonctions postulées. Les candidats dont les dossiers ont été présélectionnés sont

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

ensuite convoqués à un entretien avec la commission de recrutement. À l'issue de ces entretiens, les candidats sont avertis de la décision définitive relative au recrutement.

ATTENTION : Posséder une reconnaissance de travailleur handicapé ne conduit pas à un recrutement systématique. Seuls les candidats qui possèdent le profil des postes à pourvoir peuvent être recrutés et ces recrutements doivent correspondre à des besoins de l'administration.

Le contrat est passé pour une durée équivalente à celle de la période de stage du corps considéré, soit un an (deux ans pour les conseillers d'orientation-psychologues).

Durant la durée du contrat, l'intéressé bénéficie d'actions de formation organisées conformément à l'article 6 du décret. Les éventuels aménagements de poste nécessaires sont réalisés, après avis du médecin de prévention, de façon à être effectifs dès la prise de fonctions. Un suivi personnalisé est mis en place, notamment pour vérifier que ces aménagements sont suffisants.

La rémunération de ces agents est alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes. Ils peuvent également percevoir, le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités, y compris les primes, auxquelles peuvent prétendre les personnels stagiaires.

Au terme du contrat, trois possibilités : titularisation, renouvellement, non-renouvellement

À l'issue du contrat, un entretien avec un jury est organisé afin d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent. Après cet entretien, et au vu de l'ensemble du dossier, si celui-ci est déclaré apte professionnellement à exercer les fonctions, il peut être titularisé, après avis de la commission administrative paritaire compétente (CAP).

Dans le cas où l'agent n'a pas démontré de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renou-

velé, une seule fois, pour une durée équivalente, après avis de la CAP.

Si l'agent n'a pas fait la preuve des capacités professionnelles requises, et toujours après avis de la CAP compétente, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut alors bénéficier des allocations d'assurance chômage. Dans tous les cas, l'intéressé est avisé de la décision de l'administration après la réunion de la CAP.

Après titularisation, l'agent perçoit la prime spéciale d'installation selon les mêmes modalités que celles prévues pour les stagiaires. L'ancienneté acquise est prise en compte, comme c'est le cas pour les stagiaires issus des concours externes. Pour les agents ayant bénéficié d'un renouvellement de contrat, la période correspondant au renouvellement n'est pas prise en compte dans la reprise d'ancienneté.

La première affectation de ces fonctionnaires doit être prononcée sans que leur soient applicables les dispositions prévues pour les fonctionnaires stagiaires titularisés dans ce même corps. Les intéressés ne doivent donc pas participer aux opérations du mouvement en vue de leur première affectation en qualité de personnels titulaires. L'administration doit en effet rechercher le plus tôt possible l'affectation la plus adéquate compte tenu de toutes les spécificités présentées par le handicap.

Les personnels enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur

La procédure spécifique de recrutement des enseignants-chercheurs et maîtres de conférences ne permet pas, dans l'état actuel de la réglementation, de recruter ces personnels par la voie contractuelle, selon les dispositions du décret du 25 août 1995*

Les objectifs de recrutement

Le plan pluriannuel a prévu de développer fortement les recrutements par la voie contractuelle.

Les objectifs de recrutements sont répertoriés dans les tableaux suivants :

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

Objectifs de recrutement de l'enseignement scolaire

Enseignement scolaire	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Enseignants du 1 ^{er} degré	120	150	188	234	293	293
Enseignants du second degré	200	250	313	391	488	488
ATSS	103	128	160	200	250	250
Total	423	528	661	825	1031	1031

Objectifs de recrutement de l'enseignement supérieur

Enseignement supérieur	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personnels ITRF	42	53	66	82	103	103
Personnels des bibliothèques	8	10	13	16	20	20
Total	50	63	79	98	123	123

Pour faciliter et amplifier les recrutements : deux conventions de partenariat avec les associations ATHAREP et Hanploi-CED

Conformément aux engagements du plan pluriannuel 2008-2012, deux conventions ont été signées, le 14 avril 2010, avec les associations ATHAREP et Hanploi-CED (site Hanploi.com). L'objectif est de mettre à disposition des services déconcentrés et des établissements d'enseignement supérieur un outil facilitant la recherche de candidats compétents susceptibles d'être recrutés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Chacune de ces associations propose, via un site national dédié au recrutement des travailleurs handicapés, une mise en relation des services académiques et établissements d'enseignement supérieur avec des travailleurs handicapés en recherche d'emploi.

