

Argumentaire sur les critères de handicap pour la retraite anticipée avec majoration de pension : RQTH, taux d'IP, et autres justificatifs légitimes

Pourquoi faut-il maintenir le critère RQTH ?

La plupart des travailleurs handicapés âgés aujourd'hui de 40 ou 50 ans et qui ont commencé leur carrière professionnelle avant la fin des années 1990 et 2000 n'ont pas demandé en temps utile la RQTH, alors pourtant que leur handicap l'aurait justifié (et qu'ils pourraient encore le prouver aujourd'hui avec leurs anciens documents médicaux ou les archives des hôpitaux !) car il leur était vivement conseillé, de cacher leur handicap dans la mesure du possible. Ce n'est qu'à partir de la fin des années 1990, avec l'application effective des sanctions (redevances versées à l'AGEFIPH et au FIPHFP), et des dispositifs mis en place dans la cadre de l'application légale de l'obligation d'emploi de quotas de travailleurs handicapés, que ces mêmes travailleurs ont véritablement été incités à demander la RQTH, et l'ont fait en général.

Certains autres travailleurs handicapés de cette même génération ont demandé la RQTH dès le début, afin d'entrer dans la Fonction publique via la voie, supprimée depuis 12 ans, des « examens pour emploi réservé ». Mais une fois nommés, ils n'ont en général pas demandé le renouvellement de cette RQTH, toujours parce que cela ne leur servait plus à rien, et aussi pour ne pas être stigmatisés ou « mis au placard » à cause de leur handicap – ce qui est souvent arrivé, et se voit encore de nos jours...

Tous ces travailleurs, pourtant handicapés depuis le début de leur entrée sur le marché du travail, voire pour beaucoup depuis la naissance ou la petite enfance, présentent aujourd'hui des « trous » dans leurs périodes RQTH, qui les empêchent de postuler à la retraite anticipée pour handicap - à moins qu'ils n'aient obtenu une Carte d'invalidité durant ces « trous », ce qui est assez rare (en général, ils l'obtiennent dans une période plus récente, quand le handicap s'est aggravé).

Néanmoins, un certain nombre de travailleurs handicapés de cette même génération ont demandé et renouvelé leur RQTH en temps utiles. De plus, la quasi-totalité des jeunes handicapés qui entrent sur le marché de l'emploi aujourd'hui demandent la RQTH, qui est obligatoire pour bénéficier de tous les dispositifs d'insertion et de maintien dans l'emploi, notamment ceux relevant des fonds AGEFIPH et FIPHFP. Supprimer le critère RQTH serait un désastre non seulement pour quelques « vieux » travailleurs handicapés, mais aussi et surtout, pour la plupart des jeunes handicapés qui ne sont pas titulaires de la Carte d'invalidité.

En remplaçant le critère RQTH par le critère IP à 50 %, le gouvernement prétend doubler le nombre de bénéficiaires de la retraite anticipée pour handicap qui passerait selon lui de 1000 à 2000 par an. Même en admettant cette hypothèse qui ne repose sur aucune étude chiffrée ainsi que le reconnaît implicitement la prétendue « étude d'impact » fournie par le gouvernement, ce chiffre resterait très faible et il est clair que ce serait au contraire un terrible rétrécissement. (Rappelons qu'il y a aujourd'hui environ 830 000 bénéficiaires de la RQTH.)

Sur le taux d'IP minimum de 50 % retenu par le gouvernement

Bien évidemment, adopter un critère nouveau est positif... à condition qu'on ne supprime pas un autre critère déjà existant !

La notion de « taux d'Incapacité Permanente » (IP) évaluée par les CDAPH (Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) depuis 2005, et avant par les CDES et COTOREP, est complètement indépendante de la notion de RQTH. **À la différence de la RQTH, l'IP n'a pas vocation à signaler le handicap au travail, mais à évaluer des droits en matière de prestations sociales – EXACTEMENT LE CONTRAIRE DE CE QUE DIT LA MINISTRE, MADAME MARISOL TOURAINE !** D'ailleurs, les enfants handicapés peuvent avoir, par exemple, une carte d'invalidité (IP 80 %), mais bien sur pas la RQTH...

Il est clair néanmoins que le fait de se voir attribuer un taux d'IP implique nécessairement d'avoir un handicap au travail, c'est pourquoi on ne peut que se féliciter de l'abaissement du seuil de l'IP exigé pour la retraite anticipée en dessous des 80 % prévus à l'origine – toujours bien sûr à condition que l'on n'en profite pas pour supprimer un avantage déjà acquis...

Il faut savoir aussi qu'avant la Loi de 2005, il existait une « carte station debout pénible » attribuée pour un taux de 40 % d'IP. (NB : cette carte n'existe plus sous cette forme.) Lorsqu'un handicapé demandait une carte d'invalidité il y a 20, 30 ou 40 ans, soit il l'obtenait, soit on la lui refusait, mais, souvent, la COTOREP lui attribuait 40 % et la « Station debout pénible ». **Comme il n'y avait strictement aucune différence du point de vue, des droits entre avoir 40, 50 ou 79 % d'IP, la COTOREP ne s'embêtait pas à calculer un taux, elle attribuait soit 40 %, soit « un taux compris entre 40 et 79 % ». Et personne n'allait contester 40 % pour demander 50, 60 ou 79 % !** (NB : On peut trouver quelques notifications d'IP de 50 %, mas c'est exceptionnel avant les années 2000, et de toute façon, elles n'étaient jamais renouvelées...)

