



LE GUIDE

DE LA RETRAITE

DES AGENTS EN

SITUATION DE

HANDICAP

DE L'UNSA-AAF



TOUT SAVOIR SUR LA RETRAITE

La retraite ça se prépare !!!

Vous y pensez ou commencez à y penser

L'UNSA-AAF vous propose ce guide pratique pour vous aider à comprendre et préparer au mieux votre retraite.

L'UNSA-AAF espère que vous y trouverez des réponses à la plupart de vos questions ainsi que des conseils vous permettant d'anticiper au mieux votre retraite.

Ce guide a pour objectif de vous fournir des informations sur les différents régimes de retraite ; sur vos droits.

Conservez-le, il pourra vous être utile tout au long de la préparation de votre projet retraite.

Si vous souhaitez des informations complémentaires sur la retraite en général ou votre situation personnelle, n'hésitez pas à prendre contact avec vos caisses de retraite.

ou sur le site Info retraite : info-retraite.fr : Connexion via France Connect

Toute l'équipe de l'UNSA-AAF vous souhaite une bonne lecture !

Table des matières

1- QUELQUES DÉFINITIONS CLÉS A CONNAITRE	4
1-1 L'aptitude au travail	4
1-2 L'incapacité au travail	4
1-3 Le reclassement pour raison de santé	5
1-4 L'incapacité	5
1-5 L'invalidité	6
1-6 L'incapacité définitive à tout emploi	6
2- LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ	6
2-1 Les congés pour raison de santé statutaires du fonctionnaire	7
2-2 La disponibilité d'office pour raison de santé	7
4 – IDENTIFIER SON REGIME DE BASE /COMPLEMENTAIRE.....	9
4-1 – Fonctionnaires	9
4-2– Agents Contractuels De l'état	10
4-3 – Salariés du secteur privé.....	11
4-4 – Statuts particuliers	11
5 – L'ESSENTIEL DES MESURES DE LA RÉFORME DE 2023	11
6 – L'INVALIDITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE	13
6-1 Les modalités à remplir pour obtenir une retraite au titre de l'invalidité	13
6-2- Le calcul du taux d'invalidité	14
6-3 La rente d'invalidité : RVI	14
6-4 Les règles de cumul	15
7- LA RETRAITE POUR INVALIDITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	15
7-1 Le cadre général pour les fonctionnaires	15
7-2 les modalités de la retraite anticipée des agents contractuels	18
8 – LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)	19
8-1 Définition	19
8-2 L'intérêt de la RQTH	19
8-3- Les aides techniques et humaines financées par le FIPHFP	20
8-4 Les BOETH admis au titre des aides du FIPHFP	21
8-5 Les principales aides versées par le FIPHFP	21

1- QUELQUES DÉFINITIONS CLÉS A CONNAITRE

Dans un premier temps, il est essentiel de bien connaître les termes ayant trait à la santé au travail car certains d'entre eux auront une incidence sur les droits à la retraite des agents en situation de handicap.

Parmi ces notions, il convient de définir notamment **l'aptitude** et **l'inaptitude au travail**, le **reclassement** pour raison de santé, **l'incapacité**, **l'invalidité** ainsi que **l'inaptitude à tout emploi**.

1-1 L'aptitude au travail

Il n'existe pas de définition d'aptitude, c'est la capacité physique et mentale d'un individu, d'un point de vue médical, à exercer ses fonctions et à occuper un poste. Il s'agit d'une disposition, d'une capacité ou d'une facilité particulière qu'il faut posséder pour acquérir facilement le savoir-faire nécessaire à l'accomplissement d'une tâche ou d'une fonction de travail.

Le but de l'aptitude médicale à un poste de travail est de vérifier que l'agent n'est pas atteint d'une maladie physique ou mentale pouvant présenter un danger pour ses collègues, les usagers ou l'agent lui-même, et que le poste de travail n'altère pas la santé de l'agent.

Il convient par ailleurs de distinguer :

- L'aptitude au poste signifie que l'agent concerné est apte à exercer l'ensemble des tâches correspondant à sa fiche de poste.
- L'aptitude à la fonction est appréciée par le médecin agréé.

1-2 L'inaptitude au travail

Elle désigne l'incapacité physique ou mentale d'un agent à exercer son poste actuel, en raison de problèmes de santé persistants. Cette situation est généralement constatée par un médecin du travail à la suite d'examens médicaux et d'évaluations.

L'inaptitude peut résulter de diverses situations pouvant entraîner des **troubles physiques ou mentaux** ne permettant plus à l'agent d'être apte à exercer ses fonctions.

- Les **troubles musculo-squelettiques** constituent une cause fréquente, notamment chez les personnels techniques effectuant des tâches répétitives ou physiquement exigeantes.
- Les **pathologies psychiques**, telles que le burn-out ou la dépression, touchent particulièrement les métiers à forte charge émotionnelle comme les responsables RH.
- L'**exposition à des substances toxiques** peut engendrer des maladies professionnelles chez les inspecteurs en SIVEP par exemple ou les agents exerçant dans les laboratoires.
- Des **accidents de service** peuvent aussi entraîner une inaptitude temporaire ou permanente. L'usure prématurée liée à certains postes, comme chez les agents en poste en abattoir.

Elle implique une obligation à double sens pour l'employeur d'une part (aménagement ou reclassement) et pour l'agent d'autre part (qui doit présenter une demande sur le principe de la suggestion et non de l'obligation).

D'un point de vue réglementaire, l'article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 précise que : « Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, par suite d'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. 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. »

Selon le degré d'incapacité, l'impact sur la retraite de l'agent public ne sera pas le même. L'incapacité au poste est ainsi sans conséquence, tandis que l'incapacité aux fonctions et l'incapacité totale et définitive produiront des conséquences directes sur la date de départ à la retraite des agents.

1-3 Le reclassement pour raison de santé

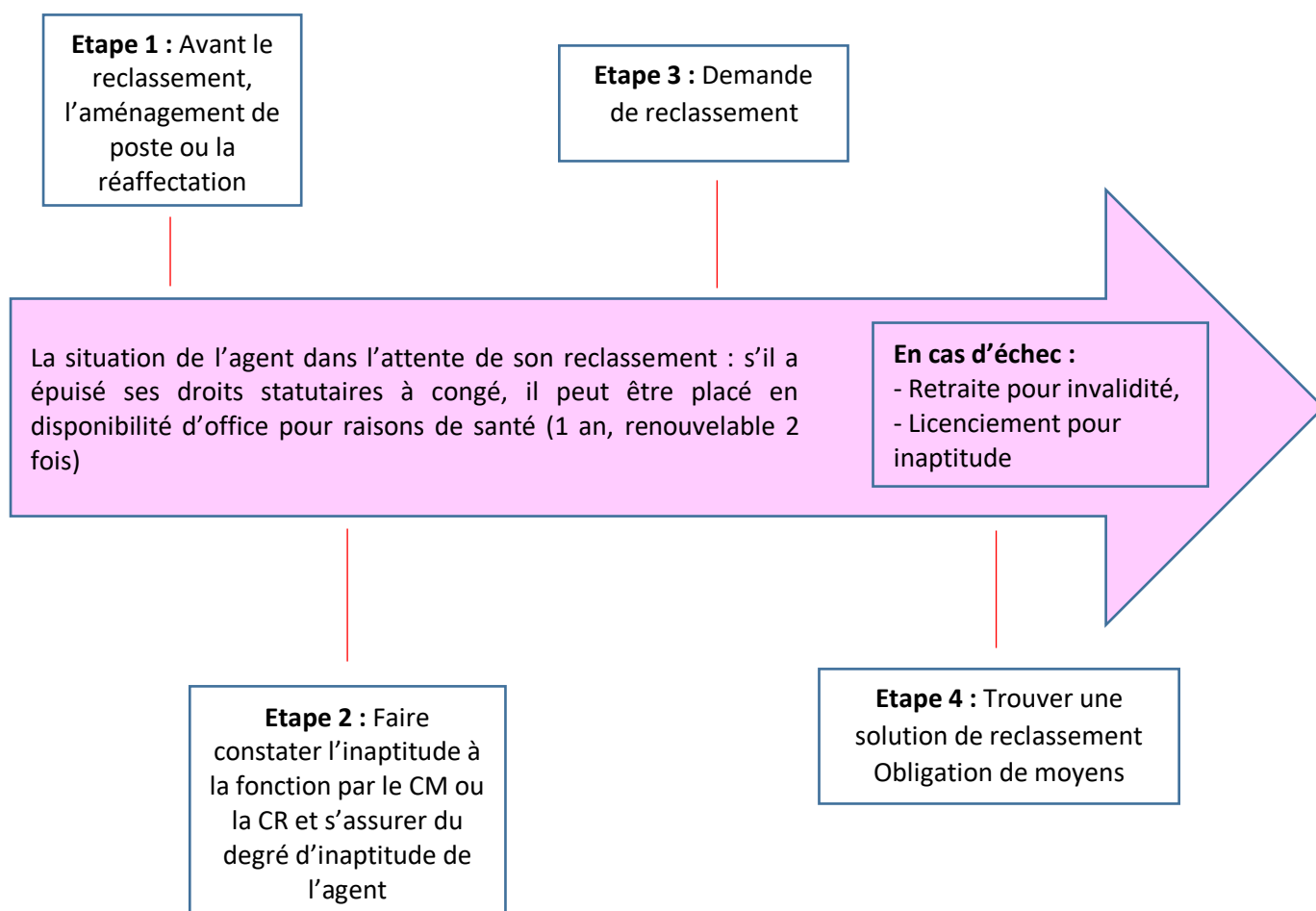
On parle de **reclassement pour raisons de santé** lorsque les restrictions médicales entraînent une incapacité à exercer l'ensemble des postes correspondant au grade détenu par l'agent. L'agent concerné est alors positionné sur un poste correspondant à un autre grade.