Les modalités d'accès (avec login et mot de passe) et d'utilisation de ces sites ont fait l'objet d'une note en date du 21 avril 2010, adressée aux rectorats et aux établissements d'enseignement supérieur. Les principales fonctionnalités de ces sites concernent l'accès à une « CV thèque » et la possibilité de déposer des offres d'emploi.

Le diagnostic des pratiques

La mise en œuvre du recrutement des personnes handicapées par la voie contractuelle doit être appréciée afin de juger de son efficacité, d'améliorer et d'harmoniser les dispositifs.

Ce document, actuellement en cours de finalisation, vise, dans un premier temps, à établir un état des lieux, conçu à partir des renseignements fournis par les académies et des appréciations recueillies de manière anonyme auprès des personnels recrutés par cette voie entre 2006 et 2008.

Des pistes d'actions susceptibles d'aider à améliorer la politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées ainsi que des préconisations portant notamment sur le principe de non-discrimination seront ensuite transmises aux services déconcentrés et aux établissements d'enseignement supérieur.

2. Les aménagements

Les aménagements peuvent se révéler nécessaires soit dès le recrutement, soit au cours de la carrière. Dans tous les cas, les agents doivent être invités à ne pas minimiser leurs besoins afin que la compensation qui sera mise en place leur permette effectivement les meilleures conditions d'exercice possibles.

Pour bénéficier d'un aménagement de poste, il est nécessaire de contacter le correspondant handicap de l'académie ou la personne ressource pour les établissements d'enseignement supérieur.

Tout aménagement nécessite l'avis préalable du médecin de prévention. Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail de l'agent, mais aussi les conditions d'exercice des fonctions au sens large, incluant aussi bien les aménagements d'horaires que le mode de transport entre le domicile et le lieu de travail, l'achat de prothèses auditives ou encore l'octroi d'une assistance humaine (auxiliaire de vie pour les activités professionnelles ou les actes de la vie quotidienne, codeur ou transcripteur, interprète en langue des signes). Ces aménagements sont ensuite mis en œuvre par le correspondant handicap ou la personne ressource, qui peuvent solliciter l'aide d'un ergonome pour faire réaliser préalablement une étude de poste.

ATTENTION : L'aménagement horaire prévu par la loi ne consiste pas en un allègement de service. Il s'agit de voir de quelle manière l'emploi du temps de l'agent peut être aménagé pour tenir compte de soins ou d'une fatigabilité éventuelle. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit.

3. Les mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi

« Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite de l'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique » (article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*).

Il existe plusieurs possibilités permettant de maintenir dans l'emploi un agent en situation d'inaptitude :

- > le maintien dans le poste de travail grâce à un aménagement,
- > l'affectation sur un autre emploi du même grade,
- > le reclassement dans un emploi d'un autre corps,
- > pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, un dispositif spécifique d'adaptation du poste de travail.

Les procédures correspondantes sont définies principalement par deux textes :

- > le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984* pris en application de l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984* en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- > le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007* relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation (et sa circulaire d'application du 9 mai 2007*).

D'une façon générale, un signalement précoce des situations difficiles permet d'anticiper et de mettre en place les aménagements nécessaires et/ou le processus de reconversion, celui-ci nécessitant plus de temps. C'est à partir de ce signalement que pourra être définie la solution la mieux adaptée à la situation de l'agent pour le maintenir en position d'activité.

Un dispositif gradué d'accompagnement des personnes reconnues inaptes

Le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984* prévoit trois mesures graduées pour maintenir dans l'emploi les personnels en situation d'inaptitude.

L'aménagement de poste

Comme indiqué précédemment, l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre à tout agent handicapé de conserver un emploi correspondant à sa qualification.

Avant d'envisager un reclassement, l'administration doit donc, en premier lieu, pour tout agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, examiner les diverses possibilités d'aménager son poste de travail.

Ces aménagements, qui nécessitent toujours l'avis préalable du médecin de prévention, peuvent être très divers : affectation particulière, aménagements d'horaires, matériels spécifiques, assistance humaine, prise en charge des déplacements entre le domicile et le lieu de travail...

L'affectation sur un autre emploi du même grade

Si l'aménagement du poste de travail de l'agent n'est pas possible, ou s'il ne permet pas à l'agent de continuer à exercer ses fonctions, l'administration doit, en second lieu, rechercher un autre emploi correspondant au grade de l'agent et dont les conditions de service sont de nature à lui permettre d'assurer les fonctions correspondantes.

