



HANDI-PACTE OCCITANIE

*WEBINAIRE – LA RETRAITE DES AGENTS EN SITUATION
DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE*

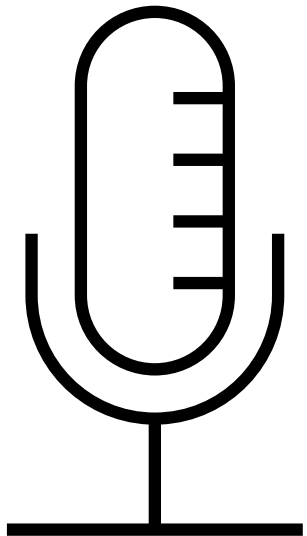
MARDI 17 SEPTEMBRE 2024, 10H30-12H30



***Nous vous souhaitons la
bienvenue à ce temps
d'échange !***



Introduction : le mot du FIPHFP



Marc GUERRIER DE DUMAST
DTH du FIPHFP en Occitanie



Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectifs :



Présenter le dispositif **Handi-Pacte Occitanie** et les **principales productions** réalisées par notre équipe à destination des employeurs publics



Présenter le **guide dédié à la retraite** des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique



Présenter les **points clés** à retenir concernant la retraite de ces publics





1/ Le dispositif Handi-Pacte Occitanie

Le Handi-Pacte Occitanie



Un dispositif co-piloté par la **Préfecture de Région et le FIPHFP**.

Il est destiné à **animer un réseau d'employeurs publics**, toutes fonctions publiques confondues, via l'organisation de **rencontres thématiques** très régulières.

Les pilotes du Handi-Pacte Occitanie :



Marc GUERRIER DE DUMAST

Délégué territorial handicap FIPHFP Occitanie
Marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr

Clémence WEGSCHEIDER

Directrice de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
clemence.wegscheider@occitanie.gouv.fr



L'équipe d'animation



Pierre Jolidon

*Chef de projet du Handi-Pacte Occitanie
Juriste en droit public, spécialiste des politiques
de santé au travail*



Cyril Bart

*Consultant-formateur, expert en intelligence
collective et réseaux professionnels
Com/une Différence*



Anne-Charlotte Jacob
*Consultante emploi et santé
Handicap en emploi*



Emilie René

*Consultante sénior
Spécialiste des sujets Handicap & emploi*



Elodie Terrier

*Double formation en psychologie du
travail et management des RH*



**Aurélie Blommaert et
Anne-Sophie Roffat**
*Graphiste print / web / vidéo - chargée de
communication*



Anne-Sophie Roffat
Chargée de communication

Adresse mail : pacte.occitanie@amnyos.com



Zoom sur les productions clés

L'élaboration d'un guide juridique sur le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique – 2021, mis à jour en septembre 2022 et en septembre 2024

Actualisation en 2024,
publication à venir



Cas pratique n°12 – Obligation de reclassement et les contractuels

Madame X est auxiliaire de puériculture au sein d'une collectivité territoriale. Suite à des problèmes de santé importants, elle est reconnue inapte à l'exercice de ses fonctions.
L'employeur lance une procédure de licenciement pour inaptitude.

Plusieurs **décrets** organisent l'obligation de reclassement à l'égard des contractuels :

	FPH	FPE	FPT
Contractuels	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2015-1434 du 5 novembre 2015	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014	Obligation de reclassement prévue par les textes : Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015

Ces décrets apportent des dispositions concernant les personnels contractuels de droit public et élargit leurs droits notamment par la création des commissions consultatives paritaires (CCP).

Ainsi, ces décrets précisent que le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent n'est pas possible.

Le périmètre des agents contractuels concernés est également précisé, puisque les décrets précisent que ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée.

En termes de durée, l'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Également, les décrets précisent la nature des postes proposés qui doivent être proposés. Ces derniers doivent relever de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 47

Cas pratique n°1 - le préalable de la procédure de reclassement : l'aménagement de poste (1)

Monsieur X, agent des espaces verts, nécessite un aménagement pour compenser ses problématiques de santé dont le coût est estimé à 13 500 € TTC.
L'aménagement de poste présente un coût particulièrement élevé, que l'employeur ne souhaite pas mettre en place. Ce dernier suggère à l'agent de réintégrer à une orientation sur un autre poste de travail.

Les employeurs publics sont tenus à l'obligation d'aménager un poste de travail pour un agent disposant d'une préconisation médicale formulée par le médecin du travail / de prévention.
Cette obligation n'est pas absolue puisqu'elle s'apprécie dans une logique de proportionnalité : il s'agit de la notion d'aménagement « raisonnable » du poste de travail. Ce principe a été introduit par la loi de 2005 dans la Loi Le Pors (loi n°152-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) via l'introduction des articles 5 et 6 sexies.

L'obligation d'aménagement raisonnable ne vise donc pas à favoriser la personne handicapée par rapport à une autre, du fait de son handicap, mais bien à compenser l'inégalité induite par le handicap, dans une situation concrète, en mettant en œuvre les aménagements nécessaires pour lui permettre d'être à égalité avec les autres.

Le caractère raisonnable doit s'évaluer sur trois critères cumulatifs :

- Le coût qu'il représente
- La taille et les moyens de l'établissement
- La possibilité d'obtenir des aides d'un fonds public

Par ailleurs, l'obligation d'aménagement raisonnable trouve ses limites dans son objet même qui consiste à placer la personne handicapée sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Il ne s'agit donc pas de permettre à la personne handicapée d'accéder à un emploi et d'exercer des fonctions pour lesquelles elle n'est, en réalité, ni compétente, ni disponible, ni capable.

A noter par ailleurs qu'en cas de contentieux, et pour toute poursuite de la démarche (reclassement, licenciement pour inaptitude...), le juge administratif examinera les preuves apportées par l'employeur pour justifier de la recherche de l'aménagement de poste.

Même en l'absence de demande expressément formulée par l'agent, il appartient à l'administration de prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier d'exercer ses fonctions dans des conditions compatibles avec sa problématique de santé.

