

• •
• •
• •
• •
• •
• •
• •

Parce que le handicap
peut survenir à n'importe
quel moment de la vie.

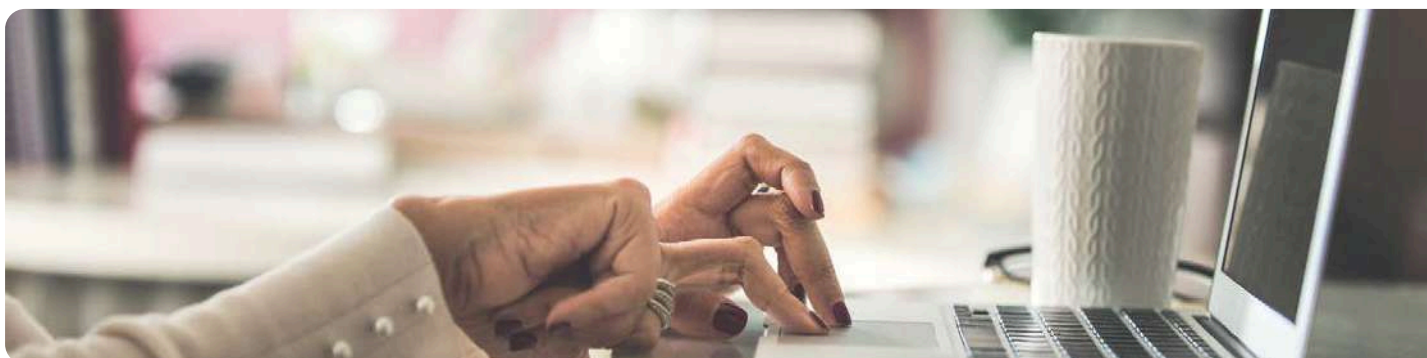
GUIDE PRATIQUE

HANDICAP ET TRAVAIL : LE DÉPARTEMENT DES YVELINES AGIT



Yvelines
Le Département

SOMMAIRE



01 Pourquoi ce guide ? 3

02 Mieux comprendre le handicap 4

- a. Définition et chiffres-clés
- b. Les typologies de handicaps

03 Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), qui sont-ils ? 7

- a. Les critères d'éligibilité
- b. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

04 Mission Handicap : ce que vous apporte concrètement le Département des Yvelines 12

- a. L'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle
- b. L'aménagement du poste de travail
- c. La mobilisation d'aides (hors matériels)
- d. La formation
- e. L'adaptation des conditions de concours

05 Les dispositifs pour les collaborateurs proches aidants 15

- a. Les aides financières directes du Département
- b. Les aides financières du Comité National d'Action Sociale (CNAS)
- c. Les congés

06 Vos contacts utiles 18

07 Le glossaire du handicap 20

POURQUOI CE GUIDE ?

Le Schéma Autonomie 2024-2028 du Département de Yvelines, adopté par les élus départementaux le 29 mars 2024, marque notre ambition au service des Yvelinois âgés ou en situation de handicap pour répondre le plus précisément à leurs besoins ainsi qu'aux professionnels qui les accompagnent.

Dans la continuité de la stratégie départementale, la Direction des Ressources Humaines a à cœur de poursuivre une politique Handicap efficace et adaptée à ses collaborateurs.

Ce guide s'adresse à l'ensemble des personnels du Département des Yvelines quel que soit leur statut administratif : fonctionnaire ou contractuel. Il a pour objectif d'informer chacun sur la politique Handicap engagée par la collectivité en faveur de ses collaborateurs pour préserver leur santé et leur emploi dans les meilleures conditions possibles.

La Direction des Ressources Humaines, au travers de la Mission Handicap, joue un rôle clé d'accompagnement en proposant :

- **un suivi personnalisé pour 250 collaborateurs** chaque année ;
- **des conseils et des informations** qui restent toujours **confidentiels** ;
- **un accompagnement sur-mesure** qui peut s'élargir à l'équipe ou au manager si nécessaire.