Ce n'est que plus récemment que la limite des 50 % est devenue importante pour les handicapés qui sont au chômage et qui, dans certaines conditions, peuvent obtenir l'AAH (Allocation aux Adultes Handicapés). Néanmoins, ce taux de 50 % est de plus en plus souvent refusé par les CDAPH qui ne l'accordent plus qu'au compte-gouttes parce que les organismes prestataires y ont un poids prépondérant...

Rappelons aussi que pour bénéficier du droit à la retraite anticipée pour handicap, il faut en l'état actuel de la réglementation (que nous contestons par ailleurs) remplir le critère de handicap dès le début de la carrière professionnelle... **Ainsi, un travailleur handicapé qui commencerait à travailler avec la RQTH, mais avec un taux d'IP insuffisant (inférieur à un seuil donné, quel qu'il soit : 80 %, 50 %, etc.), mais qui n'obtiendrait ce taux d'IP requis qu'en cours de carrière ne remplirait pas les conditions exigées et ne pourrait pas en bénéficier – alors pourtant que son handicap au travail a été reconnu**

dès le départ par la CDAPH qui lui a attribué la RQTH en application du Code du Travail !

La création d'un très hypothétique « compte handicap travail » ne lui ouvrirait très certainement pas les mêmes droits, et en particulier ne lui permettrait pas de bénéficier de la majoration de 33 % de la pension de la retraite de base prévue actuellement pour les jeunes travailleurs handicapés titulaires de la RQTH – et encore moins bien sûr pour les moins jeunes, ceux qui sont âgés de 30, 40 ou 50 ans et qui n'atteindront pas les 55 ans durant la période transitoire 2014-2015.

En conclusion, le taux d'incapacité minimal de 50 % retenu par le gouvernement est trop restrictif, et doit donc être abaissé – cela en rétablissant et en maintenant définitivement le critère RQTH, et en adoptant d'autres critères supplémentaires (voir suite).

Prévoir d'autres critères, plus larges, en plus de la RQTH et du taux d'IP

Outre le taux d'incapacité et la RQTH, il nous semble légitime de reconnaître au moins les mêmes critères que ceux retenus pour le calcul des quotas liés à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (secteur public et privé). Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ? Selon l'article L. 5212-13 du Code du travail, il s'agit des catégories suivantes :

1. Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH).
2. 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
3. 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 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
4. Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
5. Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
6. 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 ;
7. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Actuellement, seules les catégories 1, 7 et 8 ont droit à la retraite anticipée, et encore avec de très dures conditions de durée.

- La catégorie 2 y a droit, mais à condition que le taux soit de 66 % et non pas seulement 10 % - énorme différence !
- Même problème pour la catégorie 4.
- La catégorie 3 n'y a droit que s'il s'agit au moins d'une invalidité catégorie 2 (quasi-impossibilité de travailler!) et non pas seulement la catégorie 1.

Rappelons que, depuis la Loi de 2005, chaque travailleur compte pour le même « poids », il n'y a plus de pondération en fonction de la gravité du handicap...

Rappelons aussi qu'il faut justifier de 126 trimestres (31,5 années) de handicap Or, chacun peut comprendre qu'il est relativement fréquent d'avoir commencé sa vie active avec une carte station debout pénible à 40 % et/ou une RQTH et de la finir avec une Carte d'invalidité (IP à 80 %) et/ou une invalidité 2 ou un handicap grave (50 %) - mais pas l'inverse ! Si donc on exige un critère de handicap très restrictif dès le début de la carrière professionnelle (IP à 50 %), alors on élimine la plupart des travailleurs handicapés, y compris ceux qui sont devenus gravement handicapés à 55 ans par suite de l'évolution inéluctable de leur état.

Pourquoi ce qui est valable pour les employeurs de travailleurs handicapés ne serait-il pas valable pour les intéressés ? Pourquoi les employeurs auraient-ils le droit d'utiliser des critères très larges afin d'échapper à la redevance alors que les droits des intéressés eux-mêmes seraient soumis à des critères très restrictifs ?

Dernier cas de figure...

Enfin, il reste le cas de tous ceux qui ont caché leur handicap, ou qui étaient mal informés, ou qui n'ont pas été capables de prévoir l'avenir 30 ans à l'avance... Et dont les demandes légitimes de départ en retraite anticipée pour cause de handicap sont aujourd'hui rejetées parce qu'ils n'ont pas les « bons papiers » !

Leur seul tort, c'est de ne pas avoir prévu l'avenir 30 ans à l'avance... Faut-il les condamner pour cela à travailler jusqu'à 65 ans, voire 67, ou bien à partir avant en retraite pour invalidité avec une pension de misère, et le cas échéant survivre en dessous du seuil de pauvreté avec l'ASPA (Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées), alors pourtant qu'ils ont fait l'effort de travailler toute leur vie en étant handicapés ?

Nous demandons par conséquent qu'une commission indépendante puisse évaluer leur handicap antérieur en vue de déterminer leur droit éventuel à une retraite anticipée pour handicap, à taux plein (sans décote) et avec majoration de pension, sur la base des archives médicales pour les périodes où ils n'ont pas de documents attestant officiellement de leur handicap + possibilité de recours devant une instance neutre.