Sources jurisprudentielles :
CAA Bordeaux 7 février 2019 req. n°17BX00354-17BX00355

Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 32

3.2 La Période de Préparation au Reclassement (PPR)

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

De fait, cette ordonnance crée une période préparatoire au reclassement pour les agents, permettant aux agents qui le souhaitent (et qui présentent les conditions d'aptitude nécessaires) de suivre une formation préparatoire au reclassement durant la période d'arrêt.

En outre, une circulaire du 29 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique indique que des dispositions réglementaires viendront prochainement préciser l'application de cet article.

Plusieurs décrets d'application, propres à chaque Fonction Publique, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de la PPR :

- FPE : décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat
- FPT : décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale
- FPH : décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale

Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 56

Partie 5 : Valorisation des dispositifs mis en place par les employeurs en Occitanie

Mairie de Toulouse/Toulouse Métropole - Accompagnement à la transition professionnelle

Objectifs poursuivis :

- Mettre en œuvre des ateliers collectifs afin d'accompagner dans leur parcours de reconversion professionnelle les agents reconnus inaptes à leur cadre d'emploi ;
- Soutenir la professionnalisation des agents en charge de la coordination du retour au travail (CORAT) et développement du dispositif (positionnement et coopération avec les autres acteurs internes).

Étapes de mise en œuvre :

- Une évaluation du reclassement a été faite par la Mission d'Évaluation des Politiques Publiques sur un panel d'agents en début, milieu ou fin du parcours de reclassement afin d'identifier les forces et faiblesses du dispositif. Il a été évoqué l'harmonie de l'inaptitude, puis un temps sur le parcours de reclassement, puis enfin l'accueil dans le nouveau service.
- Nous avons contractualisé avec l'université Jean Jaurès afin d'accompagner la transition professionnelle et expérimenter un nouvel acteur : le Coordonnateur de retour au Travail (Corat).
- ACTION 1 : Ateliers Collectifs « Accompagnement à la Transition »**
 - Objectifs :
 - accompagner dans leur parcours de reconversion professionnelle les agents reconnus inaptes à leur cadre d'emploi ;
 - comprendre les significations et les enjeux de la déclaration d'inaptitude professionnelle en vue de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et les atteintes à la santé ;
 - développer l'analyse collective des situations de reconversion dans une démarche participative. Il s'agit de mobiliser les ressources du collectif pour accroître les capacités d'action des agents afin de surmonter leurs freins et appréhensions à leur participation à la production de connaissances scientifiques sur le processus de reconversion.
- ACTION 2 : Actions de Professionnalisation des CORAT**
 - Finalités
 - soutien à la professionnalisation des agents en charge de la coordination du retour au travail (CORAT) ;
 - développement du dispositif CORAT (fiche mission, positionnement et coopération avec les différents acteurs internes, développement des compétences)

Ressources :

- Acteurs en interne : Agents, managers, services opérationnels Rh, service Développement des compétences et Mobilité professionnelle, pôle Santé Qualité de Vie au Travail
- Acteurs externes : Université Jean Jaurès

Handi-Pacte Occitanie - Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique 64



2022-2023

Zoom sur les productions clés

Guide « Outils et conseils pour optimiser ses recrutements de personnes en situation de handicap » - Novembre 2023

GUIDE PRATIQUE
OUTILS ET CONSEILS POUR OPTIMISER LES RECRUTEMENTS DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

FIPHP Occitanie
 Guide élaboré avec l'appui du Handi-Pacte Occitanie 2024

PARTIE 4 : PRÉPARER EFFICACEMENT SES ENTRETIENS

4.1 Sélectionner les candidatures avec objectivité

Vous recevez des candidatures de candidats en situation de handicap, comment les trier ?

Vos critères de sélection doivent avant tout être axés sur les **compétences**. Mais vous devez tenir compte de la situation de handicap dans votre approche.

En effet, « un candidat TH a souvent eu un parcours plus décousu avec plus de « trous », l'empêche pas d'être tout à fait compétent. Un candidat sourd peut avoir des difficultés de d'orthographe tout en maîtrisant les compétences techniques requises. Il est donc nécessaire d'un temps supplémentaire à la lecture d'une candidature TH » C'est là que les automatismes stéréotypés peuvent perturber la sélection des candidatures. Alors, Prenez votre temps ! (Amand Alout-cafi).

L'analyse des CV est une étape cruciale dans le processus de recrutement, car elle permet d'évaluer les compétences et l'expérience des candidats. **Cela nécessite une attention particulière et un soin afin de sélectionner les profils les plus pertinents pour le poste à pourvoir.**

Les compétences doivent rester le fil rouge de votre sélection de candidatures.

Afin de vous aider dans l'objectivation de celles-ci, la « fiche outil 04 : Grille de sélection » permettra d'évaluer les candidatures via des critères de compétences, de la plus prioritaire essentielle.

Le barème est le suivant :

- 0 Aucune compétence/critère non rempli
- 1 Compétence faible/critère peu présent
- 2 Compétence correcte/critère présent
- 3 Compétence présente significativement
- 4 Compétence solide au regard du CV

En cas de retours nombreux, sélectionnez les CV qui correspondent le mieux au poste et cochez la grille.

Pour aller plus loin dans l'exploitation de cette grille, vous pouvez ajouter des coefficients aux premières compétences ou sur celles qui sont selon vous plus importantes que les autres. Les candidats qui obtiennent la note la plus élevée sont ceux à rencontrer en priorité.

« FICHE OUTIL 04 : GRILLE SELECTION CV »

Consignes : Choisissez les critères essentiels pour sélectionner les CV (voir exemple page suivante. Puis évaluez chaque CV

0	Aucune compétence/critère non rempli	3	Compétence présente significativement
1	Compétence faible/critère peu présent	4	Compétence solide au regard du CV
2	Compétence correcte/critère présent		

Date :																				
	Critère 6																			
	Critère 5																			
	Critère 4																			
	Critère 3																			
	Critère 2																			
	Critère 1																			
Poste :	Nom candidat (si) :																			

FIPHP Occitanie Guide pratique : « Outils et conseils pour optimiser ses recrutements de PSH »

Un kit d'outils de communication libres de droit pour outiller les employeurs publics lors de la SEEPH

Kit Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées - SEEPH 2022

Panel d'outils de communication et de sensibilisation à destination des employeurs de la Fonction publique, de leurs encadrants et de leurs agents

#seeph2022

Modalités de diffusion : envoi par mail, diffusion dans les espaces communs (salles de pause, self...)

