



FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE PRATIQUE :

LA RETRAITE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE



REMERCIEMENTS

Le FIPHFP et l'équipe du Handi-Pacte Occitanie (Anne-Charlotte Jacob et Pierre Jolidon) tiennent à remercier l'ensemble des personnes, employeurs comme acteurs institutionnels, qui ont contribué à l'élaboration de ce guide.

En particulier, nous souhaitons adresser nos sincères remerciements à toute l'équipe de la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts et des Consignations, et notamment Frédéric Debas, Catherine Sylva et Sylvie Bordillon qui ont apporté toute leur expertise et ont ainsi largement contribué à la rédaction de ce guide.

Enfin, nous remercions également chaleureusement Sylvie Laronche, formatrice au sein de plusieurs IRA, pour son appui technique et sa relecture précieuse,



En partenariat avec :



Créé par 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, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, le FIPHFP, œuvre depuis de nombreuses années pour l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique : fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière.

Il est présent sur l'ensemble du territoire en animant les acteurs de l'emploi et du handicap et en apportant un soutien aux employeurs publics via le financement d'aides ponctuelles ou par l'intermédiaire de conventions pluriannuelles qui permettent de mettre en œuvre une véritable politique d'emploi pour les personnes en situation de handicap.

Son rôle est également de pouvoir toujours mieux informer les employeurs publics et les personnes en situation de handicap sur les dispositifs les concernant.

Aussi je me réjouis de la diffusion de ce guide pratique concernant la retraite des agents publics en situation de handicap, sujet d'actualité qui concernent beaucoup d'entre vous.

J'espère qu'il répondra à vos attentes et je tiens à vous assurer de la mobilisation de toutes les équipes du FIPHFP pour continuer à faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Marine Neuville, directrice du FIPHFP





L'année 2023 a été marquée par une réforme d'ampleur pour notre système de retraite. La loi allonge en effet de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite et, depuis le 1er septembre dernier, cet âge est progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1er septembre 1961. Ainsi, l'âge d'ouverture à la retraite sera porté à 64 ans dès 2030.

Parallèlement, la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, dès la génération née en 1965. L'application de loi dite « Touraine » de 2014 est accélérée. Elle prévoyait un allongement de la durée de cotisation de 42 ans aujourd'hui à 43 ans d'ici 2035, à partir de la génération 1973.

Cette réforme est également venue créer ou modifier des mesures spécifiques pour les personnes en situation de handicap. Mises à part les carrières longues, la retraite anticipée est ainsi possible dans certaines conditions pour les personnes en situation de handicap.

Ce guide, élaboré par le FIPHP avec l'appui de son équipe du Handi-Pacte Occitanie, et celle de la Direction des Politiques Sociales de la Caisse des Dépôts, vise ainsi à apporter un premier niveau d'information sur le système de retraite en place dans la Fonction Publique, notamment à l'aune de ces évolutions majeures, et à apporter des éléments de réponse spécifiques pour les agents de la Fonction Publique, titulaires comme non-titulaires, rencontrant des problématiques de santé (invalidité, retraite anticipée, inaptitude...).

Nous espérons que ce document suscitera votre intérêt et saura vous apporter des éléments de réponse à vos questions que nous savons nombreuses sur un sujet aussi crucial que celui de la retraite.

Bonne lecture !

Marc Guerrier de Dumast,
Directeur territorial handicap du FIPHP en Occitanie



EDITO	3
SOMMAIRE	5
PARTIE 1 : LE CADRE JURIDIQUE EN VIGUEUR	7
1.1 Les définitions clés relatives à la santé au travail	7
1.2 Les définitions clés relatives à la retraite	10
1.3 Rappels statutaires concernant les congés pour raison de santé	11
1.3.1 Les congés pour raison de santé statutaires du fonctionnaire	11
1.3.2 La disponibilité d'office pour maladie	12
1.4 Les grand principes	14
1.4.1 Le paysage de la retraite en France	14
1.4.2 La retraite dans la Fonction Publique	14
1.4.3 Les modalités d'ouverture des droits	16
1.4.4 Les règles de calcul	17
1.5 Nouveauté 2023 : La retraite progressive	18
PARTIE 2 : L'INVALIDITÉ DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN SITUATION DE HANDICAP	20
2.1 L'invalidité dans la fonction publique hospitalière et territoriale	20
2.1.1 Les fonctionnaires	20
2.1.2 Les agents stagiaires invalides	22
2.1.3 Les contractuels	23
2.2 L'invalidité dans la fonction publique d'État	24
2.3 Les règles de cumul	27

PARTIE 3 : LA RETRAITE ANTICIPÉE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DE LA FONCTION PUBLIQUE	29
3.1 Les fonctionnaires de la Fonction publique	30
3.1.1 Le cadre général	30
3.1.2 Les modalités de calcul de la pension	33
3.1.3 La majoration de pension	33
3.2 Les contractuels : La retraite pour compensation d'une incapacité permanente	34
3.2.1 L'aménagement de la retraite anticipée pour handicap lourd	34
3.2.2 Évolution de la retraite anticipée pour incapacité permanente	34
3.3 Zoom : La commission chargée de valider rétroactivement des périodes de handicap	35
3.3.1 Dans la fonction publique d'Etat	35
3.3.2 Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière	37
3.4 Les ressources utiles relatives au départ anticipé des fonctionnaires en situation de handicap	39
 PARTIE 4 : LES RESSOURCES UTILES POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE ET LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE	 39
4.1 Les aides du Fond d'Action Social (FAS) à destination des retraités en situation de handicap	39
4.1.1 L'aide à l'adaptation de l'habitat	39
4.1.2 L'aide exceptionnelle pour des dépenses liées au handicap	39
4.1.3 Les aides pour enfant handicapé	40
4.1.4 Aide-ménagère à domicile	40
4.2 Les ressources utiles	40
4.2.1 Suivre son déroulement de carrière et estimer sa retraite	41
4.2.2 Les contacts clés	42
 GLOSSAIRE	 43





PARTIE 1 : LE CADRE JURIDIQUE EN VIGUEUR

En préambule, il est essentiel de poser un certain nombre de **définitions** ayant trait à la santé au travail, certaines d'entre elles pouvant avoir une **incidence sur les droits à la retraite** des agents de la Fonction publique en situation de handicap.

1.1 Les définitions clés relatives à la santé au travail

Parmi les notions relevant du champ de la santé au travail, il apparaît nécessaire de notamment définir **l'aptitude** et **l'inaptitude** au travail, **le reclassement** pour raison de santé, **l'incapacité**, **l'invalidité**, ainsi que **l'inaptitude définitive** à tout emploi.

L'APTITUDE AU TRAVAIL

La **notion d'aptitude n'est pas arrêtée dans les textes**, mais elle pourrait être définie comme **la capacité physique et mentale d'un individu, d'un point de vue médical, à exercer ses fonctions et à occuper un poste.**

Le but de **l'aptitude médicale à un poste de travail** est de vérifier que l'agent n'est pas atteint d'une maladie physique ou mentale pouvant présenter un danger pour ses collègues, les usagers ou l'agent lui-même, et que le poste de travail n'altère pas la santé de l'agent.

Dans la Fonction publique, il convient par ailleurs de distinguer :

- **L'aptitude au poste** signifie que l'agent concerné est apte à exercer l'ensemble des tâches correspondant à sa fiche de poste.
- **L'aptitude à la fonction** est appréciée par le médecin agréé

L'INAPTITUDE

L'inaptitude, en droit de la Fonction publique, se définit par **l'altération de l'état physique** de l'agent **l'empêchant d'exercer partiellement ou totalement ses fonctions sur un poste**. Si l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983 exige la condition de l'aptitude physique de l'agent pour avoir la qualité de fonctionnaire, l'article 6 permet d'opérer des distinctions pour tenir compte d'éventuelles restrictions d'aptitude.

L'inaptitude n'est en conséquence pas définie en tant que telle mais **par ses conséquences**. Elle implique **une obligation à double sens pour l'employeur** d'une part (aménagement ou reclassement) et pour **l'agent** d'autre part (qui doit présenter une demande sur le principe de la suggestion et non de l'obligation).

Selon **le degré d'inaptitude**, l'impact sur la retraite de l'agent public ne sera pas le même. **L'inaptitude au poste** est ainsi sans conséquence, tandis que **l'inaptitude aux fonctions** et **l'inaptitude totale et définitive** produiront des conséquences directes sur la date de départ à la retraite des agents.

Fonction publique d'État

Article 63 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 : « Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, *par suite d'altération de leur état physique*, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »

Fonction publique territoriale

Article 81 de la loi du 26 janvier 1984 : « Les fonctionnaires territoriaux reconnus, *par suite d'altération de leur état physique*, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emploi ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »

Fonction publique hospitalière

Articles 71 de la loi du 9 janvier 1986 : « Lorsque les fonctionnaires sont reconnus, *par suite d'altération de leur état physique*, inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. »

LE RECLASSEMENT POUR RAISON DE SANTE

On parle de **reclassement pour raisons de santé** lorsque les restrictions médicales entraînent une incapacité à exercer l'ensemble des postes correspondant au grade détenu par l'agent. L'agent concerné est alors positionné sur un **poste correspondant à un autre grade**.

L'**obligation de reclassement** s'appuie sur des textes distincts selon la Fonction publique à laquelle appartient l'agent, mais **également la nature de son contrat**.

	FPH	FPE	FPT
Titulaires	Obligation de reclassement prévue par les textes FPE : loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - Article 63 FPT : loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - Articles 81 à 86 FPH : loi n°86-33 du 9 janvier 1986- Articles 71 à 76		
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
Agents stagiaires	Absence d'obligation de reclassement dans les textes. Obligation jurisprudentielle.		

A noter que les références juridiques qui concernent les fonctionnaires ont été abrogées et remplacées par le Code général de la Fonction publique depuis le 1er mars 2022.

Le **reclassement statutaire** produit des conséquences directes sur la retraite du fonctionnaire, notamment en cas de bascule entre une catégorie active et une catégorie sédentaire¹.

1 Pour aller plus loin, voir le site de la CNRACL : <https://www.juris-cnrACL.retraites.fr/motifs-conditions-de-depart/depart-au-titre-de-la-categorie-active>

L'INCAPACITE

L'**incapacité physique** est l'état d'une personne qui, à la suite d'une blessure ou d'une maladie, est dans l'impossibilité temporaire ou permanente de travailler ou d'accomplir certains actes d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un individu. C'est une notion venant du droit civil et du droit du travail.

L'INVALIDITE

L'**invalidité** définie comme l'impossibilité d'assurer normalement sa subsistance par suite d'une réduction partielle ou totale de sa capacité de travail, consécutive à une blessure ou une maladie et qui peut donner droit à des **prestations particulières** en application du code des pensions. L'invalidité peut être temporaire ou permanente. La notion d'invalidité est associée à un régime juridique de **prise en charge**. Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions peut être mis, d'office ou à sa demande, en retraite anticipée pour invalidité.

Dans ces circonstances, l'invalidité donne droit à une pension de retraite et éventuellement à une majoration de la pension en cas de recours à un tiers pour accomplir les actes ordinaires de la vie courante. Le fonctionnaire a également droit à une rente d'invalidité en cas d'invalidité d'origine professionnelle. A noter qu'un agent invalide n'est pas forcément inapte sur un poste.

L'INAPTITUDE DEFINITIVE A TOUT EMPLOI

Il y a **inaptitude définitive à tout emploi** lorsque compte tenu des restrictions médicales posées, aucun poste ne peut être proposé à l'agent.

Dans ce cas, c'est la **procédure de mise à la retraite pour invalidité** qui s'applique, ou à défaut celle relative à la radiation des cadres pour raison de santé.

En complément aux définitions liées à la santé au travail, il apparaît également important de définir les notions clés relatives à la retraite. Ces dernières sont en effet communes à l'ensemble des agents de la Fonction publique, et permettent de fixer le cadre global du système de retraite français.

1.2 Les définitions clés relatives à la retraite

La retraite, un système obligatoire : dès lors qu'un salarié ou agent de la Fonction publique travaille, le collaborateur et son employeur cotisent pour la retraite. Les montants prélevés sont calculés en fonction du salaire perçu.

Système par répartition : le modèle français de retraite, fondé en 1945, repose sur une solidarité intergénérationnelle entre actifs et retraités et une solidarité sur des critères socioprofessionnels qui a donné naissance à plusieurs régimes. Le système de retraite associe un principe de contributivité (la pension est calculée en fonction des cotisations versées durant la vie active) et un principe de solidarité qui prévoit des avantages de retraite non contributifs.

Dans le système par répartition, les travailleurs cotisent pour financer les retraites de leurs aînés tandis que dans le système par capitalisation, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui cotisent pour leur propre retraite (ils capitalisent).

Système par capitalisation : dans un régime de retraite par capitalisation, la logique est différente : les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite. Les cotisations font l'objet de placements financiers ou immobiliers, dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation peut s'effectuer dans un cadre individuel ou collectif (exemple : accords d'entreprise), ce qui peut permettre de réintroduire une dose de solidarité.

La **retraite à taux plein** est une retraite accordée sans décote. Il est atteint par les assurés réunissant la durée d'assurance nécessaire tous régimes confondus, les personnes ayant atteint leur limite d'âge ou les personnes se trouvant dans une situation particulière (par exemple, les personnes en situation de handicap).

La **décote** : minoration du montant de pension, appliquée lors du calcul de la pension pour les personnes ne remplissant pas les conditions du taux plein. Le nombre de trimestres manquants peut être plafonné, selon les régimes.

En lien avec ces définitions permettant d'appréhender le système de retraite, des **grands principes régissent les modalités de mise en œuvre** de ce dernier. Afin de comprendre les spécificités de la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction publique, il apparaît nécessaire de se pencher auparavant sur ces principes communs.



1.3 Rappels statutaires concernant les congés pour raison de santé

1.3.1 Les congés pour raison de santé statutaires du fonctionnaire²

Les congés pour raison de santé ouverts aux agents publics sont prévus par le code général de la Fonction publique et les textes réglementaires relatifs aux conditions d'emploi applicables aux différentes catégories d'agents publics. Ils varient en fonction du statut des agents publics pour tenir compte de leurs régimes respectifs de sécurité sociale. Ils présentent un degré de protection croissante selon la nature de la maladie, son niveau de gravité et la nécessité d'un traitement et de soins prolongés. Ces congés ne se cumulent pas, mais ils peuvent parfois rétroagir les uns sur les autres.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier de **trois types de congés pour raison de santé** :

- **Le congé de maladie**, appelé congé de maladie «ordinaire» (CMO) ou encore congé «ordinaire» de maladie (COM), d'une durée maximale d'un an pendant une période de douze mois consécutif, lorsque la maladie les met dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions ;
- **Le congé de longue maladie (CLM)**, d'une durée maximale de trois ans, lorsqu'ils sont dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions et que la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés ;
- **Le congé de longue durée (CLD)**, d'une durée maximale de cinq ans, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

Les agents contractuels de droit public peuvent bénéficier de **deux types de congés maladie rémunérés** par leur employeur public :

- **Le congé de maladie rémunéré**, ouvert sous condition d'ancienneté, lorsque la maladie met les agents contractuels dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions. Ce congé est d'une durée variable selon la durée de service de l'agent contractuel de droit public ;
- **Le congé de grave maladie (CGM)**, d'une durée maximale de trois ans, lorsque les agents sont dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions et que la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés.

Lorsque les conditions d'ancienneté ne sont pas remplies, les agents contractuels sont placés en congé de maladie sans salaire, pour toute la durée de leur incapacité de travail et dans la limite d'une année.

Durant ces périodes, ils peuvent néanmoins bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale versées par leur caisse primaire d'assurance maladie de rattachement, selon les règles d'affiliation du régime général de sécurité sociale.

Un délai de carence d'un jour s'applique sur le premier jour d'arrêt de travail des agents publics. L'article 115 de la loi de finances pour 2018 a instauré un délai de carence d'un jour en cas de congé de maladie. Ce délai de carence ne s'applique pas au CLM, au CGM et au CLD.

² Source :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-protection-sociale/conges-pour-raison-de-sante>

1.3.2 La disponibilité d'office pour maladie³

Les agents de la Fonction publique peuvent être placés d'office en disponibilité lorsqu'ils ont épuisé leurs droits à congé de maladie ou à congé de longue maladie (CLM) ou à congé de longue durée (CLD) et pour les motifs suivants :

- Leur état de santé ne leur permet pas encore de reprendre leur travail et leur impose de rester en arrêt de travail
- Ils ont été reconnus inaptes aux fonctions correspondant à leur grade à la fin de leur congé de maladie et ils sont en attente d'un reclassement sur un emploi compatible avec leur état de santé
- Ils sont en attente de l'avis du conseil médical qui doit fixer leur situation (reprise de service, reclassement, mise en disponibilité, admission à la retraite)

La mise en disponibilité d'office et son renouvellement sont prononcés par l'administration après avis du conseil médical.

Durant leur disponibilité, les agents ne perçoivent plus leur rémunération. En revanche, ils peuvent percevoir les prestations suivantes de la part de leur administration :

- Indemnités journalières (IJ) pendant 2 ans maximum si la disponibilité d'office intervient après un congé de maladie d'un an
- Allocation d'invalidité temporaire (AIT) si l'agent n'a plus droit aux indemnités journalières et si leur invalidité temporaire réduit leur capacité de travail au moins des 2/3
- Allocations chômage si l'agent n'a pas droit aux indemnités journalières ou à l'allocation d'invalidité temporaire (AIT)

Si l'agent est placé en disponibilité d'office dans l'attente de l'avis du conseil médical, il continuera à percevoir son demi-traitement jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite. Ce maintien d'une rémunération dans l'attente de l'avis du conseil médical ne s'applique pas aux primes et indemnités.

L'agent peut bénéficier d'indemnités journalières s'il est placé en disponibilité d'office à la fin d'un congé de maladie d'un an et s'il ne peut pas bénéficier d'un congé de longue maladie (CLM). Dans ce cas, l'administration interroge le médecin-conseil de la Sécurité sociale pour savoir si l'agent peut bénéficier d'indemnités journalières. En effet, en tant que fonctionnaire en arrêt de travail pour raison de santé, l'agent ne peut pas être moins bien indemnisé par son administration qu'il ne le serait s'il était indemnisé par la Sécurité sociale. Ainsi, le médecin conseil de la Sécurité sociale examine si l'agent aurait droit ou non aux indemnités journalières pendant 3 ans. Son avis s'impose à votre administration.

Si l'agent y a droit, l'indemnité journalière est calculée **dans les conditions prévues au régime général de la Sécurité sociale**. Elle est égale à la moitié du traitement indiciaire de l'agent et de son indemnité de résidence, dans la limite de **52,28 €**, auquel s'ajoute le supplément familial de traitement (SFT) en totalité.

³ Source :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1690#:~:text=Vous%20pouvez%20%C3%AAtre%20plac%C3%A9%20d'office%20en%20disponibilit%C3%A9%20quand%20vous,reste%20en%20arr%C3%AAt%20de%20travail>

La période de disponibilité n'est pas prise en compte pour l'avancement d'échelon et de grade. Si l'agent a perçu les allocations chômage, elle peut être prise en compte, sous conditions, par l'Assurance retraite de la Sécurité sociale.

La réintégration est soumise à la vérification préalable par un médecin agréé et par le conseil médical de l'aptitude physique de l'agent à exercer des fonctions correspondant à son grade.

1.4 Les grands principes

Parmi les grands principes participant au cadre juridique en vigueur, il apparaît nécessaire de comprendre à la fois **le paysage de la retraite en France de façon générale**, mais également **la retraite dans la Fonction publique** plus spécifiquement. Les modalités d'ouverture des droits, et les règles de calcul seront également abordées.

1.4.1 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.).

Le paysage de la retraite en France			
Salariés	Régimes de base	Régimes complémentaires	Régime additionnel
Agriculture	MSA	AGIRC - ARRCO	
Industrie Commerce Services	Assurance Retraite (Régime général de la Sécurité sociale)		
		Ircantex	
Statuts particuliers	Régimes spéciaux		
Fonctionnaires	Services des retraites de l'État - CNRACL FSPOEIE		RAFP

1.4.2 La retraite dans la Fonction publique

Les agents titulaires de la Fonction publique bénéficient d'un **régime de retraite intégré** : une pension de base et une retraite complémentaire.

Ainsi, les fonctionnaires des trois versants de la Fonction publique relèvent de **deux régimes de base différents** : le Service des retraites de l'État (SRE) pour les fonctionnaires d'Etat et 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 :

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)

De leur côté, **les contractuels** ont droit aux pensions de retraite suivantes :

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)

Dans tous les cas, la retraite de base 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 relevant de la catégorie active qui ouvre des droits à un départ en retraite anticipé en raison de la présence de contraintes particulières inhérentes à l'emploi occupé. Leur âge d'annulation de la décote est fixée 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.

1.4.3 Les modalités d'ouverture des droits

L'âge de départ minimal en retraite des fonctionnaires occupant un **emploi 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 :

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

Pour les **agents fonctionnaires de 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 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

Les fonctionnaires peuvent **cumuler leur pension de retraite et une activité professionnelle** sous conditions. Ils peuvent depuis le 1^{er} septembre 2023 bénéficier de **la retraite progressive**.

1.4.4 Les règles de calcul

La retraite de base :

La **retraite de base des fonctionnaires est calculée** sur la base de l'indice détenu depuis au moins 6 mois (traitement indiciaire hors primes).

Le montant de la pension prend en compte les **services valables et validés de fonctionnaire pour le calcul de liquidation**. Il est proportionnel au nombre de trimestres acquis en tant que fonctionnaire.

Le montant de pension de fonctionnaire est calculé de la manière suivante : *traitement indiciaire* × 75 % × (nombre de trimestres de fonctionnaire/nombre de trimestres requis par génération).

La pension calculée peut faire l'objet d'une **décote ou d'une surcote**.

La pension de retraite des fonctionnaires, ayant validé le nombre de trimestres nécessaires pour l'obtention du taux plein, ne peut être inférieure à un montant appelé **minimum garanti**. Son montant dépend du nombre d'années de service en tant que fonctionnaire. Son montant maximum était de 1325,01 € par mois au 1^{er} janvier 2024 pour 160 trimestres de services de fonctionnaire.

La retraite complémentaire :

Le Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) est un régime obligatoire par points.

Le RAFP

Spécificités du régime

Depuis 2005 Cotisation sur les primes des fonctionnaires depuis 2005	Régime par points Le RAFP est un régime obligatoire par points	À partir de son âge légal Versement selon la génération de l'assuré entre 62 et 64 ans, même si départ anticipé au titre de la CNRACL
Être admis à la retraite Avoir été admis à la retraite au titre du régime principal	Majoration Possibilité de majorer le montant de sa prestation en retardant la date d'effet	Demande de pension Demande de pension en même temps que la pension CNRACL

Source : Caisse des Dépôts

Les **points sont acquis** sur les primes versées aux fonctionnaires durant leur activité. La valeur d'achat des points varie selon les années. Le montant de la pension est calculé **en multipliant le nombre de points acquis par la valeur de service du point** à la date du départ à la retraite.

Si le nombre de points acquis est inférieur à 5 125 points, la prestation sera versée sous forme d'un capital unique. Si le nombre de points acquis est supérieur à 5 125 points, la prestation sera versée sous forme d'une rente.

Précision sur le paiement de la prestation : il n'y a pas de dérogation pour les pensions étudiées au titre de l'invalidité ou du handicap. Les assurés ne la percevront qu'à l'âge légal du droit commun (de 62 à 64 ans suivant leur génération).

1.5 Nouveauté 2023 : la retraite progressive

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 a ouvert **la retraite progressive aux fonctionnaires des trois versants** ainsi qu'aux magistrats, à compter du 1er septembre 2023. Le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive a complété le dispositif législatif.

En effet, le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 introduit la création des articles L89 bis et L89 ter du Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite (CPCMR).

Ainsi, **à compter du 1er septembre 2023, les agents publics bénéficieront de la retraite progressive sur les mêmes bases que les salariés du privé**. Elle permettra, 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 règles applicables seront les mêmes que le temps partiel de droit commun pour le décompte des périodes de temps partiel pour l'établissement des durées et des droits à pension.