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

L'affectation de l'agent se fait après avis :

- du médecin de prévention, dans le cas où l'intéressé n'a pas bénéficié préalablement d'un congé de maladie ;
- du comité médical, s'il s'agit d'une réintégration après un congé de maladie.

Le reclassement dans un emploi d'un autre corps

Si l'état de santé de l'agent ne permet pas la mise en œuvre de l'une des deux possibilités évoquées ci-dessus, l'administration doit inviter celui-ci à présenter une demande de reclassement dans un autre corps. Dans ce cas, elle doit lui proposer plusieurs emplois susceptibles d'être pourvus par la voie du détachement. Préalablement, le comité médical doit avoir constaté l'inaptitude temporaire ou définitive de l'agent et la nécessité de le reclasser dans un autre corps.

Le décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984* prévoit que cette procédure doit être conduite au cours d'une période d'une durée maximum de trois mois à compter de la demande de l'agent.

En réalité, cette durée se révèle souvent trop courte pour mener à bien cette procédure, qui demande de la part de l'agent un véritable cheminement pour parvenir à élaborer un projet personnel pertinent de reconversion. En effet, celui-ci nécessite par ailleurs des formations qui peuvent s'avérer relativement longues.

Une fois le projet de l'agent finalisé, l'administration doit rechercher le support nécessaire. Il s'agit alors de réserver un poste vacant qui ne sera pas offert au concours. Il faut préciser qu'il n'existe pas de postes spécifiques réservés au reclassement.

Si l'administration n'est pas en mesure de proposer de tels emplois, elle doit motiver sa décision et placer alors l'agent en retraite pour invalidité.

S'il n'est pas avéré que l'administration ait bien recherché des possibilités de reclassement, le service des retraites de l'État peut s'opposer au paiement de la pension de retraite. Pour les mêmes raisons, le tribunal administratif peut également condamner l'administration. Dans les deux cas, l'intéressé doit être réintégré et percevoir des indemnités.

ATTENTION : Pour pouvoir bénéficier d'un reclassement dans un corps supérieur, l'agent doit répondre aux mêmes conditions de titres ou de diplômes que celles exigées pour les concours externes du corps d'accueil.

Enfin, si l'agent est détaché dans un corps hiérarchiquement inférieur et qu'il ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, il est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil. Dans ce cas, il conserve à titre personnel l'indice détenu dans son corps d'origine jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice au moins égal (article 5 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984*). Dans l'année suivant la perte de l'indice antérieur, l'intéressé peut demander le bénéfice des dispositions de l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite* afin de continuer à cotiser sur la base de l'ancien indice et pour que la pension de retraite ne soit pas évaluée en fonction du grade d'accueil mais en fonction de son grade d'origine. Cette procédure devient caduque dès l'instant où l'intéressé récupère un indice égal ou supérieur dans le nouveau corps.

L'investissement personnel de l'agent et son adhésion à un véritable projet professionnel sont indispensables pour assurer la réussite, sur la durée, du reclassement. Le rôle des différents intervenants l'accompagnant dans cette démarche (directeur des ressources humaines, médecin de prévention, correspondant handicap, conseiller mobilité carrière) est tout aussi important.

Les difficultés constatées dans la mise en œuvre de ces dispositifs sont principalement liées au manque de projet précis et de motivation de l'agent, à la difficulté de mobiliser les supports adéquats dans les délais réglementaires et, parfois, aux réticences des corps d'accueil. Parmi les outils susceptibles d'être mis en œuvre pour réussir le maintien dans l'emploi d'une personne en situation d'inaptitude, les bilans de compétences, ainsi que les formations, constituent un atout indéniable. Ils bénéficient d'une prise en charge du FIPHFP et leur mise en place est fortement recommandée. Proposer une affectation temporaire peut également permettre à la personne de découvrir un nouveau métier et de s'y former.

En dépit des difficultés signalées, il est absolument nécessaire de progresser dans ce domaine. Il est en effet prioritaire de maintenir dans l'emploi les personnes qui deviennent handicapées au cours de leur carrière et qui se trouvent exposées à une retraite pour invalidité alors que, parallèlement, des personnes handicapées, souffrant parfois des mêmes affections, bénéficient d'un recrutement externe.

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

Un dispositif spécifique d'adaptation du poste de travail pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

Le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007* relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation a créé un nouveau dispositif d'assistance et de soutien en direction de ces catégories de personnels lorsqu'ils se trouvent confrontés à des problèmes de santé. C'est pourquoi seuls des critères médicaux peuvent être retenus pour une entrée dans ce dispositif.