Le reclassement est une démarche de l'administration tendant à permettre à un agent devenu physiquement inapte à occuper son emploi, d'exercer d'autres fonctions au sein de son service ou dans un autre service.

L'obligation de reclassement s'appuie, en fonction du statut de l'agent, sur les textes suivants pour :

- **Les agents fonctionnaires** : Article L 826-2 du code général de la FP,
- **Les agents contractuels** : Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014
- **Les agents stagiaires** : Absences d'obligation de reclassement dans les textes.

Le schéma ci-dessous présente la procédure du reclassement pour raison de santé



1-4 L'incapacité

Elle est reconnue comme l'état d'une personne qui, à la suite d'une blessure ou d'une maladie, est dans l'impossibilité temporaire ou permanente de travailler ou d'accomplir certains actes d'une façon

ou dans les limites considérées comme normales pour un individu. C'est une notion venant du droit civil et du droit du travail.

1-5 L'invalidité

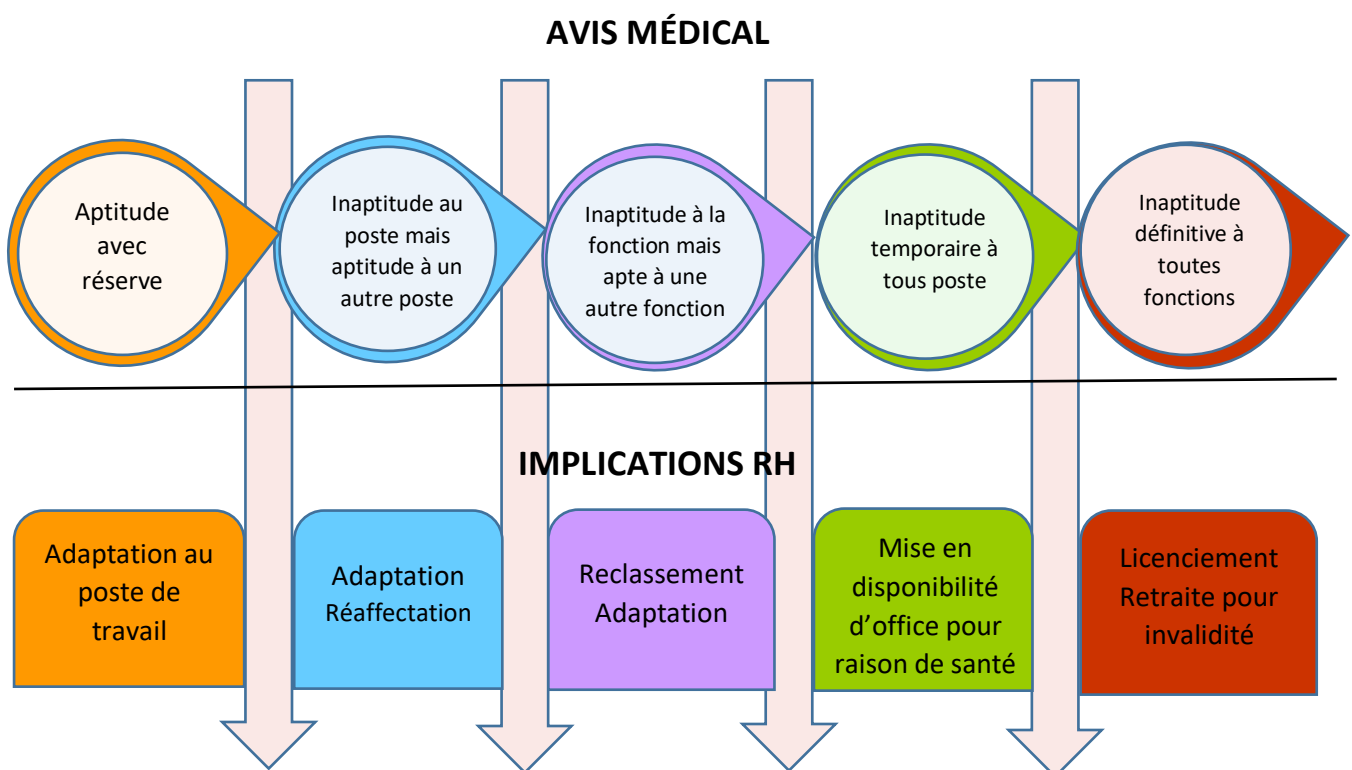
Elle se définit comme l'impossibilité d'assurer normalement sa subsistance par suite d'une réduction partielle ou totale de sa capacité de travail, consécutive à une blessure ou une maladie et qui peut donner droit à des prestations particulières en application du code des pensions. L'invalidité peut être temporaire ou permanente. La notion d'invalidité est associée à un régime juridique de prise en charge. Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions peut être mis, d'office ou à sa demande, en retraite anticipée pour invalidité.

Dans ces circonstances, l'invalidité donne droit à une pension de retraite et éventuellement à une majoration de la pension en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante. Le fonctionnaire a également droit à une rente d'invalidité en cas d'invalidité d'origine professionnelle. A noter qu'un agent invalide n'est pas forcément inapte sur un poste.

1-6 L'inaptitude définitive à tout emploi

Il y a inaptitude définitive à tout emploi lorsque compte tenu des restrictions médicales posées, aucun poste ne peut être proposé à l'agent. Dans ce cas, c'est la procédure de mise à la retraite pour invalidité qui s'applique, ou à défaut celle relative à la radiation des cadres pour raison de santé.

Pour éclaircir ces notions, le schéma ci-dessous présente les différentes étapes du maintien dans l'emploi :



2- LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les agents publics en activité ont droit à des congés de maladie lorsque la maladie qu'il présente est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

2-1 Les congés pour raison de santé statutaires du fonctionnaire

Les congés pour raison de santé ouverts aux agents publics sont prévus par le code général de la Fonction publique et les textes réglementaires relatifs aux conditions d'emploi applicables aux différentes catégories d'agents publics. Ils varient en fonction du statut des agents publics pour tenir compte de leurs régimes respectifs de sécurité sociale. Ils présentent un degré de protection croissante selon la nature de la maladie, son niveau de gravité et la nécessité d'un traitement et de soins prolongés. Ces congés ne se cumulent pas, mais ils peuvent parfois rétroagir les uns sur les autres.

