

David LELA LUZOLO

Guide de la RQTH

LES AVANTAGES LIÉS À LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ
DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

~Édition mars 2014~
Guide protégé sous la licence ©©creative commons
<http://davidlela.free.fr>

Utilisation et diffusion

Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer ce document selon les conditions suivantes :



Paternité : vous devez citer le nom de l'auteur original : David LELA LUZOLO
Mention à rajouter :

Source : Guide de la RQTH - David LELA LUZOLO - <http://davidlela.free.fr>



Pas de modification : vous n'avez pas le droit de modifier, de transformer ou d'adapter ce document sans la mention :

Réalisé à partir du « Guide de la RQTH - David LELA LUZOLO - <http://davidlela.free.fr> »



Pas d'utilisation commerciale : vous n'avez pas le droit d'utiliser ce document à des fins commerciales



Cadre légal :

- sous la Licence Creative Commons : <http://creativecommons.org/>
- par la Loi n° 94-102 du 5 février 1994 art. 2 Journal Officiel du 8 février 1994
- par la Loi n°2000-230 du 13 mars 2000 - art. 1 Journal Officiel 14 mars 2000
- source : <http://davidlela.free.fr/>
- première version : mai 2011

Table des matières

Qu'est ce que la R.Q.T.H. ?.....	5
Fiche n°1 : questionnaire de soutien aux personnes éligibles à la RQTH.....	6
Fiche n°2 : parler de la RQTH sans parler de la santé.....	7
Fiche n°3 : organiser l'accueil de personnes ayant la RQTH	8
Fiche n°4 : aide à la mobilité.....	9
Fiche n°5 : les conditions d'attribution de la RQTH	10
Fiche n°6 : la RQTH ouvre droit à des cartes avantageuses	11
Fiche n°7 : la RQTH permet l'aménagement du temps de travail.....	12
Fiche n°8 : la RQTH donne la possibilité d'adapter son poste	13
Fiche n°9 : la RQTH fait bénéficier d'aides économiques	14
Fiche n°10 : la RQTH peut être mise en place via les prestations ponctuelles spécifiques (PPS).....	15
Fiche n°11 : votre interlocuteur MDPH.....	16
Fiche n°12 : votre interlocuteur FIPHFP.....	17
Fiche n°14 : votre interlocuteur SAMETH	18
Fiche n°15 : votre interlocuteur COMETE France.....	19
Fiche n°16 : votre interlocuteur Cap Emploi.....	20
Fiche n°17 : ressources pour agent en situation de handicap psychique, mental ou cognitif.....	21
Fiche n°18 : ressources pour agent en situation de handicap visuel	22
Fiche n°19 : ressources pour agent en situation de handicap auditif	23
Fiche n°20 : ressources pour agent en situation de handicap moteur	24
Fiche n°21 : déplacements sur des grandes distances	25
Fiche n°22 : RQTH et retraite.....	26
Fiche n°23 : RQTH et majoration de la pension en cas de retraite.....	27
Fiche n°24 : retraite anticipée en tant que parent d'un enfant handicapé.....	28
Fiche n°25 : le recul de la limite d'âge à titre personnel en tant que parent d'un enfant handicapé.....	29
Fiche n°26 : impôts et handicap.....	30
Fiche n°27 : RQTH et recrutement dans la fonction publique	31
Fiche n°28 : AAH.....	32
Fiche n°29 : AAH et revenus d'activité.....	33
Fiche n°30 : AAH et conditions de ressources	34
Fiche n°31 : AAH et majoration pour la vie autonome	35

Qu'est ce que la R.Q.T.H. ?

La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** (RQTH) est un outil de la **Circulaire du 3 décembre 2008** relative à l'exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics car il favorise le mieux vivre au travail. En effet, la RQTH est destinée aux agents souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique, d'un problème de santé ayant des répercussions au travail.

La RQTH est une dénomination administrative issue d'une démarche volontaire, individuelle, confidentielle et qui ne mentionnera pas d'informations médicales. Elle n'est pas définitive et répond au besoin de l'agent à qui l'on doit adapter l'environnement.

- Elle peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle.
- Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Pourquoi se déclarer ?

L'article 70 de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, rappelle que, pour la personne ayant la RQTH, des dispositifs légaux et des aides peuvent être mobilisés. Cependant par négligence, crainte des discriminations ou méconnaissance du sujet, de nombreux agents en situation de handicap ne font pas état de leurs difficultés à leur employeur.

Renoncer à déclarer son handicap et donc à faire état auprès de son employeur de la réalité de ses difficultés professionnelles, est un choix, mais aussi un risque :

Faute d'information, l'employeur ne pourra pas apprécier les difficultés que rencontre l'agent dans l'emploi. Cela peut donc, non seulement générer des situations médicales difficiles (réserves, contre-indications), mais également justifier des refus de titularisation ou de sanction, l'employeur n'étant pas à même de répondre à ses obligations.

Pour l'évacuation des personnes handicapées en cas d'incendie, l'employeur a besoin d'identifier la personne ayant la RQTH. Il peut ainsi organiser son secours dans le cadre de l'**Arrêté du 24 septembre 2009** portant approbation de diverses dispositions complétant et modifiant le règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public, modifiant l'arrêté du 25 juin 1980 portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public.

Le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique apporte une aide financière aux Collectivités pour l'aménagement des postes de travail des agents.

Pour activer le FIPHFP contactez votre service des Ressources Humaines

Le fait d'être reconnu Travailleur Handicapé ouvre droit à des aides pour l'espace professionnel, mais également pour l'espace privé dans le cadre de la prestation de compensation du handicap (PCH) qui peut être attribuée par la Maison départementales des personnes handicapées.

Fiche n°1 : questionnaire de soutien aux personnes éligibles à la RQTH

Pour poursuivre votre activité professionnelle en toute sérénité et améliorer vos conditions de vie :
DECLAREZ – **VOTRE SITUATION** ...

A retourner à votre direction des Ressources Humaines :

- Employeur public :
- Service :
- Nom :
- Prénom :
- Téléphone/ mail :

Souhaite avoir des informations sur :

- La RQTH
- Les aménagements de poste de travail
- Les améliorations des conditions de vie
- L'évolution professionnelle (concours : aménagements des épreuves, les aides pour obtenir des formations...)
- Autres :

Bénéficie déjà de la RQTH :

- Si OUI, Validité : du.....au.....
- N'oubliez pas de demander le renouvellement de vos droits à la date d'échéance.
- Besoin d'informations spécifiques :

Vous pouvez également prendre contact avec pour toutes questions relatives à une situation de handicap : [indiquez-ici adresse mail et postale].

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique et sont destinées à la direction des Ressources Humaines. En application des articles 39 et suivants de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent.

Si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez vous adresser à :[indiquez-ici le service chargé du droit d'accès].