Ce texte définit des solutions adaptées à la situation particulière de chaque agent concerné. Il a substitué les postes adaptés de courte et de longue durées à l'ancien dispositif de réadaptation et de réemploi et a introduit une série de mesures graduées.

L'aménagement matériel du poste de travail

Cet aménagement peut inclure notamment des mesures telles que l'aménagement de l'emploi du temps, l'adaptation des horaires, une salle de cours et/ou un équipement spécifique mis à disposition d'une personne.

L'allègement de service

Il s'agit d'une mesure exceptionnelle accordée en raison de l'état de santé de l'agent, celui-ci continuant de percevoir l'intégralité de son traitement, tout en bénéficiant d'un temps de travail réduit. Cet allègement porte au maximum sur le tiers des obligations réglementaires de service si l'agent reste sur son poste, sur la moitié s'il est affecté sur un poste adapté. Il est accordé pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il n'est pas reconduit de façon systématique l'année suivante, mais peut cependant être accordé plusieurs années, parfois selon une quotité dégressive.

L'occupation à titre thérapeutique

Ce dispositif, mentionné dans le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007*, s'appuie sur les dispositions de l'article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986*. Il a pour objet de permettre à des personnes en congé de longue maladie (CLM ou CLD) d'exercer une activité préalablement définie, dans un cadre professionnel adapté, afin de leur permettre de conserver un lien social susceptible de concourir à l'amélioration de leur état de santé. Cette activité, qui ne peut excéder un mi-temps, n'est pas rémunérée. Seul le médecin de prévention, ou le médecin conseiller technique, est habilité à apprécier si cette acti-

tivité peut présenter un intérêt pour le malade. Ce dispositif peut être mis en place à la demande des intéressés.

L'affectation sur poste adapté

Elle peut être de courte durée (PACD) ou de longue durée (PALD).

L'affectation sur PACD est prononcée pour une durée d'un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de trois ans. Celle sur PALD est prononcée pour une durée de quatre ans et peut être renouvelée sans limite. L'objectif d'une affectation sur poste adapté est :

- > soit de permettre à l'agent qui en bénéficie de préparer son retour dans des fonctions devant des élèves,
- > soit d'envisager et de préparer une reconversion professionnelle ou un reclassement.

Ces affectations permettent aux personnels enseignants d'exercer des fonctions de nature différente dans tout service ou établissement relevant du ministère de l'éducation nationale. Dans le cas d'une affectation sur poste adapté de courte durée, ils peuvent également bénéficier d'une affectation au sein d'un établissement relevant du ministère de l'enseignement supérieur ou d'une mise à disposition auprès d'un organisme ou d'une autre administration.

Les affectations sur poste adaptés au CNED sont exclusivement réservées aux personnels enseignants atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives les rendant inaptes à un retour devant des élèves ou une reconversion et relevant d'un exercice à domicile de l'emploi.

Tout personnel enseignant affecté sur poste adapté doit donc intégrer une démarche volontaire et dynamique de retour à l'emploi. C'est pourquoi il est invité à élaborer un projet personnel en ce sens. Dans le cas où ce projet prévoit une reconversion, les nouvelles tâches qui lui sont confiées doivent lui offrir l'occasion de découvrir un nouveau métier et de s'y former. Cette période permet également à l'administration (DRH, correspondants handicap, personnes ressources, médecins de prévention, conseillers en formation...) d'accompagner l'agent de façon personnalisée dans ses besoins particuliers, en mettant en place, notamment, des bilans de compétences et/ou des formations, ou bien encore des tutorats, et en recherchant le support qui permettra le reclassement si le comité médical émet un avis en ce sens. Ce dispositif a été entièrement déconcentré afin de mettre en place un meilleur suivi des agents. L'affecta-

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

tion relève de la compétence du recteur pour le second degré et de l'inspecteur d'académie pour le premier degré. Elle nécessite préalablement l'avis du médecin de prévention ou du médecin conseiller technique et elle est prononcée après consultation des commissions administratives paritaires compétentes. Celles-ci donnent un avis sur toute demande d'affectation ou de renouvellement d'affectation sur poste adapté.

Les personnels enseignants ayant été nommés sur un poste de réemploi avant la parution du décret de 2007* conservent leur affectation à titre pérenne.

