

FORMULAIRE DE DÉCLARATION

À tenir à disposition de tous les agents. Pour garantir la confidentialité des informations, les personnes concernées le transmettront directement soit au correspondant handicap (ou à la personne ressource), soit au DRH.

Ce formulaire est destiné à vous aider à préciser vos besoins et à faire valoir vos droits. Vous pouvez le remplir et le transmettre au service des ressources humaines ou bien, éventuellement, le remplir conjointement avec le correspondant handicap (ou la personne ressource) si vous sollicitez un entretien auprès de lui. Les informations recueillies à l'issue de cet entretien ou portées dans ce document resteront strictement confidentielles.

M. (Mme) Prénom, Nom : Téléphone :

Établissement : Service : Corps :

Besoin exprimé

- aménagement du poste de travail
- temps partiel de droit
- priorité pour les mutations
- prise en compte du handicap dans le dossier de retraite (sous certaines conditions)
- bonification des chèques vacances
- aide au déménagement
- autre :
- aucun besoin particulier mais je souhaite obtenir des renseignements d'ordre général

Cochez la case correspondante pour indiquer votre catégorie de bénéficiaire et joignez, le cas échéant, une pièce justificative (copie d'une carte d'invalidité, par exemple).

Handicap reconnu

- travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- titulaire de la carte d'invalidité (article L. 241- 3 du code de l'action sociale et des familles)
- titulaire de l'allocation aux adultes handicapés

Pension d'invalidité

- titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- invalide de guerre titulaire d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Agent reclassé suite à une inaptitude aux fonctions reconnue par le comité médical

- agent reclassé par détachement
- agent bénéficiant d'un changement d'emploi au sein de son corps ou cadre d'emploi

Allocation/rente accident du travail, maladie professionnelle

- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91- 1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- agent bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité

Bénéficiaire des emplois réservés au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (articles L. 394, L. 395 et L. 396 de ce code)

Autres (précisez) :

.....

mon handicap n'a pas été reconnu mais je souhaite des informations à ce sujet

LES ACTEURS DU HANDICAP

La politique en faveur des personnes handicapées est par nature transversale. C'est donc de la collaboration des intervenants des différents niveaux que naît la meilleure prise en compte du handicap.

La Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH)

Au sein de l'administration centrale, la MIPH a été créée en 2006 pour mettre en œuvre les nouvelles dispositions induites par la loi de 2005. Elle est chargée de la politique d'intégration des personnels handicapés pour l'ensemble des agents des deux ministères. La mission anime le réseau des correspondants handicap académiques ainsi que celui des personnes ressources des universités et des établissements d'enseignement supérieur. La MIPH travaille en collaboration avec les responsables des services déconcentrés et des établissements de l'enseignement supérieur, et avec les directions et les services de l'administration centrale.

Le délégué ministériel à l'emploi et à l'intégration des personnes handicapées

Placé auprès de la directrice générale des ressources humaines, il est chargé notamment de présenter des propositions en matière d'information et de modernisation des processus et des modalités de recrutement, de gestion et d'accessibilité.

Le DRH académique

Il met en œuvre la politique nationale en faveur du handicap au sein de son académie en coordonnant l'action des différents services. Il est également chargé d'élaborer un plan d'actions académique qui tient compte des spécificités locales.

Le DRH de l'établissement d'enseignement supérieur

Il met en œuvre la politique nationale en faveur du handicap au sein de son établissement en coordonnant l'action des différents services. Il est également chargé d'élaborer un plan d'actions qui tient compte des spécificités locales.

Le correspondant handicap ou la personne ressource

Un correspondant handicap est présent dans chaque académie et à l'administration centrale afin d'accompagner les personnels handicapés dans leurs démarches et de les aider à faire valoir leurs droits. La liste des correspondants handicap est disponible sur le site suivant : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

Au sein des établissements de l'enseignement supérieur, cet interlocuteur est appelé personne ressource. Ces personnes référentes doivent faire partie de l'équipe de gestion des ressources humaines qui porte la responsabilité de la politique sur le handicap.

Le médecin de prévention

Le médecin de prévention a la charge de procéder, pour le compte de l'administration, aux examens médicaux des fonctionnaires. Les personnes en situation de handicap ou d'inaptitude font partie des personnels qu'il doit suivre en priorité. Son avis est obligatoirement requis avant tout aménagement de poste. Lorsque ses propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit en être tenu informé.

HANDICAP AU TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ? COMMENT SE DÉCLARER ?

LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS

Grâce à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, de nouveaux droits ont été instaurés pour les personnes en situation de handicap, ainsi que pour de nouveaux bénéficiaires. **Quels sont ces droits, comment les faire appliquer, quelles démarches entreprendre ?**

Ce document vous livre toutes les informations nécessaires pour faire valoir vos droits.

- Afin de **garantir le respect du principe d'égalité de traitement** à l'égard des travailleurs handicapés, les conséquences du handicap sont compensées dans le cadre de travail.
- L'employeur prend les mesures nécessaires aux besoins des personnes en situation de handicap pour **permettre notamment le plein exercice de leur autonomie**.
- L'objectif est de **faciliter l'accès à l'emploi**, de favoriser son exercice dans la durée, de permettre au personnel de progresser et de bénéficier de formations adaptées à ses besoins.

QUELS SONT LES DROITS DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE ?

Les aménagements de poste

L'administration finance l'aménagement du poste de travail par l'adaptation ou l'achat des machines, outillages et équipements individuels nécessaires aux travailleurs handicapés dans l'exercice de leurs fonctions. Un accompagnement humain (assistant) peut également être prévu dans certains cas.

Le refus de prendre ces mesures constituerait une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Durant l'année scolaire 2010-2011, au sein des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur :

- **920 BOE** ont bénéficié d'au moins un aménagement de leur poste de travail (mobilier, matériel informatique, étude ergonomique...).
- **415 agents en situation de handicap** ont été accompagnés par un auxiliaire dans l'exercice de leurs activités professionnelles.
- **1064 travailleurs handicapés** ont reçu des aides afin d'améliorer leurs conditions de vie (transports, prothèses...).

Les aménagements horaires

Des aménagements horaires pour faciliter l’exercice professionnel ou le maintien dans l’emploi sont accordés, en tenant compte des nécessités de fonctionnement du service, aux personnes en situation de handicap ou d’inaptitude. Des aménagements d’horaires sont également accordés à tout fonctionnaire, sous les mêmes conditions, pour lui permettre d’accompagner une personne handicapée. Celle-ci peut être : son conjoint, concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, un enfant à charge, un ascendant ou une personne accueillie à son domicile et qui nécessite la présence d’une tierce personne.

Les formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap

Les personnes handicapées ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l’utilisation des matériels ou logiciels adaptés…).

Le temps partiel de droit

L’autorisation d’accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux personnels en situation de handicap, après avis du médecin de prévention. Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel.

La priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition

Cette priorité est accordée aux personnes en situation de handicap si la demande de mutation est assortie d’un avis du médecin de prévention ou du médecin conseiller technique attestant que cette demande vise à améliorer effectivement leurs conditions de vie⁽¹⁾. Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

Les chèques vacances

Pour les agents handicapés en activité répondant aux conditions requises pour pouvoir bénéficier des chèques vacances, la bonification versée par l’État est augmentée de 30 % par le FIPHFP. *(Pour toute information complémentaire consultez www.fonctionpublique-chequesvacances.fr).*

Les conditions avantageuses de départ à la retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent, sous certaines conditions, être admis à la retraite avant l’âge légal, entre 55 et 59 ans. L’article 126 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l’accès à l’emploi titulaire et à l’amélioration des conditions d’emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relative à la fonction publique, a permis d’aligner le régime de la fonction publique sur le régime général. Le dispositif de retraite anticipée a été élargi aux fonctionnaires bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé alors que, auparavant, seuls les fonctionnaires ayant un taux d’incapacité au moins égal à 80 % pouvaient obtenir un départ à la retraite anticipée. Le décret d’application n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 précise ces nouvelles dispositions. Il appartient aux agents concernés de s’adresser au bureau de gestion (cellule retraite) dont ils relèvent pour obtenir de plus amples informations.

Les frais de déménagement

Lorsqu’une personne en situation de handicap est amenée à déménager afin d’évoluer dans son emploi ou de le conserver, le FIPHFP peut prendre en charge les frais liés au déménagement (dans la limite de 765 euros par agent). Cette aide peut aussi être allouée à une personne précédemment sans emploi qui est dans l’obligation de déménager à l’occasion d’une embauche.