➤ **Les fonctionnaires** peuvent bénéficier de trois types de congés pour raison de santé :

- **Le congé de maladie ordinaire (CMO)**, d'une durée maximale d'un an pendant une période de douze mois consécutifs, lorsque la maladie les met dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions ;
- **Le congé de longue maladie (CLM)**, d'une durée maximale de trois ans, lorsqu'ils sont dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions et que la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés ;
- **Le congé de longue durée (CLD)**, d'une durée maximale de cinq ans, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

➤ **Les agents contractuels de droit public** peuvent bénéficier de deux types de congés maladie :

- **Le congé de maladie ordinaire**, rémunéré, ouvert sous condition d'ancienneté, lorsque la maladie met les agents contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions. Ce congé est d'une durée variable selon la durée de service de l'agent contractuel de droit public ;
- **Le congé de grave maladie (CGM)**, d'une durée maximale de trois ans, lorsque les agents sont dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions et que la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés.

Lorsque les conditions d'ancienneté ne sont pas remplies, les agents contractuels sont placés en congé de maladie sans salaire, pour toute la durée de leur incapacité de travail et dans la limite d'une année.

Durant ces périodes, ils peuvent néanmoins bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale versées par leur caisse primaire d'assurance maladie de rattachement, selon les règles d'affiliation du régime général de sécurité sociale.

Un délai de carence d'un jour s'applique sur le premier jour d'arrêt de travail des agents publics. L'article 115 de la loi de finances pour 2018 a instauré un délai de carence d'un jour en cas de congé de maladie. Ce délai de carence ne s'applique pas au CLM, au CGM et au CLD.

2-2 La disponibilité d'office pour raison de santé

Les agents peuvent être placés d'office en disponibilité lorsqu'ils ont épuisé leurs droits à congé de maladie ou à congé de longue maladie (CLM) ou à congé de longue durée (CLD) et pour les motifs suivants :

- Leur état de santé ne leur permet pas encore de reprendre leur travail et leur impose de rester en arrêt de travail,
- Ils ont été reconnus inaptes aux fonctions correspondant à leur grade à la fin de leur congé de maladie et ils sont en attente d'un reclassement sur un emploi compatible avec leur état de santé,
- Ils sont en attente de l'avis du conseil médical qui doit fixer leur situation (reprise de service, reclassement, mise en disponibilité, admission à la retraite).

La mise en disponibilité d'office et son renouvellement sont prononcés par l'administration après avis du conseil médical.

Durant leur disponibilité, les agents ne perçoivent plus leur rémunération. En revanche, ils peuvent percevoir les prestations suivantes de la part de leur administration :

- Indemnités journalières (IJ) pendant 2 ans maximum si la disponibilité d'office intervient après un congé de maladie d'un an,
- Allocation temporaire d'invalidité (ATI) si l'agent n'a plus droit aux indemnités journalières et si leur invalidité temporaire réduit leur capacité de travail au moins des 2/3,
- Allocations chômage si l'agent n'a pas droit aux indemnités journalières ou à l'allocation temporaire d'invalidité (ATI).

Si l'agent est placé en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du conseil médical, il continuera à percevoir son demi-traitement jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. Ce maintien d'une rémunération dans l'attente de l'avis du conseil médical ne s'applique pas aux primes et indemnités.

L'agent peut bénéficier d'indemnités journalières s'il est placé en disponibilité d'office à la fin d'un congé de maladie d'un an et s'il ne peut pas bénéficier d'un congé de longue maladie (CLM). Dans ce cas, l'administration interroge le médecin-conseil de la Sécurité sociale pour savoir si l'agent peut bénéficier d'indemnités journalières. En effet, en tant que fonctionnaire en arrêt de travail pour raison de santé, l'agent ne peut pas être moins bien indemnisé par son administration qu'il ne le serait s'il était indemnisé par la Sécurité sociale. Ainsi, le médecin conseil de la Sécurité sociale examine si l'agent aurait droit ou non aux indemnités journalières pendant 3 ans. Son avis s'impose à votre administration.

Si l'agent y a droit, l'indemnité journalière est calculée dans les conditions prévues au régime général de la Sécurité sociale. Elle est égale à la moitié du traitement indiciaire de l'agent et de son indemnité de résidence, dans la limite du plafond fixée par la sécurité sociale auquel s'ajoute le supplément familial de traitement (SFT) en totalité.

La période de disponibilité n'est pas prise en compte pour l'avancement d'échelon et de grade. Si l'agent a perçu les allocations chômage, elle peut être prise en compte, sous conditions, par l'Assurance retraite de la Sécurité sociale.

La réintégration est soumise à la vérification préalable par un médecin agréé et par le conseil médical de l'aptitude physique de l'agent à exercer des fonctions correspondant à son grade.

3 – LA CARTOGRAPHIE DE LA RETRAITE OBLIGATOIRE EN FRANCE

LES PRINCIPES DE LA RETRAITE

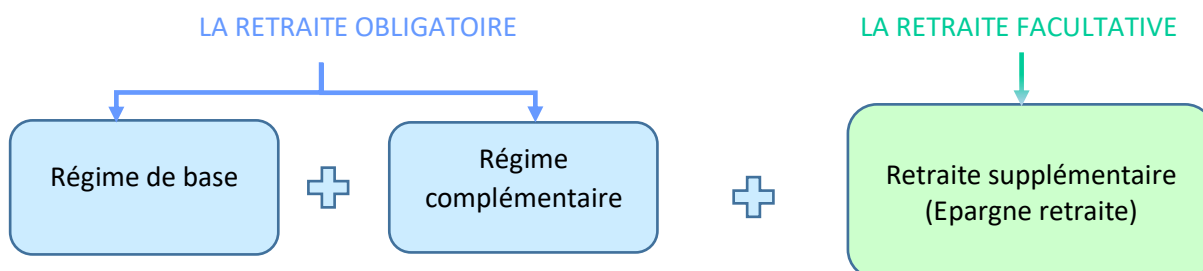
Notre retraite reflète notre carrière : selon notre activité (Fonctionnaire, contractuel ou autres), la retraite présentera des particularités au niveau des caisses, des droits, des cotisations, etc... Toutefois, la composition de la retraite est identique pour tous les assurés. Quel que soit leur statut ou leur profession, elle sera toujours constituée de 3 niveaux :

- 1 - Une **retraite de base** (régime obligatoire)
- 2 - Une **retraite complémentaire** (régime obligatoire)
- 3 - Une **retraite supplémentaire** (régime facultatif)

Connaître les régimes qui constituent notre retraite facilite les démarches le jour du départ. Les droits peuvent être repartis dans plusieurs régimes, qu'il est important d'identifier pour garantir le paiement des pensions.

Tout au long de notre carrière, nous verserons des cotisations pour toute activité professionnelle aux régimes de base et complémentaire auxquels nous sommes affiliés, selon la nature de notre activité, afin de constituer nos droits futurs à retraite.

COMPOSITION DE LA RETRAITE



Au total, 42 régimes coexistent (CNAV, CNAVPL, AGIRC, ARRCO, CNRACL, IRCANTEC, MSA, SSI...)

Boîte à outils :



- 1. Relevé Individuel de situation** : pour contrôler l’affiliation aux différents régimes tout au long de la carrière,
- 2. Bulletins de paie** : pour identifier les dispositifs de retraite supplémentaires éventuels.



Bon à savoir : Avant de commencer tout projet de départ en retraite, il est essentiel de faire le point sur son historique et d’identifier les caisses / organismes auprès desquels on a cotisé.

Le régime de base de la Sécurité Sociale, appelé aussi « Assurance Retraite », « CNAV », « Assurance Vieillesse »

4 – IDENTIFIER SON REGIME DE BASE /COMPLEMENTAIRE

Les régimes de base constituent **le premier niveau de retraite obligatoire** en France.

En fonction de leur catégorie socio-professionnelle et du déroulement de leur carrière, les assurés sont affiliés et dépendent donc d’un ou de plusieurs régime(s) de retraite de base : le régime général, la mutualité sociale agricole, **le régime des fonctionnaires**, les régimes spéciaux.

Chacun de ces régimes de base possède ses propres règles de calcul des pensions de retraite, qui fixent notamment les conditions de départ en retraite (avec ou sans taux plein).

Comme pour les régimes de base, l’affiliation et le versement des cotisations dans un ou plusieurs régime(s) complémentaire(s) dépendent du type d’activité exercée par les assurés.

4-1 – Fonctionnaires

Dans le système de retraite, la fonction publique est divisée en 3 versants : la fonction publique d’Etat, la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière. Chaque versant possède son régime de base ci-dessous, mais leurs règles sont régies sur des critères communs.

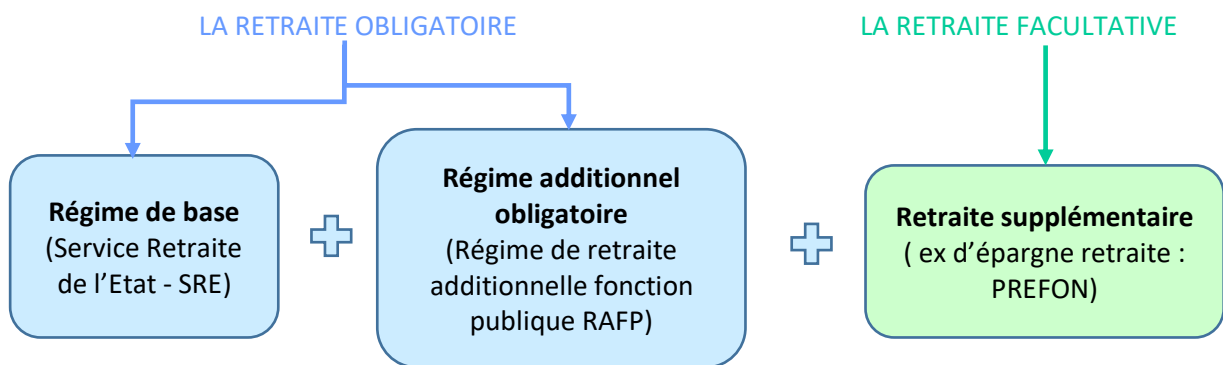
- **Fonction publique Etat** : Service Retraite de l’Etat – SRE,

- **Fonction publique territoriale et hospitalière** : **Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales** : CNRACL

Les agents non titulaires de l’Etat (agents contractuels et vacataires) travaillent dans les administrations publiques mais ne font pas partie de la Fonction Publique.

En 2005, un régime complémentaire de la Fonction Publique a été créé : la RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique).

Les trimestres sont comptabilisés par rapport au temps d'activité, contrairement au régime des salariés. Il convient de différencier la **durée d'assurance carrière** qui sert pour la détermination de l'âge taux plein avec la durée **d'assurance liquidable** qui sert dans le calcul du montant de la pension. Le dernier élément qui compte dans le calcul de la pension est **l'indice majoré**. Cet indice (qui doit être détenu **pendant au moins 6 mois avant la prise de retraite**) sera intégré dans la formule de calcul de la pension. Des bonifications et/ou majorations de durée d'assurance pourront également améliorer la pension. Un fonctionnaire peut également avoir droit à la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), s'il occupe un emploi avec une responsabilité ou une technicité particulière.



Boîte à outils :

1. Site de l'ENSAP (si affilié au SRE) <https://ensap.gouv.fr/>
2. Site de la CNRACL <https://www.cnrACL.retraites.fr/>



Bon à savoir :

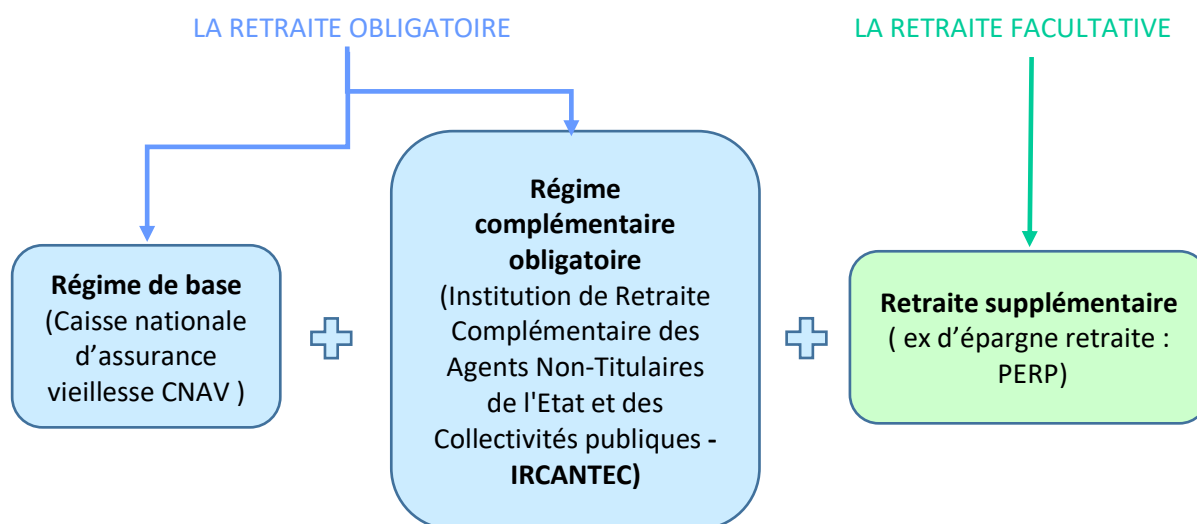
Pension annuelle = Traitement des **6 derniers mois** x **75 %** x **durée d'assurance** / **durée assurance requise pour sa génération**

4-2- Agents contractuels de l'État

Les agents contractuels relevant de l'Etat, des hôpitaux ou des collectivités territoriales sont considérés comme **vacataire ou contractuel de la Fonction Publique**.

Pour tout poste occupé, l'agent (et son employeur) aura obligatoirement cotisé pour tout salaire perçu. Tous les agents bénéficieront de ce fait de droits à la fois dans le régime de base et dans leurs caisses complémentaires respectives.

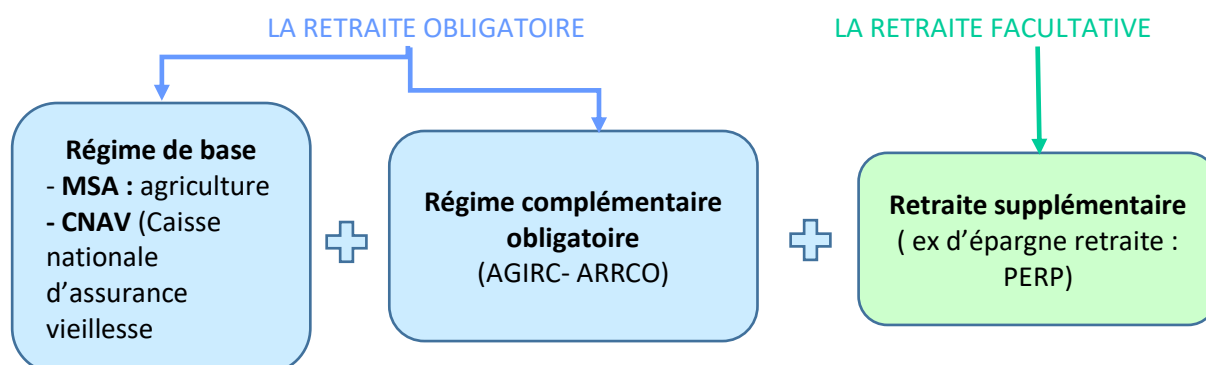
Certains établissements (comme établissements publics, établissements d'enseignement publics les restaurants scolaires, les mairies, etc.) emploient également des agents sans qu'ils aient le statut de fonctionnaire. En tant que vacataire ou contractuel, ces agents sont affiliés au régime de base de la Sécurité Sociale (comme les salariés du privé) mais leur régime complémentaire est l'IRCANTEC (Institut de Retraite Complémentaire des Agents.)



