

Le handicap au sein de la Fonction publique

Le travailleur handicapé a été longtemps relégué. De la relégation à la citoyenneté, le chemin a été jalonné par des luttes et par quelques grandes lois. La relégation, c'était celle des victimes de la guerre de 14-18, dans des emplois « que n'importe qui peut occuper ». Plus tard, le recrutement au titre des emplois réservés demeura bureaucratique et caritatif. La citoyenneté, c'est la compensation du handicap. C'est le passage de la charité à la justice, de la pitié à la reconnaissance du droit à la différence (et aussi du droit à l'indifférence : à ne pas être considéré avec curiosité, comme intrinsèquement différent).

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a remplacé le terme stigmatisant de « travailleur handicapé » par celui de « travailleur en situation de handicap ». Les mots ont changé parce que les choses ont changé. Être handicapé, ce n'est pas être différent, c'est simplement connaître des limitations dans certaines de ses activités.

Les travailleurs en situation de handicap sont avant tout des travailleurs, avant d'être des handicapés. Dans leur relation à l'État employeur, c'est cette qualité qui est essentielle. Mais les préjugés et la stig-

matisation ont la vie dure. Les vieilles méfiances, où le mépris et la pitié font bon ménage, ont la vie dure. Les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont en-deçà de l'obligation d'emploi de 6%. Il faut se battre pour faire appliquer les nouveaux droits.

Le recrutement contractuel donnant vocation à titularisation (décret du 25 août 1995) comporte de nombreux écueils : risques de clientélisme, et aussi de laisser de côté ceux atteints de handicaps relativement lourds, demandant davantage d'aménagements. La solution d'un concours spécifique – en plus des concours classiques avec épreuves aménagées – aurait été préférable en regard de l'égalité d'accès aux emplois publics.

Ce recrutement contractuel a servi de ballon d'essai au recrutement sans concours en catégorie C et au mouvement de contractualisation généralisée, que nous dénonçons.

L'emploi des personnes en situation de handicap reflète, souvent avec une acuité particulière, l'urgence de nos luttes : égalité d'accès aux emplois publics, conditions de travail, contractualisation. Décidément, les personnes handicapées ne sont pas si différentes des autres.

Histoire

De la charité vers la justice

L'essor d'une société industrielle génératrice de nombreux et graves accidents du travail, puis les guerres du xx^e siècle, ont bousculé l'approche caritative. Est apparue la notion de droit à réparation, de la part des employeurs pour les accidents du travail, de la part de la nation pour les victimes de guerre.

Charité et exploitation

Une loi de 1923 réserve des emplois aux mutilés dans l'administration, ce qui répond au « refus » du secteur privé d'employer les mutilés.

Les conservateurs, pour préserver l'autorité patronale et

pour répondre aux impératifs du taylorisme, luttent contre l'obligation d'emploi des mutilés. Le mutilé est toléré comme objet de bienfaisance auquel l'industrie octroie un emploi subalterne et irresponsable, au salaire minoré. Il s'agit d'« occuper » plus que d'employer ».

Ce régime de la « faveur » se prolongera avec les lois du 23 novembre 1957 et du 10 juillet 1987 « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ».

A partir de 1949, moment de pénurie de main d'oeuvre, on parle de « mettre au travail » les handicapés. En 1954 sont créés les centres d'aide par le travail (CAT) et les ateliers protégés. Ils per-

mettent au public comme au privé de limiter les embauches directes.

En juillet 1971, est créée l'allocation pour adultes handicapés (AAH) : mesure qui avait trop tardé, mais là encore, on se situe dans le caritatif, pas dans l'intégration.

Les emplois réservés

La loi du 23 novembre 1957 « sur le reclassement des travailleurs handicapés » donne un premier cadre législatif aux problèmes de reconnaissance des travailleurs handicapés, d'obligation d'emploi et de statut des établissements de travail protégé.

Sont créées des commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel

(Cotorep), au fonctionnement trop bureaucratique et impersonnel : décisions prises uniquement sur dossier, orientations plutôt vers le milieu spécialisé, faible participation des personnes handicapées au fonctionnement des commissions, et, pour les affectations dans l'administration, nominations « à l'aveugle », sans que la personne ait été reçue : les affectations, qui étaient le fait des administrations de destination, se faisaient de même. Cela « marchait » ou « ne marchait pas », au hasard des affectations.

L'emploi réservé est la traduction d'une charité publique. Si l'on se réfère aux propos du professeur Waline, les emplois réservés constituent « tout à l'opposé de la hiérarchie administrative, de modestes fonctions qui ne supposent aucune aptitude spéciale : tout le monde ou à peu près pourrait les remplir ». La mauvaise gestion des recrutements dans ce cadre a

contribué à la dévalorisation de l'image des handicapés.