Le jour de carence

Depuis le 1^{er} janvier 2012, tout agent en congé de maladie se voit appliquer un délai de carence, c’est-à-dire que le premier jour de ce congé ne donne lieu à aucune rémunération. Toutefois, lorsque l’arrêt de travail est en rapport avec une affection de longue durée (dont la liste figure dans l’article D 322-1 du code du travail), ce délai de carence ne s’applique qu’une seule fois pendant toute la durée de la carrière.

COMMENT FAIRE VALOIR SES DROITS ?

Se faire reconnaître travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée pour de nombreuses maladies et limitations, y compris pour des personnes ayant déjà le statut de fonctionnaire. Les personnes souhaitant obtenir la RQTH sont invitées à contacter la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département où elles résident. Celle-ci leur fournira toutes les informations utiles et les formulaires nécessaires (ces derniers sont aussi disponibles dans les mairies).

La MDPH peut également déterminer le taux d’incapacité et délivrer une carte d’invalidité, qui permet de bénéficier notamment d’avantages fiscaux (se renseigner à Impôts services – 0810 467 687). Un délai de plusieurs mois étant souvent nécessaire pour ces démarches, il est vivement conseillé de ne pas attendre d’avoir besoin de ces documents pour les demander, l’éventuelle prise en charge ultérieure en sera ainsi facilitée. Le site de la MDPH peut utilement être consulté : www.mdph.fr

Déclarer sa situation de handicap à son employeur

La déclaration de travailleur handicapé doit toujours relever d’une démarche volontaire de l’agent. Les personnes ayant la qualité de BOE peuvent se déclarer au moment de la campagne annuelle de recensement ou à tout moment auprès du correspondant handicap de l’académie ou de la personne ressource pour l’enseignement supérieur. Cet interlocuteur leur assure une totale confidentialité des échanges. Afin que la compensation du handicap puisse se mettre en place de façon optimale, il est important que la personne BOE déclare son handicap le plus tôt possible. De fait, une déclaration précoce permet d’anticiper les besoins et de mettre en place les aménagements nécessaires et/ou le processus de reconversion. C’est à partir de ce signalement que pourra être définie la solution la mieux adaptée à la situation de l’agent pour le maintenir en position d’activité.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- 70 % des personnes handicapées** actuellement en poste n’étaient pas en situation de handicap au moment de leur recrutement.

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

- Les travailleurs reconnus handicapés** par la commission des droits et de l’autonomie.
- Les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d’une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d’une pension d’invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l’invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les invalides de guerre titulaires d’une pension militaire d’invalidité** en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres ou des expéditions déclarées campagnes de guerre par l’autorité compétente.
- Les victimes civiles de la guerre.**
- Les sapeurs-pompiers volontaires** victimes d’un accident ou atteints d’une maladie contractée en service ou à l’occasion du service.
- Les victimes d’un acte de terrorisme.**
- Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique**, ont contracté ou ont vu s’aggraver une maladie en service ou à l’occasion du service et se trouvent de ce fait dans l’incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- Les personnes qui exposant leur vie, à titre habituel ou non**, ont contribué à une mission d’assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s’aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l’incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- Les titulaires d’une allocation ou d’une rente d’invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d’accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte d’invalidité délivrée par la commission des droits et de l’autonomie**, anciennement Cotorep, dès lors qu’elle constate un pourcentage d’incapacité permanente d’au moins 80 % ou lorsque la personne a été classée 3^e catégorie de la pension d’invalidité de la sécurité sociale.
- Les titulaires de l’allocation aux adultes handicapés.**

LE SAVIEZ-VOUS ?

En France :

- en 2007, **1,8 million de personnes**, âgées de 15 à 64 ans et vivant à domicile, avaient une reconnaissance administrative du handicap leur offrant la qualité de BOE⁽¹⁾.
- 2/3 des salariés** se disent « plutôt » ou « tout à fait » préparés à accueillir une personne handicapée dans leur service⁽²⁾.
- 29 % des Français** ont changé de regard sur le handicap de manière positive entre 2008 et 2011. Une fois sur deux ce changement est dû à une expérience vécue dans la vie personnelle ou professionnelle.

^[1] Étude réalisée par la Direction de l’Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère du travail, de l’emploi et de la santé. (2) Données tirés du baromètre national 2011.

^[1] Le détachement et la mise à disposition ne sont pas applicables aux maîtres de l’enseignement privé.