4. La formation, la sensibilisation et l'information

La mise en place d'actions de sensibilisation et de formation constitue l'un des engagements du plan pluriannuel 2008-2012 et se révèle indispensable pour lutter contre les représentations négatives du handicap et faire évoluer les mentalités. Il convient également de porter à la connaissance de tous les agents quels sont les droits des personnels handicapés.

La formation des acteurs de la politique handicap

De nombreuses actions de formation et d'information ont été réalisées en 2009 et 2010, aussi bien à destination des services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale que des universités et des établissements d'enseignement supérieur ainsi que de l'administration centrale.

Plusieurs journées de formation à l'accueil du personnel handicapé ont été organisées au cours du 1^{er} semestre 2010 à l'intention :

- > des DRH académiques,
- > des correspondants handicap académiques,
- > des DRH et des personnes ressources pour les personnels handicapés des universités et des établissements publics d'enseignement supérieur,
- > des chefs de division des rectorats et secrétaires généraux des inspections académiques,
- > des médecins conseillers techniques des recteurs et médecins de prévention de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur,
- > des conseillers mobilité carrière.

Ces formations visaient notamment à apporter une

meilleure connaissance du handicap, à mieux appréhender la réglementation en vigueur, à envisager le retentissement du handicap sur la capacité de travail et à améliorer sa prise en compte au moment du recrutement. Elles devaient aussi aider les intervenants à s'approprier différents outils mis à leur disposition pour le maintien dans l'emploi.

Elles ont également permis de rappeler à tous les participants, acteurs de la politique du handicap, les objectifs du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes handicapées 2008-2012, les engagements des deux ministères et le principe de non-discrimination. De plus, plusieurs réunions des DRH et directeurs généraux des services des établissements publics d'enseignement supérieur ont donné lieu à des communications sur la politique handicap du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elles ont rappelé les priorités et les enjeux du plan pluriannuel ainsi que les modalités de mise en œuvre de la convention du 18 mai 2009.

La sensibilisation et l'information des personnels

Une large méconnaissance des dispositifs en place a été constatée parmi les personnels, notamment à l'occasion d'une étude menée en 2008 (TNS SOFRES).

C'est pourquoi il est apparu nécessaire de les informer davantage sur les dispositifs existants et sur les droits dont ils peuvent se prévaloir. En 2010, chaque agent, qu'il soit handicapé ou valide, a reçu une lettre de la directrice générale des ressources humaines rappelant les engagements des deux ministères et les droits des personnes handicapées.

Une vaste campagne de communication, signée par le label « Le handicap, tous concernés », a été mise en place en 2010 pour répondre à un double objectif : sensibiliser en interne afin d'informer les personnels et les inviter à se faire connaître ; développer le recrutement externe.

Cette campagne s'est caractérisée en interne par :

- > la diffusion d'affiches de sensibilisation et d'information dans les services déconcentrés et tous les établissements du premier et du second degrés,
- > la mise à jour de la brochure d'information « De nouveaux droits pour les personnes en situation de handicap », téléchargeable sur les sites des deux ministères.

En externe, une communication de recrutement a été menée via :

- > une campagne de publicité sur le web pour chacun des deux ministères,

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

> des insertions presse sur le dispositif de recrutement 2010 pour le ministère de l'éducation nationale, ainsi que l'envoi d'un « e-mailing » et la parution d'un publi-rédactionnel.

En parallèle, les rubriques handicap des deux sites ministériels ont été mises à jour et il a été demandé à chaque académie et université de prévoir une rubrique handicap sur son site (comportant des informations sur les correspondants handicap, sur les procédures prévues pour bénéficier d'aménagements, sur les recrutements, etc.).

Enfin, cette campagne a été fortement relayée en interne :

> auprès des académies, grâce à la présentation de la campagne, des outils et du calendrier aux chargés de communication des académies et à une demande de relais de l'information, notamment via une bannière destinée aux sites des académies ;

> auprès des personnels, par la parution d'une brève présentant la campagne sur l'intranet du ministère et un relais de l'information dans une lettre électronique.

IV. LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1. Le cadre législatif

La dénomination « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » (BOE) mérite d'être précisée.

La liste de ces bénéficiaires était auparavant définie aux articles L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail*.

Il faut noter qu'en raison de la modification du code du travail intervenue en mars 2007, l'article L. 323-3 a été abrogé et remplacé par l'article L. 5212-13, dont la dernière version est applicable à compter du 8 juin 2009.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficiant des droits induits par la loi de 2005* et pouvant être recrutés par la voie contractuelle au titre du décret du 25 août 1995* sont les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail*.