Jeu « A la découverte des handicaps invisibles »

Lien vers le jeu : [A la découverte des handicaps invisibles](#) Durée : 5 minutes

Cible : Toutes, encadrants en priorité

Thèmes : Handicap invisible, aides, management

Modalités de diffusion : envoi par mail, ou sur un ordinateur mis à disposition self...

Exemple de message d'accompagnement : Encadrants, vous souhaitez découvrir le jeu ? Faites le test !

Plaquette en braille

Fichiers joints au kit (2 fichiers : Alphabet et Phrase à déchiffrer)

Cible : Toutes

Modalités de diffusion : A imprimer et à distribuer aux agents/encadrants.

GARE AUX CLICHÉS

Durée 2'41
 Durée 1'18
 Durée 1'21
 Durée 1'18

postes, RQTH, stéréotypes

par mail) : Travail ? Vérifiez rapidement en visionnant ces courtes vidéos !

#seeph2022 **fiphfp handicap**

A la découverte des handicaps invisibles
 Découvrez ce jeu de découverte des handicaps invisibles ?
 Pourquoi un jeu de découverte des handicaps invisibles ?
 Panel de sensibilisation de vos collègues à l'handicap

Alphabet Braille
 a b c d e f g h i j
 k l m n o p q r s t
 u v w x y z . e g

PHRASE A DÉCHIFFRER EN BRAILLE
 P H I P H P O C C I T A N I E
 G U I D E P R A T I Q U E
 O U T I L S E T C O N S E I L S
 P O U R O P T I M I S E R
 S E S R E C R U T E M E N T S
 D E P E R S O N N E S
 E N S I T U A T I O N
 D E H A N D I C A P

DESIGNÉES DE MESSAGE BRAILLE
 P H I P H P O C C I T A N I E
 G U I D E P R A T I Q U E
 O U T I L S E T C O N S E I L S
 P O U R O P T I M I S E R
 S E S R E C R U T E M E N T S
 D E P E R S O N N E S
 E N S I T U A T I O N
 D E H A N D I C A P

1. L'objectif de ce jeu est de sensibiliser vos collègues à l'handicap invisible.
 Pour participer, il suffit de cliquer sur le lien de découverte des handicaps invisibles.
 A l'aide de cet algorithme, vous pouvez traduire les vidéos, jouer au braille...

#seeph2022 **fiphfp handicap**

Zoom sur les productions clés

2023

Le « kit PPR »



Un kit est composé de **35 outils personnalisables et prêts à l'emploi**.

Il est structuré autour de **trois rubriques principales** :

- Le **cadre juridique** : bases légales propres à chaque Fonction publique
- Des **documentations utiles** : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- Les **outils**

Zoom sur les productions clés



Le « kit PPR »

Le Kit PPR est composé d'un **ensemble d'outils personnalisables, prêts à l'emploi**, que vous pourrez utiliser pour structurer et déployer la période de préparation au reclassement (PPR) au sein de votre collectivité ou établissement.

Il est le fruit d'un **important travail collaboratif**, de nombreux employeurs publics ayant fait le choix **de partager leurs outils** au plus grand nombre, dans une volonté de **mutualiser les moyens** et de **favoriser le partage** entre employeurs de la Fonction Publique.

Le kit « PPR » est **constitué de 35 outils** (sur 200 reçus environ), et fait suite à un travail de **sélection** et de **dépersonnalisation** par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie.

Il est construit autour de 3 principales rubriques :

- 1. Le cadre juridique : bases légales propres à chaque Fonction Publique
- 2. Documentation utiles : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
- 3. Les outils

Zoom sur les productions clés

2023

Le « kit PPR »

Le dossier **3/ Les outils** est décliné en 7 rubriques, correspondant aux différentes étapes de la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement. Chaque sous-dossier comprend plusieurs outils qui poursuivent des objectifs distincts.



Vos questions / réponses



Vos questions



2/ Le guide de la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique

Le guide retraite

Les **éléments de contexte** à l'origine de la création du guide :

- Un contexte de **réforme du système de retraite en 2023**
- **L'absence de support** recensant l'ensemble des informations relative au système retraite en place dans la Fonction publique pour les personnes en situation de handicap
- De **nombreuses incertitudes** autour de la retraite anticipée, avec des questions nombreuses de la part des agents susceptibles d'être concernés

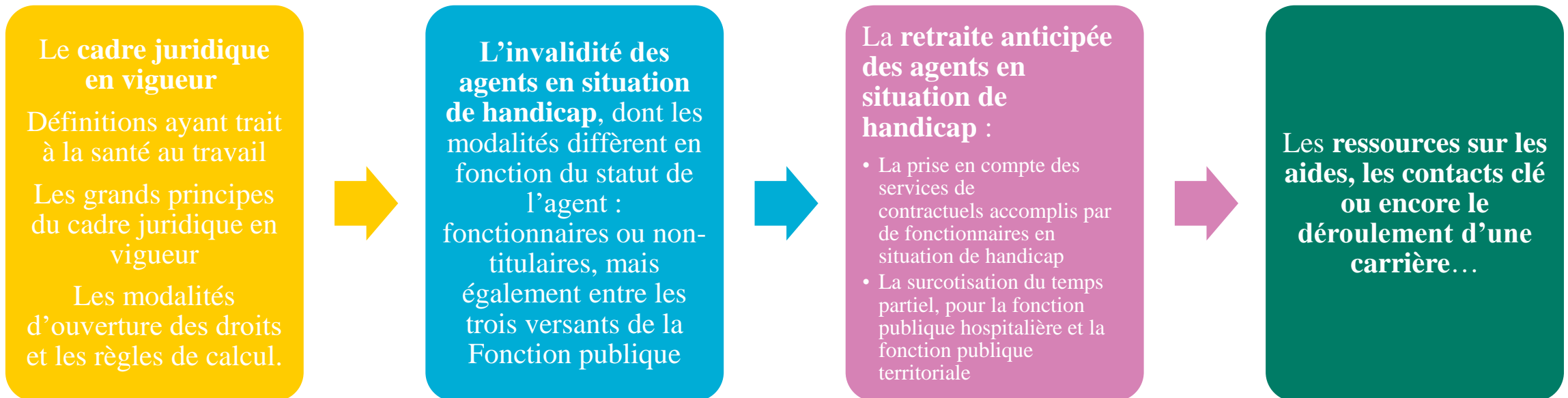
Le guide détaille le **cadre du système de retraite spécifique aux agents en situation de handicap** dans la Fonction publique.