Les conditions :

Les conditions sont les suivantes (attention : l'employeur conserve son pouvoir d'appréciation) :

- 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 %.

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.

Fin de la retraite progressive :

Demande de pension définitive à effectuer, de manière à ce qu'un nouveau calcul soit effectué pour le paiement de la pension « complète ».

Le montant :

Une pension provisoire est **liquidée sur la base des droits de l'agent au moment de sa demande**, selon les mêmes règles que la pension définitive.

Dans le décret sur la retraite progressive dans la FPE, c'est bien par **référence à la quotité travaillée/non travaillée**, et non à la quotité rémunérée, que sera opéré le calcul de la pension :

« Le montant de la pension partielle servie équivaut au montant de pension calculé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables à la date d'effet, affecté d'un coefficient égal à la quotité non travaillée »

(article D. 37-2 du CPCMR).

Exemple :

Sur la base d'un traitement de base de 3 000 € au moment de la liquidation partielle, en appliquant le taux plausible de remplacement de 50 % (soit le montant de pension « virtuel » de 1 500 €) :

- pour un temps partiel à 50 %, le fonctionnaire se verra servir la pension partielle suivante :
 $1\,500 \times 50 \% = 750 \text{ €}$,
soit une rémunération totale mensuelle de $3\,000 \text{ €} \times 50 \% + 750 \text{ €} = 2\,250 \text{ €}$
(contre un temps partiel droit commun à 1500 €),
- pour un temps partiel à 80 %, le fonctionnaire se verra servir la pension partielle suivante :
 $1\,500 \times 20 \% = 300 \text{ €}$,
soit une rémunération totale mensuelle de $3\,000 \text{ €} \times 86 \% + 300 \text{ €} = 2\,880 \text{ €}$
contre un temps partiel droit commun à 2 580 €).

Cette pension partielle sera calculée avec tous ses accessoires (NBI ...)

Modalités calendaires :

6 mois avant la date souhaitée :

- Demande de retraite progressive à faire au SRE ou à la CNRACL et en parallèle un temps partiel
- L'autorisation de l'employeur devra parvenir au SRE ou à la CNRACL 4 mois avant la mise en œuvre et la mise en paiement de la pension partielle

Outre ces grands principes s'appliquant à l'ensemble des agents, un cas particulier peut également concerner un agent en situation de handicap dans la Fonction publique : l'invalidité.



PARTIE 2 : L'INVALIDITÉ DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN SITUATION DE HANDICAP

2.1 L'invalidité dans la fonction publique Hospitalière et Territoriale

De la même manière que précédemment, les modalités du dispositif **diffèrent en fonction du statut de l'agent** : le cas des fonctionnaires sera dans un premier temps abordé, suivi de celui des non-titulaires.

2.1.1 Les fonctionnaires

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).

Les éléments de définitions et grands principes précédemment abordés permettent ainsi de donner à voir le cadre juridique en vigueur pour l'ensemble des agents de la Fonction Publique.

Définition et modalités de calcul

La CNRACL couvre les **risques d'incapacité définitive à l'exercice des fonctions du fonctionnaire** par l'attribution d'une pension d'invalidité. Cette dernière peut être accompagnée d'accessoires comme la rente d'invalidité et/ou la majoration pour assistance d'une tierce personne.

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.

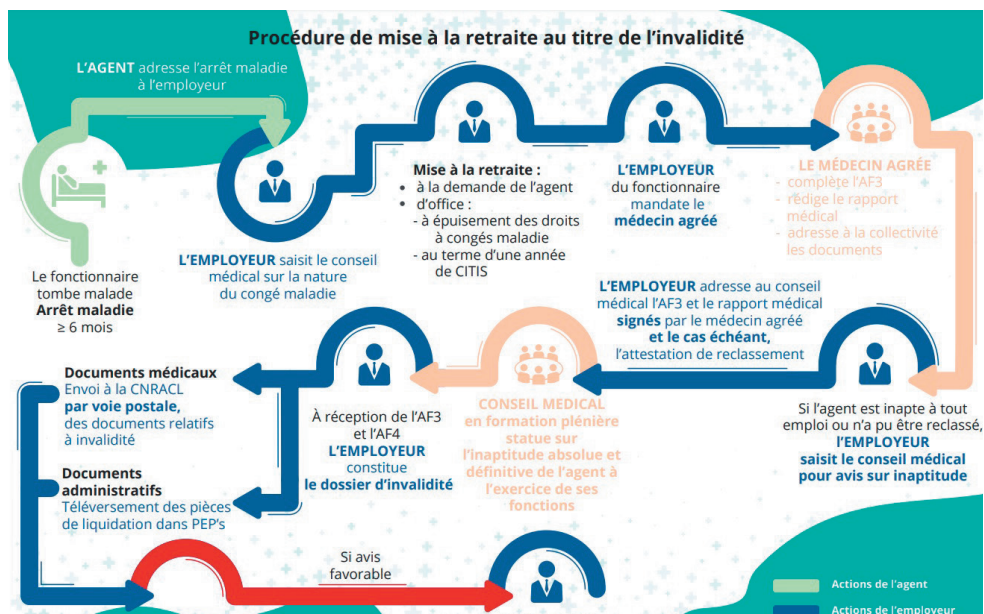
Par ailleurs, elle peut être accompagnée d'accessoires :

- La rente d'invalidité
- La majoration pour assistance d'une tierce personne

Les conditions d'attribution sont les suivantes :

- Avoir été titularisé
- Avoir bénéficié des congés pour raison de santé statutaires (sauf exception prévue)
- Avoir contracté une infirmité ou l'avoir aggravée durant une période valable pour la retraite CNRACL du fonctionnaire
- Être inapte de manière absolue et définitive à l'exercice de ses fonctions ou de toutes fonctions
- Ne pas avoir pu être reclassé si inapte uniquement à ses fonctions
- Avoir été reconnu inapte avant la RDC (radiation des cadres) et avant la limite d'âge, par le Conseil médical en formation plénière ou restreinte selon le cas

A noter que l'employeur est au cœur de l'ensemble de la démarche relative à la procédure d'obtention de la pension d'invalidité :



La date d'effet de la pension correspond à la **date de radiation des cadres**. La radiation des cadres est prononcée soit d'office par l'employeur (à la limite d'âge ou après épuisement des congés statutaires ou lorsque le caractère définitif et stabilisé de la maladie ou de l'infirmité ne la rend pas susceptible de traitement), soit à la demande de l'agent.

La date de radiation des cadres est fixée au plus tôt au lendemain de la date de séance du conseil médical.

La procédure doit être engagée au plus tôt avant la date prévisionnelle de départ à la retraite (6 mois minimum). Il est également nécessaire d'anticiper au maximum la date de fin des congés pour raison de santé statutaires de l'agent ou l'atteinte de la limite d'âge.

La **pension d'invalidité se calcule comme une pension normale** de fonctionnaire, hormis sur les points suivants :

- La pension d'invalidité ouvre droit au minimum garanti sans condition de nombre de trimestres requis
- Elle n'est pas assortie de décote
- Si le taux d'invalidité est supérieur à 60%, la pension sera au moins égale à la moitié du traitement retenu pour la liquidation des droits à pension (dernier indice)
- En cas d'invalidité imputable au service, la pension est calculée sur le dernier indice sans condition de détention des 6 mois

Les accessoires de la pension d'invalidité

La rente d'invalidité :

L'agent peut prétendre à une rente d'invalidité dans 3 situations :

- S'il perçoit une allocation temporaire d'invalidité (et que la ou les infirmités qu'elle indemnise se sont aggravées et contribuent à l'incapacité définitive à l'exercice des fonctions, cette ATI sera transformée en rente d'invalidité
- Si l'incapacité définitive est due à un accident de service, un accident de trajet ou une maladie professionnelle survenue dans l'exercice des fonctions ou à l'occasion de l'exercice des fonctions
- Si l'imputabilité d'une maladie professionnelle est reconnue par le conseil médical en formation plénière

Le montant mensuel de l'allocation est déterminé pour tous les agents, quel que soit leur grade, par la valeur d'un même traitement de référence multiplié par le taux d'invalidité rémunérable.