Le handicap peut arriver à n'importe qui, n'importe quand.

Si un jour, vous ou l'un de vos collègues êtes confronté à cette réalité, la Mission Handicap sera là pour vous accompagner.

Alors, que vous soyez **en situation de handicap ou non, nous vous invitons à lire ce guide qui nous concerne tous !**

MIEUX COMPRENDRE LE HANDICAP

a. Définition et chiffres-clés

Le handicap peut être temporaire ou permanent, de diverses natures, d'origines variées, invisible, et surtout, peut survenir à tout moment de notre vie et de notre parcours professionnel.

Selon le Code de l'action sociale et des familles*, « est handicapé un sujet dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge, d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école où à occuper un emploi s'en trouvent compromis ».

* Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 - article 2.

20 %

de la population est en situation de handicap.

85 %

des personnes en situation de handicap le deviennent au cours de leur vie.

80 %

des handicaps sont invisibles.

5 %

des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant.

1 personne sur 2

sera concernée par le handicap au cours de sa vie active.

70 %

des travailleurs actuellement en situation de handicap ne l'étaient pas lors de leur recrutement.

b. Les typologies de handicaps

Source de trop nombreux préjugés, le handicap peut se présenter sous des formes très diverses. Certaines personnes peuvent être atteintes de plusieurs handicaps.



Le handicap moteur

Il se manifeste par des troubles qui entraînent une perte partielle ou totale de la motricité (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes, etc.).

Exemples : lombalgie, hernie discale, paraplégie, amputation, etc.



Le handicap sensoriel

Il s'agit d'une déficience de la vue, l'ouïe, l'odorat, le goût ou le toucher. Les deux formes les plus répandues se caractérisent par :

- **la déficience visuelle** : perte de l'acuité visuelle ou atteinte du champ visuel.

Exemples : myopie, daltonisme, rétinite, amblyopie, etc. ;

- **la déficience auditive** : difficulté voire impossibilité à percevoir ou localiser les sons et la parole.

Exemples : acouphènes, perte auditive légère à profonde, etc.



Le handicap à la suite d'une maladie invalidante

Les maladies invalidantes regroupent un ensemble de troubles de la santé pouvant atteindre les organes internes vitaux. Ces maladies peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

Le handicap peut être la conséquence d'une maladie respiratoire, digestive, parasitaire, infectieuse ou génétique.

Exemples : diabète, VIH, cancer, hyperthyroïdie, mucoviscidose, etc.



Le handicap psychique

Il se définit par des changements qui affectent la pensée, l'humeur ou le comportement d'une personne et qui lui causent de la détresse ou de la souffrance.

Il n'affecte pas directement les capacités intellectuelles mais leur mise en œuvre.

Exemples : dépression chronique, troubles obsessionnels compulsifs, phobies, troubles addictifs, etc.



Le handicap mental

Il survient soit à la naissance, soit à la suite d'une déficience irréversible d'une faculté intellectuelle. Il se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision.