=> Exemple modifié et issu d'une plaquette du CDG83

Fiche n°2 : parler de la RQTH sans parler de la santé

Parler des difficultés rencontrées sur un poste de travail ou de formation

Type de difficultés rencontrées	Précisez
Déplacement	En extérieur, en intérieur, alterné, ... :
Vision	Précise, des couleurs, en relief, ... :
Communication	Élocution, téléphone, discours ... :
Station	Debout, assise, alternée, ... :
Travail	En contorsion, en hauteur, en flexion, de force, sans appui, travail de précision, ... :
Management	Travail en équipe ou non, suivre ou donner des directives, ... :
Marche	Prolongée, à plat, terrain varié, ... :
Port de poids	Répétitif, occasionnel, ... :
Dextérité	Manuelle, main gauche, main droite, flexion des poignets, commande par le pied, bras (en élévation, en contorsion, ...) , ... :
Toxiques	Respiratoires, cutanés, ... :
Sensibilité à la température	Froid, chaud, humidité, ... :
Environnement stress	Confiné, bruyant, stressant, ... :
Capacité auditive	Permanente, occasionnelle, ... :
Accessibilité	Fauteuil roulant, escalier, ... :
Déplacement vers le poste	Véhicule personnel, transport en commun, ... :
Horaires	Horaires décalés, travail de nuit, ... :
Aides humaines	Interprète LSF, accompagnant, ... :
Aménagement technique	Zoom texte, présence d'une boucle magnétique, ... :
Adaptation du rythme de formation ou de travail	Pauses, aménagement horaire, ... :
Lieu de travail, de formation ou d'accueil	Table accessible au fauteuil, place près du tableau, place de stationnement GIC-GIG, ... :
Hébergement	Domotique, aide humaine, relais avec personnel soignant, transfert d'appareil, ... :
Repas	Allergie alimentaire, couverts adaptés, verre adapté, ... :
Partenaires mobilisables	SAMETH, CAP EMPLOI, associations représentatives de personnes en situation de handicap, Services accès plus (SNCF), transport adapté, hôtel labellisé « Tourisme et handicap », personnel soignant, mandataires de justice, ... :
Temps de travail	Horaires de travail spécifique, planification du travail, ... :
Autres	Précisez :

=> Exemple modifié issu du « guide handicap » : <http://davidlela.free.fr>

Fiche n°3 : organiser l'accueil de personnes ayant la RQTH

Pour optimiser l'accueil en prenant en compte les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap, vous pouvez rajouter les questions suivantes dans vos questionnaires.

Aidez nous à optimiser votre accueil

Ces informations nous permettront de mieux vous accueillir. Elles seront utilisées pour adapter notre accueil. Les réponses sont facultatives.

Parking :

- place de parking GIC/GIG transport adapté autre :.....

Accompagnement :

- accompagnement par une tierce personne
 interprète LSF (langue signe française)
 interprète LPC (langue française parlée complétée)
 autre :

Aménagement :

- boucle magnétique sténotypie en direct autre :.....

Éclairage adapté :

- faible ou tamisé fort lumière du jour autre :...

Documentation :

- des documents en braille des documents en caractères agrandis
 des documents audio (MP3) des plans en relief autre :.....

Poste informatique adapté :

Confort de la vue :

- zoom texte plage tactile synthèse vocale autre :.....

Confort de saisie :

- joystick clavier renforcé écriture en braille synthèse vocale
 aidant autre :.....

Merci d'indiquer la personne à contacter pour nous faciliter votre accueil

Nom :Prénom : Coordonnées :

Informatique et libertés

Selon la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés – Revue le 7 août 2004 – Consolidée au 14 mai 2009, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification et de suppression des données vous concernant.

Pour toute demande, adressez-vous à : **[Indiquez l'adresse postale et/ou électronique auprès de laquelle les personnes peuvent exercer ces droits]**

=> Exemple modifié issu du « guide handicap » : <http://davidlela.free.fr>

Fiche n°4 : aide à la mobilité

Transports

Le FIPHFP prend en charge les dépenses liées au trajet domicile-travail des agents handicapés à hauteur de : 30 800 € maximum par an et par agent, soit 140 € / jour maximum par personne.

Aides du Fonds :

- Aide Transports domicile/travail
- Aide Transports dans le cadre des activités professionnelles
- Aide Fauteuils roulants

Équipement

Le FIPHFP prend en charge le surcoût du fauteuil roulant acquis par un travailleur handicapé, utilisé dans le cadre de sa vie privée et professionnelle à hauteur de : 10 000 € dans la limite du montant restant à charge après intervention des régimes obligatoires et complémentaires.

Permis de conduire

Adaptation de la formation et passage du permis de conduire pour les personnes sourdes et malentendantes : Un interprète ou un médiateur en langue des signes est présent aux épreuves théoriques et pratiques du permis de conduire pour véhicules légers lors de sessions spécialisées pour les personnes sourdes dont la fréquence est fixée par décret. Lors des examens théoriques, un temps nécessaire est accordé pour la bonne compréhension des traductions entre candidat et traducteur.

Aménagement d'un véhicule

L'aménagement ou l'adaptation (Aide Véhicules personnels ou professionnels) aux handicaps du véhicule personnel utilisé à des fins professionnelles et dans le cadre des déplacements domicile-travail.

Le malus automobile applicable lors de leur première immatriculation aux voitures particulières les plus polluantes n'est pas due sur les certificats d'immatriculation :

- des véhicules immatriculés dans le genre " Véhicule automoteur spécialisé " ou voiture particulière carrosserie " Handicap "
- des véhicules acquis par une personne titulaire de la carte d'invalidité ou par une personne dont au moins un enfant mineur ou à charge, et du même foyer fiscal, est titulaire de cette carte

Aménagement des locaux

Il permet de faciliter l'accessibilité au lieu de travail : rampes d'accès, ascenseurs, toilettes....

Adaptation des équipements de sécurité : alarme lumineuse, bande podotactile, GPS, ...

L'aménagement de l'espace de travail peut se faire également au domicile, en cas de télétravail.

Fiche n°5 : les conditions d'attribution de la RQTH

« Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychique » définit par l'article L323-10 du code du travail.

Être âgé de 16 ans ou plus.

Quelles sont les personnes éligibles à la RQTH ?

Toute personne âgée de 18 ans et plus, ou âgée de 16 ans pour les jeunes entrés en vie active dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales (article L323-10 du Code du Travail).

- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent : les agents reclassés, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les anciens emplois réservés.

Articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail

Comment obtenir la reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être délivrée pour de nombreuses situations de handicap lié à la santé. Elle doit être **demandée auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** - qui a succédé à la COTOREP - à la maison départementale des personnes handicapées. Vous pouvez également y faire déterminer votre taux d'incapacité et obtenir une carte d'invalidité qui permet de bénéficier de certains avantages.

Un délai de plusieurs mois étant souvent nécessaire pour ces démarches, n'attendez pas d'avoir besoin de ces documents pour les demander, votre éventuelle prise en charge ultérieure en sera ainsi facilitée. Faites-vous assister dans votre démarche en vous adressant au correspondant handicap

Fiche n°6 : la RQTH ouvre droit à des cartes avantageuses

Carte d'invalidité

Elle est accordée à une personne dont le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 80%. La carte d'invalidité donne droit :

- à une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente, ainsi que dans les établissements et les manifestations accueillant du public (pour le titulaire et la personne accompagnante),
- à une priorité dans les files d'attente des lieux publics,
- à des avantages fiscaux,
- à une exonération éventuelle de la redevance audiovisuelle,
- à diverses réductions tarifaires librement déterminées par les organismes exerçant une activité, commerciale.

Carte priorité

La carte priorité pour personne handicapée (auparavant appelée carte station debout pénible) ouvre droit aux places assises dans les transports, notamment, et à une priorité dans les files d'attente. Un enfant ou un adulte peut bénéficier de cette carte si la CDA reconnaît que la station debout lui est pénible alors même qu'il ne remplit pas les conditions pour obtenir la carte d'invalidité.