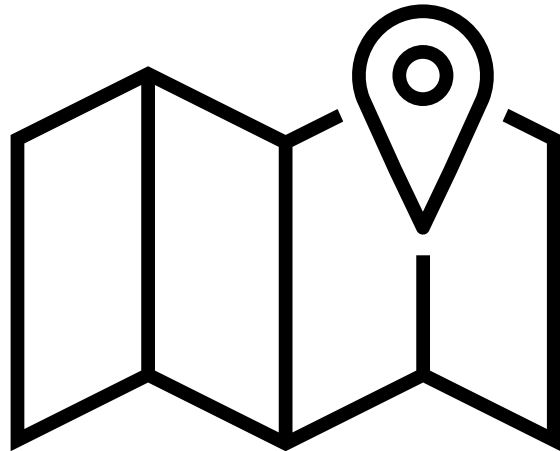
Le guide retraite



Il s'organise ainsi autour de plusieurs grands chapitres :



Où trouver le guide ?



Suivez le **guide** !

Vos questions / réponses



Vos questions

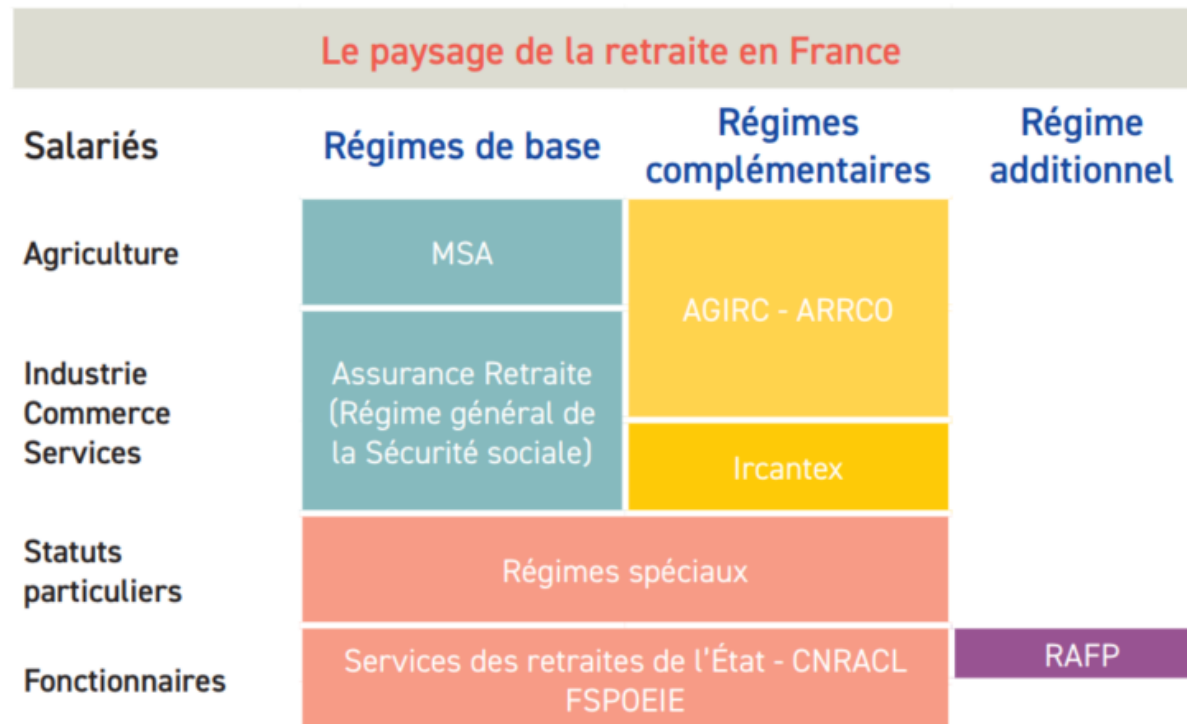


3/ Les points clés à retenir concernant la retraite des agents en situation de handicap



1/ Le paysage de la retraite en France

- Le système de retraite français est composé d'une **multiplicité de régimes par répartition obligatoires** qui dépendent du statut professionnel des assurés (secteur privé, indépendants, fonctionnaires, régimes spéciaux des grandes entreprises publiques, etc.).