Le taylorisme cantonne le travailleur handicapé dans l'humanaire. La considération des handicapés comme des travailleurs a été une étape importante dans la conquête des droits. Les considérer comme travailleurs, c'était les considérer comme « tout un chacun » : pouvant apporter à la collectivité, et pas seulement recevoir une assistance. Bref, entrer vraiment dans la citoyenneté.

L'automatisation des tâches les plus simples conduit à une technicité croissante des emplois, notamment avec le développement des nouvelles technologies dans lesquelles les travailleurs handicapés s'investissent massivement, ce qui devrait à terme faciliter un changement de perception du travail fourni par les handicapés.

Un renversement conceptuel

A partir des années 70, s'est dessinée une évolution profonde

de la notion même de handicap. Une réflexion, initiée par l'OMS, conclut à considérer le « handicap » comme la conséquence sociale des déficiences et incapacités générées par la maladie, la blessure ou le désordre congénital, et non plus à désigner les désordres pathologiques ou les différents types d'infirmité. Ses conséquences ont été majeures dans la clarification des politiques.

La conception du handicap comme un désavantage social multidimensionnel permettait en effet de distinguer enfin ce qui relevait du secteur médical, de la réadaptation, et du secteur social, celui de la réinsertion.

Le handicap ainsi considéré réside moins dans la déficience de la personne que dans la restriction de participation sociale due à la difficulté pour l'environnement de permettre à la personne d'aller vers l'insertion professionnelle.

Faire reconnaître son handicap

Définition

Toute personne, dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique, est considérée comme travailleur handicapé. Cette qualité doit être reconnue par une administration compétente.

Elle favorise l'accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle des personnes handicapées.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Elle peut être attribuée à toute personne âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap. Elle est accordée pour une période définie. L'administration l'ignore si l'intéressé ne la signale pas. Depuis le 1^{er} janvier 2006, les catégories A, B et C, mentionnant le degré du handicap disparaissent. On ne distingue plus que le handicap lourd.

Déposer une demande

Il faut adresser à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) un formulaire de demande de reconnaissance, en double exemplaire. Ce formulaire est disponible auprès de la MDPH, des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) et de divers organismes sociaux. Il faut aussi joindre un certificat médical récent établi par votre médecin traitant, une fiche d'état-civil ainsi que diverses pièces justificatives en fonction de la nature de la demande.

Le rôle de la CDAPH

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées statue sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (elle remplace les Cotorep).

Cette commission prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière de prestations et d'orientations.

Elle se base sur l'évaluation des besoins de compensation du handicap, réalisée par l'équipe pluridisciplinaire mise en place par la MDPH, et tient compte des souhaits exprimés par la personne handicapée. L'intéressé peut être convoqué pour une visite médicale. La notification précise l'acceptation ou le refus de reconnaissance ainsi que la période de validité.

Voies d'accès

TOUT agent intégrant la fonction publique, en situation de handicap ou non, est soumis à une visite médicale d'aptitude (décret 86-442 du 14 mars 1986, article 20 1^{er} alinéa). Au cours de cette visite, le médecin agréé de l'administration vérifie que le handicap n'est pas incompatible avec l'exercice des fonctions postulées, « compte tenu des possibilités de compensation du handicap » (art. 5 loi du 13 juillet 1983). Signaler son handicap n'est toutefois pas une obligation.

Le recrutement par concours

La voie normale d'accès à la fonction publique. Les travailleurs handicapés bénéficient, sur demande expresse, et sur avis du médecin agréé de l'administration, d'aménagements d'épreuves. L'article 27 du titre II du statut général précise en effet que : « des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens sont prévues afin, notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux au moment de leur inscription. Des temps de repos suffisants sont notamment accordés à ces candidats, entre

deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leurs moyens physiques. »

Le recrutement par contrat : une expérimentation de la contractualisation

Les candidats doivent remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées par le statut particulier du corps auquel ils postulent. Ils sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévue pour un lauréat du concours externe (en général un an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement aptes à exercer les fonctions occupées.

L'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci avec un jury organisé par l'administration chargée du recrutement.

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

tions chômage en application de l'article L 351 12 du Code du travail. (décret 95-979, article II).

La titularisation peut être prononcée dans un corps de niveau inférieur (décret 95-979, article II). Les TH rencontrent parfois plus de difficultés que d'autres à être titularisés. Les élus du SNA-SUB-FSU ont leur rôle à jouer dans ces situations.

Avec ce type de recrutement, de type « managérial », la tentation est grande de recruter les personnes dont le handicap est le moins lourd, demande le moins d'aménagements par exemple en matière d'accessibilité des locaux., et de ne pas tenir strictement compte des compétences des personnes.

Le recrutement de type « Co-torep » n'était certes pas satisfaisant, mais l'organisation de concours réservés aux personnes handicapées (tout en maintenant les aménagements d'épreuves pour les concours de droit commun) aurait été préférable et aurait mieux respecté les principes sur lesquels repose la Fonction publique.

La voie qui a été choisie est bien différente. Elle a anticipé le recrutement sans concours pour tous en catégorie C, et plus généralement la contractualisation des relations entre les fonctionnaires et leurs supérieurs hiérarchiques.

Les aménagements et droits spécifiques

LES agents handicapés ont les mêmes droits et obligations que les autres agents : notamment même rémunération, mêmes indemnités et droits à congés. L'avancement doit se dérouler dans les mêmes conditions que celui des autres fonctionnaires. Seules les compétences professionnelles doivent être prises en compte dans l'examen des candidatures.

Les agents handicapés peuvent bénéficier à leur demande :

d'un aménagement de leur poste de travail

L'aménagement d'un poste intervient au cas par cas. L'article 30 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié dispose que « les Comités Hygiène et Sécurité (CHS) ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail ». Concernant les personnes handicapées, les CHS ont à connaître des questions relatives « aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ».

d'aménagements d'horaires

Ils sont destinés à faciliter l'exercice de leurs fonctions ou leur maintien dans l'emploi dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service, (art. 40 ter de la loi 84-16).

En outre, cette même possibilité est accordée à tout fonctionnaire pour s'occuper de son conjoint, de son concubin ou partenaire, d'un enfant à charge ou d'un ascendant ou d'une personne accueillie à son domicile qui est handicapée et nécessite la présence d'une tierce personne.

d'un temps partiel de droit

La loi du 11 février 2005 ouvre aux personnes handicapées de la fonction publique la possibilité de bénéficier d'un temps partiel de droit, quelles que soient les nécessités de service. L'avis du médecin de prévention ou du travail est nécessaire (art. 37 bis de la loi 84-16).

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

- L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 crée une priorité de mutation pour les fonctionnaires ayant la qualité de travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service.
- L'article 62 de la loi prévoit que dans le cas où les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, les fonctionnaires handicapés peuvent, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service et de leurs situations particulières, bénéficier en priorité des procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration en application des articles 41 et 45 de cette même loi.

Chaque administration doit, dans l'organisation de ses mouvements de personnels, tenir compte de cette priorité légale.

Respecter la loi « Handicap » et l'obligation d'aménagement raisonnable

Tous motifs confondus, un millier de réclamations d'agents des trois fonctions publiques sont reçues chaque année par le Défenseur des droits, dont plus de la moitié concernant des discriminations. Il est fréquemment saisi par des fonctionnaires qui se plaignent du refus de leur employeur de prendre des mesures appropriées pour adapter leur poste de travail alors même que le médecin de prévention a formulé des recommandations précises.

Il insiste sur l'obligation « d'aménagement raisonnable » inscrite dans la loi handicap du 11 février 2005 et reprise à l'article 6 sexies du statut de la fonction publique (loi du 13 juillet 1983) à travers les notions de « mesures appropriées » et de « charge disproportionnée » qui en constituent les deux piliers. Depuis 2005, le Défenseur des droits s'applique à faire connaître et respecter cette obligation en présentant des observations devant les juridictions dans les affaires dont il est saisi. En effet, la notion d'aménagement raisonnable et ses contours ont vocation à être précisés par la jurisprudence.

Mais surtout il souhaite dans cet avis que l'article 6 sexies soit modifié afin de mentionner expressément que le refus d'aménagement raisonnable peut constituer une discrimination fondée sur le handicap, que le statut de la fonction publique interdit, comme les autres, dans son article 6. Dans le privé, l'article L. 5213-6 du code du travail le fait explicitement.

Cette notion d'aménagement raisonnable, centrale pour l'emploi des personnes en situation de handicap, fait l'objet d'un guide publié par le Défenseur des droits fin 2017.

Pour les agents déjà fonctionnaires : le reclassement

LORSQUE l'adaptation de leur poste de travail n'est pas possible, les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions par suite d'altération de leur état physique peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Ces garanties statutaires, érigées en principe général du droit, soulèvent de nombreuses difficultés d'application.

Le reclassement est une démarche de l'administration tendant à permettre à un agent titulaire ou contractuel public de venu physiquement inapte à occuper son emploi, d'exercer d'autres fonctions au sein de son service ou dans un autre. Pour un fonctionnaire, le reclassement se traduit par une affectation durable dans un autre grade, corps ou cadre d'emplois. C'est l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

La procédure de reclassement ne peut être engagée sans la recherche préalable d'un aménagement de l'emploi occupé susceptible de compenser les conséquences professionnelles du handicap ; l'aménagement peut s'avérer insuffisant pour compenser les troubles de santé de l'agent -ce qui pourra conduire au reclassement- mais celui-ci ne peut pas refuser d'occuper un emploi adapté à son handicap (le

refus de reprendre le travail sur un emploi aménagé est un abandon de poste).

Le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 a institué une période de préparation au reclassement, d'une durée d'un an au maximum, pour les agents dont l'état de santé ne leur permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de leur corps.

Un principe général du droit

« Il résulte d'un principe général du droit, dont s'inspirent tant les dispositions du code du travail relatives à la situation des salariés qui pour des raisons médicales ne peuvent plus occuper leur emploi que les règles statutaires applicables dans ce cas aux fonctionnaires, que lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude

physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi ». (CE, 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle).

L'administration doit rechercher le reclassement...

La preuve de l'existence de postes vacants compatibles avec l'état de l'agent ne peut être mise à la charge de ce dernier (CAA Paris, 30 décembre 2005, Ndounga). Mieux vaut pourtant pour le requérant apporter quelques éléments de preuve sur l'existence de postes pourvus depuis son éviction et qu'il aurait bien aimé occuper.

L'agent qui ne confirme pas sa demande de formation et ne se présente pas à un concours ne pourra se prévaloir de ce que l'obligation n'aurait pas été mise en œuvre (TA Paris, 27 juin 2002, Jambu).

Le juge va très loin pour exiger que l'administration soit regardée comme ayant sérieusement cherché à une solution de reclassement.

La fonction publique est parfois tentée de botter en touche en prononçant un retraité pour invalidité. ... mais la détermination de l'agent est essentielle. Sa demande de reclassement est l'acte déclencheur de la procédure (l'administration ne peut pas imposer un reclassement, mais n'est pas dispensée pour autant d'inviter l'intéressé à formuler la demande) ensuite et surtout parce que le reclassement ne vaut que dans le cadre d'une démarche plus globale de reconversion qu'il est le mieux placé pour orienter (auto-évaluation des compétences, définition du projet professionnel, vœux de formations).

Les mesures en faveur de l'égalité professionnelle

du titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Clarification et modernisation du droit du handicap dans la FP (art. 90)

L'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique crée un nouveau chapitre V dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ce chapitre, qui comporte les articles 33 à 40, est intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés » reprend les dispositions des articles L.323-2 à L.323-8-8 du code du travail relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public.

Ces dispositions ne modifient pas le contenu de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel. Elles précisent en revanche les missions du comité national du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et modifient sa composition. Ainsi, le FIPHFP est destiné à favoriser l'accueil et l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des agents en situation de

handicap, mais aussi à conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre d'actions en leur faveur. Le comité national du FIPHFP sera composé, outre des représentants des employeurs publics, des personnels et des personnes handicapées, de représentants du service public de l'emploi. S'agissant du FIPHFP, sa structuration en sections, une par versant de la fonction publique, est abrogée. Enfin, le FIPHFP devra publier les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics des trois versants dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé.

Expérimentation ouvrant la possibilité aux personnes handicapées bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage dans le secteur public d'être titularisées dans la fonction publique (art. 91)

A titre expérimental, pour une durée de cinq ans, les personnes en situation de handicap bénéficiaires

d'un contrat d'apprentissage pourront être titularisées dans un corps ou un cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient, sous réserve de la vérification de leur aptitude professionnelle réalisée par une commission de titularisation.

Parcours professionnel des agents en situation de handicap et aménagement des concours administratifs (art. 92)

Afin de faciliter le parcours professionnel des agents en situation de handicap, l'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique modifie l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les employeurs publics devront prendre les mesures appropriées visant à permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité. Par ailleurs, des référents handicap devront être mis en place par les employeurs publics des trois versants. Ces référents seront chargés d'accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

L'article 92 clarifie également le champ des bénéficiaires des dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en y incluant toutes les personnes en situation de handicap physique ou psychique, y compris celles qui ne sont pas titulaires de la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé, sans préjudice de l'examen ultérieur de la compatibilité de leur handicap avec les fonctions postulées par les autorités médicales compétentes compte tenu des possibilités de compensation de ce handicap.