Ne peuvent bénéficier de ces dispositions, tout en étant comptabilisables dans la déclaration annuelle, les personnes appartenant aux autres catégories de BOE.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi comptabilisables dans la déclaration annuelle Les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail*

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées 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, 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 bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (a).

5° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 395 et L. 396 du même code.

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

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.

(a) Bénéficiaires des emplois réservés précisés par l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

1° Les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l'autorité compétente.

2° Les victimes civiles de la guerre.

3° Les sapeurs pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service.

4° Les victimes d'un acte de terrorisme.

5° Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

6° Les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

Les personnes mentionnées à l'article L. 323-5 du code du travail* :

- > Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application des dispositions du chapitre IV du titre III du livre III du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
- > Les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984* portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (entrent dans la catégorie des agents reclassés ceux qui bénéficient d'une affectation dans un autre corps par voie de détachement et ceux qui ont bénéficié d'un changement d'emploi au sein de leur corps ou cadre d'emploi après avis du comité médical).
- > Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

2. Le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

La déclaration annuelle relative à l'emploi des travailleurs handicapés correspond à une obligation législative (article L. 5212-5 du code du travail* : « *L'employeur fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants* »).

Cette déclaration, effectuée par la direction générale des ressources humaines, est commune aux deux ministères. Jusqu'en 2009, elle a pris pour base une enquête anonyme réalisée par la société TMO Régions. Les taux d'emploi déclarés ont été les suivants : 3,17 % pour l'année 2005 et 3,31 % pour les années 2006 à 2008 (à partir de 2006, une nouvelle catégorie de BOE pouvait être comptabilisée).

Pour la première fois en 2010, la déclaration relative à l'emploi des personnes en situation de handicap s'est effectuée sur la base des informations communiquées par les agents.

Associée à une campagne de sensibilisation (voir ci-dessus), une large information relative aux nouveaux droits a été diffusée à tous les personnels. Les agents en situation de handicap et d'inaptitude étaient invités à

faire connaître leurs besoins particuliers et à se déclarer auprès des directeurs des ressources humaines.

La déclaration 2010, qui porte sur la situation au 1^{er} janvier 2009, affiche un taux d'emploi de 1,15 % pour l'enseignement scolaire et de 0,88 % pour l'enseignement supérieur. Compte tenu des dépenses pouvant être comptabilisées dans le calcul du taux, le taux légal de 2009 est de 1,21 % globalement pour les deux ministères. Il faut cependant souligner que ce taux est sous-évalué. En effet, l'enquête TMO, qui était totalement anonyme, était plus proche de la réalité. Cette différence s'explique principalement par la grande réticence des travailleurs handicapés, qui ne souhaitent pas se déclarer comme tels, craignant stigmatisation et pénalisation dans leur carrière. De plus, le rattachement des TOS aux collectivités territoriales a sans nul doute eu un impact non négligeable sur le taux actuel.

L'effet des opérations de sensibilisation auprès des personnels sera progressif et devrait s'apprécier davantage lors des prochaines déclarations.

3. Les droits des personnels en situation de handicap et d'inaptitude

L'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser, de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983* portant droits et obligations des fonctionnaires).

Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

Les aménagements divers

Pour la description de ces aménagements, se reporter au paragraphe III. 2.

Le temps partiel de droit

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit, après avis du médecin de prévention. La rémunération est alors calculée selon la

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

réglementation relative au temps partiel, proportionnellement au temps travaillé.

La priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition

Cette priorité s'inscrit dans celles prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984*. Elle peut être accordée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi sous réserve que la demande de mutation soit assortie d'un avis du médecin de prévention, ou du médecin conseiller technique, attestant que cette demande a pour objet d'améliorer effectivement les conditions de vie de l'agent handicapé.

Les formations adaptées au handicap et les formations spécifiques au handicap

Les personnes handicapées doivent pouvoir accéder aux dispositifs de formation continue ordinaire, incluant les préparations aux concours internes, qui doivent si besoin être aménagées pour compenser le handicap. Par ailleurs, elles bénéficient, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques destinées à compenser leur handicap ou à l'apprentissage de techniques palliatives, ou encore de formations à l'utilisation de matériels et logiciels adaptés à leur handicap.