4-3 – Salariés du secteur privé

Les salariés du secteur privé constituent l'un des plus gros secteurs d'activité en France, puisqu'il représente un peu plus des 3/4 d'emplois dans les entreprises de tous secteurs.

Les salariés d'une entreprise privée cotisent de manière obligatoire au régime de base de la Sécurité Sociale auprès de la **CNAV** (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) – aussi appelée Assurance Retraite et au régime complémentaire privé de l'**AGIRC-ARRCO**. Différents groupes paritaires gèrent le régime AGIRC-ARRCO : les conditions d'octroi des droits sont identiques quel que soit la caisse qui collecte les cotisations et verse les prestations.



4-4 – Statuts particuliers

Il subsiste à ce jour en France une dizaine de régimes spéciaux. Ils concernent les salariés de grandes entreprises publiques (SNCF, RATP, IEG, etc.) ainsi que certaines professions aux risques atypiques (marins, clercs de notaire, danseurs de l'Opéra de Paris, etc.). Chacun de ces régimes a ses propres spécificités en fonction de l'activité exercée.

5 – L'ESSENTIEL DES MESURES DE LA RÉFORME DE 2023

En 2023, le décret n° [Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023](#) précises les nouvelles modalités relatives à l'ouverture des droits à une pension de retraite. Il précise par ailleurs les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite

anticipée des travailleurs en situation de handicap et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

Il convient de citer les principales mesures :

- ✓ 64 ans : devient l'âge légal de départ en retraite à compter de la génération 1968,
- ✓ 43 années de cotisations nécessaires dès 2027 (génération 1965),
- ✓ L'âge d'annulation de la décote est de 67 ans,
- ✓ 4 bornes sont instaurées pour le départ des carrières longues,
- ✓ Une clause de sauvegarde est mise en place pour celles et ceux nés avant le 31 décembre 1963,
- ✓ La validation de 4 trimestres au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et de l'assurance vieillesse des aidants (AVA),
- ✓ La prise en compte des périodes travaillées sous des contrats de travaux d'utilité collective (TUC) ou stage d'Initiation à la vie professionnelle (SIVP),
- ✓ Les départs anticipés pour handicap, incapacité, inaptitude, invalidité sont mis en place,
- ✓ L'annulation de la pension et de la demande de pension était possible jusqu'au 31/10/2023.

Pour les **agents fonctionnaires** de **catégorie sédentaire** et les **agents contractuels**, l'âge légal de départ à la retraite est le suivant :

Date de naissance de l'agent	Age légal de départ à la retraite
Avant le 1er septembre 1961	62 ans
Entre le 1 er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
À partir du 1 er janvier 1968	64 ans

Pour les agents **fonctionnaires** de **catégorie active**, l'âge légal de départ à la retraite est le suivant :

Date de naissance de l'agent	Age légal de départ à la retraite
Avant le 1er septembre 1966	57 ans
Entre le 1 er septembre 1966 et le 31 décembre 1966	57 ans et 3 mois
En 1967	57 ans et 6 mois
En 1968	57 ans et 9 mois
En 1969	58 ans
En 1970	58 ans et 3 mois
En 1971	58 ans et 6 mois
En 1972	58 ans et 9 mois
À partir du 1 er janvier 1973	59 ans

La retraite de base :

La retraite de base des fonctionnaires est calculée sur la base de l'indice détenu depuis au moins 6 mois (traitement indiciaire hors primes).

Le montant de la pension prend en compte les services valables et validés de fonctionnaire pour le calcul de liquidation. Il est proportionnel au nombre de trimestres acquis en tant que fonctionnaire.

Le montant de pension de fonctionnaire est calculé de la manière suivante : traitement indiciaire $\times$ 75 % $\times$ (nombre de trimestres de fonctionnaire/nombre de trimestres requis par génération).

La pension calculée peut faire l'objet d'une décote ou d'une surcote.

La pension de retraite des fonctionnaires, ayant validé le nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention du taux plein, ne peut être inférieure à un montant appelé minimum garanti. Son montant dépend du nombre d'années de service en tant que fonctionnaire. Son montant maximum était de 1325,01 € par mois au 1er janvier 2024 pour 160 trimestres de services de fonctionnaire.

La retraite complémentaire :

Le Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) est un régime obligatoire par points.

Les spécificités du régime :

- **Depuis 2005** : Cotisation sur les primes des fonctionnaires,
- **Être admis à la retraite** : Avoir été admis à la retraite au titre du régime principal,
- **Régime par points** : Le RAFP est un régime obligatoire par points,
- **Majoration** : Possibilité de majorer le montant de sa prestation en retardant la date d'effet,
- **À partir de son âge légal** : Versement selon la génération de l'assuré entre 62 et 64 ans, même si départ anticipé au titre de la CNRACL
- **Demande de pension** : Demande de pension en même temps que la pension CNRACL.

Les points sont acquis sur les primes versées aux fonctionnaires durant leur activité. La valeur d'achat des points varie selon les années. Le montant de la pension est calculé en multipliant le nombre de points acquis par la valeur de service du point à la date du départ à la retraite.

Si le nombre de points acquis est inférieur à 5 125 points, la prestation sera versée sous forme d'un capital unique. Si le nombre de points acquis est supérieur à 5 125 points, la prestation sera versée sous forme d'une rente.

Précision sur le paiement de la prestation : il n'y a pas de dérogation pour les pensions étudiées au titre de l'invalidité ou du handicap. Les assurés ne la percevront qu'à l'âge légal du droit commun (de 62 à 64 ans suivant leur génération).

6 – L'INVALIDITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

6-1 Les modalités à remplir pour obtenir une retraite au titre de l'invalidité

Les fonctionnaires peuvent être contraint à un départ anticipé si leur santé se dégrade, le Code des pensions civiles et militaires de retraite l'autorise à bénéficier d'une retraite au titre de l'invalidité.

Les conditions d'attribution sont les suivantes :

- L'invalidité doit avoir été contractée ou aggravée pendant une période d'acquisition de droits à pension,
- Être dans une des positions statutaires suivantes : CMO, CLM, CLD, CITIS, temps partiel thérapeutique, disponibilité pour raisons de santé,
- Inaptitude totale et définitive à toutes fonctions y compris en cas de poste aménagé ou de reclassement professionnel (article L.27 du CPCM)
- Aucune conditions d'âge n'est retenue, ni de durée des services :

Les agents contractuels souffrant d'une invalidité d'origine professionnelle sont indemnisés par l'employeur même après la retraite et ce, jusqu'à leur décès.

Le service RH de proximité, mais aussi le médecin du travail et/ou l'assistant social peuvent accompagner l'agent dans les démarches administratives.

La mise à la retraite pour invalidité peut être prononcée dans l'un des cas suivants :

- À la demande de l'agent auprès de son administration,
- Ou d'office à l'initiative de l'administration.

La mise en retraite d'office peut être prononcée à l'expiration des droits à Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) ou avant la fin des droits à Citis.

Durant cette période, le demi-traitement continue à être versé.

Si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité sans possibilité de traitement en raison de son caractère définitif et stabilisé, la mise en retraite d'office ne peut être prononcée avant l'expiration des droits à congé de maladie.