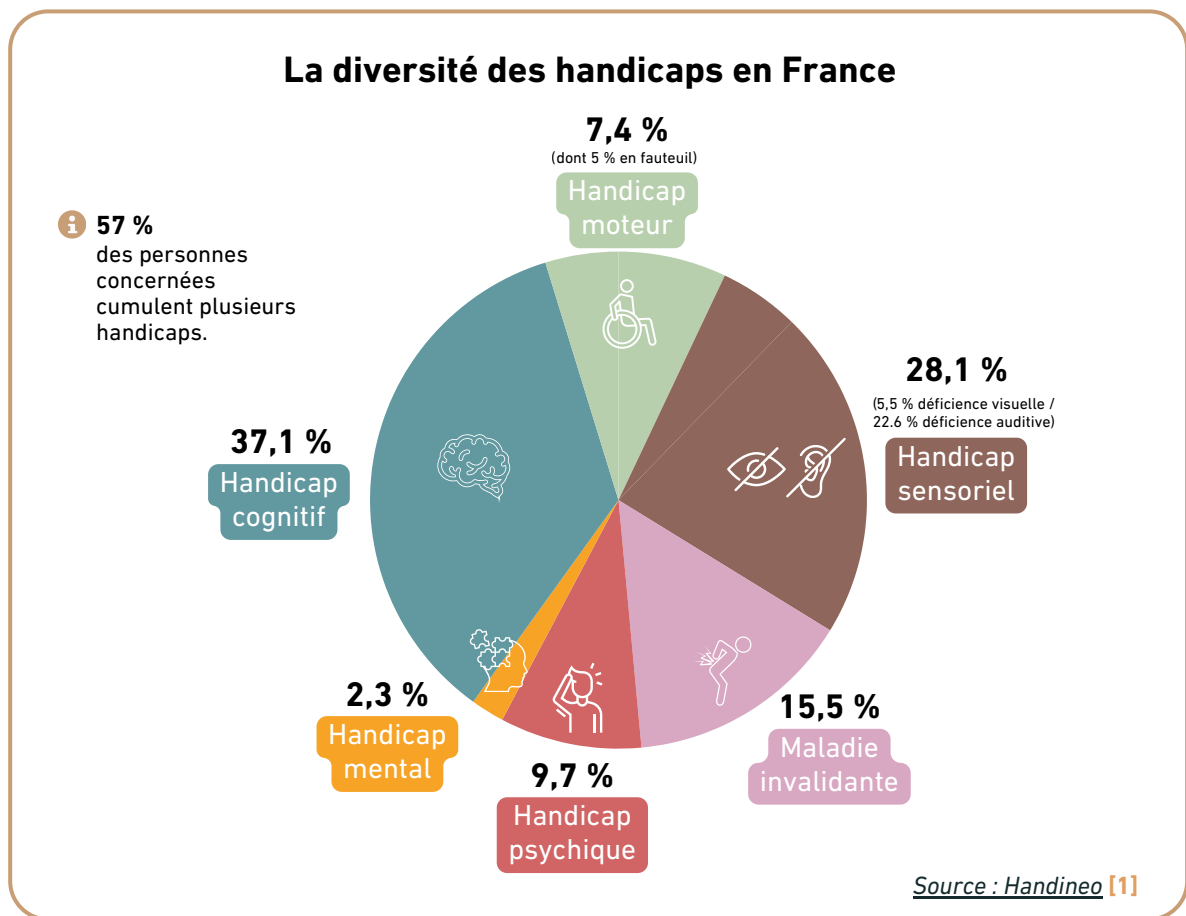
Exemples : trisomie 21, syndrome de l'X fragile, syndrome de Williams-Beuren, etc.



Le handicap cognitif

Il se caractérise par l'altération des processus cérébraux permettant d'acquérir et de traiter des informations.

Exemples : troubles du spectre de l'autisme, séquelles d'un traumatisme crânien ou d'un Accident Vasculaire Cérébral (AVC), etc.



La nature de la pathologie relève du **secret médical** et de votre vie privée. Vous pouvez en informer votre employeur, si vous le souhaitez.

[1] <https://handineo.fr/>

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE), QUI SONT-ILS ?

a. Les critères d'éligibilité

La situation de handicap dans l'emploi apparaît lorsqu'il existe une inadaptation ou un besoin de compensation entre l'état de santé d'une personne et son environnement de travail.

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés [2] (OETH) est un dispositif ayant pour objectif d'inciter les employeurs à recruter des travailleurs en situation de handicap.



Vous êtes Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi [3] (BOE) si vous êtes collaborateur stagiaire, titulaire ou contractuel répondant aux critères suivants* :

- titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale (pour les contractuels) ;
- ancien militaire et assimilé, titulaire d'une pension militaire d'invalidité ;
- sapeur-pompier volontaire victime d'un accident dans l'exercice de ses fonctions ;
- titulaire d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI) avec la mention d'invalidité ;
- bénéficiaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ;
- collaborateur reclassé ou en cours de reclassement pour raisons de santé ;
- collaborateur bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) ;
- titulaire d'une pension militaire d'invalidité ou victime de guerre.

