

## Handicap et fonction publique

### Des progrès insuffisants

*La situation juridique des travailleurs handicapés répond aujourd'hui à une double exigence, celle de non-discrimination et celle de compensation : en finir avec le rejet et rendre possible l'intégration.*

*Dans la réalité, ces principes ne s'appliquant pas toujours pleinement. Les représentants du personnels ont là pour aider les collègues à faire valoir leurs droits.*

*Le principe de non discrimination ne concerne pas seulement les personnes en situation de handicap. Il s'applique aussi par exemple aux femmes enceintes, aux collègues moins jeunes, etc. C'est une application du principe d'égalité.*

*Le principe de compensation découle aussi du principe d'égalité. Il s'agit d'adapter le principe d'égalité de traitement à des situations spécifiques : de permettre un égalité concrète dans l'accès à l'emploi, dans l'exercice des fonctions, dans l'accès à la retraite.*

**La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et de chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a rappelé les droits fondamentaux des personnes handicapées et donné, pour la première fois, une définition du handicap :**

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

On parlera donc de "situation de handicap" expression moins stigmatisante que celle de "personne handicapée". Etre handicapé, ce n'est pas être différent, c'est simplement connaître des limitations dans certaines de ses activités. Le droit à la différence est ici moins important que le droit à l'indifférence. Et l'égalité devient possible grâce à des mécanismes de compensation.

**Par ailleurs, afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, le statut général des fonctionnaires précise que les employeurs publics doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.**



*Il faut absolument connaître les droits pour les faire appliquer, l'administration est loin de toujours le faire à la première demande.*

## Les voies d'accès

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose le respect des conditions générales fixées à l'article 5 du titre 1er du statut général des fonctionnaires (notamment conditions de nationalité, de jouissance des droits civiques et d'aptitude physique à l'emploi).

L'aptitude physique : comme tout agent intégrant la fonction publique, le travailleur handicapé est soumis à une visite médicale d'aptitude. Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (art. 5 loi du 13 juillet 1983).

Depuis la création de la CDAPH (commission des droits de l'autonomie des personnes handicapées), l'aptitude physique doit être établie par un médecin agréé. (décret 86-442 du 14 mars 1986, article 20 1er alinéa)

### Le recrutement par concours :

#### la voie normale d'accès à la fonction publique

Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont

*prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques. »*

### Le recrutement par contrat :

Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils postulent. Les candidats sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un lauréat du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées. L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

#### Prolongation du contrat pour période non accomplie en totalité

#### Renouvellement du contrat

Le contrat peut être renouvelé pour un an, dans les mêmes conditions qu'un renouvellement de stage. Dans ce cas, si l'agent ne donne finalement pas satisfaction, le contrat prend fin : là aussi, comme pour un stagiaire.

L'avis de la CAP est nécessaire.

L'intéressé peut bénéficier des allocations chômage en application de l'article L 351 12 du Code du travail.

(décret 95-979, article II).

#### Titularisation

La titularisation peut être prononcée dans un corps de niveau inférieur (décret 95-979, article II).



Les TH rencontrent parfois plus de difficultés que d'autres à être titularisés. Les élus du SNASUB-FSU ont leur rôle à jouer dans ces situations

### Les agents handicapés peuvent bénéficier à leur demande :

- d'un aménagement de leur poste de travail, (décret 82-453 du 28 mai 1982, articles 26, 28 et 30) ;

- d'aménagements d'horaire, dans la mesure compatible avec les nécessités du service (article 40 ter de la loi 84-16). ;

d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités du service (loi du 11 février 2005) ;

d'une priorité en matière de mutation ou d'édetacheemnt ou de mise à disposition dans la mesure compatible avec les nécessités du seervice (articles 60 et 62 de la loi 84-16).



### Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés

	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct	Taux légal d'emploi
Fp d'Etat	61387	3,19 %	3,34 %
Fp d'Etat hors Education	41658	5,13 %	5,36 %

## Les institutions

### MDPH

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. La MDPH offre un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées dans le département. La MDPH exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

### Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

Les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ont été créées par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Leur fonctionnement a été précisé par le décret 2005 -1589 du 19 décembre 2005.

Dans le cadre de la mission de guichet unique dévolue aux MDPH, elles remplacent notamment les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

Elles sont composées notamment de représentants du Conseil Général, des services et des établissements publics de l'État (ARS, Académie, etc.), des organismes de protection sociale (CAF, CPAM, etc.), des organisations syndicales, des représentants des personnes handicapées. La CDAPH est indépendante dans ses choix et ses décisions, la MDPH assure son secrétariat.

Au sein de la MDPH, la CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations à la lumière de l'évaluation menée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place au sein des MDPH (besoins de compensation et élaboration du plan personnalisé de compensation du handicap). La CDAPH est compétente entre autres pour pour l'attribution de la carte d'invalidité (CIN) ; l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que de la prestation de compensation du handicap (PCH) ; reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

## Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le FIPHFP a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique.