Les chèques vacances

Pour les agents handicapés en activité remplissant les conditions d'attribution de cette prestation, la bonification accordée par l'État est majorée de 30 % par

les fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Pour en bénéficier, il suffit de joindre au formulaire de demande de chèques vacances une attestation renseignée par le service des ressources humaines de l'agent (modèle téléchargeable sur le site www.fonctionpublique-chequesvacances.fr). Le barème d'épargne mensuelle applicable aux agents handicapés est joint en annexe de la circulaire annuelle du ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État, téléchargeable sur le même site.

Les conditions avantageuses de départ à la retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent, sous certaines conditions, être admis à la retraite avant l'âge légal.

L'ensemble du dispositif applicable aux agents handicapés est précisé ci-dessous.

La possibilité d'un départ anticipé

Le fonctionnaire handicapé peut bénéficier d'un départ anticipé dès 55 ans, sous réserve de remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- > une durée d'assurance minimale,
- > une durée d'assurance cotisée minimale,
- > un taux d'incapacité permanente de 80 % tout au long de ces durées attesté par une carte d'invalidité ou tout document précisant le taux et la reconnaissance du handicap.

Durée d'assurance requise et cotisée en qualité de personne handicapée à 80 % minimum en fonction de l'âge de départ à la retraite :

Age à la date de départ à la retraite	Durée d'assurance requise							Durée d'assurance cotisée						
	AOD en 2006	AOD en 2007	AOD en 2008	AOD en 2009	AOD en 2010	AOD en 2011	AOD en 2012	AOD en 2006	AOD en 2007	AOD en 2008	AOD en 2009	AOD en 2010	AOD en 2011	AOD en 2012
55 ans	116 T	118 T	120 T	121 T	122 T	123 T	124 T	96 T	98 T	100 T	101 T	102 T	103 T	104 T
56 ans	106 T	108 T	110 T	111 T	112 T	113 T	114 T	86 T	88 T	90 T	91 T	92 T	93 T	94 T
57 ans	96 T	98 T	100 T	101 T	102 T	103 T	104 T	76 T	78 T	80 T	81 T	82 T	83 T	84 T
58 ans	86 T	88 T	90 T	91 T	92 T	93 T	94 T	66 T	68 T	70 T	71 T	72 T	73 T	74 T
59 ans	76 T	78 T	80 T	81 T	82 T	83 T	84 T	56 T	58 T	60 T	61 T	62 T	63 T	64 T

AOD : Année d'ouverture des droits à pension.

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

ATTENTION : Il est important que les agents demandent au plus tôt dans leur carrière leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) afin de pouvoir bénéficier au mieux de ces dispositions.

L'absence de décote

Aucun coefficient de minoration n'est appliqué au calcul de la pension d'un fonctionnaire dont le handicap est au moins égal à 80 %, même s'il ne totalise pas le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein (article L. 14 2° du code des pensions civiles et militaires de retraite*).

La majoration de pension

La majoration de pension peut être attribuée soit :

- > aux fonctionnaires qui remplissent les conditions pour prétendre à une retraite anticipée en qualité d'agent handicapé,
- > aux fonctionnaires qui partent après 60 ans, sous réserve de remplir impérativement les conditions d'un départ anticipé en qualité d'agent handicapé à la veille de leur 60^e anniversaire.

La pension ne peut excéder 75 % du traitement servant de base au calcul de la pension. Toutefois, si l'agent justifie de bonifications (pour enfants, services hors d'Europe, services dans l'industrie...), la pension peut être portée à 80 %.

Cette majoration de pension est égale à :

La durée des périodes prises en compte en constitution du droit alors que l'agent était atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % _____ X 1/3

la durée totale des services et bonifications retenue dans la liquidation de la pension de l'agent

Comme pour tous les fonctionnaires, une majoration pour enfants peut venir s'ajouter au montant majorée de la pension dans la limite de 100 % du traitement de base (10 % pour les 3 premiers enfants et 5 % par enfant supplémentaire).

Exemple :

Une secrétaire administrative de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (SAENES), née en 1953 et handicapée à 80 % depuis le 1^{er} février 1982, sollicite son admission à la retraite anti-

cipée à compter du 1^{er} septembre 2010. Elle a effectué des services valables pour la retraite du 1^{er} septembre 1975 au 31 août 2010 à 100 %. Elle est SAENES de classe exceptionnelle au 7^e échelon depuis le 1^{er} janvier 2010 à l'indice majoré 514 (indice brut 612 – traitement brut annuel = 28 417,57 €).