Carte de stationnement pour personne handicapée

Elle permet l'accès aux emplacements de stationnement réservés. Elle est effective par l'attribution du macaron «Grand invalide civil » (et/ou le macaron « Grand invalide de guerre »). Le macaron permet à son titulaire ou à la personne qui l'accompagne effectivement de bénéficier des dispositions qui peuvent être prises en faveur des personnes handicapées par les autorités administratives compétentes en matière de circulation et de stationnement, et en particulier d'utiliser les emplacements réservés au stationnement des personnes handicapées en tous lieux ouverts au public. Selon les communes, ses détenteurs bénéficient de la gratuité des places de parking.

Fiche n°7 : la RQTH permet l'aménagement du temps de travail

Si vous avez un handicap, même léger, vous bénéficiez d'un certain nombre de droits qui ne vous sera pas possible de faire valoir, si vous ne vous déclarez pas. Les gestionnaires auxquels vous confierez cette information savent que celle-ci, comme toute information vous concernant, est strictement confidentielle.

Le droit au temps partiel

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel peut maintenant être accordée de plein droit, après avis du médecin de prévention. La rémunération est alors proportionnelle au temps travaillé.

Le droit d'aménagement des horaires

Des aménagements d'horaires sont accordés aux travailleurs handicapés, sur demande, lorsqu'ils sont compatibles avec les nécessités de fonctionnement du service. L'objectif est de faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Le droit au télétravail pour plus de souplesse organisationnelle

Il permet de faire face aux restrictions d'activité en terme de mobilité ou de quantité de travail à fournir. Les télétravailleurs ayant la RQTH peuvent ainsi réorganiser leurs tâches tout en répondant aux objectifs. Le « Télétravail pendulaire » apparaît comme une opportunité de maintien dans l'emploi selon le type de situation de handicap.

Le droit au tiers-temps

Aménagement des épreuves de concours interne : par exemple, aide individualisée si troubles de l'élocution ou allongement du temps de l'exposé oral lors d'un concours pour une personne malentendante...

Fiche n°8 : la RQTH donne la possibilité d'adapter son poste

La loi du 11 février 2005 met l'accent sur un point clef en matière de handicap : la compensation. Les principales aides dont peut bénéficier la personne dans le cadre de la compensation du handicap sont l'accompagnement par :

- la famille : parents ou réseau social;
- un tiers : un tuteur, un délégué, un représentant désigné par la loi, le chef d'entreprise ou autres;
- un animal : le chien et autres animaux domestiques éduqués pour l'autonomie de leur maître;
- les nouvelles technologies offrent une batterie d'aides techniques non négligeables.

Aménagement du poste de travail

Aménagement ergonomique du poste de travail, matériel adapté au handicap. Participation financière pour l'acquisition d'équipements individuels après remboursement des organismes de droit commun. Aides du FIPHFP :

- Aide Postes de travail : aménagement, maintenance, réparation, renouvellement, travaux d'accessibilité aux locaux professionnels en relation avec l'aménagement du poste de travail, étude.
- Aide Traduction : Interprète en langue des signes, Interface communication, Codeur ou transcripateur
- Aide Auxiliaires de vie : pour les activités professionnelles
- Aide Auxiliaires de vie : pour les actes de la vie quotidienne
- Aide Rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions
- Aide Prothèses Orthèses Fauteuils
- Aide Télétravail pendulaire
- Aide Supports de communication développés ou utilisés dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

La priorité pour les mutations

Une priorité est donnée pour les mutations des bénéficiaires cités ci-contre. A fin de l'obtenir, les intéressés doivent transmettre, en même temps que leur demande, les justificatifs prouvant la nécessité d'obtenir le poste demandé.

Aides du Fonds :

- Aide Rémunération de l'agent ou salarié pendant le temps de formation liée à un reclassement, ou à une reconversion professionnelle
- Aide Diagnostic : Bilan de compétence

La priorité pour les détachements, les mises à disposition et la formation

Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement et une mise à disposition.

Aides du FIPH :

- Aide Rémunération versée par un employeur public à ses agents ou salariés en situation de handicap, suivant une formation liée à la compensation de leur handicap
- Aide Développement des parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'état (PACTE) pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap dans la fonction publique
- Aide Développement des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique.
- Aides techniques à la formation et à l'information des travailleurs handicapés

Fiche n°9 : la RQTH fait bénéficiaire d'aides économiques

Dans l'esprit de la loi du 11 février 2005, les personnes ayant la RQTH peuvent prétendre à plusieurs mesures pour diminuer l'impact du handicap sur le pouvoir d'achat.

La majoration de pension

La pension du fonctionnaire handicapé bénéficiant d'un départ anticipé est majorée en fonction de la durée d'assurance cotisée pendant laquelle il a justifié d'un taux d'incapacité de 80 %.

La pension majorée est égale au tiers du quotient obtenu en divisant

- la durée de service assuré avec un taux d'incapacité d'au moins 80%

par

- la durée totale de service admise en liquidation

Chèques-vacances à bonification majorée

Bonification complémentaire de 30 %¹ de la participation de l'État pour les agents handicapés en activité. De plus, la Section régionale interministérielle d'action sociale propose, sous certaines conditions, des séjours pour les personnels handicapés².

Aides du Fonds : Aide sociale

Un accès gratuit aux services de renseignements

Les personnes non voyantes peuvent se faire délivrer une carte France Télécom gratuite. Celle-ci permet d'appeler le service des renseignements téléphoniques à partir de tout poste et sans frais. Pour se la procurer, il faut présenter la carte d'invalidité avec la mention « canne blanche » ou « cécité ».

Certains bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés A.A.H. peuvent bénéficier d'une diminution de leur facture téléphonique. Il suffit d'adresser une attestation de votre organisme de versement, à l'opérateur qui vous dessert.

[Lire l'article R20-34 du décret 2003-338 du 13 avril 2003](#) sur la réduction de la facture téléphonique.

1 Source : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

2 Pour en savoir plus, se connecter sur : www.idf.sit.gouv.fr

Fiche n°10 : la RQTH peut être mise en place via les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Depuis le 1er juillet 2010, les employeurs publics, qui ont passé une convention avec le FIPHFP, peuvent directement mobiliser les prestations ponctuelles spécifiques (PPS) de l'AGEFIPH, pour les problématiques liées au maintien dans l'emploi. Les PPS reposent sur la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation, imposées par le handicap dans des situations pré-identifiées (projet de formation, cadre de travail, définition du projet professionnel...). Elles visent le développement de l'autonomie de la personne.

Les PPS permettent aux travailleurs handicapés pour lesquels le médecin du travail a notifié des restrictions d'aptitude de rechercher une solution, via des prestataires sélectionnés, pour compenser le handicap en situation de travail. Les PPS sont applicables aux handicaps auditif, visuel et moteur.

Jusqu'à présent, dans le cadre de la convention FIPHFP/AGEFIPH, les employeurs publics, s'ils souhaitaient faire appel à un prestataire de PPS, devaient passer par les SAMETH ou les Cap emploi. Si le dispositif fonctionnait de manière efficace pour le recrutement (via les Cap emploi), les demandes de PPS pour le maintien dans l'emploi étaient moins fréquentes. Afin de les faciliter, il est désormais possible depuis le 1er juillet 2010, aux employeurs publics de mobiliser directement les PPS par le biais de leur médecin du travail ou de leur médecin de prévention, sans passer par un SAMETH.

Une campagne de communication à destination des employeurs publics et des prestataires de PPS doit accompagner la mise en œuvre de cette disposition.

Demande d'aide – mode d'emploi

Les employeurs publics souhaitant bénéficier de prestations ponctuelles spécifiques pour certains de leurs agents en situation de handicap peuvent le faire directement ou par l'intermédiaire de leur médecin du travail ou de prévention. Ce dernier, compte tenu du contexte, proposera un dispositif adapté de compensation du handicap, sur la base des expertises réalisées par un prestataire de service et financé, par le FIPHFP, via les PPS, dans le cadre de la convention de coopération passée avec l'Agefiph.

Plus d'informations sur :

eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

Fiche n°11 : votre interlocuteur MDPH

La MDPH, c'est quoi ?

Créée le 1er janvier 2006, la Maison Départementale des Personnes Handicapées est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) dont le Conseil Général assure la tutelle administrative et financière. La MDPH est désormais le seul lieu qui à la fois accueille, conseille et accompagne les personnes handicapées.

La MDPH centralise ainsi les informations et simplifie vos démarches en vous offrant un accès unifié.

Quelle est la mission de la MDPH ?

La Maison Départementale des Personnes Handicapées informe et accompagne les personnes handicapées et leur famille.

Elle met en place et organise l'équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne sur la base du projet de vie et propose un plan personnalisé de compensation du handicap.

Elle assure l'organisation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et le suivi de la mise en œuvre de ses décisions, ainsi que la gestion du fonds départemental de compensation du handicap.

Elle reçoit toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie.

Vous aider avec la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)	Vous orienter en prenant en compte votre projet de vie
<ul style="list-style-type: none">• aides humaines• aides techniques• aménagement du logement• aides animalières• aides spécifiques ou exceptionnelles	<ul style="list-style-type: none">• formation• emploi• établissements• acteurs spécialisés

Comment contacter la MDPH ?

Se rendre sur le site :

www.cnsa.fr

Fiche n°12 : votre interlocuteur FIPHFP

Le FIPHFP, c'est quoi ?

Le FIPHFP est le fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. C'est un établissement public géré par la caisse des dépôts et consignations doté d'un comité national où sont représentés les employeurs, les organisations syndicales et les associations.

Quelle est la mission du FIPHFP ?

Le FIPHFP a pour mission de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) et de l'établissement public La Poste. Seul l'employeur est habilité à saisir le FIPHFP pour demander le financement d'aides.

Quelles sont les aides financées par le FIPHFP ?

- aides à la formation (pour les personnes handicapées et pour la sensibilisation du personnel et des directeurs des ressources humaines)
- aides aux transports (domicile/travail ou lieu de formation, de réunion...)
- aides aux dépenses d'études
- aides à l'aménagement des postes de travail
- aides à l'accessibilité
- aides aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles (ou appel à des organismes de droit privé).

Comment faire une demande d'aide ?

Votre employeur doit saisir sa demande sur :

www.fiphfp.fr

Fiche n°14 : votre interlocuteur SAMETH

Service d'aide et d'appui au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans l'établissement

Quelle est la mission du SAMETH ?

La mission du SAMETH est d'informer et de conseiller les entreprises sur les différentes possibilités de maintien ou de reclassement des personnes handicapées.

Que peut vous apporter le SAMETH ?

Maintenir dans l'emploi :

des salariés handicapés ou dont le handicap survient et qui sont :

- Soit déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste de travail,
- Soit en arrêt de travail nécessitant une reprise adaptée à leur handicap,
- Soit en situation de handicap aggravé du fait d'une évolution du contexte professionnel.

Des travailleurs indépendants handicapés ou dont le handicap survient entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle.

Des exploitants agricoles ou salariés agricoles dont le handicap survient entraînant un risque d'impossibilité de continuer à exercer leur activité professionnelle. Le service ne peut répondre qu'à des situations individuelles.

- Un service d'information sur les dispositifs et aides mobilisables pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Un service de facilitation correspondant à une aide à la mobilisation d'appuis technique, administratif ou financier pour la mise en œuvre d'une solution de maintien déjà identifiée dans l'entreprise et accepté.
- Un service de conseil qui consiste à éclairer sur les conditions d'une démarche de maintien,
- Un service d'ingénierie pour aider à la recherche, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une solution de maintien non identifiée.

Ses actions

Il s'agit de favoriser la modification de l'outil ou de l'organisation de travail pour permettre le maintien dans l'entreprise de salariés en situation de handicap, par la mise en œuvre rapide d'une action concertée des responsables de l'entreprise et des différents partenaires.

Où les trouver ?

www.agefiph.fr/index.php?nav1=common&nav2=annuaire

Fiche n°15 : votre interlocuteur COMETE France

COMETE France, c'est quoi ?

Dans le cadre de la convention-cadre de coopération signée le 2 juillet 2008, le FIPHFP et l'AGEFIPH se sont engagés à participer conjointement au financement du champ professionnel des équipes COMETE France à hauteur de 45% de leur budget global.

Depuis sa création, le 11 décembre 1991, COMETE France a initié dans des établissements et services de Médecine Physique et de Réadaptation (MPR), une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes handicapées hospitalisées. Cette démarche permet de les maintenir dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Chaque année plus de 30 000 nouveaux patients sont pris en charge par les services de médecine physique et de réadaptation.

Les personnes qui sont hospitalisées dans les services de médecine physique et de réadaptation vivent en tant que malades leur séjour hospitalier. Elles entrevoient qu'une rupture définitive s'est produite dans leur vie mais n'envisagent pas encore les difficultés de parcours qu'elles rencontreront pour retrouver leur autonomie sociale et pour conserver ou trouver un emploi.

L'originalité de la démarche COMETE France réside dans la précocité de la prise en charge des problèmes sociaux et professionnels des patients. Le but est de construire avec la participation volontaire et active de la personne en situation de handicap un projet professionnel qui pourra se concrétiser dès la sortie de l'établissement.

Une enquête réalisée par le CREDOC en 2004 a montré le rôle déterminant des équipes COMETE France pour le retour ou le maintien dans l'emploi des personnes en soins dans les services de médecine physique et de réadaptation : « les personnes suivies par COMETE France travaillent deux fois plus souvent après la sortie du centre que celles qui étaient hospitalisées dans un centre sans équipe COMETE ».

Où les trouver ?

www.cometefrance.com

Fiche n°16 : votre interlocuteur Cap Emploi

Membre du Service Public pour l'Emploi (SPE), le service ADIS/CAP EMPLOI est également financé par le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Informier et conseiller sur l'emploi des travailleurs handicapés :

- Le cadre juridique de l'emploi de travailleur handicapé : loi Février 2005
- Le statut travailleur handicapé afin de dédramatiser la notion de handicap
- Les différentes mesures de droit commun pour le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Les aides mobilisables du FIPHFP
- Les possibilités d'aménagement de poste, et plus généralement, le maintien dans l'emploi

Sensibiliser les employeurs et les équipes de travail à l'emploi des personnes handicapées

Conseiller et informer en vue de faciliter l'accueil et l'intégration d'un travailleur handicapé au sein des équipes de travail.

Conseiller à la préparation et au recrutement de personnes handicapées

Accompagner l'employeur dans un projet de recrutement collectif de travailleurs handicapés

- Identifier les postes et les conditions de travail
- Établir un diagnostic sur les aptitudes à avoir pour tenir le poste par le biais d'un outil de diagnostic et d'évaluation afin de vérifier l'adéquation poste de travail/personne.
- Si besoin mettre en place un dispositif de formation pour compléter ce projet de recrutement collectif

Aider au recrutement de personnes handicapées

- Recherche des candidatures
- Présentation des candidatures
- Appui et soutien technique au recrutement
- Soutien administratif
- Mobilisation des partenaires spécifiques

Assurer un suivi du salarié

Accompagner la personne handicapée pendant la période d'adaptation du poste afin de permettre une meilleure intégration du salarié travailleur handicapé

Où les trouver ?

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=common&nav2=annuaire>

Fiche n°17 : ressources pour agent en situation de handicap psychique, mental ou cognitif

Nouvelle mesure d'accompagnement dans l'emploi votée par le Comité national du FIPHFP le 8 octobre 2010

Le 8 octobre dernier, lors de son Comité national, le FIPHFP a voté une nouvelle mesure d'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Opérationnel au 1er trimestre 2011, ce dispositif a pour objectif de proposer aux employeurs publics les moyens financiers d'accompagner et de maintenir dans l'emploi notamment des personnes en situation de handicap psychique, mental ou cognitif.

La délibération votée par le comité national définit l'architecture globale du dispositif. Ses modalités concrètes de mise en œuvre seront arrêtées début 2011.

Ces nouvelles mesures d'accompagnement portent sur 3 types d'aides proposées aux employeurs publics via la plateforme du FIPHFP ou dans le cadre de conventions signées avec le Fonds :

- Le **financement d'une phase d'évaluation de l'employabilité** de la personne en situation de handicap sous l'angle social, professionnel et médical. Cette évaluation, qui peut durer jusqu'à plusieurs semaines, pourra être financée dans la limite d'un plafond de 10 000 € et devra être réalisée par une structure spécialisée.
- La possibilité de **financer**, au cours de l'activité professionnelle, **une relation entre l'agent concerné et un psychologue** à hauteur de 3 000 € par an.
- **L'accompagnement dans l'emploi** de la personne en situation de handicap, au cours de l'activité professionnelle, **par une structure spécialisée** à travers la mise à disposition d'un référent présent notamment ses côtés. Cette aide pourra être éligible à un financement plafonné à 31000 € par an.

Ces aides pourront être mobilisées pour tous les handicaps pour lesquels une compensation technique ou un accompagnement simple ne suffisent pas à répondre à la situation de la personne concernée. Il s'agit d'un dispositif expérimental mené sur 3 ans, qui fera l'objet d'une évaluation.

Les modalités d'application concrète du dispositif seront communiquées tout au long de l'année 2011 via le site internet du Fonds.

Plus d'informations sur www.fiphfp.fr

CENTRE DE RESSOURCES

Site Internet à visiter :

- Handicap mental, comprendre, savoir. Présentation de l'association, des activités. Conseils aux parents et familles : <http://www.unapei.org/>
- Centre de ressource, documentation sur l'autisme, liste des associations partenaires d'Autisme France, les centres de diagnostic Autisme : <http://www.autisme.fr>
- Trisomie21 France – fédération des associations pour l'insertion sociale des personnes porteuses d'une trisomie 21 : <http://www.trisomie21-france.org>
- **UNAFAM** – Union Nationale des Amis et Familles de Malades Psychiques Conseil, écoute, soutien, entraide et information pour les familles et amis de malades psychiques : <http://www.unafam.org/>

Fiche n°18 : ressources pour agent en situation de handicap visuel

Qu'elle soit liée à l'âge, à une maladie ou à une dégénérescence, la baisse de la vision (de faible à nulle) peut être compensée par de l'aide humaine, technique, organisationnelle ou animalière.

Aide humaine

Une personne peut être mise à disposition pour certains actes que la personne en situation de handicap aura à accomplir.

Aide technique

De la synthèse vocale à la machine à lire, les solutions techniques, évoluent de façon exponentielle, dépassant notre imagination. Il convient de se rapprocher des associations représentatives, des ergonomes et des spécialistes du handicap pour avoir la vision globale d'un poste de travail par rapport à la personne en situation de handicap.

Aide animalière

Les chiens guides ne sont pas des chiens comme les autres, ils mangent et font leur besoins sur commande. Répondant à plus de cinquante ordres ils sont un atout majeur et laudatif de la personne non ou mal voyante.

Aide organisationnelle

Pour ne pas modifier l'activité d'un service, l'agent peut bénéficier de modulation horaire, de réorganisation de son poste de travail.

CENTRE DE RESSOURCES

Site Internet à visiter :

- Guide pour l'accessibilité web : <http://www.handicapzero.org/>
- Association Européenne de Formation et d'Échanges Culturels pour Aveugles et Malvoyants : <http://www.eurafecam.org>
- Guide des ressources en déficience visuelle : <http://typhlophile.com>
- Annuaire non exhaustif des fournisseurs d'aides techniques : http://www.ophtalmo.net/bv/GP/IndexGP/G/Aide-Tech/aide_tech.htm
- Technique-guide : <http://technique-guide.ideance.net>

Ils peuvent vous renseigner :

- Association Valentin Haüy (AVH)
- Association SESAME
- Centre de transcription et d'édition en Braille (Le CETEB)
- Union des aveugles et déficients visuels (UNADEV)
- Services d'aide à l'acquisition de l'autonomie et à l'intégration scolaire (S3AIS)
- Institut national des jeunes aveugles (INJA)
- Association professionnelle des instructeurs en locomotion (APAM)
- Brailenet

Fiche n°19 : ressources pour agent en situation de handicap auditif

Qu'elle soit liée à l'âge, à une maladie ou à une dégénérescence, la perte de l'ouïe peut être compensée par de l'aide humaine, technique, ou organisationnelle.

Aide humaine

Une personne peut être mise à disposition pour certains actes que la personne en situation de handicap aura à accomplir.

Aide technique

Du son visuel aux supports de visualisation de la LSF, les solutions techniques, évoluent de façon exponentielle, dépassant notre imagination. Il convient de se rapprocher des associations représentatives, des ergonomes et des spécialistes du handicap pour avoir la vision globale d'un poste de travail par rapport à la personne en situation de handicap.

Aide organisationnelle

Pour ne pas modifier l'activité d'un service, l'agent peut bénéficier de modulation horaire, de réorganisation de son poste de travail.

CENTRE DE RESSOURCES

Sites Internet à visiter :

- La téléphonie avec les centres relais : viable.fr, VisiO 08 et guidecaro.com
- Mouvement Des Sourds de France: association nationale de défense des droits à une véritable citoyenneté pour les personnes sourdes et malentendantes : <http://surdite.lsf.free.fr/associations.htm>
- L'Association pour l'Accessibilité du cadre de vie aux personnes Sourdes, devenues sourdes ou malentendantes (2-AS) : <http://www.2-as.org/>
- Un site d'information en LSF : <http://www.websourd.org/>
- Tout sur la vélotypie : <http://www.systemerisp.com/>
- Un dictionnaire pour la Langue des Signes Française en ligne : <http://www.lsf dico-inj smetz.fr/>

Ils peuvent vous renseigner :

- Fédération Nationale des Sourds de France
- Mouvement Des Sourds de France
- APES France
- Websourd

Fiche n°20 : ressources pour agent en situation de handicap moteur

Qu'elle soit liée à l'âge, à une maladie ou à une dégénérescence, la perte de sa capacité musculaire peut être compensée par de l'aide humaine, technique, organisationnelle ou animalière.

Aide humaine

Une personne peut être mise à disposition pour certains actes que la personne en situation de handicap aura à accomplir.

Aide technique

De la domotique à l'automatisation des interfaces de communication, les solutions techniques, évoluent de façon exponentielle, dépassant notre imagination. Il convient de se rapprocher des associations représentatives, des ergonomes et des spécialistes du handicap pour avoir la vision globale d'un poste de travail par rapport à la personne en situation de handicap.

Aide animalière

Les chiens d'assistance ne sont pas des chiens comme les autres, ils mangent et font leur besoins sur commande. Répondant à plus de cinquante ordres ils sont un atout majeur et laudatif de la personne à mobilité réduite.

Aide organisationnelle

Pour ne pas modifier l'activité d'un service, l'agent peut bénéficier de modulation horaire, de réorganisation de son poste de travail.

CENTRE DE RESSOURCES

Site Internet à visiter :

- L'Association des paralysés de France présente des informations sur l'association, des dossiers et des conseils pour la vie pratique : www.apf.asso.fr/
- L'Association Française contre les Myopathies (AFM) : <http://www.afm-telethon.fr/>

Ils peuvent vous renseigner :

- L'Association des paralysés de France (APF)
- L'Association Française contre les Myopathies (AFM)
- Groupement d'Insertion des Personnes Handicapées (GIHP)
- Association Nationale pour l'Intégration des Handicapés Moteurs (ANPIHM)

Fiche n°21 : déplacements sur des grandes distances

Les transports en commun

Au niveau local, dans les grandes agglomérations, la plupart des sociétés de transport en commun appliquent également des tarifs spécifiques aux personnes titulaires d'une carte d'invalidité.

L'avion

L'avion : sur les vols nationaux, des compagnies proposent des abattements à la personne handicapée et à son accompagnateur.

Le train

La SNCF vous simplifie la vie : préparez votre voyage sans vous déplacer, recevez votre billet à domicile et bénéficiez en gare de services adaptés à votre handicap.

Vous êtes voyageur handicapé civil avec ou sans accompagnateur ? Vous pouvez désormais acheter vos billets sur voyages-sncf.com.

Accès Plus est un service gratuit (*) à la personne. Il facilite votre voyage depuis votre gare de départ jusqu'à votre gare d'arrivée et vous informe de l'accessibilité des gares et de leurs équipements. Pour consulter toutes les informations utiles aux personnes handicapées, visitez le site www.accessibilite.sncf.com.

Les services et facilités :

- > Les prix
- > Aménagement des gares
- > Aménagement des trains
- > N° de téléphone Accessibilité Service
- > Service Bagages à domicile
- > Stationnement en gare
- > Auto/train
- > Accompagnement

Où les trouver ?

http://www.voyages-sncf.com/guide/voyageurs_handicapes/accueil/

http://www.airfrance.com/CD/fr/common/guidevoyageur/assistance/particuliere_pmr.htm

Voir site de la compagnie de voyage.

Fiche n°22 : RQTH et retraite

Principe

En tant que fonctionnaire ou agent non titulaire handicapé, vous pouvez partir en retraite entre 55 ans et 59 ans si vous justifiez d'une certaine durée d'assurance dont un nombre de trimestres cotisés.

Si vous êtes agent non titulaire et relevez du régime général de la Sécurité sociale, les [conditions de départ anticipé](#) sont celles applicables dans ce régime.

Cette page précise les conditions de départ anticipé pour les seuls fonctionnaires.

Fonctionnaires concernés

Peuvent prétendre à une retraite anticipée pour handicap, les fonctionnaires handicapés :

- atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80 %
- ou reconnu [travailleur handicapé](#).

Conditions à remplir

Les fonctionnaires doivent justifier d'une durée minimale d'assurance tous régimes de base confondus dont un nombre de trimestres cotisés depuis la reconnaissance du handicap.

Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de l'année de naissance du fonctionnaire et de l'âge de départ à la retraite.

Le droit au départ anticipé à la retraite

Les fonctionnaires handicapés pourront, dans certaines conditions, être admis à la retraite avant l'âge légal en obtenant toutefois le pourcentage maximum de 75 % du traitement. Ils devront justifier avoir eu un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % pendant une certaine période, période pendant laquelle ils auront cotisé pour la retraite. Le décret traduisant cette mesure est actuellement en cours d'élaboration.

Demande de départ à en retraite des fonctionnaires : majoration de la pension de retraite de base

la retraite anticipée

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

Sources

Le décret applicable aux pensions de retraite liquidées à compter du 14 mars 2012 pour les agents handicapés définit les conditions d'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite pour les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés.

[Décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012](#) portant application de l'article 126 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Fiche n°23 : RQTH et majoration de la pension en cas de retraite

Demande de départ à la retraite anticipée

Les fonctionnaires qui souhaitent bénéficier d'un départ en retraite anticipée en tant que parent d'un enfant handicapé doivent s'adresser à la direction des ressources humaines de leur administration.

Calcul de la pension

Si le fonctionnaire part à la retraite à 65 ans, il bénéficie d'une pension de retraite à taux plein (sans décote). Sinon, sa pension est [calculée](#) en fonction de sa durée d'assurance.

Majoration pour handicap

Une majoration de pension est accordée aux fonctionnaires handicapés atteints d'une incapacité d'au moins 80 %.

Le pourcentage de majoration est égal à 1/3 de la durée d'assurance (durant laquelle le fonctionnaire a exercé en étant handicapé à au moins 80 %) divisée par la durée des trimestres cotisés et bonifications admis en liquidation.

Le taux ainsi obtenu est arrondi, si nécessaire, au centième le plus proche.

La pension majorée ne peut pas excéder le montant de pension que le fonctionnaire aurait perçu s'il avait bénéficié d'une retraite à taux plein.

Lorsque la pension est également majorée pour enfants, son montant ne peut pas excéder le dernier traitement indiciaire brut pris en compte pour le calcul de la pension.

Références

- [Code des pensions civiles et militaires de retraite](#) : Articles L14, L18, L24, R26 bis, R33 bis
- [Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites](#) : Article 50
- [Loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012](#) : article 163 - II
- [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](#) : Articles 20-II, 24, 24 bis

Fiche n°24 : retraite anticipée en tant que parent d'un enfant handicapé

Principe

Le fonctionnaire parent d'un enfant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, peut, sous certaines conditions, demander à partir en retraite anticipée, quel que soit son âge.

Les agents non titulaires ne bénéficient pas de cette possibilité.

Conditions à remplir

- être parent d'un enfant âgé de plus d'un an atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %,
- et avoir accompli au moins 15 ans de services en tant que fonctionnaire,
- et avoir interrompu son activité professionnelle, pour cet enfant, pendant au moins 2 mois consécutifs entre le 1er jour du 9ème mois de grossesse et le 3ème anniversaire de l'enfant,
- ou avoir réduit son activité professionnelle, pour cet enfant, à 50 % pendant au moins 4 mois consécutifs, ou à 60 % pendant au moins 5 mois consécutifs, ou à 70 % pendant au moins 7 mois consécutifs, entre le 1er jour du 9ème mois de grossesse et le 3ème anniversaire de l'enfant.

Enfants pris en compte	Périodes d'interruption d'activité prises en compte
<p>Sont pris en compte :</p> <ul style="list-style-type: none">• les enfants du titulaire de la pension de la retraite,• les enfants de son conjoint,• les enfants ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur du titulaire de la pension ou de son conjoint,• les enfants placés sous tutelle du titulaire de la pension ou de son conjoint,• les enfants recueillis par le titulaire de la pension ou son conjoint. <p>Ces enfants doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans avant leur 16ème anniversaire ou avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge du titulaire de la pension ou de son conjoint.</p>	<p>Les périodes d'interruption d'activité prises en compte sont :</p> <ul style="list-style-type: none">• les congés de maternité,• les congés d'adoption,• les congés de paternité,• les congés de présence parentale,• les congés parentaux,• les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Références

- [Code des pensions civiles et militaires de retraite](#) : Articles à consulter : L24, R37
- [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 à consulter : 25

Fiche n°25 : le recul de la limite d'âge à titre personnel en tant que parent d'un enfant handicapé

Principe

Conformément à la réglementation un fonctionnaire peut obtenir un recul d'un an par enfant handicapé dans la limite de 3 ans lorsqu'elle est à sa charge au titre des prestations familiales ou lorsqu'elle ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés, au moment où il atteint la limite d'âge de son emploi (loi du 18 août 1936, article 4 alinéa 1).

Conditions

L'enfant handicapé peut-être soit un enfant légitime, naturel, reconnu ou adoptif de l'agent, soit un enfant recueilli ou un enfant du conjoint.

Il faut que l'enfant soit un enfant :

- atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%,
- devenu adulte handicapé ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé.

Ce recul est accordé d'office, sans condition d'aptitude physique ou intellectuelle.

Par, la suite ce recul est cumulable avec une prolongation d'activité de 10 trimestres.

Cette prolongation peut en revanche être plus courte. En effet, dès que le fonctionnaire atteint le nombre de trimestres permettant d'obtenir 75% de pension (trimestres de services + bonifications), la prolongation d'activité doit cesser et la radiation des cadres doit être prononcée. Nombre de trimestres pour 75 % de pension : 161 (soit 40 ans et 3 mois)

Les services effectuées au delà de cette limite ne sont pas valables pour la retraite. Par contre, les cotisations versées sont conservées par la CNRACL.

Pour bénéficier de cette prolongation d'activité la demande doit être conciliable avec l'intérêt des services, l'agent doit être apte physiquement et si le total de trimestres et bonifications liquidables est inférieur au nombre de trimestres exigés pour obtenir le pourcentage maximum de pension qui est de 75%.

Fiche n°26 : impôts et handicap

La déclaration de revenu arrive dans nos boites aux lettres.

Les personnes en situation de handicap ou qui ont à leur charge une personne handicapée, peuvent sous certaines conditions, bénéficier d'une imposition particulière.

Les avantages liés à la carte d'invalidité

La carte d'invalidité au taux de 80% au moins permet de bénéficier d'avantages fiscaux en matière:

D'impôts sur le revenu:

- Majoration d'une demie part supplémentaire.
- Réduction ou crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile.
- Réduction d'impôt au titre des dépenses liées à la dépendance.
- Réduction d'impôt sur les primes des contrat rentes survie et contrat d'épargne handicap.
- Crédit d'impôt pour les dépenses d'équipement de l'habitation principale en faveur de l'aide aux personnes.
- Abattement sur le revenu global net.

D'Impôts locaux :

Sous conditions de ressources:

- Taxe d'habitation.
- Taxe foncière sur les propriétés bâties.
- Redevance audiovisuelle.

Fiche n°27 : RQTH et recrutement dans la fonction publique

Le recrutement

Le statut de la RQTH permet d'entrer dans la fonction publique, selon deux modalités : par concours ou en contrat à durée déterminée, renouvelable une fois. Institué par la loi du 10 juillet 1987, ce mode de recrutement concerne l'ensemble des catégories A, B ou C et vous offre une voie d'accès qualifiante, à l'issue de laquelle la titularisation est possible.

Quelles sont les conditions requises pour être recruté ?

Quel que soit le mode de recrutement, le candidat doit posséder l'attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et justifier des mêmes diplômes que les autres candidats. Le médecin agréé de l'administration vérifiera pour sa part la compatibilité du handicap avec l'emploi visé.

Les personnes en situation de handicap peuvent, après examen de leur candidature par la commission d'équivalence, être recrutées sans posséder le diplôme ou le niveau d'études exigé à condition que le handicap ait été jugé compatible avec l'emploi occupé. Pour faciliter la demande de RQTH, adressez vous au correspondant handicap de l'employeur qui vous a recruté. Seuls les employeurs ayant conventionné avec le FIPHP ont un correspondant handicap.

Recrutement externe sans concours

Textes : Décret n°2002-121 du 31 janvier 2002 relatif au recrutement sans concours dans certains corps de fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique de l'État

Ces recrutements sont organisés par branche d'activité professionnelle et par emploi type.

Les agents recrutés au titre du recrutement sans concours sont stagiaires pendant un an puis éventuellement titularisés.

Conditions d'accès :

Pour être autorisés à se présenter les candidats doivent remplir les conditions générales fixées par la loi portant droits et obligations des fonctionnaires :

- Posséder la nationalité française ou celle d'un pays membre de l'Union européenne,
- Jouir de ses droits civiques,
- Posséder un casier judiciaire dont les mentions portées au bulletin n°2 ne soient pas incompatibles avec l'exercice des fonctions,
- Se trouver en position régulière au regard du Service national,
- Remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction

Aucune limite d'âge n'est opposable aux candidats.

Aucun diplôme n'est exigé des candidats

Fiche n°28 : AAH

Principe

Le montant de l'AAH varie en fonction des ressources de la personne handicapée et de celles de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs.

Montant

La personne qui ne dispose d'aucune ressource peut percevoir le montant maximum de l'AAH.

Ce montant maximum s'élève à 790,18 € .

Lorsqu'une personne handicapée perçoit d'autres ressources que l'AAH, elle bénéficie d'une allocation mensuelle réduite, dont le montant correspond à la différence entre la moyenne mensuelle de ses autres ressources (pension d'invalidité, rente d'accident du travail, avantage vieillesse, revenus d'activité professionnelle, revenus fonciers...) et les 790,18 € de l'AAH.

Cas particulier des personnes séjournant en établissement

L'allocataire qui séjourne dans un établissement de santé ou un établissement pénitentiaire ne perçoit plus, après une période de 60 jours, que 30 % du montant mensuel de l'allocation, soit 237,05 € . Cette réduction n'est cependant pas appliquée si l'allocataire se trouve dans l'une des situations suivantes :

- soit il est astreint au [forfait journalier](#),
- soit il a au moins un enfant ou un [ascendant](#) à charge,
- son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ne travaille pas pour un motif reconnu valable par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

À l'issue du séjour en établissement, le versement de l'AAH est repris au taux normal.

Cumul de l'AAH avec d'autres prestations

L'AAH peut être cumulée avec :

- le complément de ressources,
- ou la majoration pour la vie autonome ou, dans certains cas, l'aide à l'autonomie.

Références

- [Code de la sécurité sociale : articles L821-1 à L821-8](#)
- [Code de la sécurité sociale : articles R821-1 à R821-9](#)
- [Code de la sécurité sociale : articles D821-1 à D821-11](#)
- [Code de la sécurité sociale : article R532-3](#)

Fiche n°29 : AAH et revenus d'activité³

Principe

L'allocation pour adulte handicapé (AAH) permet de garantir un revenu minimum aux personnes handicapées.