### Quels sont les personnels qui peuvent bénéficier des aides du fonds ?

- les personnes reconnues comme travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les pensionnés de guerre ou assimilés (dont les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme)
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- les personnes qui ont fait l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique,
- les titulaires de l'allocation temporaire d'invalidité.



### Le FIPHFP a mis en place différents types d'aides :

- les aides techniques et humaines
- les aménagements des postes de travail et les études afférentes

### Textes

- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, notamment ses articles 36, 97, 98 et 101.
- Décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- Circulaire FP n° 5507 SG du 27 décembre 2010 relative à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

## La RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) n'est pas discriminante

La reconnaissance est un droit, mais n'est pas communiquée directement à l'employeur. Le salarié a toujours la possibilité de ne pas faire état de la reconnaissance de son handicap, quitte à l'utiliser lorsqu'il l'estimera nécessaire, par exemple pour obtenir une adaptation de son poste de travail. En pratique, c'est généralement lorsque cela s'avère indispensable que l'on fait la démarche de demande de RQTH.

## En cours de carrière

### Les différentes possibilités

**L'adaptation du poste :** lorsque l'agent est reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, le poste de travail sur lequel il est affecté doit être adapté à son état physique.

**L'adaptation des fonctions :** lorsque l'adaptation du poste est impossible, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut affecter le fonctionnaire sur un autre emploi de son grade, dans lequel « *les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes* ».

**Le détachement :** si l'état physique du fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux différents emplois de son grade, l'administration, après avis du comité médical, invite l'intéressé à présenter une demande de reclassement dans un emploi d'un autre corps s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

**La mise à la retraite pour invalidité :** lorsque le fonctionnaire est reconnu définitivement inapte à l'exercice d'un emploi public et ne peut pas être reclassé, il est placé à la retraite.

### Reclassement

**Lorsque l'état de santé d'un agent public ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions, ce dernier doit bénéficier de la procédure de reclassement, avant toute mise à la retraite pour invalidité.**

#### Loi 84-16, article 63 :

Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'altération de leur état physique, incapables à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

En vue de permettre ce reclassement, l'accès à des corps d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert aux intéressés, quelle que soit la position dans laquelle ils se trouvent, selon les modalités retenues par les statuts particuliers de ces corps, en exécution de l'article 26 ci-dessus et nonobstant les limites d'âge supérieures, s'ils remplissent les conditions d'ancienneté fixées par ces statuts. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles le reclassement, qui est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé, peut intervenir.

Il peut être procédé au reclassement des fonctionnaires mentionnés à l'alinéa premier du présent article par la voie du détachement dans un corps de niveau équivalent ou inférieur. Dès qu'il s'est écoulé une période d'un an, les fonctionnaires détachés dans ces conditions peuvent demander leur intégration dans le corps de détachement.

### Allocation temporaire d'invalidité

Conformément à l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, peut obtenir une ATI, le fonctionnaire atteint d'une invalidité résultant :

**D'un accident de service** (ou de trajet) ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % (régime de la preuve) ;

#### D'une maladie professionnelle :

- lorsqu'elle est inscrite sur les tableaux des maladies professionnelles du code de la sécurité sociale et que les conditions imposées par ces tableaux sont satisfaites

- lorsqu'elle est reconnue d'origine professionnelle (si toutes les conditions fixées par les tableaux ne sont pas satisfaites) et directement causée par le travail habituel du fonctionnaire ;

- lorsqu'elle n'est pas mentionnée dans un tableau de maladies professionnelles, mais qu'elle résulte du travail habituel de la victime et entraîne une incapacité permanente d'un taux au moins de 25 %. La demande d'allocation doit être déposée dans le délai d'un an suivant la reprise des fonctions après consolidation de la blessure ou de l'état de santé.

Le dommage corporel est apprécié par la commission de réforme (article L 31 du

code des pensions), au vu d'une expertise médicale réalisée par un médecin agréé. Mais le pouvoir de décision appartient conjointement au ministre dont dépend le fonctionnaire et au ministre des finances.

Le taux d'invalidité est calculé selon les dispositions du décret n° 68-756 du 13 août 1968 modifié.

La date d'effet de l'allocation est fixée soit à la date de la reprise des fonctions après consolidation, soit à la date de la consolidation de l'état de santé si la reprise des fonctions est intervenue avant ou s'il n'y a pas eu interruption des fonctions. L'allocation est attribuée pour 5 ans puis révisée selon la même procédure. Elle est alors définitive.

#### Montant et paiement de l'allocation

Le montant est forfaitaire et est égal à la fraction de l'indice majoré 245 (à compter du 1er janvier 2012, soit : 13 613,06 € par an) correspondant au pourcentage d'invalidité du fonctionnaire.

Un fonctionnaire atteint d'une invalidité de 10 % perçoit une allocation dont le montant annuel est égal à 1 361,31 €, soit 113,44 € par mois.