Elle doit donc remplir les conditions suivantes :

- > justifier de 102 trimestres minimum de durée d'assurance
- > justifier de 82 trimestres minimum de durée d'assurance cotisée
- > justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % tout au long de ces durées.

Durée d'assurance avec handicap :

= du 1/02/1982 au 31/08/2010
= 28 ans 7 mois ou 114 trimestres 30 jours

Durée d'assurance cotisée avec handicap :

= du 1/02/1982 au 31/08/2010
= 28 ans 7 mois ou 114 trimestres 30 jours

Elle remplit bien les conditions pour prétendre à une retraite dès 57 ans.

Calcul de la pension

Durée des services et bonifications : du 1/09/1975 au 31/08/2010 = 35 ans ou 140 trimestres

AOD en 2010 : 162 trimestres pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Taux de pension :

$\frac{140}{162} \times 75 = 64,814 \%$

Montant pension :

= 28 417,57 X 64,814 %
= 18 418,56 € bruts annuels
(soit 1 534,88 € bruts mensuels)

Calcul du taux de la majoration de pension

$\frac{114 \text{ trim } 30 \text{ j}}{140 \text{ trim}} \times \frac{1}{3} = \frac{10\,290 \text{ jours}}{12\,600 \text{ jours}} \times \frac{1}{3} = 27,22 \%$

Calcul de la majoration

18 418,58 X 27,22 % = 5 013,53 € bruts annuels.

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

Montant de la pension et de la majoration

18 418,56 + 5 013,53 = 23 432,09 €

Rappel : le total ne peut excéder 75 % du traitement brut soit :

28.417,57 X 75 % = 21 313,17 € (ou 1 776,09 € bruts mensuels)

4. Comment se faire reconnaître travailleur handicapé ? Comment se déclarer ?

Les personnes souhaitant obtenir la qualité de travailleur handicapé doivent contacter la MDPH de leur département. Des informations utiles, notamment les différents

formulaire de demande, sont consultables sur les sites Internet des MDPH.

Pour se déclarer auprès de son employeur, la personne peut contacter le correspondant handicap de l'académie, la personne ressource pour les universités, ou la direction des ressources humaines. Les enseignants des premier et second degrés ont la possibilité de se déclarer sur I-Prof.

Il est dans l'intérêt de l'agent de se déclarer le plus tôt possible pour pouvoir anticiper et éviter les situations de rupture professionnelle et bénéficier au mieux de ses droits, notamment en matière de retraite.

Il faut préciser que les droits et les actions décrits dans ce document sont ceux relatifs à la gestion des personnels et concernent les personnes handicapées au sens large, c'est-à-dire incluant les nouvelles catégories introduites par la loi handicap (voir IV.1).

* Vous trouverez les références des textes en fin de document

V. LES PERSONNES À CONTACTER

Le handicap ne doit pas être cantonné au secteur médico-social. D'une part, parce qu'il faut le dédramatiser et le banaliser, d'autre part parce que la personne en situation de handicap n'est pas systématiquement une personne malade ou nécessitant un appui social ; elle est un agent à part entière, dont la gestion doit être identique à celle de tous les personnels.

Si les partenaires médicaux et sociaux ont un rôle indéniable à jouer, le handicap dans son ensemble est maintenant un aspect pleinement intégré dans la gestion des ressources humaines.

Les interlocuteurs sont donc :

- > **les directeurs des ressources humaines**,
- > dans les établissements et les services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, **les correspondants handicap académiques**, (coordonnées disponibles sur le site www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes),
- > dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur, **les personnes ressources pour les personnels handicapés** (coordonnées disponibles directement sur les sites des établissements).

VI. LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

> Code du travail

Code du travail, et notamment ses articles L. 5212-13, L. 5212-5, L. 323-3 et L. 323-5.

> Code des pensions civiles et militaires de retraite

Code des pensions civiles et militaires de retraite, et notamment ses articles L. 24, R 33 bis et R 37 bis.

> Loi du 13 juillet 1983

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

> Loi du 11 janvier 1984

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

> Loi du 11 février 2005

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

> Décret du 30 novembre 1984

Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

> Décret du 14 mars 1986

Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, et notamment son article 38.

> Décret du 25 août 1995

Décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

> Décret du 3 mai 2006

Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

> Décret du 27 avril 2007

Décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

> Circulaire du 9 mai 2007

Circulaire n° 2007-106 du 9 mai 2007 relative au dispositif d'accompagnement des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé.



ministère
éducation
nationale
jeunesse
vie associative



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE