

Pourquoi faire reconnaître sa situation de handicap ?



Tous les employeurs qui comptent au moins 20 agents équivalents temps plein (ETP) sont assujettis à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) dans une proportion de 6% de l'effectif total des salariés.



LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)
Elle permet de mobiliser les dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi (aides techniques, aménagement horaires, reclassement...).

Faire connaître à votre employeur votre situation de travailleur en situation de handicap est une façon de faire valoir vos droits et d'être aidé.

→ COMMENT FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP ?

Le médecin de prévention et l'assistante sociale peuvent être vos interlocuteurs. Ils pourront vous accompagner dans vos démarches et notamment vous aider pour votre demande qui devra par la suite être déposée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), lieu d'accueil et de centralisation de toutes les démarches administratives des personnes en situation de handicap. Elle sera étudiée par une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne mentionne ni le type de handicap ou de maladie, ni le taux d'incapacité et elle est la propriété de l'agent qui peut ou non en informer son employeur.



LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OETH SONT :

- les personnes ayant un handicap reconnu par la MDPH (RQTH, carte invalidité, Allocation Adulte Handicapé)
- les titulaires d'une rente ou d'une pension d'invalidité
- les personnes éligibles aux emplois réservés
- les agents reclassés
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (ATI)
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente invalidité sapeurs-pompiers



LES MOYENS POUR RECRUTER :

- par la **voie contractuelle**, avec une possibilité de titularisation au terme d'une année de contrat, éventuellement renouvelée d'une année,
- par la voie **des emplois réservés** ou **des concours**,
- par la voie de la **titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage** (jusqu'au 6 août 2025)*,
- **en accueillant en stage** les bénéficiaires, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de 16 ans sous certaines conditions,
- en accueillant les bénéficiaires pour **des périodes de mise en situation** en milieu professionnel,
- en employant **les bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire** et par les groupements d'employeurs.

* Les apprentis en situation de handicap ne sont pas comptabilisés dans les ETP et Effectif Total Rémunéré (ETR) mais comptent dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



LE PAIEMENT DE LA CONTRIBUTION

Au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs publics établissent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur éventuelle contribution. À défaut de déclaration la contribution est alors calculée en retenant la proportion de 6% de l'effectif total rémunéré.



LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

EFFECTIF RÉMUNÉRÉ (NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PLEIN OU LEUR ÉQUIVALENT)	MONTANT UNITAIRE	MONTANT DE LA CONTRIBUTION POUR L'ANNÉE 2020 (SMIC HORAIRE = 10,15 € AU 31 DÉCEMBRE 2020)
Entre 20 et 249 salariés	400 fois le SMIC horaire	4060 € par unité manquante
Entre 250 et 749 salariés	500 fois le SMIC horaire	5075 € par unité manquante
Supérieur ou égal à 750 salariés	600 fois le SMIC horaire	6090 € par unité manquante



LA CARRIÈRE

Le fonctionnaire Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) est soumis **aux mêmes droits et obligations que les autres fonctionnaires**. Ainsi, le déroulement de carrière (avancement de grade, avancement d'échelon, promotion interne, nomination suite à concours) et la rémunération sont identiques à celles des autres fonctionnaires.

EXPÉRIMENTATION :

La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place d'un dispositif, à titre expérimental, **du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2026**, permettant aux fonctionnaires BOE d'**accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement**.

LA PORTABILITÉ DE L'ÉQUIPEMENT

À compter du 7 mai 2020, les personnes en situation de handicap peuvent **conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail dans le cadre d'une mobilité interne ou externe**. Les modalités de mise en œuvre de cette

portabilité sont définies par convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil.

• **Article 1^{er} du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 susvisé**



→ LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES

Des aménagements d'horaires propres à **faciliter l'exercice professionnel ou le maintien dans l'emploi** sont accordés à sa demande au fonctionnaire BOE, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du fonctionnement du service.

→ LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un temps partiel sans compensation financière. Il est **accordé de plein droit** aux fonctionnaires BOE, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

Cet avis est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de 2 mois à compter de sa saisine.

→ LA RETRAITE

Depuis 2016, La **retraite anticipée** est soumise à trois conditions. le travailleur handicapé doit : justifier d'une **incapacité permanente d'au moins 50 %** l'année N ou du statut de travailleur handicapé avant 2016, justifier d'une **durée d'assurance totale** et d'une **durée d'assurance cotisée**

Cependant le taux d'incapacité n'étant pas défini lors de l'obtention de la **RQTH** il est recommandé de solliciter également une demande AAH pour connaître ce taux et ainsi savoir si les conditions sont réunies.

→ MAINTIEN EN EMPLOI ET RECLASSEMENT

Les employeurs ont **une obligation de déployer des moyens pour vous permettre de continuer à exercer une activité professionnelle** : aides humaines et techniques au travail, aménagements des postes de travail et études y afférentes, formation et information, bilans de compétences...

→ MOBILITÉ INCLUSION

L'octroi d'une Carte Mobilité Inclusion (anciennement « invalidité », taux d'incapacité >80%) donne des **avantages fiscaux : se rapprocher de votre assistante sociale** (Article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles). La carte mobilité inclusion regroupe la carte invalidité, la carte de priorité et la carte de stationnement. Seule la carte mobilité inclusion « Invalidité » permet une comptabilisation dans les effectifs de BOE.

→ AAH

Pour les personnes en situation de handicap exerçant une activité professionnelle, les **possibilités de cumul de l'AAH avec un revenu d'activité ont été améliorées.**

- **Article D821-9 du code de la Sécurité Sociale**