L'agent doit remplir un formulaire de demande de retraite pour invalidité et le transmettre à son administration gestionnaire :

Lien du formulaire : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R47414>

6-2- Le calcul du taux d'invalidité

Le conseil médical rend un avis sur les points suivants :

- Exactitude des infirmités invoquées,
- Preuve de leur lien avec les missions de l'agent (imputabilité au service),
- Impact et taux d'invalidité que ces infirmités entraînent,
- Incapacité permanente à l'exercice des fonctions,
- Éventuellement, recours à une aide d'une tierce personne.

L'avis est transmis au fonctionnaire à sa demande. Au vu de cet avis, la caisse de retraite compétente fixe le taux d'invalidité compte-tenu d'un barème réglementaire indicatif.

Au vu de l'avis du conseil médical et de l'avis conforme de la caisse de retraite, l'autorité ayant pouvoir de nomination prononce la mise à la retraite pour invalidité.

Le montant de la pension de retraite anticipée pour invalidité

La pension de retraite pour invalidité est calculée dans les mêmes conditions que la pension de retraite du fonctionnaire apte sur la base de l'indice détenu depuis au moins 6 mois lors du départ en retraite. Cette condition de 6 mois n'est toutefois pas exigée lorsque le fonctionnaire n'est plus en service par suite d'un accident ou d'une maladie imputable au service.

Si l'invalidité est d'au moins 60 %, la pension est au moins égale à la moitié du traitement ayant servi au calcul de sa pension.

6-3 La rente d'invalidité : RVI

Le montant de la rente d'invalidité est égal au traitement ayant servi au calcul de la pension multiplié par le taux d'invalidité.

S'il avait perçu l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) et qu'il avait été mis à la retraite en raison de l'aggravation de l'invalidité ayant ouvert droit à l'ATI, la rente d'invalidité remplace l'ATI.

La rente d'invalidité peut aussi être accordée à un ancien fonctionnaire atteint d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service (c'est-à-dire en lien avec son travail) est reconnue par le conseil médical après sa radiation des cadres. Dans ce cas, elle est attribuée à partir de la date de dépôt de la demande.

L'agent doit remplir un formulaire de déclaration de maladie professionnelle et le transmettre au Service des retraites de l'État (SRE) :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R482>

Modalités de cumul de la pension et de la rente d'invalidité

La somme de la pension et de la rente d'invalidité ne peut pas être supérieure au traitement ayant servi au calcul de la pension. Si c'est le cas, le montant de chaque élément est réduit afin que le total n'excède pas le traitement ayant servi au calcul de la pension.

La somme de la pension et de la rente d'invalidité est portée à 80 % du traitement ayant servi au calcul de la pension lorsque le taux d'invalidité du fonctionnaire est d'au moins 60 % et qu'il est mis à la retraite dans l'un des cas suivants :

- À la suite d'un attentat,
- À la suite d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions,
- Pour avoir risqué sa vie dans l'exercice normal de ses fonctions,
- À la suite d'un acte de dévouement dans un intérêt public,
- Pour avoir risqué sa vie pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne :

Si l'agent a besoin de quelqu'un pour être aidé, de manière constante, pour accomplir les actes ordinaires de la vie (par exemple : s'habiller et se déshabiller, manger, boire, se relever en cas de chute), une majoration spéciale pour l'assistance d'une tierce personne peut être versée.

Le montant dépend du versement (ou non) d'une prestation pour invalidité. Les deux cas de figure suivants sont possibles.

A la réception de la demande de la tierce personne, le SRH ou celui de son lieu de résidence s'il est déjà retraité, procédera à l'instruction du dossier et mandatera un médecin agréé qui complètera un questionnaire médical – [Cerfa n° 139975*02](#) et l'assistante sociale une enquête administrative – [Cerfa n° 13974*02](#)

Le dossier sera présenté au SRE pour accord.

Le versement de cette majoration est accordé pour une période de **5 ans**. À l'expiration de cette période, sa situation est réexaminée.

Si les conditions sont toujours remplies, la majoration est accordée à titre définitif. S'il ne remplit plus les conditions, la majoration est supprimée.

Si l'état de l'agent nécessite à nouveau l'assistance d'une tierce personne, la majoration peut à nouveau lui être versée à partir de la date de sa demande.

6-4 Les règles de cumul

Concernant les possibilités de cumul emploi retraite des pensions d'invalidité :

Les pensionnés titulaires d'une pension vieillesse servie au titre de l'invalidité peuvent cumuler librement et sans condition leur pension avec une rémunération d'activité. (CPCMR, article L86 II 1°).

Impact et conséquence de l'inaptitude à son poste ou à toute fonction :

Si l'agent est inapte à ses fonctions, l'employeur doit rechercher à reclasser le fonctionnaire sur un poste adapté. Dès lors que l'agent est inapte à toute fonction, l'employeur n'a pas à produire d'attestation de reclassement.

Une fois à la retraite pour invalidité, l'agent peut retravailler dans le public comme dans le privé. (L'inaptitude reconnue n'a de conséquence que sur le poste qu'il occupait).

Néanmoins, s'il devait être de nouveau titulaire ou agent stagiaire de la Fonction publique, sa pension d'invalidité serait annulée.

Un emploi de contractuel de la Fonction publique ne pose pas de problème de cumul emploi/retraite.

7- LA RETRAITE POUR INVALIDITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

7-1 Le cadre général pour les fonctionnaires

Comme le prévoit la loi n°2005-102 du 11 février 2005 dite « loi handicap » un agent en situation de handicap a la possibilité d'un départ anticipé avant l'âge légal, sous réserve de satisfaire à certaines

conditions. Ils peuvent ainsi bénéficier, sous réserve de satisfaire à certaines conditions, d'un départ anticipé à la retraite, et d'une majoration de leur pension. Cette mesure s'applique à tous les fonctionnaires en situation de handicap ayant effectué au moins 2 ans de services dans la fonction publique pour un départ depuis le 1er janvier 2011.

Les conditions requises pour prétendre à un départ anticipé :

Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023, les conditions prévues sont fixées par la loi 2023-270 du 14/04/2023

- Être atteint d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50 % et plus ou reconnu équivalent, (Il n'est pas nécessaire que le taux d'incapacité permanente ou la qualité de travailleur handicapé soit reconnu à la date de la demande ou à la date d'effet de la pension)
- Et /ou Pour les périodes allant jusqu'au 31 décembre 2015, avoir la qualité de personne en situation de handicap (Il n'est pas nécessaire que le taux d'incapacité permanente ou la qualité de travailleur handicapé soit reconnu à la date de la demande ou à la date d'effet de la pension),
- Détenir une durée d'assurance cotisée en fonction de l'âge de départ et pendant laquelle l'agent remplit la condition d'invalidité

Afin de pouvoir constituer le dossier, l'agent devra fournir les documents ci-dessous :

- Carte d'invalidité à 80 à titre définitif ou sans date de fin ou carte mobilité inclusion mention « invalidité » depuis 2017
 - Décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (notifiée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (ou décision de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (d'attribution un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé
 - Carte de priorité si taux incapacité supérieur ou égal à 50 mentionné
 - Tous les justificatifs d'attribution et renouvellement RQTH délivrés par la MDPH ou COTOREP avant 2005
 - Toutes les pièces mentionnées en annexe de la circulaire CNAV 2018 24 du 23 octobre 2018
- Circulaire CNAV 23 octobre 2018.



Bon à savoir :

Dès lors qu'un agent sollicite un départ anticipé au titre de fonctionnaire handicapé, l'employeur saisit le SRE ou son Service employeur si FPE, pour une étude des droits. Ces demandes peuvent être adressées 1 an avant la date souhaitée de radiation des cadres.

Les services pris en compte en durée d'assurance cotisée

La durée d'assurance cotisée est constituée par la durée totale des périodes d'activité (y compris les périodes d'apprentissage, les congés de maternité, de paternité ou de maladie) ayant donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'agent tant au régime qu'à un autre régime de retraite. Concernant la période d'apprentissage, seuls sont pris en compte les trimestres reportés dans le RGCU.