La formule de calcul est ainsi la suivante :

$$\left(\text{Valeur de l'indice brut de référence de la fonction publique} \times \text{Taux d'invalidité retenu} \right) / 12 \text{ mois}$$

La majoration tierce personne :

Il s'agit d'une aide financière allouée par la CNRACL au bénéficiaire de la pension d'invalidité lorsqu'il se trouve dans l'incapacité d'accomplir les actes ordinaires de la vie courante se lever, se nourrir et se laver. Son montant s'élève à 1 342,26 € / mois depuis le 01/04/2024.

Modalités :

- La demande est faite par l'agent au moment de la demande de pension pour invalidité ou à tout moment, après la radiation des cadres.
- Expertise par un médecin agréé suivi de l'avis du conseil médical. Accordée pour une période de 5 ans (définitive si favorable lors de la révision quinquennale).

2.1.2 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, soit du fait d'un accident de travail ou de trajet imputable au service, soit du fait d'une maladie professionnelle.

La couverture de leur risque invalidité ou décès relève du décret n° 77-812 du 13 juillet 1977 (> Code de la Sécurité Sociale, livre 3, titre 4...).

La procédure à appliquer par les collectivités 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.

2.1.3 Les contractuels

La retraite après une pension d'invalidité

À 62 ans, la pension d'invalidité prend fin et est remplacée par la retraite au titre de l'incapacité au travail.

La retraite au titre de l'incapacité au travail permet d'obtenir une retraite à taux plein dès 62 ans, quel que soit le nombre de trimestres. L'incapacité 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'incapacité 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 1^{er} juin 1981 ou en cours à cette date** peuvent donner lieu gratuitement à attribution de droits à retraite :

- Être affilié au régime de **l'Ircantec** au moment de la survenance de l'invalidité
- Bénéficier d'une pension d'invalidité ou d'une rente servie au titre du régime général de la sécurité sociale ou du régime agricole
- Incapacité reconnue d'au moins les 2/3

Le nombre de points sera égal au nombre de points annuels acquis avant la date d'effet de la pension d'invalidité.

Qu'il s'agisse d'éléments liés à leur carrière, de la retraite anticipée ou du départ en retraite pour invalidité, des spécificités peuvent exister pour la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique. Pour être accompagné dans cette période et dans la compréhension de cet écosystème, des ressources sont à leur disposition et à celle des employeurs, et font l'objet de la troisième partie de ce guide.

2.2 L'invalidité dans la fonction publique d'Etat

Les conditions à remplir⁴

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

À noter :

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.

Le **service RH de proximité**, mais aussi le médecin de prévention et/ou l'assistant social pourront **guider l'agent dans les démarches à accomplir** dans cette configuration.

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.

La mise en retraite d'office peut être prononcée à l'expiration des droits à Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) ou avant la fin des droits à Citis.

Durant cette période, le demi-traitement continue à être versé.

À noter :

Si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité sans possibilité de traitement en raison de son caractère définitif et stabilisé, la mise en retraite d'office ne peut être prononcée avant l'expiration des droits à congé de maladie.

L'agent doit remplir un formulaire de demande de retraite pour invalidité et le transmettre à son administration gestionnaire : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R47414>

4 Contenus apportés et transmis par Madame Sylvie Laronche, formatrice au sein de plusieurs IRA.

Le calcul du taux d'invalidité

Le conseil médical rend un avis sur les points suivants :

- Réalité des infirmités invoquées
- Preuve de leur lien avec le travail de l'agent (imputabilité au service)
- Conséquences et taux d'invalidité que ces infirmités entraînent
- Incapacité permanente à l'exercice des fonctions
- Éventuellement, nécessité de l'assistance d'une tierce personne

L'avis est communiqué au fonctionnaire à sa demande. Au vu de cet avis, la caisse de retraite compétente fixe le taux d'invalidité compte-tenu d'un barème réglementaire indicatif.

Au vu de l'avis du conseil médical et de l'avis conforme de la caisse de retraite, l'autorité ayant pouvoir de nomination prononce la mise à la retraite pour invalidité.

Le montant de la pension de retraite anticipée pour invalidité

La pension de retraite pour invalidité est calculée **dans les mêmes conditions** que la pension de retraite du fonctionnaire apte sur la base de l'indice détenu depuis au moins 6 mois lors du départ en retraite. Cette condition de 6 mois n'est toutefois pas exigée lorsque le fonctionnaire n'est plus en service par suite d'un accident ou d'une maladie imputable au service.

Si l'invalidité est d'au moins **60 %**, la pension est au moins égale à la moitié du traitement ayant servi au calcul de sa pension.

La rente d'invalidité : RVI

Le montant de la rente d'invalidité est égal au traitement ayant servi au calcul de la pension multiplié par le taux d'invalidité.

S'il avait perçu l'allocation temporaire d'invalidité (Ati) et qu'il avait été mis à la retraite en raison de l'aggravation de l'invalidité ayant ouvert droit à l'Ati, la rente d'invalidité remplace l'Ati.

La rente d'invalidité peut aussi être accordée à un ancien fonctionnaire atteint d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service (c'est-à-dire le lien avec votre travail) est reconnue par le conseil médical après sa radiation des cadres. Dans ce cas, elle est attribuée à partir de la date de dépôt de la demande.

L'agent doit remplir un formulaire de déclaration de maladie professionnelle et le transmettre au Service des retraites de l'État (SRE) : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R482>



Conditions de cumul de la pension et de la rente d'invalidité

La somme de la pension et de la rente d'invalidité ne peut pas être supérieure au traitement ayant servi au calcul de la pension. Si c'est le cas, le montant de chaque élément est réduit afin que le total n'excède pas le traitement ayant servi au calcul de la pension.

La somme de la pension et de la rente d'invalidité est portée à 80 % du traitement ayant servi au calcul de la pension lorsque le taux d'invalidité du fonctionnaire est d'au moins 60 % et qu'il est mis à la retraite dans l'un des cas suivants :

- À la suite d'un attentat
- À la suite d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions
- Pour avoir risqué sa vie dans l'exercice normal de ses fonctions
- À la suite d'un acte de dévouement dans un intérêt public
- Pour avoir risqué sa vie pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes

Majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne :

Si l'agent a besoin de quelqu'un pour être aidé, de manière constante, pour accomplir les actes ordinaires de la vie (par exemple : s'habiller et se déshabiller, manger, boire, se relever en cas de chute), une majoration spéciale pour l'assistance d'une tierce personne peut être versée.

Le montant dépend du versement (ou non) d'une prestation pour invalidité. Les deux cas de figure suivants sont possibles.

A la réception de la demande de la tierce personne, le Service employeur ou celui de son lieu de résidence si déjà retraité, procédera à l'instruction du dossier et mandatera un médecin agréé qui complètera un questionnaire médical – *Cerfa n° 13975*02* et l'assistante sociale une enquête administrative – *Cerfa n° 13974*02*

Ce dossier constitué sera présenté à la Caisse de retraite de l'agent (CNRACL ou SRE) pour accord.

Le versement de cette majoration est accordé pour une période de **5 ans**. À l'expiration de cette période, sa situation est réexaminée.

Si les conditions sont toujours remplies, la majoration est accordée à titre définitif. S'il ne remplit plus les conditions, la majoration est supprimée.

Si l'état de l'agent nécessite à nouveau l'assistance d'une tierce personne, la majoration peut de nouveau lui être versée à partir de la date de sa demande.

2.3 Les règles de cumul

Concernant les possibilités de cumul emploi retraite des pensions d'invalidité :

Les pensionnés titulaires d'une pension vieillesse servie au titre de l'invalidité peuvent cumuler librement et sans condition leur pension avec une rémunération d'activité. (CPCMR, article L86 II 1°).

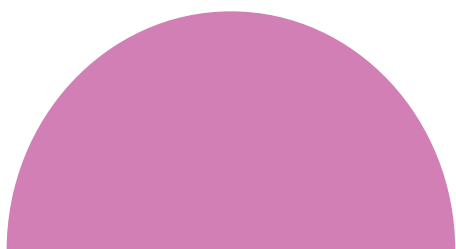
Impact et conséquence de l'inaptitude à son poste ou à toute fonction :

Si l'agent est inapte à ses fonctions, l'employeur doit rechercher à reclasser le fonctionnaire sur un poste adapté. Dès lors que l'agent est inapte à toute fonction, l'employeur n'a pas à produire d'attestation de reclassement.