1/ Le paysage de la retraite en France

- Les **agents titulaires** de la Fonction publique bénéficient d'un **régime de retraite** constituée d'une pension unique et d'une retraite additionnelle basée sur les primes.
- Ainsi, les fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique relèvent de deux régimes différents :
 - le **Service des retraites de l'État** (SRE) pour les fonctionnaires d'Etat
 - la **Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales** (CNRACL) pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

- Les **fonctionnaires** ont droit aux pensions de retraite suivantes :

- De leur côté, les **contractuels et les titulaires à temps non complet de moins de 28 heures** ont droit aux pensions suivantes :

Une pension de retraite de la part du SRE (pour les fonctionnaires relevant de la FPE) ou une pension de retraite de la part de la CNRACL (pour les fonctionnaires de la FPH ou FPT)

Une pension de la RAFP (régime additionnel)

Une pension de retraite de la part de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale (dite retraite de base)

Et une pension de l'Ircantec (dite retraite complémentaire)



1/ Le paysage de la retraite en France

- Dans tous les cas, **la retraite du SRE, de la CNRACL ou de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale** est calculée à **taux plein** (sans décote) dans l'un des 2 cas suivants :
 - L'agent part à la retraite s'il a le **nombre de trimestres requis** pour sa génération,
 - L'agent part à **l'âge du taux plein automatique** (l'âge d'annulation de la décote) qui donne droit à une retraite à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres d'assurance.
- Cas particulier : les fonctionnaires qui totalisent 15 à 17 ans en **catégorie active** peuvent accéder à la **retraite anticipée** en raison de la présence de contraintes particulières inhérentes à l'emploi occupé pendant la période de catégorie active. Leur âge d'annulation de la décote est fixé à **62 ans**.

À savoir

Si les agents ont travaillé sous d'autres statuts que salarié (agent public, indépendant, etc.) et qu'ils ont cotisé à plusieurs caisses de retraite, c'est la durée d'assurance totale, tous régimes confondus, qui est prise en compte pour déterminer si l'agent a droit ou non à des pensions de retraite à taux plein.

Le montant de la retraite complémentaire de la RAFP ou de l'Ircantec peut aussi être réduit ou majoré selon l'âge de départ.

1/ Le paysage de la retraite en France

- L'âge de départ minimal en retraite des **fonctionnaires relevant de la catégorie sédentaire** varie selon l'âge de l'agent et selon certaines caractéristiques. Pour les agents fonctionnaires de catégorie sédentaire et les agents contractuels, l'âge légal de départ à la retraite est le suivant :
- Pour les **agents fonctionnaires relevant de la 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 1 ^{er} 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

Date de naissance de l'agent	Age légal de départ à la retraite
Avant le 1 ^{er} 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

Zoom : la retraite progressive

Nouveauté 2023

Les fonctionnaires relevant de la CNRACL et du SRE peuvent **cumuler** une fraction de leur pension de retraite et une activité professionnelle sous conditions. Ils peuvent depuis le 1^{er} septembre 2023 bénéficier de la **retraite progressive** (loi du 14 avril 2023 de financement de la SS).

Elle permet, **2 ans avant l'âge légal**, de se mettre à temps partiel et de cumuler une partie de la pension avec son revenu d'activité.



Les conditions :

- Accessible au plus tôt deux ans avant l'âge légal de sa génération et au plus tard avant sa limite d'âge, il est donc possible de demander la retraite progressive après son âge légal.
- Les catégories actives et super actives peuvent la demander au plus tôt deux ans avant l'âge légal des sédentaires.
- Réunir 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes confondus (37,5 ans)
- La quotité de temps partiel doit être comprise entre 50 et 90 % pour la CNRACL et le SRE (et de 40 à 80% pour les contractuels).



La durée :

- Bénéfice de la retraite progressive tant que l'on reste à temps partiel et que l'on ne demande pas sa mise à la retraite définitive.
- Pour mettre fin à la retraite progressive, il est nécessaire de formuler une demande de pension définitive, de manière à ce qu'un nouveau calcul soit effectué pour le paiement de la pension « complète ».

2/ La retraite anticipée des agents en situation de handicap

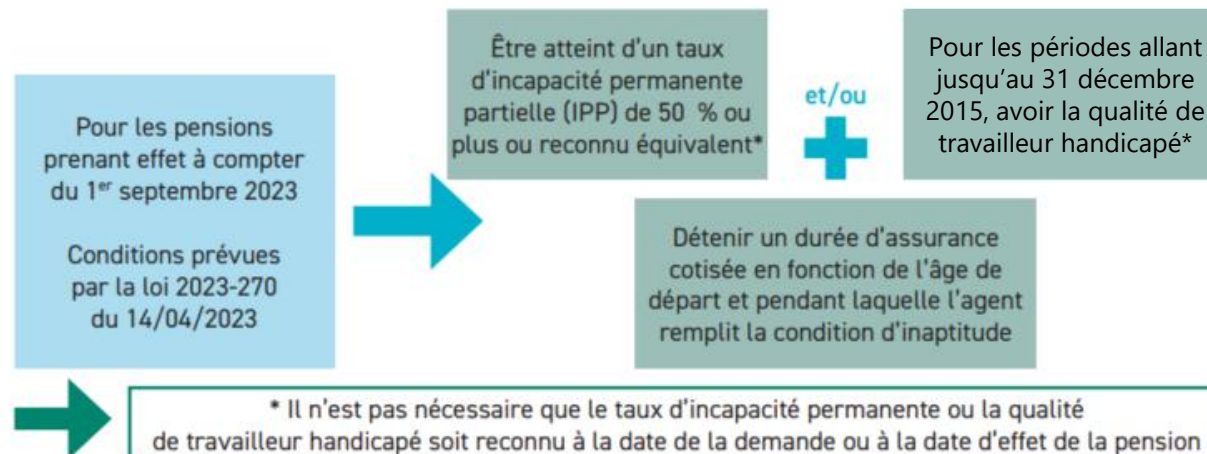


- La **loi n°2005-102 du 11 février 2005** dite « loi handicap » a ouvert la possibilité d'un **départ anticipé avant l'âge légal** pour les fonctionnaires handicapés, sous réserve de satisfaire à certaines conditions. Ils peuvent ainsi bénéficier, sous réserve de satisfaire à certaines conditions, d'un **départ anticipé à la retraite**, et d'une **majoration de leur pension**.
- Le dispositif s'applique à **tous les fonctionnaires en situation de handicap ayant effectué au moins 2 ans de service** dans la Fonction publique pour un départ depuis le 1er janvier 2011.²

Les conditions requises pour prétendre à un départ anticipé :

Pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023

Conditions requises



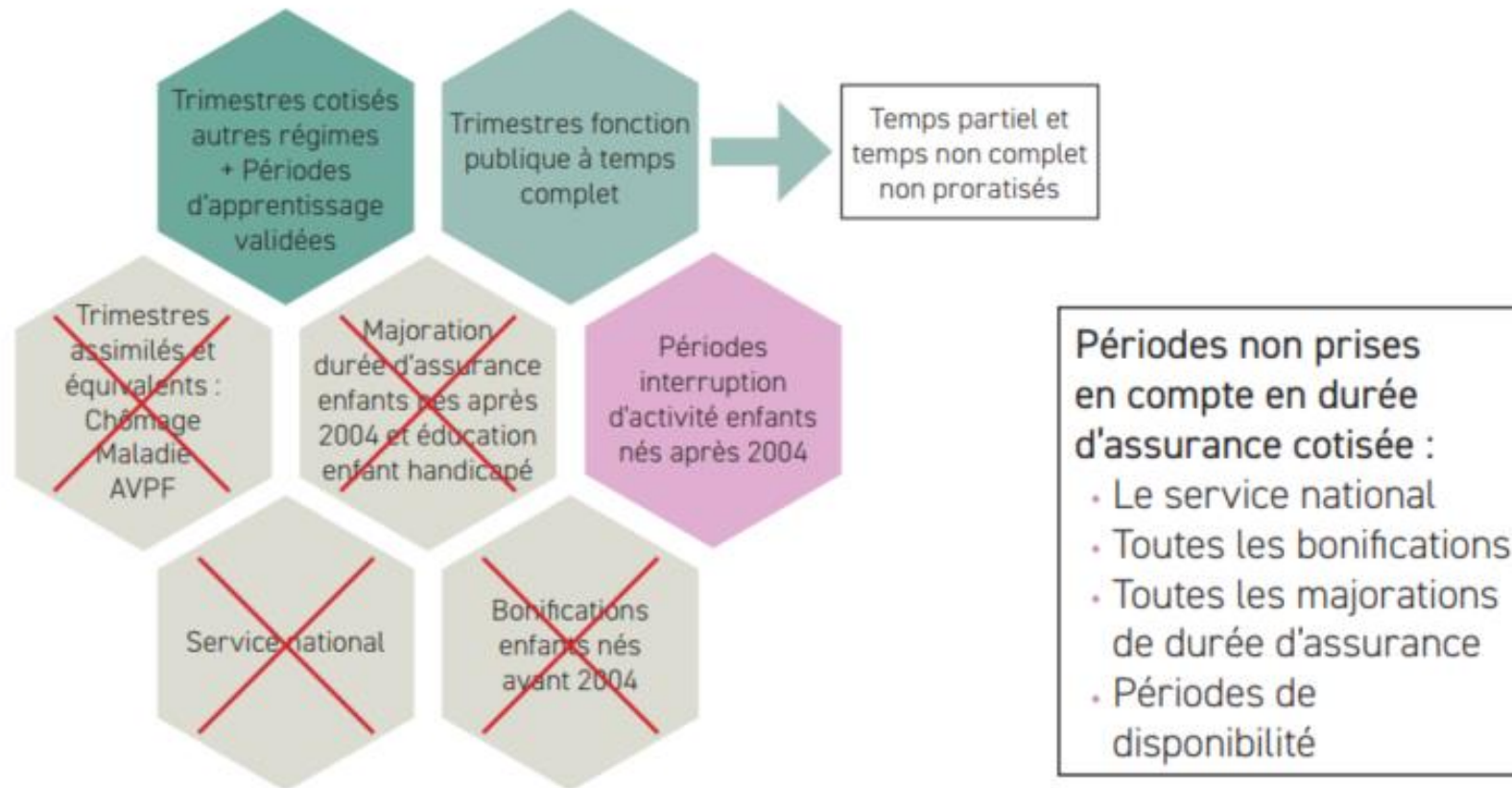
Source : Caisse des Dépôts

2/ La retraite anticipée des agents en situation de handicap



Durée d'assurance cotisée fonctionnaire handicapé

Les durées d'assurance prises en compte



Zoom : la prise en compte des périodes lacunaires



La sollicitation de la **commission « handicap »** de la CNAV

Depuis le 1^{er} septembre 2023, la **saisine de la commission n'est désormais plus réservée aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80%** lors de leur demande de liquidation de pension.

Désormais, tout agent justifiant d'un **taux d'incapacité permanente d'au moins 50%** pourra avoir recours à cette procédure spécifique de validation de périodes prises en compte au titre du handicap.

Pour rappel, celle-ci est chargée de **l'examen de la situation des assurés qui ne peuvent justifier de leur handicap sur une fraction de la durée d'assurance requise** pour un départ anticipé à la retraite à ce titre.

La procédure de saisine est variable selon que l'on relève de la FPE / FPT / FPH → voir le guide qui détaille la procédure pour chacune des fonctions publiques.

2/ La retraite anticipée des agents en situation de handicap



- 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**.
- 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%.

La règle de calcul est la suivante :



2/ La retraite anticipée des agents en situation de handicap



Zoom concernant les 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 RQTH (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.

Nouveauté 2023

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**. Auparavant, le départ en retraite anticipée des assurés pour incapacité permanente était possible à un âge fixe de 60 ans.
- Désormais, la retraite anticipée à taux plein est 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.

2/ La retraite anticipée des agents en situation de handicap



Vos questions

3/ Le départ en cas d'invalidité



Les fonctionnaires (FPT et FPH) :

Le **fonctionnaire reconnu définitivement inapte à l'exercice de toutes fonctions ou de ses fonctions sans possibilité de reclassement** peut être mis, d'office ou à sa demande, en retraite anticipée pour invalidité.

- Il peut ainsi percevoir une **pension** et éventuellement une majoration de celle-ci en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes de la vie courante
- Il a également droit à une **rente d'invalidité** en cas d'invalidité d'origine professionnelle: l'ATI (l'allocation temporaire d'invalidité).

Cette pension est **accordée à titre définitif** et ne peut être révisée. Elle est attribuée sans condition d'âge, de durée de services et de taux minimum d'invalidité.