#### Cas de révision et d'annulation

- cinq ans après la première attribution ;
- en cas d'aggravation de l'état de santé, durant l'activité, 5 ans au moins après le dernier examen ;
- en cas de nouvel accident durant l'activité : l'intégralité du droit à l'allocation est réexaminée ;
- à tout moment, en cas d'erreur matérielle ;
- dans le délai d'un an à compter de sa notification, en cas d'erreur de droit.
- lorsque la radiation des cadres intervient au cours des 5 premières années ; en cas de reconduction, elle est attribuée sans limitation de durée à compter de la date de la radiation des cadres.

#### Elle est supprimée :

- lors d'une révision, si le taux constaté est devenu inférieur à 10 % en cas d'accident de service, ou inférieur à 25 % en cas de maladie non prévue par les tableaux de maladies professionnelles ;
- si la radiation des cadres résulte de l'aggravation de l'invalidité ayant ouvert droit à l'allocation ; dans ce cas, l'allocation est remplacée par une rente viagère d'invalidité ;
- au décès du fonctionnaire (avantage non réversible, payable jusqu'à la fin du mois en cours).



## La retraite anticipée pour handicap

Vous pouvez bénéficier d'un départ à la retraite anticipée lié au handicap, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite (fixé entre 60 ans et 62 ans, selon votre date de naissance), à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance (dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge) durant cette période de handicap.

### Bénéficiaires

Pour bénéficier du départ à la retraite anticipée pour cause de handicap, vous devez :

- soit être atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50%,
- soit être reconnu travailleur handicapé avant le 31 décembre 2015,
- et justifier d'une durée totale d'assurance minimale tous régimes de base confondus (dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge) depuis que votre handicap a été reconnu. Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de votre année de naissance et de l'âge à partir duquel votre départ à la retraite anticipée est envisagé. À noter : si vous êtes agent non titulaire, les conditions de départ sont les mêmes



### Le Défenseur des droits a succédé à la Halde en matière de lutte contre les discriminations.

Un collègue est chargé, auprès du Défenseur des droits, de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

### Un exemple de recommandation du Défenseur des droits

Décision n° 2013-196 relative à l'éviction d'un agent public en contrat à durée indéterminée fondée sur son handicap (Recommandation)

Le Défenseur des droits a été saisi par un agent contractuel de droit public exerçant dans un établissement public à caractère administratif, qui se plaint d'avoir été licencié alors qu'aucune mesure d'aménagement de son poste n'a été mise en place pour

que celles applicables aux salariés du secteur privé.

*Conditions de durée d'assurance, pour un fonctionnaire né en 1953 ou 1954, ouvrant droit à la retraite anticipée pour handicap :*

Âge de départ à la retraite envisagé (à partir de)	Durée totale d'assurance (en trimestres)	Durée d'assurance cotisée (en trimestres)
58 ans	95	75
59 ans	85	65

*Conditions de durée d'assurance, pour un fonctionnaire né en 1955, 1956 ou 1957, ouvrant droit à la retraite anticipée pour handicap :*

Âge de départ à la retraite envisagé (à partir de)	Durée totale d'assurance (en trimestres)	Durée d'assurance cotisée (en trimestres)
56 ans	116	96
57 ans	106	86
58 ans	96	76
59 ans	86	66

*Conditions de durée d'assurance, pour un fonctionnaire né en 1958, 1959 ou 1960, ouvrant droit à la retraite anticipée pour handicap :*

Âge de départ à la retraite envisagé (à partir de)	Durée totale d'assurance (en trimestres)	Durée d'assurance cotisée (en trimestres)
56 ans	117	97
57 ans	107	87
58 ans	97	77
59 ans	87	67

lui permettre d'exercer son emploi au regard de son handicap. Il résulte des éléments du dossier que le comité médical supérieur a donné un avis défavorable à l'inaptitude totale et définitive et l'a déclaré apte à la réintégration sur un poste adapté.

En conséquence, dans la mesure, où l'établissement public n'apporte aucun élément de nature à considérer que les aménagements demandés (interdiction de port de charges lourdes et de mouvements répétitifs) constituaient une charge disproportionnée et qu'il ne justifie d'aucune recherche sérieuse de mesure appropriée visant à ce que l'intéressé conserve son emploi, le Défenseur des droits estime que l'éviction de l'intéressé constitue une mesure discriminatoire fondée exclusivement sur son handicap.

Aussi, le Défenseur des droits recommande à l'établissement public de procéder à la réparation intégrale des préjudices subis par le réclamant.

### Demande de départ à la retraite anticipée

Vous devez vous adresser à la direction des ressources humaines de votre administration.

### Montant de la pension

Vous bénéficiez d'une pension de retraite à taux plein (sans décote).



### Références

- Code des pensions civiles et militaires de retraite : article L24 : Principes généraux
- Code des pensions civiles et militaires de retraite : article D37 bis : Conditions de durée d'assurance
- Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : Article 24 bis, 25