Une fois à la retraite pour invalidité, l'agent peut retravailler dans le public comme dans le privé. (l'inaptitude reconnue n'a de conséquence que sur le poste qu'il occupait).

Néanmoins, s'il devait être de nouveau titulaire ou agent stagiaire de la Fonction publique, sa pension d'invalidité serait annulée.

Un emploi de contractuel de la Fonction publique ne pose pas de problème de cumul emploi/retraite.



PARTIE 3 : LA RETRAITE ANTICIPÉE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DE LA FONCTION PUBLIQUE

Quelques éléments liminaires :

Afin de comprendre les éléments liés à la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction publique, il convient dans un premier temps de se pencher sur les spécificités pouvant être liées à leur carrière.

• *La surcotisation du temps partiel :*

Pour la fonction publique Hospitalière et la fonction publique Territoriale, il s'agit d'une **procédure facultative** qui permet de **retenir dans la pension CNRACL les périodes effectuées à temps partiel ou à temps non complet (+ de 28 h) comme des périodes à temps plein**.

Exemple : 4 ans à 50% pour 8 trimestres supplémentaires pris en compte pour la retraite. Les conditions sont les suivantes :

- L'incapacité permanente du fonctionnaire est au moins égale à 80%
- Prise en compte limitée à 8 trimestres sur la carrière
- Il n'y a pas de surcotisation : le fonctionnaire est redevable de la retenue au taux normal

Pour mettre en œuvre cette démarche, le choix de surcotiser doit être formulé par l'agent auprès de son employeur en même temps que la demande de temps partiel ou son renouvellement

Outre ces démarches, les agents en situation de handicap dans la Fonction publique peuvent bénéficier d'une spécificité en ce qui concerne leur retraite : cette dernière peut, sous certaines conditions, être prise de manière anticipée.

Les conditions de départ en retraite anticipé des agents en situation de handicap sont communes aux régimes des salariés et aux régimes des fonctionnaires.



3.1 Les fonctionnaires de la Fonction publique

3.1.1 Le cadre général

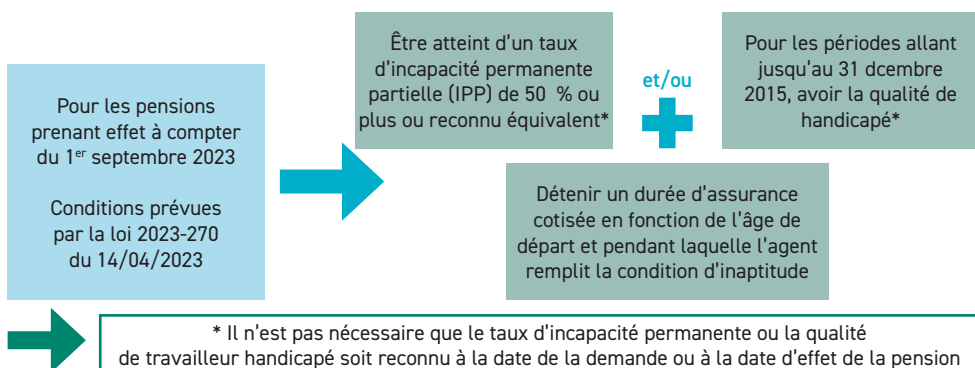
La loi n°2005-102 du 11 février 2005 dite « loi handicap » a ouvert la possibilité d'un **départ anticipé** avant l'âge légal pour les fonctionnaires handicapés, sous réserve de satisfaire à certaines conditions. Ils peuvent ainsi bénéficier, sous réserve de satisfaire à certaines conditions, d'un **départ anticipé à la retraite**, et d'une **majoration de leur pension**.

Le dispositif s'applique à tous les fonctionnaires handicapés ayant effectué au moins 2 ans de services dans la Fonction publique pour un départ depuis le 1er janvier 2011.

Les conditions requises pour prétendre à un départ anticipé :

Pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023

Conditions requises



Source : Caisse des Dépôts

- Carte d'invalidité à 80 à titre définitif ou sans date de fin ou carte mobilité inclusion mention « invalidité » depuis 2017
- Décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (notifiée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (ou décision de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (d'attribution un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 ouvrant droit à l'allocation adulte handicapé
- Carte de priorité si taux incapacité supérieur ou égal à 50 mentionné
- Tous les justificatifs d'attribution et renouvellement RQTH délivrés par la MDPH ou COTOREP avant 2005
- Toutes les pièces mentionnées en annexe de la circulaire CNAV 2018 24 du 23 octobre 2018 Circulaire CNAV 23 octobre 2018.

À savoir

Dès lors qu'un agent sollicite un départ anticipé au titre de fonctionnaire handicapé, l'employeur saisit la CNRACL ou son Service employeur si FPE, pour une étude des droits. Ces demandes peuvent être adressées 1 an avant la date souhaitée de radiation des cadres.

Les services pris en compte en durée d'assurance cotisée

La durée d'assurance cotisée est constituée par la **durée totale des périodes d'activité** (y compris les périodes d'apprentissage, les congés de maternité, de paternité ou de maladie) **ayant donné lieu au versement de cotisations à la charge de l'agent tant au régime des fonctionnaires** ou des ouvriers des établissements industriels de l'Etat qu'à un autre régime de retraite.

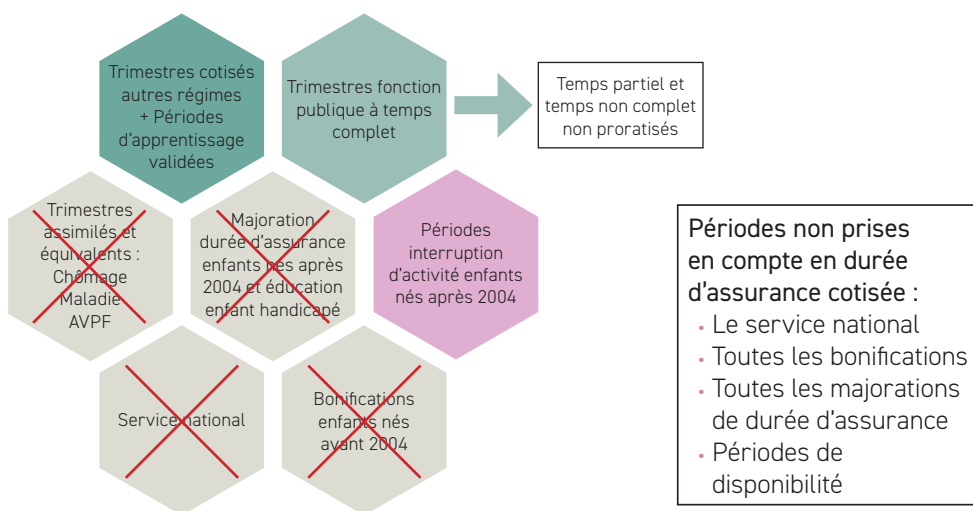
Concernant la période d'apprentissage, seuls sont pris en compte les trimestres reportés dans le RGCU.

À noter :

Au régime général, les périodes de chômage, de maladie et de longue maladie sont des périodes assimilées à des trimestres d'assurance. A ce titre, elles ne sont pas prises en compte en durée d'assurance cotisée⁵.

Durée d'assurance cotisée fonctionnaire handicapé

Les durées d'assurance prises en compte



Pour le calcul de cette durée d'assurance cotisée, **il ne peut être pris en compte plus de 4 trimestres par année civile**. De plus, les trimestres pris en compte dans cette durée d'assurance cotisée doivent être **effectués alors que le fonctionnaire est atteint d'une invalidité au moins égale à 50% ou d'un handicap de niveau équivalent**, ou, pour les périodes allant jusqu'au 31 décembre 2015, avoir **la qualité de travailleur handicapé** au sens de l'article L5213 1 du code du travail.