Bon à savoir :

Au régime général, les périodes de chômage, de maladie et de longue maladie sont des périodes assimilées à des trimestres d'assurance. À ce titre, elles ne sont pas prises en compte en durée d'assurance cotisée

Durée d'assurance cotisée fonctionnaire handicapé

Les durées d'assurances **prises en compte** sont les suivantes :

- Les trimestres des autres régimes et les périodes d'apprentissage validées,
- Les trimestres fonction publique à temps complets (temps partiel et non complet non proratisés),

- Les périodes d'interruptions d'activité pour s'occuper les enfants après 2004

Les périodes **non prises en comptes** en durée d'assurances non cotisées sont les suivantes :

- Le service national,
- Toutes les bonifications,
- Toutes les majorations de durée d'assurance,
- Les périodes de disponibilités.

Pour le calcul de cette durée d'assurance cotisée, il ne peut être pris en compte plus de 4 trimestres par année civile. De plus, les trimestres pris en compte dans cette durée d'assurance cotisée doivent être effectués alors que le fonctionnaire est atteint d'une invalidité au moins égale à 50% ou d'un handicap de niveau équivalent, ou, pour les périodes allant jusqu'au 31 décembre 2015, avoir la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L5213 1 du code du travail.

Tableau des critères de durée d'assurance pour un départ en retraite anticipée pour les handicapés

Être né	Âges de départ possible pour la retraite	Minimum de trimestres d'assurance demandé
Avant le 1/09/1961	59	88 T avec 68 cotisés
Entre le 1/09/1961 et le 31/12/1962	59	68
En 1963	59	68
En 1964	58	79
	59	69
En 1965	57	89
	58	79
	59	69
En 1966	56	99
	57	89
	58	79
	59	69
Entre 1967 et 1969	55	110
	56	100
	57	90
	58	80
	59	70
Entre 1970 et 1972	55	111
	56	101
	57	91
	58	81
	59	71
Dès 1973	55	112
	56	102
	57	92
	58	82
	59	72

Périodes à retenir pour l'ouverture des droits :

- Il peut y avoir panachage entre plusieurs situations de handicap au cours de la durée d'assurance cotisée requise (ex : un agent peut justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% pendant 40 trimestres et de la qualité de travailleur handicapé pendant les 57 autres trimestres),
- Les conditions d'ouverture du droit doivent être réunies au plus tard à la veille de l'âge légal de départ. Les trimestres effectués après l'âge légal (reconnus en invalidité) ne doivent pas être pris en compte pour la détermination de l'ouverture du droit (en durée d'assurance cotisée).

Les modalités du calcul de la pension

Le calcul de la pension s'effectue en fonctions des règles spécifiques suivantes :

- Pension comparée au minimum garanti même si l'agent n'a pas atteint la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein,
- Pension non soumise à décote si l'agent justifie d'un taux d'incapacité permanente de 50% à la date de radiation des cadres,
- Pension assortie d'une majoration de pension.

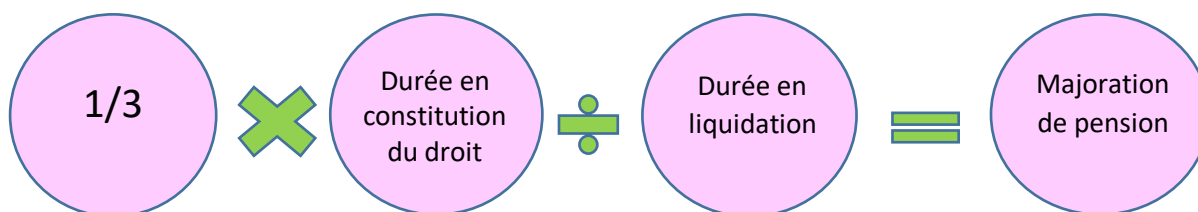
La majoration de pension

Les fonctionnaires handicapés qui partent à la retraite au titre du départ anticipé ou, à compter de leur âge légal d'ouverture du droit à pension et qui remplissent les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé à la date de radiation des cadres ont droit à une majoration de pension (Décret n°2003 1306 du 26 décembre 2003, article 24 bis, Conseil d'Etat n°416299 du 12 décembre 2018)

Cette majoration s'ajoute au montant brut de la pension (hors NBI), que la pension soit calculée sur l'indice ou sur le minimum garanti.

Plafonnement du montant : la pension majorée ne peut dépasser le montant maximum de pension qu'aurait pu obtenir le fonctionnaire soit 75%.

Le schéma ci-dessous indique la règle de calcul de la pension :



Pour les fonctionnaires ayant atteint leur âge légal et qui ouvrent un droit à un départ au titre de fonctionnaire handicapé, la majoration de pension est calculée en prenant en compte toutes les périodes effectuées pendant le handicap reconnu et ce jusqu'à la date de radiation des cadres.

La majoration de pension **n'est pas réversible**. Ainsi, les conjoints des fonctionnaires handicapés ne peuvent obtenir que la réversion de la pension obtenue par le fonctionnaire hors prises en compte de la majoration de pension.

7-2 les modalités de la retraite anticipée des agents contractuels

✓ **L'aménagement de la retraite anticipée pour handicap lourd.** Si l'agent a été assuré en étant déjà en situation de handicap, il peut partir à la retraite avant l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve de remplir 3 conditions :

- Il réunit une certaine durée totale d'assurance,
- Il justifie d'une certaine durée d'assurance cotisée,
- Il justifie, pendant les durées exigées, d'un taux d'incapacité permanente de 50 % ou de la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (la prise en compte de la RQTH s'arrête à compter du 1er janvier 2016).

Concernant l’instruction de la demande, le régime compétent pour étudier la demande est le dernier régime d’affiliation. Une étude préalable est effectuée avant le dépôt de la demande de retraite. A l’issue de cette étude, la caisse remet à l’assuré :

- Un document justificatif de sa situation vis à vis de la retraite anticipée
- Un calcul estimatif de sa retraite
- Une demande de retraite « personne handicapée »

Outre les modalités prévues pour la retraite anticipée des agents en situation de handicap dans la Fonction publique, un autre dispositif spécifiquement lié à l’invalidité peut également être mobilisé.

✓ **Évolution de la retraite anticipée pour incapacité permanente.** Depuis le 1er septembre 2023, l’âge de départ en retraite anticipée pour incapacité permanente (IP) varie selon le taux d’IP de l’assuré. Auparavant, le départ en retraite anticipée des assurés pour incapacité permanente était possible à un âge fixe de 60 ans.

Ainsi, la retraite anticipée à taux plein est désormais possible :

- Dès 60 ans lorsque l’IP est d’au moins 20 % ;
- Dès 62 ans lorsque l’IP est de 10 à 19 %.

De plus, seuls les assurés ayant une incapacité permanente au moins égale à 20 % doivent justifier que leur accident de travail a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées à la suite d’une maladie professionnelle.

8 – LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

8-1 Définition

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un dispositif dont peut bénéficier toute personne souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatites...), d'un problème de santé ayant des répercussions sur son travail (rhumatisme, problèmes de vues, allergies à certains produits...).

La RQTH est une dénomination administrative. Elle reste confidentielle et ne mentionnera pas d'informations médicales. Elle peut être accordée pour une période définie ou de manière illimitée. C'est une démarche volontaire ET individuelle, qui est initiée par la personne handicapée (et non son employeur).

8-2 L'intérêt de la RQTH

La RQTH permet d'accéder aux différentes mesures qui ont été prises en faveur des personnes en situation de handicap en matière d'emploi et de formation professionnelle. Elle bénéficie à l'agent mais également à son employeur.

