

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Pour qui ?

La reconnaissance concerne 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 (deux ans, cinq ans ou dix ans).

Pour **les personnes en situation de handicap** ou en **difficulté de santé au travail** ou dont **l'état de santé risque d'évoluer**.

Comment ?

La reconnaissance travailleur handicapé est personnelle : aucune obligation d'en faire état. La décision ne mentionne ni le type de handicap ou de maladie, ni le taux d'incapacité ; cette décision est personnelle.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre médecin traitant ou du conseiller de la MDPH pour obtenir plus d'informations et bénéficier d'un accompagnement dans la constitution de la demande de RQTH.

Coordonnées de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées de l'Eure** :

11, rue Jean de la Bruyère
CS23246
27032 Evreux cedex
Tel : 02 32 31 96 13
Numéro vert : 0 800 881 605

Confidentialité de cette reconnaissance

Il n'y a aucune obligation d'informer son employeur d'une RQTH, elle peut tout à fait rester de nature confidentielle. C'est une démarche **individuelle et personnelle**. Cependant, l'agent a tout intérêt à se faire connaître auprès de sa collectivité, afin d'accéder à l'ensemble des avantages.

Le **médecin du travail** est tenu au **respect de la confidentialité des données personnelles**.

Le **responsable des ressources humaines** est tenu lui aussi de respecter la confidentialité des informations que vous lui confiez. Il peut accompagner l'agent et faire appel à la **cellule aménagement reclassement du Cdg27** afin de trouver une solution adaptée à ses aptitudes.

Le **médecin traitant** ou un **conseiller MDPH** peut **aider l'agent à effectuer un dossier de demande de RQTH** auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Pourquoi ?

1. Cadre général

- L'obtention d'une RQTH est un **moyen de prévention** car elle permet aux agents de **faciliter la mise en place de mesures spécifiques** tout au long de leur carrière. Ces aménagements et exceptions sont applicables dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).
- **D'être considéré comme « public prioritaire »** dans les dispositifs d'aide à l'insertion et à l'emploi. Le demandeur d'emploi peut donc accéder à des dispositifs d'accompagnement à l'emploi pouvant être proposés par notre partenaire CAP Emploi 27 dans le cadre de **contrats de travail « aidés »**.
- **Bénéficiaire du dispositif légal de l'obligation d'emploi.** *Rappel : la loi de 2005 impose, aux employeurs publics qui emploient au moins 20 personnes en équivalent temps plein, une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés ou /et bénéficiaires de l'obligation d'emploi.*
- Avoir le soutien **du réseau de placement spécialisé Cap Emploi 27** qui a développé des programmes d'intégration ou de maintien dans l'emploi.
- **Bénéficiaire d'un recrutement direct dans la fonction publique par la voie contractuelle.** Ce type de recrutement donne vocation à la titularisation.
- Demander une orientation, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH), vers un établissement ou un **service d'aide par le travail** (ESAT, ex CAT)
- Il est donc dans **l'intérêt de l'agent de se déclarer le plus tôt possible** pour pouvoir **anticiper et éviter les situations de rupture professionnelle et bénéficier au mieux de ses droits, notamment en matière de retraite.**

2. Une attention particulière du médecin du travail

Un **contrôle médical renforcé** permet à l'agent d'être **consulté annuellement** et non tous les 2 ans (dans un cas général) par le médecin du travail.

❖ Des mesures spécifiques d'aménagements pourront en découler :

- **Des aménagements d'horaires** (aménagements d'horaires individualisés, temps partiel de droit à la demande de l'agent...),

Un agent RQTH peut ainsi demander des aménagements d'horaires propres à faciliter son exercice professionnel ou son maintien dans l'emploi. **Cette mesure devra néanmoins être compatible avec les nécessités du fonctionnement de son service.**

Il peut également bénéficier d'un temps partiel de droit à sa demande, après avis du médecin du travail.

- **Aménagements matériels ou organisationnels**

Le médecin du travail peut solliciter notamment :

- l'intervention d'un expert (ergonome...),
- aides techniques (équipement du lieu de travail, outils bureautiques...)
- aides humaines (rémunérations d'auxiliaires de vie professionnelles...),
- formations spécifiques permettant de compenser le handicap, aider au maintien dans l'emploi ou à la reconversion professionnelle.

Le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** peut permettre d'aider financièrement la mise en place des préconisations. Le **catalogue des aides mobilisables** est téléchargeable sur le site www.fiphfp.fr.

3. Examen des candidatures prioritaire

Cette priorité s'applique à condition que cette demande soit **compatible avec le bon fonctionnement du service et que les compétences de l'agent correspondent au poste.**

Dans le **cas où les possibilités de mutation seraient insuffisantes dans leurs corps**, ils peuvent, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service et de leur situation particulière, bénéficier en priorité des procédures de détachement ou de mise à disposition auprès d'une autre administration.

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 54 - Modifié par [LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 2](#)

En cas de mutation, sont examinées en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et **les fonctionnaires handicapés** relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article [L. 323-3](#) du code du travail.

4. Le départ à la retraite anticipée

Article 36 de la loi 2014-40 du 20 janvier 2014

Un départ à la retraite anticipé est possible à partir de 55 ans pour un fonctionnaire Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé (Circulaire n°2015/31 du 27 mai 2015).

Pour y prétendre, l'agent doit avoir :

1- Un taux d'incapacité permanente

Depuis le 1er janvier 2015, la condition d'incapacité à remplir pour bénéficier d'un départ anticipé fonctionnaire handicapé est modifiée : le taux d'incapacité permanente est abaissé de 80% à 50% et la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n'est plus nécessaire pour les périodes situées après le 31 décembre 2015 (**décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014, article 10**).

2- Cotisé une durée minimale de trimestres.

Celles-ci se déterminent en fonction de sa date de naissance et de l'âge auquel l'agent souhaite demander sa retraite. Pour de plus amples informations, veuillez cliquer sur [ce lien](#).

De plus, une majoration pour les fonctionnaires Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé peut être accordée lors du versement de la pension. La CNRACL définira celle-ci en fonction du taux qu'elle aura reconnu à l'agent (**Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 article 24 bis**).