Ce droit est ouvert dès lors que la personne handicapée ne peut prétendre à un avantage vieillesse, invalidité ou rente d'accident du travail d'un montant au moins égal à celui de l'AAH.

Pour pouvoir bénéficier de l'AAH, la personne handicapée doit remplir un certain nombre de conditions d'âge, d'incapacité, de résidence et de nationalité ainsi que de ressources.

Conditions d'âge

Âge minimum

Le demandeur doit être âgé :

- de plus de 20 ans
- ou de plus de 16 ans, si il n'est plus considéré comme étant à charge pour le bénéfice des [prestations familiales](#).

Âge maximum

Le versement de l'AAH prend fin à partir de [l'âge minimum légal de départ à la retraite](#) en cas d'incapacité de 50 % à 79 %. À cet âge, le bénéficiaire bascule dans le régime de retraite pour inaptitude.

En cas d'incapacité d'au moins 80 %, une AAH différentielle (c'est-à-dire une allocation mensuelle réduite) peut être versée au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite en complément d'une retraite inférieure au minimum vieillesse.

Conditions liées au handicap

Le demandeur doit être atteint d'un taux d'incapacité permanente :

- d'au moins 80 %
- ou compris entre 50 et 79 % et avoir une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi du fait de son handicap.

Ce taux d'incapacité est apprécié par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en fonction d'un guide-barème.

La restriction substantielle d'accès à un emploi est caractérisée par d'importantes difficultés à accéder à un emploi qui sont liées exclusivement aux effets du handicap et qui ne peuvent pas être compensées par des mesures permettant de faciliter l'accès à un emploi, l'aménagement d'un poste de travail...

La restriction est durable dès lors qu'elle est d'une durée prévisible d'au moins 1 an à compter du dépôt de la demande d'AAH, même si la situation médicale du demandeur n'est pas stabilisée. Elle est reconnue pour une durée de 1 à 2 ans.

³ Source : décret publié au Journal officiel du mardi 16 novembre 2010 modifie les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) à partir du 1er janvier 2011.

Fiche n°30 : AAH et conditions de ressources

Ressources prises en compte

L'allocation aux adultes handicapés versée aux personnes présentant un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % peut être complétée par deux types d'avantages : le « complément de ressources » qui, ajouté à l'allocation aux adultes handicapés à taux plein, forme la « garantie de ressources aux personnes handicapées » et la « majoration pour la vie autonome ». Le bénéficiaire qui remplit les conditions requises pour l'octroi de ces deux avantages doit choisir de bénéficier de l'un ou de l'autre.

Déclaration des ressources

Si le bénéficiaire travaille en [milieu ordinaire](#), il doit transmettre tous les 3 mois à la Caf le formulaire [cerfa n°14208*01](#) de déclaration trimestrielle de ressources ou déclarer ses ressources en ligne directement sur le site internet de la Caf.

Si le bénéficiaire travaille en [établissement et service d'aide par le travail \(Esat\)](#) ou s'il est inactif, ses ressources sont évaluées à partir des données de l'avant-dernière année qui sont transmises par le service des impôts.

Le bénéficiaire de l'AAH doit signaler à la Caf tout [changement](#) intervenu dans sa situation personnelle ou celle de son conjoint, concubin ou pacsé.

À noter : le calcul des droits du bénéficiaire travaillant en Esat peut être trimestriel si cette personne débute en Esat après avoir eu une activité professionnelle en milieu ordinaire.

En cas de cessation d'activité professionnelle

Lorsque le bénéficiaire de l'AAH ou la personne avec laquelle il vit en couple a cessé toute activité professionnelle, sans revenu de remplacement, ses ressources sont appréciées en ne tenant pas compte :

- des revenus d'activité professionnelle,
- ni des indemnités de chômage perçues par l'intéressé durant la période de référence de détermination des ressources.

Cette mesure s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel est intervenu le changement de situation et jusqu'au dernier jour du mois civil précédant celui de la reprise d'une activité professionnelle par l'intéressé.

L'ensemble des allocataires travaillant en milieu ordinaire pourront cumuler intégralement l'**Allocation aux adultes handicapés** (AAH) et les revenus tirés d'une activité professionnelle pendant 6 mois, à compter de la reprise d'activité. Après cette période de cumul intégral, l'allocataire bénéficiera d'un cumul partiel avec un abattement dont le pourcentage sera fonction du revenu. L'AAH a pour objet de garantir un revenu minimum aux personnes handicapées pour qu'elles puissent faire face aux dépenses de la vie courante. L'AAH est attribuée à partir d'un certain taux d'incapacité, sous réserve de remplir des conditions de résidence et de nationalité, d'âge et de ressource.

Un décret publié au Journal officiel du mardi 16 novembre 2010 modifie les modalités d'évaluation des ressources prises en compte pour le calcul des droits à l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) à partir du

Fiche n°31 : AAH et majoration pour la vie autonome

Principe

La majoration pour la vie autonome remplace le complément de l'allocation pour adulte handicapé depuis juillet 2005.

Conditions d'attribution

La majoration pour la vie autonome est versée automatiquement aux personnes qui remplissent les conditions suivantes :

- percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à taux normal ou en complément d'un avantage vieillesse ou d'invalidité ou d'une rente accident du travail,
- avoir un taux d'incapacité au moins égal à 80 %,
- disposer d'un logement indépendant,
- bénéficier d'une aide au logement (aide personnelle au logement, ou allocation de logement sociale ou familiale), comme titulaire du droit, ou comme conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs au titulaire du droit,
- ne pas percevoir de revenu d'activité à caractère professionnel propre.

À noter : s'il n'y a plus d'ouverture de droits au complément d'AAH, il peut toutefois continuer à être versé aux anciens bénéficiaires, à titre transitoire.

Choix entre la majoration ou la garantie de ressources

La majoration pour la vie autonome n'est pas cumulable avec la garantie de ressources pour les personnes handicapées. La personne qui remplit les conditions d'octroi de ces deux avantages, doit choisir de bénéficier de l'un ou de l'autre.

Montant et versement

Le montant de la majoration pour vie autonome est fixé à **104,77 €** par mois. La majoration pour la vie autonome est attribuée automatiquement : il n'est pas besoin d'en faire la demande. Elle est versée mensuellement par la caisse d'allocations familiales (Caf) ou par la mutualité sociale agricole (MSA), à compter du premier jour du mois au cours duquel la personne remplit les conditions d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés à taux plein.

En cas de séjour en établissement

En cas d'hospitalisation, d'hébergement dans un établissement social ou médico-social (par exemple, maison d'accueil spécialisée) ou d'incarcération dans un établissement pénitentiaire, le versement de la majoration est maintenu jusqu'au premier jour du mois suivant une période de 60 jours.

Le versement de la majoration est repris, sans nouvelle demande, à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la personne n'est plus hospitalisée, hébergée dans un établissement social ou médico-social ou incarcérée dans un établissement pénitentiaire.

Régime de l'allocation

La majoration est incessible et insaisissable, sauf pour le paiement des frais d'entretien de son titulaire. En cas de non paiement de ces frais, la personne physique ou morale ou l'organisme qui en assure la charge peut obtenir de la Caf ou de la MSA que la majoration lui soit versée directement.