Par ailleurs, elle peut être accompagnée d'accessoires :

- La rente d'invalidité
- La majoration pour assistance d'une tierce personne
- Elle est compatible avec la majoration pour un départ fonctionnaire handicapé sous réserve de remplir les conditions

Le **guide** détaille la **procédure** de mise à la retraite au titre de l'invalidité pour les fonctionnaires.

3/ Le départ en cas d'invalidité

Les fonctionnaires (FPE) :

Si la santé du fonctionnaire le contraint à un **départ anticipé**, le Code des pensions civiles et militaires de retraite peut lui permettre de 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 poste aménagé ou reclassement professionnel (article L.27 du CPCM)

Il n'existe pas de conditions d'âge, ni de durée des services. 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.



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

3/ Le départ en cas d'invalidité



Les agents stagiaires invalides :

- Les agents stagiaires invalides sont les agents primo accédants de la Fonction publique, **qui ne peuvent pas être titularisés**, soit :
 - du fait d'une **maladie** ou d'un **accident non imputable** au service,
 - du fait d'un **accident de travail** ou de **trajet imputable** au service,
 - du fait d'une **maladie professionnelle**.
- La procédure à appliquer par les employeurs est **différente selon que l'invalidité soit imputable au service ou non**.
- Dans tous les cas, **l'agent doit être rétabli auprès du régime général de la Sécurité sociale et de l'IRCANTEC**. La collectivité employeur doit donc adresser un dossier de rétablissement (modèle RTB) à la CNRACL.
- La rente d'invalidité doit être liquidée et payée par la collectivité employeur de l'agent stagiaire invalide, à charge pour elle d'en demander annuellement le remboursement à la CNRACL.

3/ Le départ en cas d'invalidité



Les contractuels :

- À 62 ans, la pension d'invalidité prend fin et est remplacée par la retraite au titre de l'inaptitude au travail. La retraite au titre de l'inaptitude au travail permet d'obtenir une **retraite à taux plein dès 62 ans**, quel que soit le nombre de trimestres. L'inaptitude au travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la caisse qui attribue la retraite.
- Pour bénéficier de la **majoration tierce personne**, deux conditions doivent être cumulées :
 - L'agent a une retraite au titre de l'inaptitude au travail ou substituée à une pension d'invalidité
 - L'agent a besoin de l'aide constante d'une personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante.
- Concernant la **retraite complémentaire**, l'Ircantec s'aligne sur le régime général de la sécurité sociale, seul le régime de base étant habilité à déterminer si l'agent est éligible à la retraite.
- Les périodes d'invalidité survenues depuis le 1er juin 1981 ou en cours à cette date peuvent donner lieu gratuitement à attribution de droits à retraite.
- Le nombre de points sera égal au nombre de points acquis avant la date d'effet de la pension d'invalidité (= pas de perte pour l'agent concerné)

3/ Le départ en cas d'invalidité

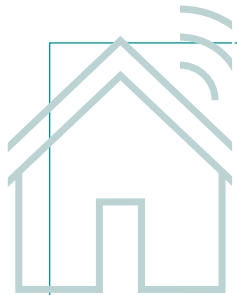


Vos questions

4/ Le Fonds d'Action Sociale (FAS)



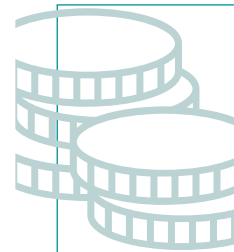
- Les retraités peuvent également, sous certaines conditions, **bénéficier d'aides financières pour accompagner le handicap**.
- Ces dernières sont délivrées par la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), via son **Fonds d'Action Sociale** (FAS). Quelques exemples pour l'année 2024 :



L'aide à l'adaptation de l'habitat

Cette aide concerne les **travaux d'adaptation du logement au handicap** : réaménagement ou création de sanitaires adaptés (douche, WC ...), monte escalier ...

Elle s'adresse aux retraités en perte d'autonomie (locataire ou propriétaire) et à leurs enfants handicapés fiscalement à charge vivant au foyer.



L'aide exceptionnelle pour des dépenses liées au handicap

Cette aide est allouée pour des **dépenses d'équipement liées au handicap** (aménagement de la voiture, fauteuil roulant, verticalisateur, appareillage pour non voyant, prothèses...) pour le retraité, son conjoint ou son enfant s'il est fiscalement à charge.

Ces dépenses doivent être effectuées dans des magasins spécialisés



Les aides pour un enfant en situation de handicap

Ces aides ou allocations sont destinées à **financer une partie des frais liés au handicap d'un enfant à charge effective et permanente** :

- Allocation aux parents d'un enfant handicapé de moins de 20 ans
- Allocation spéciale pour un jeune adulte atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap, âgé de plus de 20 ans et de moins de 27 ans.
- Aide pour les frais de séjour en centres familiaux de vacances
- Aide pour les frais de séjour collectif dans un centre de vacances spécialisé