Les conditions d'âge et de durée d'assurance cotisée requises sont définies par décret et sont désormais les suivantes :

Année de naissance	Âge de départ	Durée assurance cotisée requise avec handicap reconnu
1958 / 1959 / 1960	55	107
	56	97
	57	87
	58	77
	59 jusqu'à la veille de l'âge légal	67
1961 / 1962 / 1963	55	108
	56	98
	57	88
	58	78
	59 jusqu'à la veille de l'âge légal	68
1964 / 1965 / 1966	55	109
	56	99
	57	89
	58	79
	59 jusqu'à la veille de l'âge légal	69
1967 / 1968 / 1969	55	110
	56	100
	57	90
	58	80
	59 jusqu'à la veille de l'âge légal	70
1970 / 1971 / 1972	55	111
	56	101
	57	91
	58	81
	59 jusqu'à la veille de l'âge légal	71
À compter de 1973	55	112
	56	102
	57	92
	58	82
	59 jusqu'à la veille de l'âge légal	72

Périodes à retenir pour l'ouverture du droit :

- Il peut y avoir panachage **entre plusieurs situations de handicap** au cours de la durée d'assurance cotisée requise (ex : un agent peut justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% pendant 40 trimestres et de la qualité de travailleur handicapé pendant les 57 autres trimestres)
- Les **conditions d'ouverture du droit doivent être réunies au plus tard à la veille de l'âge légal de départ**. Les trimestres effectués après l'âge légal (reconnus en invalidité) ne doivent pas être pris en compte pour la détermination de l'ouverture du droit (en durée d'assurance cotisée).

3.1.2 Les modalités de calcul de la pension

Des **règles spécifiques** existent concernant le **calcul de la pension** :

- Pension comparée au minimum garanti même si l'agent n'a pas atteint la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein,
- Pension non soumise à décote si l'agent justifie d'un taux d'incapacité permanente de 50% à la date de radiation des cadres,
- Pension assortie d'une majoration de pension.

3.1.3 La majoration de pension

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**⁶.

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 :



Pour les fonctionnaires ayant atteint leur âge légal et qui ouvrent un droit à un départ au titre de fonctionnaire handicapé, **la majoration de pension est calculée en prenant en compte toutes les périodes effectuées pendant le handicap reconnu et ce jusqu'à la date de radiation des cadres**.

La majoration de pension n'est pas réversible. Ainsi, les ayants cause de fonctionnaires handicapés ne peuvent obtenir que la réversion de la pension obtenue par le fonctionnaire hors prises en compte de la majoration de pension.

⁶ Décret n°2003 1306 du 26 décembre 2003, article 24 bis, Conseil d'Etat n°416299 du 12 décembre 2018

3.2 Les contractuels : la retraite pour compensation d'une incapacité permanente

3.2.1 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 Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (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. Une étude préalable est effectuée avant le dépôt de la demande de retraite. A l'issue de cette étude, la caisse remet à l'assuré :

- Un document justificatif de sa situation vis à vis de la retraite anticipée
- Un calcul estimatif de sa retraite
- Une demande de retraite « personne handicapée »

Outre les modalités prévues pour la retraite anticipée des agents en situation de handicap dans la Fonction publique, un autre dispositif spécifiquement lié à l'invalidité peut également être mobilisé.

3.2.2 Évolution de 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 de l'assuré. Auparavant, le départ en retraite anticipée des assurés pour incapacité permanente était possible à un âge fixe de 60 ans.

Ainsi, la retraite anticipée à taux plein est désormais 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.



3.3 Zoom : la commission chargée de valider rétroactivement des périodes de handicap⁷

3.3.1 Dans la fonction publique d'État

La commission handicap, prévue à l'article L. 161-21-1 du code de la sécurité sociale (CSS), créée par l'article 4S de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la Sécurité sociale pour 2017, 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.

Dans le cadre de la Réforme des retraites issue de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (LFRSS 2023), ces modalités ont été modifiées par l'article 4 du décret n°2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, avec effet à compter du 1^{er} septembre 2023. L'apport essentiel de la réforme de 2023 est le passage du taux d'incapacité de 80 % à 50 % pour pouvoir saisir la commission.

1. La demande de saisine de la commission

Les fonctionnaires qui souhaitent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite au titre du handicap, qui remplissent la condition de durée d'assurance cotisée requise⁸, mais qui ne sont pas en mesure d'apporter les justificatifs administratifs relatifs à leur incapacité permanente sur une partie de cette durée, peuvent demander à saisir la commission « handicap » placée auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

A compter du 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.

Les intéressés doivent adresser leur demande « à la caisse ou au service chargé de la liquidation de sa pension de retraite » (art. D. 161-2-4-3 du CSS). Ainsi, toute demande de saisine de la commission « handicap » par un fonctionnaire de l'État doit être adressée au Service des retraites de l'État (SRE).

Si le fonctionnaire a relevé de plusieurs régimes, il adresse sa demande au régime auquel il a été affilié en dernier lieu.

⁷ Contenus de cette sous-partie extraits d'une note à destination des bureaux et services chargés des pensions et adressée par la DGFP en octobre 2023.

⁸ Pour le départ anticipé en qualité de fonctionnaire handicapé, la Réforme des retraites 2023 a supprimé la condition de durée d'assurance pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023. Ainsi, seule la condition de durée d'assurance cotisée subsiste (cf. article 11 III 3° du LFRSS 2023 et article 7 2° du décret n°2023- 435 du 3 juin 2023).

Les demandes de saisine de la commission « handicap » comprennent deux parties :

- La première est constituée des pièces permettant de justifier du taux d'incapacité de 50% à la date de la demande de liquidation de la pension et notamment les pièces justifiant de la décision relative au taux d'incapacité permanente prononcée par les maisons départementales des personnes handicapées. La liste des pièces est fixée par l'arrêté du 24 juillet 2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale ainsi que dans la circulaire CNAV 2018-24 du 23 octobre 2018.
- La seconde est constituée d'un dossier médical permettant de justifier du taux d'incapacité de 50% pour la période dont la validation est demandée. "Il peut notamment comprendre des résultats d'examen, des comptes rendus de consultation, d'intervention, d'exploration ou d'hospitalisation, des protocoles et prescriptions thérapeutiques mis en œuvre, des feuilles de surveillance ou des correspondances entre professionnels de santé. Il peut être complété de documents à caractère administratif. Ce dossier à caractère médical est transmis sous pli fermé portant la mention « confidentiel-secret médical ». Il n'est pas ouvert par les agents du SRE. Pour ce motif, l'agent doit indiquer sur ce pli la ou les périodes dont il demande la validation.

2. L'examen de la recevabilité de la demande

A réception de la demande, le SRE examinera sa recevabilité sous deux angles.

En premier lieu, le SRE vérifiera que le nombre de trimestres dont il est demandé validation auprès de la commission « handicap » n'excède pas 30% de la durée d'assurance cotisée requise pour la retraite anticipée au titre du handicap.

En second lieu, le SRE s'assurera que le fonctionnaire justifie d'une incapacité permanente d'au moins 50% lors de sa demande de liquidation de sa pension.

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie, le SRE notifiera à l'intéressé une décision lui indiquant l'impossibilité, le cas échéant en l'état de la demande, de saisir la commission « handicap ».

Si les conditions sont remplies, le SRE transmet le dossier médical à la commission, sous pli fermé portant la mention « confidentiel - secret médical », en précisant l'identification du demandeur et les périodes que l'assuré souhaite voir examinées ainsi que celles pour lesquelles il justifie déjà de la reconnaissance administrative de son handicap. Le SRE informe l'agent de la transmission de sa demande à la commission « handicap ».

3. L'examen au fond par la commission et les suites de cet examen

La circulaire CNAV 2018-24 du 23 octobre 2018 prévoit que la commission « handicap » se prononce au plus tard dans un délai de deux mois à compter de sa saisine.

La commission rend un avis motivé sur l'ampleur de l'incapacité, de la déficience ou du désavantage présenté par l'assuré au cours de tout ou partie de la période pour laquelle est demandée la validation au titre du 5° du I de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraites. Cet avis est notifié au SRE et s'impose à lui. Le cas échéant, il est également notifié aux autres régimes d'affiliation de l'assuré.