* Article 2 du décret 2006-501 du 03/05/2006.

[2] <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes>

[3] <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independent-ou-agent-public/rqth-ou-situation-de-handicap/article/beneficiaire-de-l-obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-boeth>

b. La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé [4]** (RQTH) est une décision administrative qui permet l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Est considérée comme travailleur en situation de handicap « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques* ».

La **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées [5]** (CDAPH) de la **Maison Départementale des Personnes Handicapées [6]** (MDPH) est chargée de prendre les décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes en situation de handicap, dont la RQTH.

Comment en bénéficier ?

La demande de RQTH est une démarche volontaire et personnelle. Pour déposer une demande de RQTH, il faut remplir, dater et signer le formulaire de demande MDPH soit sur papier, soit **en ligne [7]** et joindre un certificat médical et des justificatifs de domicile et d'identité.

La constitution d'un dossier de demande RQTH à la MDPH et son traitement prennent du temps. Il est conseillé de **s'en occuper dès que des besoins se font sentir**. Il existe une **procédure RQTH dite diligentée par le médecin du travail**, au moyen d'un formulaire simplifié. Ce dernier permet **un traitement plus rapide facilitant le maintien en emploi**.

Pour prendre rendez-vous, envoyez un mail à drhdemande@yvelines.fr.

La notification de décision ne comporte aucun élément médical et est envoyée seulement au demandeur. En cas d'accord, la RQTH **est attribuée pour une durée allant jusqu'à 10 ans** ou à vie dans certains cas. Son **renouvellement n'est pas automatique** mais uniquement sur demande à la MDPH. Il est nécessaire de renouveler ses droits **au moins 6 à 8 mois** avant la date d'échéance figurant sur la notification de décision.

[4] <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth>

[5] <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/cdaph>

[6] <https://www.yvelines.fr/solidarite/personnes-handicapees/vos-interlocuteurs/mdph/>

[7] <https://mdphenligne.cnsa.fr/>

Pourquoi se faire connaître en tant que Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) ?

Vous pouvez informer votre employeur de votre statut de travailleur en situation de handicap, si vous le souhaitez. En le communiquant, vous devenez Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) et pouvez accéder à des **accompagnements spécifiques et d'ajustements de poste** pour préserver votre santé et votre emploi dans les meilleures conditions possibles.

Au cours de la vie professionnelle, vos conditions de travail peuvent être adaptées grâce à des **aménagements techniques et/ou organisationnels de votre poste de travail**, sur préconisation du médecin du travail.



L'aménagement du poste de travail

Il s'agit de mettre en œuvre les moyens vous permettant d'assurer les missions professionnelles qui vous sont confiées. Ces aides peuvent être techniques et/ou humaines et peuvent correspondre à des financements pour acquérir du matériel utile à la vie personnelle et professionnelle ; des adaptations des équipements informatiques et mobiliers du poste de travail ; des accompagnements spécifiques.

L'aménagement, quel qu'il soit, doit être prescrit par le **médecin du travail** qui déterminera la nature de l'aide ou de l'aménagement et sous réserve du respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail*.

** Loi 83-634 du 13/07/1983 – article 6 sexies.*

Les aménagements d'horaires

Vous pouvez solliciter un aménagement de vos horaires, dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du fonctionnement de votre service*.

Au vu des **préconisations du médecin du travail**, votre responsable hiérarchique prendra ensuite les mesures nécessaires pour mettre en œuvre ces aménagements.

** Loi 84-53 du 26/01/1984 – article 60 quinquies.*

Le temps partiel de droit

Une autorisation d'accomplir un service à temps partiel peut vous être accordée de plein droit, c'est-à-dire quelles que soient les nécessités de service, après avis du médecin du travail*.

Ce type de service à temps partiel peut être accompli selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. La rémunération est alors proportionnelle au temps travaillé.