En tant qu'agent, la RQTH permet de

- ✓ Bénéficier du soutien d'un spécialiste du handicap « référent handicap MAASA »,
- ✓ Accéder aux contrats de travail « aidés » pour les agents contractuel, ou à l'apprentissage à des conditions privilégiées,
- ✓ Apporter un argument financier à son profil (l'employeur satisfait partiellement à son obligation d'emploi de personnes handicapées par cette embauche),
- ✓ Accéder à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement dérogatoire sur la base de l'article 352-4 du CGFP,
- ✓ Bénéficier des aides du FIPHFP pour l'adaptation éventuelle du poste de travail, au moment de l'embauche, ou lors d'aménagements ultérieurs,
- ✓ Être suivi médicalement de manière régulière,
- ✓ Bénéficier d'un temps partiel de droit (de 50 à 80 %),

- ✓ Avoir accès au dispositif de retraite anticipée ou à une majoration de pension de retraite, sous conditions.

En tant qu'employeur, la RQTH permet de

- ✓ Bénéficier d'un financement partiel du FIPHFP pour l'aménagement du poste de travail. C'est un argument non négligeable pour les collectivités, qui sont de plus en plus soumises aux restrictions budgétaires,
- ✓ D'intégrer l'agent dans ses effectifs déclarés au titre de la Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), et peut-être de ne plus payer de contribution au FIPHFP (+6% d'emplois directs).



Bon à savoir

Les agents n'ont aucune obligation d'informer leur – potentiel - employeur de leur handicap ni de leur possible qualification comme travailleur handicapé.

Certes, cette décision **peut faire perdre certains avantages à l'agent et à son employeur**. Mais il faut intégrer l'idée que beaucoup d'agents ressentent de la gêne voire de la honte par rapport à leur handicap ou craignent que cette information nuise à leur carrière. Ils s'inquiètent du regard des collègues et d'une mise à l'écart possible. Ce n'est pas toujours sans fondement

De même, **en tant qu'employeur**, il est extrêmement délicat d'aller solliciter un agent dont la santé s'est dégradée pour l'interroger ou l'inciter à obtenir la RQTH, sous peine de sembler ne se soucier de la situation de l'agent que par intérêt. C'est pourquoi il est fortement conseillé de porter un discours clair et ouvert sur la problématique du handicap et ce, à l'attention de tout le personnel. Cela évitera que les agents en situation de handicap se sentent « stigmatisés ». Une sensibilisation systématique et préalable soulève également moins de réactions et permet à tous les agents d'appréhender le sujet avec plus de proximité. Lors des premiers contacts avec un nouvel agent, par exemple dans un livret d'accueil, la question du handicap peut être évoquée sans détours. L'agent comprendra ainsi que le handicap n'est pas un problème mais un sujet sérieux pris en compte dans le cadre de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.



Bon à savoir

La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé doit être déposée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du domicile. Le traitement de la demande est assez long et peut prendre plusieurs mois, car les dossiers sont étudiés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), qui se réunit mensuellement.

8-3- Les aides techniques et humaines financées par le FIPHFP

Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) est l'organisme qui collecte les contributions des ministères et établissements publics qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Ces fonds sont utilisés pour aider ces employeurs publics à réaliser les aménagements de postes, le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ainsi que la sensibilisation au handicap. Le MAASA peut bénéficier peuvent bénéficier de l'ensemble des financements du Fonds.

Le FIPHFP ne peut être sollicité que par le MAASA, sur la base d'une préconisation du médecin du travail, obligatoire la plupart du temps. Ces aides prennent diverses formes et recouvrent de nombreuses actions :

- ✓ Aménagement et adaptation des postes de travail,
- ✓ Rémunération des aides humaines (interprètes LSF, auxiliaires de vie, tutorat),
- ✓ Amélioration des conditions de vie des travailleurs handicapés (équipements individuels comme les prothèses),
- ✓ Formation et information des travailleurs handicapés,
- ✓ Sensibilisation, formation et information des collègues et de l'ensemble du personnel.

Depuis le 1er janvier 2025, la prise en charge du FIPHFP est limitée à 90 % du montant directement lié au surcoût du handicap (sauf pour les prothèses remboursées à 100 % dans la limite du plafond).

8-4 Les BOETH admis au titre des aides du FIPHFP

L'article 5212-13 du code du Travail établit la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),

- ✓ Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité de l'intéressé réduise d'au moins 2/3 sa capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les anciens militaires ou assimilés (cf articles L 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre),
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires,
- ✓ Les titulaires de la carte « mobilité inclusion »,
- ✓ Les titulaires de l'allocation adulte handicapé,
- ✓ Les bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité.

À cette liste légale s'ajoutent pour le FIPHFP :

- ✓ Les agents reclassés (articles 81 à 85 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984),
- ✓ Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction,
- ✓ Les agents bénéficiant d'une Période de Préparation au Reclassement,
- ✓ Les agents aptes avec restrictions,
- ✓ Les agents en Disponibilité pour Raison de Santé.

Ne sont pas bénéficiaires :

- ✓ Les agents en congé longue maladie ou longue durée,
- ✓ Les agents en temps partiel thérapeutique,
- ✓ Les agents n'ayant bénéficié que d'un aménagement de leur poste.

Comment saisir la demande d'aide ?

Qu'elles concernent un équipement individuel (fauteuil, prothèses ou orthèses) ou un aménagement de poste, les demandes d'aide financière au FIPHFP ne peuvent être effectuées que par le MAASA.

8-5 Les principales aides versées par le FIPHFP

1- Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Malgré son titre, cette aide est celle qui est mobilisable dans le plus de situations possibles. En effet, au-delà des catégories légales de situations de handicap, cet appui financier peut être sollicité pour un agent qui n'est pas reconnu Travailleur Handicapé ou reclassé, mais qui a été déclaré par le médecin du travail « apte avec restrictions ».

Dans ce cas, à l'issue de la visite médicale, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude avec restrictions et fait des prescriptions, qu'il appartient à l'employeur de mettre en œuvre. La non-réalisation de ces aménagements de poste est passible d'une action en justice et est aujourd'hui assimilée par la jurisprudence à du harcèlement.

Cette préconisation du médecin est l'un des documents essentiels à fournir sur la plateforme du FIPHFP pour obtenir sa participation financière, qui sera limitée à 90 % des dépenses liées à la compensation du handicap. C'est pourquoi l'employeur devra également fournir un tableau dit de « surcoût du handicap » lors de sa demande.

2- Aide pour les prothèses auditives

Cette aide est souvent mobilisée par les employeurs publics mais elle pose des questions techniques car, dans la plupart des cas, c'est l'agent lui-même qui finance cet équipement individuel qui lui sert également en dehors du milieu professionnel.

Pour cette aide, une préconisation du médecin du travail n'est plus exigée aujourd'hui. À titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2026, le justificatif de demande de Prestation de Compensation du Handicap n'est plus nécessaire.

Pour le reste, il revient à l'agent de fournir les différents justificatifs nécessaires à la sollicitation du FIPHFP. En effet, le FIPHFP est un fonds « Employeurs » et l'agent ne peut pas faire la saisine en direct. De même, la participation financière du FIPHFP sera versée sur le compte de l'entité à laquelle l'agent est affecté.

La participation du FIPHFP porte sur le reste à charge du montant total de la dépense, déduction faite des différentes participations (sécurité sociale, MDPH, mutuelle éventuelle....), et ce, dans la limite de **1.700 euros**. Les justificatifs des autres prises en charge (sécurité sociale, mutuelle) seront à fournir par l'agent, ainsi que la facture acquittée pour pouvoir valider la demande auprès du FIPHFP.

3- Aides liées au recrutement d'un.e apprenti.e

Toutes les aides générales (matériel, humaines, ...) sont bien évidemment applicables au statut d'apprenti, tant sur son lieu de travail que dans l'établissement de formation.

Mais certaines dispositions particulières viennent compléter ce dispositif :

- ✓ L'apprentissage est ouvert aux personnes en situation de handicap, sans limite d'âge,
- ✓ Le salaire chargé est remboursé à hauteur de 80 %,
- ✓ Les frais de scolarité peuvent être pris en charge dans la limite de 10.000 euros par an.

Un rendez-vous préalable au démarrage de la formation permet d'anticiper les aménagements nécessaires à mettre en place.