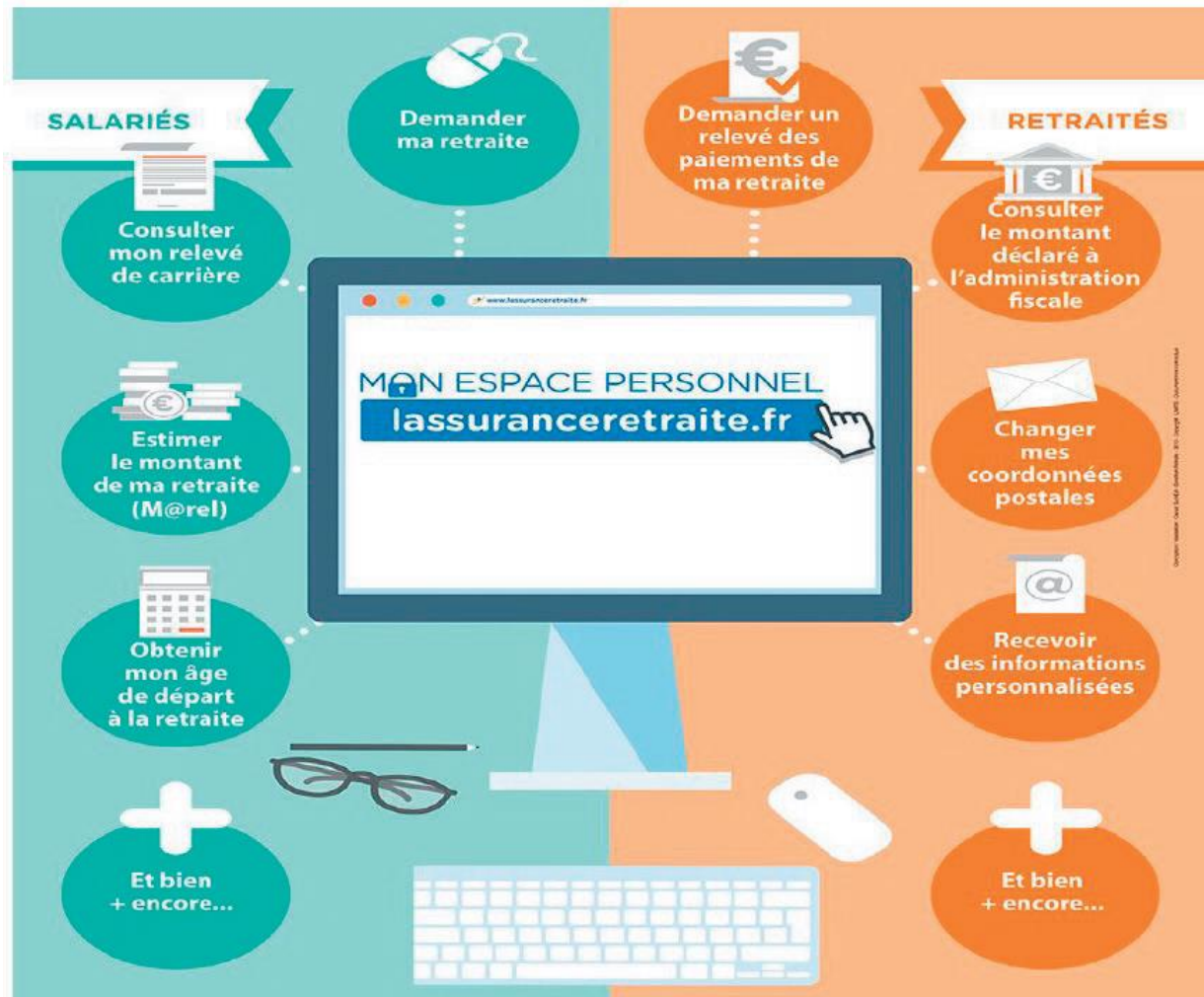


L'aide pour une aide-ménagère à domicile

Cette aide permet de **financer partiellement l'intervention d'une aide-ménagère** pour faciliter le quotidien

Elle peut être utile pour : l'entretien courant de votre logement, les courses, la préparation des repas, les aides pour les actes essentiels et de confort de la vie, l'accompagnement à l'extérieur...

4/ Les ressources utiles



<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>

4/ Les ressources utiles



La plateforme Ma retraite publique, développée par la Caisse des Dépôts, offre un parcours numérique personnalisé, sécurisé, pour simplifier vos démarches Retraite tout au long de votre parcours de vie.

maretraitepublique.caissedesdepots.fr

Je privilégie l'authentification via FranceConnect



Pour une sécurité optimale et l'accès à la totalité des services

FranceConnect, c'est aussi des services en plus!

- ▶ Changer mes coordonnées bancaires
- ▶ Effectuer une demande unique de retraite
- ▶ Demander une réversion de pension



Politiques sociales.
La Caisse des Dépôts accompagne les parcours de vie

politiques-sociales.caissedesdepots.fr



ma retraite publique MAREP

Ma plateforme de services retraite en ligne



Politiques sociales.
Caisse des Dépôts
ma retraite publique MAREP

maretraitepublique.caissedesdepots.fr

GRATUIT ET SÉCURISÉ

Ma retraite publique : Les services disponibles tout au long de votre parcours de vie



À tout moment je peux modifier mes coordonnées en me connectant sur

maretraitepublique.caissedesdepots.fr

Toutes mes démarches au même endroit!



services accessibles avec une connexion FranceConnect




<https://maretraitepublique.caissedesdepots.fr/espace-prive/plateforme/#/bienvenue>






4/ Les ressources utiles



Pour contacter la **CNRACL et l'Ircantec** :

- Par téléphone : 09 70 80 93 29 Du lundi au vendredi de 09h à 11h45 et de 13h à 16h

- Par mail : rubrique « contact » de la plateforme Employeurs Publics Pep's pour les personnes habilitées

- Site internet :

 - <https://www.cnracl.retraites.fr/>
 - <https://www.ircantec.retraites.fr/>

Pour contacter le **SRE** :

- Par téléphone (pour les actifs) : 02 40 08 87 65 Du lundi au vendredi de 8h30 à 17h sans interruption

- Par mail : depuis l'espace ENSAP :
 <https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte>
- Site internet :

 - <https://retraitesdeletat.gouv.fr/>

Questions / réponses



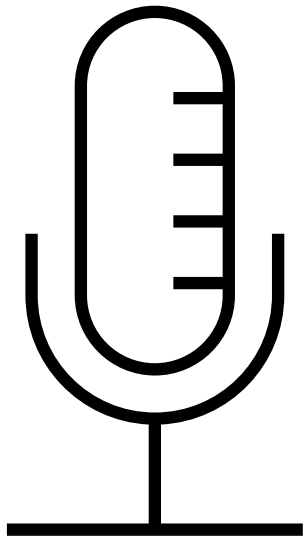
Vos questions



Conclusion



Conclusion : la parole au FIPHFP



Marine NEUVILLE
Directrice du FIPHFP



Evaluation



klaxoon

<https://app.klaxoon.com/join/G4T5QDN>

Conclusion



Merci pour votre attention !