Expérimentation d'un cas de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires handicapés (art. 93)

À compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, l'article 93 crée au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion interne leur permettant ainsi d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics dont la durée sera fixée par décret en Conseil d'Etat. Une commission appréciera l'aptitude professionnelle des candidats à être deta-

Retraite anticipée pour handicap dans la fonction publique

chés puis, le cas échéant, intégrés dans ces corps ou cadres d'emplois.

Le départ à la retraite anticipée lié au handicap, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ (entre 60 ans et 62 ans, selon la date de naissance), nécessite de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance.

Il est possible de partir en retraite anticipée :

- en cas d'incapacité permanente d'au moins 50 % reconnue par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
- ou si la reconnaissance de travailleur handicapé a eu lieu avant 2016.

Durée d'assurance requise

Il faut justifier, **depuis la reconnaissance du handicap**, d'une durée totale d'assurance vieillesse (tous régimes confondus) dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge. Ces conditions varient en fonction :

- de l'année de naissance,
- et de l'âge à partir duquel l'agent demande à bénéficier du départ à la retraite anticipée.

Voir le tableau page ci-contre

Exemple : un agent né en 1962 justifiant en 2019 d'une durée d'assurance totale, depuis la reconnaissance de son handicap, d'au moins 108 trimestres, dont au moins 88 ayant donné lieu à cotisations, peut partir à la retraite au titre du handicap dès 57 ans.

Demande de reconnaissance de périodes d'incapacité permanente

L'agent peut demander la validation de périodes pour lesquelles il ne pourrait pas justifier de la reconnaissance administrative de son handicap, à condition d'être atteint, à la date de la demande de retraite, d'une incapacité permanente d'au moins 80 %. La durée des services susceptibles d'être validés est limitée à 30 % de la durée totale d'assurance requise. Il faut s'adresser à la direction des ressources humaines de son administration et fournir :

- un courrier précisant la ou les périodes concernées,
- la décision de la MDPH justifiant d'un taux d'incapacité d'au moins 80 %,

Durée d'assurance nécessaire pour partir à la retraite anticipée au titre du handicap

Année de naissance	Âge minimum de départ à la retraite	Durée totale d'assurance (en trimestres)	Durée d'assurance cotisée (en trimestres)
1958, 1959, 1960	55 ans	127	107
	56 ans	117	97
	57 ans	107	87
	58 ans	97	77
	59, 60 ou 61 ans	87	67
1961, 1962, 1963	55 ans	128	108
	56 ans	118	98
	57 ans	108	88
	58 ans	98	78
	59, 60 ou 61 ans	88	68
1964, 1965, 1966	55 ans	129	109
	56 ans	119	99
	57 ans	109	89
	58 ans	99	79
	59, 60 ou 61 ans	89	69

- un dossier médical, sous pli fermé portant la mention *confidentiel-secret médical* permettant de justifier du taux d'incapacité au cours des périodes à valider.

Calcul de la pension

Le montant est différent selon que le droit à retraite anticipée provient :

- d'une incapacité permanente d'au moins 50 % : pension de retraite sans décote et d'une majoration de la pension.
- ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : majoration de la pension.

Majoration

Le pourcentage de majoration est égal à : $1/3 \times (\text{durée des services accomplis si taux d'incapacité d'au moins } 50 \% / \text{durée des services et bonifications pris en compte pour le calcul de la pension})$. Le taux ainsi obtenu est arrondi, si nécessaire, au centième le plus proche.

Exemple : un fonctionnaire a travaillé 10 ans (40 trimestres) avant de devenir handicapé. Il a travaillé 20 ans en étant handicapé : 10 ans à temps complet et 10 ans à mi-temps. Lorsqu'il était à mi-temps, il a surcotisé et 8 trimestres de bonifications lui ont été attribués.

Le nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la

durée d'assurance alors que le fonctionnaire était handicapé est de $40 + 40 = 80$ trimestres.

La durée des services et bonifications retenue pour le calcul de la pension est : 80 trimestres à temps plein + 20 trimestres à mi-temps + 8 trimestres de bonification = 108 trimestres.

Le taux de majoration de sa pension est égal à : $1/3 \times (80/108) = 0,246$ arrondi à 0,25.

La pension majorée ne peut pas dépasser le montant de pension qui aurait été perçue si la retraite avait été à taux plein.

En cas de majoration pour enfants, la pension ne peut pas dépasser de toute façon le dernier traitement indiciaire brut pris en compte pour le calcul de la pension.