

Les principaux droits des agents en situation de handicap

La [loi du 11 février 2005](#) pour l'égalité des droits et des chances, a été complétée et renforcée par la [loi du 6 Août 2019](#) de transformation de la fonction publique.

Quel que soit leur mode de recrutement, les agents publics en situation de handicap ont les mêmes droits et obligations que les autres agents de la fonction publique. Toutefois, un certain nombre de mesures spécifiques ont été prises pour faciliter leur parcours professionnel. La loi du 11 février 2005 instaure de nouveaux droits avec un élargissement à de nouveaux bénéficiaires.

Avec la loi du 6 août 2019, de nouveaux leviers sont instaurés, et les droits des agents en situation de handicap renforcés.

Qualité de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Pour attester de votre qualité de [bénéficiaire de l'obligation d'emploi \(BOE\)](#) ou la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), des **justificatifs** vous seront demandés et la date de validité vérifiée.

Ces pièces justificatives sont indispensables pour faire valoir vos droits et bénéficier des aménagements nécessaires et des mesures qui peuvent être mobilisées en terme d'aménagement de poste et d'aides spécifiques.



Un délai de plusieurs mois est souvent nécessaire au traitement du dossier. Il est fortement recommandé de ne pas attendre d'avoir cette reconnaissance administrative pour la demander et il est conseillé **d'anticiper cette démarche** pour faciliter les démarches lors du départ à la retraite anticipée pour handicap.

Votre éventuelle prise en charge ultérieure en sera grandement facilitée.

Plus de détail sous le lien suivant : handicap.agriculture.gouv.fr/les-categorie-de-beneficiaires-de-l-obligation-d-emploi-boe-a230.html

Droit à l'aménagement du poste de travail et à la portabilité des équipements

L'administration finance tout ou partie de l'aménagement du poste de travail, par **l'adaptation ou l'achat** d'équipements individuels adaptés nécessaires aux travailleurs handicapés dans l'exercice de leurs fonctions. Un **accompagnement humain** (auxiliaire de vie professionnelle) peut également être prévu dans certains cas.

Inscrite dans la loi du 6 août 2019, la portabilité des équipements contribue à l'adaptation du poste

de travail de l'agent en situation de handicap, lors d'une mobilité professionnelle interne ou externe (excepté si le coût à supporter par la structure d'accueil sur le nouveau poste de travail est supérieur à celui qui résulterait de l'adaptation).



A noter : Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination.

Les aménagements horaires et télétravail médical

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. Pour les personnes qui ne sont pas dans la capacité de travailler à temps plein, la loi a prévu le temps partiel de droit. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de **plein droit** aux agents en situation de handicap, après avis du médecin du travail. La rémunération est alors proportionnelle au temps travaillé.

Concernant le télétravail médical, il s'agit de modalités dérogatoires à la règle des deux jours de présence sur site, à la demande de l'agent dont l'état de santé et/ou le handicap le justifient, et après avis du médecin du travail.

Formations spécifiques au handicap

Après avis du médecin du travail, les agents en situation de handicap peuvent bénéficier de formations spécifiques destinées à compenser le handicap ou à l'apprentissage de techniques complémentaires (apprentissage de la langue des signes, du braille, de la lecture labiale, etc.), ou bien encore de formations à l'utilisation de matériels et de logiciels adaptés.

Priorité pour les mutations, détachements et mise à disposition

Une priorité pour les mutations peut être accordée aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).



Précision dans la note de service n° SG/SRH/SDCAR/2023-801 du 21/12/2023, lorsqu'un candidat présente un motif de priorité légale (ex : handicap, rapprochement de conjoint etc. ...), sa candidature est prioritaire, quel que soit le rang de son classement, si cette candidature a reçu un avis favorable de la part de la structure recruteuse. Cependant, conformément à l'article L 512-19 du code général de la fonction publique et à la jurisprudence du Conseil d'Etat, ainsi que l'article 8 du décret n° 2019-1265, l'autorité compétente conserve pour autant son pouvoir d'appréciation et prend sa décision dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service. Le candidat doit ainsi obtenir un avis favorable du service d'accueil.

L'avis défavorable à une candidature répondant à un critère de priorité légale doit être justifié par l'incompatibilité manifeste et objective entre le profil dudit candidat et les compétences attendues sur le poste.

Il doit être motivé avec soin.

Au regard des dispositions de l'article L 512-28 du code général de la fonction publique, si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés peuvent, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, compte tenu de leur situation particulière, bénéficier, en priorité, de la procédure de changement de corps

prévue à l'article L 511-4 de ce même code, ou encore d'un détachement dans un corps permettant d'exercer les missions prévues par le poste envisagé.

Les candidats qui souhaitent mettre en avant une priorité légale de mobilité doivent le préciser et transmettre les pièces justificatives dans le délai prévu de dépôt de la candidature, et sans préjudice des dispositions prévues au paragraphe 2.3.4. ; Sans pièces justificatives dans ce délai, la priorité légale ne peut pas être prise en compte.

Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement et une mise à disposition. Les intéressés doivent transmettre, en même temps que leur demande, les **justificatifs** (notamment l'avis du médecin du travail) **prouvant la nécessité d'obtenir le détachement demandé.**

Dans tous les cas, les dossiers seront étudiés par les Inspecteurs Généraux d'Appui aux Personnes et aux Structures (IGAPS).

Départ à la retraite

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite, à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap.

Il est conseillé à l'agent de **s'adresser au bureau de gestion** dont il relève pour obtenir de plus amples informations, voire si besoin au bureau des pensions pour connaître ses droits à la retraite, ainsi que les principaux acteurs qui peuvent vous renseigner et vous aider dans vos démarches :

Les référents handicap de proximité

Les assistants sociaux

Si vous avez des difficultés à les identifier n'hésitez pas à nous contacter à :

cfdt@agriculture.gouv.fr