Le SRE notifie cet avis au demandeur et examine son droit au départ anticipé en qualité de fonctionnaire handicapé en prenant en compte la ou les périodes ainsi validées.

3.3.2 Dans les fonctions publiques Territoriale et Hospitalière

Le principe est exactement le même que pour la FPE. La commission CNAV peut être saisie si les conditions suivantes sont remplies :

- Une condition d'incapacité permanente à la date de la demande d'au moins 50% à la date de la demande.
- La période dépourvue de justificatifs est égale, au plus, à 30% de la durée d'assurance requise. Celle-ci s'entend de la durée d'assurance totale. Ce pourcentage est exprimé en trimestres. Si le résultat aboutit à un nombre décimal, il fait l'objet d'une troncature à l'unité.

3.4 Les ressources utiles relatives au départ anticipé des fonctionnaires en situation de handicap

- Loi n°2005 102 du 11 février 2005, article 28
- Loi n°2012 347 du 12 mars 2012, article 126 II
- Loi n°2014 40 du 20 janvier 2014
- Décret n°2003 1306 du 26 décembre 2003 : article 24 bis, modifié par décret n°2006 1582 du 12 décembre 2006, article 5 et par décret n°2015 103 du 2 février 2015, article 5 ; article 25, modifié par décret n°2010 1740 du 30 décembre 2010 article 10 et par décret n°2012 1060 du 18 septembre 2012, article 2
- Décret n°2014 1702 du 30 décembre 2014, article 10
- Code des pensions civiles et militaires de retraites, article L24 I 55°alinéas 1 et 2 modifié par loi n°2006 737 du 27 juin 2006, article 1er, par loi n°2010 1330 du 9 novembre 2010, article 23 I 22°et par loi n°2012 347 du 12 mars 2012, article 126 I
- Arrêt du Conseil d'Etat n°416299 du 12 décembre 2018, le fonctionnaire handicapé qui part à la retraite à compter de son âge légal et qui remplit les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé à la radiation des cadres, peut percevoir la majoration de pension.
- Circulaire CNAV 2015 58 du 23 novembre 2015 suite à l'arrêté du 24 juillet 2015 qui définit les justificatifs et équivalences du taux d'incapacité de 50%
- Circulaire CNAV 2018 24 du 23 octobre 2018 relative à la retraite anticipée au profit des assurés handicapés. Elle reprend sur un support unique l'ensemble des dispositions relatives au dispositif de retraite anticipée pour assurés handicapés applicable par le régime général et notamment tous les justificatifs et équivalences du taux d'incapacité de 80%, de 50% et de la qualité de travailleur handicapé.
- Article 10 I 44°et article 11 I 22°et III 33°de la loi n°2023 270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023



PARTIE 4 : LES RESSOURCES UTILES POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Arrivés en retraite, les agents en situation de handicap de la FPH et de la FPT peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier **d'aides financières**. Ces dernières sont délivrées par la **Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), via son Fonds d'Action Sociale (FAS)**.

4.1 Les aides du Fonds d'Action sociale (FAS) à destination des retraités en situation de handicap

Ces aides sont de nature diverses : elles peuvent en effet à la fois concerner l'adaptation de l'habitat, des dépenses liées au handicap, ou encore un appui concernant un enfant handicapé.

4.1.1 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.

4.1.2 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.

Le montant de l'aide est calculé en fonction de la somme restant à votre charge après déduction des remboursements des différents organismes (sécurité sociale, mutuelle,

Seule une assistante sociale, avec un devis, peut obtenir un imprimé d'aide en prenant contact avec le fonds d'action sociale.



4.1.3 Les aides pour enfant handicapé

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

Elles sont allouées sans condition de ressources, ces aides doivent être demandées :

- Annuellement pour les allocations,
- Dans les douze mois qui suivent le séjour pour les autres prestations.

Le retraité doit demander un imprimé d'aide par téléphone ou par courrier auprès du Fonds d'action social.

4.1.4 Aide-ménagère à domicile

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

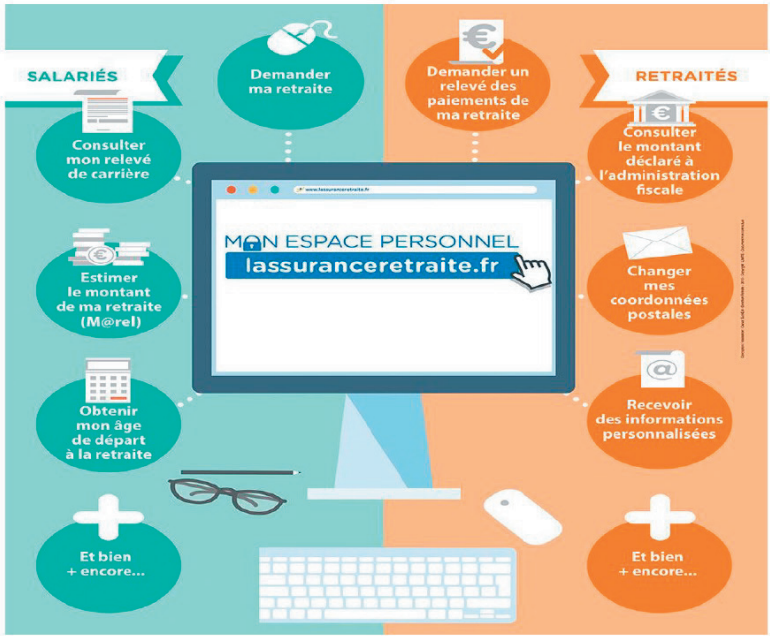
Elle peut être utile pour : l'entretien courant de votre logement, les courses, la préparation des repas, les aides pour les actes essentiels et de confort de la vie, l'accompagnement à l'extérieur...

Pour toutes ces aides les conditions d'éligibilité sont précisées sur le site internet de la CNRACL, rubrique 'retraité', sous rubrique 'mes aides' : <https://www.cnrACL.retraites.fr/retraite/mes-aides>

4.2 Les ressources utiles

Parmi les ressources utiles mobilisables, des sites et assistance technique sont à disposition des agents en situation de handicap. De la même manière, les employeurs peuvent prendre contact avec les centres de gestion et correspondants CNRACL pour être appuyés sur la gestion des dossiers retraite.

4.2.1 Suivre son déroulement de carrière et estimer sa retraite



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.

ma retraite publique MAREP

Ma plateforme de services retraite en ligne

maretraitepublique.caissedesdepots.fr

Je privilégie l'authentification via FranceConnect

S'identifier avec FranceConnect

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

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

FranceConnect, c'est aussi des services en plus !

Politiques sociales
La Caisse des Dépôts accompagne les parcours de vie

ma retraite publique MAREP

GRATUIT ET SÉCURISÉ



4.2.2 Les contacts clés

Pour contacter la CNRACL, 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

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés.

AF3 : Rapport d'expertise médicale - Imprimé AF3

AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres

ARRCO : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

AT : Accident du Travail

ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

CDC : Caisse des Dépôts et des Consignations

CDES : Commission Départementale de l'Education Spéciale

CITIS : Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

CM : Conseil Médical

CMI : Carte Mobilité Inclusion

CMO : Congé de Maladie Ordinaire

CLD : Congé de Longue Durée

CLM : Congé de Longue Maladie

CNRACL : Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

COTOREP : Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

CPCM : Code des pensions civiles et militaires de retraite

CPCMR : Code des Pensions Civiles et Militaires de Retraite

DTH : Directeur Territorial au Handicap

FAS : Fonds d'Action Sociale

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction Publique

FPE : Fonction publique d'État

FPH : Fonction publique Hospitalière

FPT : Fonction publique Territoriale

FSPOEIE : Fonds Spécial des Pensions des Ouvriers des Etablissements Industriels de l'État

IPP : Incapacité Permanente Partielle

IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non-Titulaires de l'État et des Collectivités publiques

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MP : Maladie Professionnelle

MSA : Mutualité Sociale Agricole

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire

SRE : Service de Retraite de l'État

RAFP : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

RDC : radiation des cadres

RFR : Revenu Fiscal de Référence

RH : Ressources Humaines

RP : Retraite Proportionnelle

RP : Retraite Progressive

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé



**Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France
75914 PARIS Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33

E-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

www.fiphfp.fr