** Loi 84-53 du 26/01/1984 – article 60 bis.*

Le travail à distance

Le médecin du travail peut préconiser la pratique du travail à distance en dérogeant, **si votre état de santé le justifie**, aux modalités décrites dans la charte du télétravail [8] de la collectivité.

Dans la mesure du possible, vos conditions de travail à domicile peuvent être adaptées à vos besoins.

Le suivi médical

Vous pouvez bénéficier, si vous le souhaitez, d'un **suivi médical particulier du médecin du travail** avec une **visite médicale annuelle**.

Le médecin du travail peut vous proposer, en fonction de votre pathologie, des visites médicales plus fréquentes*.

** Décret 85-603 du 10/06/1985 – article 21.*

Le déroulement de carrière

Votre carrière doit se dérouler dans les mêmes conditions que celles de tout fonctionnaire appartenant au cadre d'emplois et grade similaires, c'est-à-dire selon les mêmes règles statutaires, droits, obligations, rémunérations et indemnités. Votre avancement doit se dérouler dans des conditions identiques aux autres fonctionnaires : seules les compétences professionnelles doivent être prises en compte*.

** Loi 83-634 du 13/07/1983 – articles 6 et 6 sexies.*

[8] <https://monespacerh.yvelines.fr/wp-content/uploads/2023/09/charte-du-teletravail-septembre-2023.pdf>

La priorité de mutation, de détachement, d'intégration directe et de mise à disposition fonctionnaires en situation de handicap à condition que cela soit compatible avec le bon fonctionnement du service*.

* Loi 84-53 du 26/01/1984 – article 54.

Le départ en retraite anticipé

Les **collaborateurs fonctionnaires en situation de handicap** peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un **départ à la retraite anticipé [9]** :

- le taux d'incapacité permanente doit au moins être égal à 50 %* ou, pour les périodes situées avant le 1er janvier 2016, il faut avoir la qualité de travailleur en situation de handicap** ;
- il faut justifier d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation***.

* Ce taux est nécessaire pour saisir la commission de rattrapage de l'Assurance retraite qui permet, au moment du départ à la retraite pour les travailleurs qui n'ont pas les justificatifs administratifs requis pour attester de leur handicap, de demander un réexamen de leurs droits et donc une reconnaissance administrative du handicap. Cette période est égale, au plus, à 30 % de la durée d'assurance requise.

** La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) n'est plus prise en compte pour les périodes situées après le 31 décembre 2015 (décret n°2014-1702 du 30/12/2014, article 10).

*** Il n'y a pas de condition de durée d'assurance. Depuis la réforme des retraites du 1er septembre 2023, sont également pris en compte en durée d'assurance cotisée les trimestres acquis au titre d'un versement volontaire pour compléter, à raison de quatre trimestres ainsi que les années civiles qui n'ont pas pu être validées entièrement pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 1972 et le 31 décembre 2013 (CSS, article L173-7 modifié et article L.351-14-1-IV).

[9] <https://www.cnacl.retraites.fr/actif/ma-future-retraite/departs-anticipes/depart-anticipe-pour-fonctionnaire-handicape>

MISSION HANDICAP : CE QUE VOUS APORTE CONCRÈTEMENT LE DÉPARTEMENT DES YVELINES



Tous les employeurs, privés et publics, de plus de 20 salariés, doivent **employer au minimum 6 % de travailleurs en situation de handicap***.

Les employeurs qui ne respectent pas cette obligation d'emploi sont tenus de verser une contribution annuelle à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)**.

Ces fonds collectés sont ensuite redistribués par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) [10] aux employeurs publics pour financer des aides et des prestations en vue de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

En 2011, le Département a signé une première convention avec le FIPHFP. Une convention pluriannuelle a été renouvelée pour la quatrième fois consécutive couvrant la période 2022-2025 pour permettre le **financement d'actions** à destination des collaborateurs Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Depuis 2016 et jusqu'à ce jour, notre collectivité ne verse plus de contribution car **son taux d'emploi direct est supérieur à 6 %.**

* Article L.5212-2 et L.5212-13 du Code du travail, loi du 10 juillet 1987 qui détermine les conditions de l'obligation d'emploi imposées aux employeurs.

** Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

[10] <https://www.fiphfp.fr/>

Le Département des Yvelines dispose d'une **Mission Handicap [11]** rattachée à la Direction des Ressources Humaines.

Vidéo "La Mission Handicap, de quoi parle-t-on ?"



Tout au long du parcours professionnel, la Mission Handicap assure le suivi et l'accompagnement des collaborateurs pour faciliter leur intégration et leur maintien dans l'emploi. Elle recherche et met en œuvre des **solutions adaptées et personnalisées** en collaboration avec des partenaires internes et externes (médecin du travail, ergonomes, coach, formateur, psychologue, etc.).

La Mission Handicap est un **interlocuteur de confiance et de proximité** qui informe et conseille les collaborateurs **en toute confidentialité**.

a. L'amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle



Pour qui ?

- Tout collaborateur Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE), reclassé ou en cours de reclassement professionnel pour raisons de santé.

Quelles aides possibles ?

- Prothèses auditives.
- Autres prothèses et orthèses.
- Fauteuil roulant.

b. L'aménagement du poste de travail



Pour qui ?

- Tout collaborateur Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE), reclassé ou en cours de reclassement professionnel pour raisons de santé ou **présentant des restrictions médicales d'aptitude**.

Quelles aides possibles ?

- Etude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail (prestation réalisée en interne ou par un prestataire externe).
- Fourniture de mobilier de bureau, matériel informatique ou logiciel adapté en compensation de la situation de handicap du collaborateur.

[11] <https://monespacerh.yvelines.fr/mon-quotidien-rh/ma-sante-et-ma-securite-au-travail/>

c. La mobilisation d'aides (hors matériels)



Pour qui ?

- Tout collaborateur Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE), reclassé ou en cours de reclassement professionnel pour raisons de santé.

Quelles aides possibles ?

- Auxiliaire dans le cadre des actes essentiels de la vie quotidienne sur le lieu de travail.
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles.
- Interprète en langue des signes.
- Dispositif d'accompagnement spécifique et coaching.

d. La formation



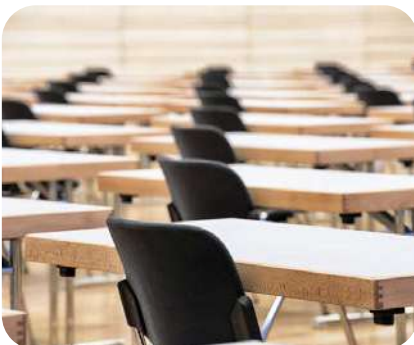
Pour qui ?

- Tout collaborateur Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE), reclassé ou en cours de reclassement professionnel pour raisons de santé.

Quelles aides possibles ?

- Bilan de compétences et bilan professionnel.
- Formation destinée à compenser le handicap.
- Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raisons de santé.

e. L'adaptation des conditions de concours



Pour qui ?

- Tout collaborateur Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Quelles aides possibles ?

- Un aménagement des épreuves (temps de l'épreuve, matériels adaptés, assistance, temps de repos, etc.) sur préconisation du médecin agréé.

LES DISPOSITIFS POUR LES COLLABORATEURS PROCHES AIDANTS



En France, 9,3 millions de personnes soutiennent au quotidien un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

L'aidant vient en soutien, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, auprès d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap, dans sa vie quotidienne.

Son soutien peut prendre différentes formes : soutien moral, aide de la vie quotidienne et aide financière.

a. Les aides financières directes du Département

Le Département des Yvelines soutient financièrement les collaborateurs dont les enfants sont touchés par un handicap.

Allocation au parent d'un enfant en situation de handicap et âgé de moins 20 ans

Le collaborateur parent d'un enfant en situation de handicap et âgé de moins 20 ans, dont le taux de handicap reconnu par la MDPH est au moins égal à 50 %, et percevant l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé [12] (AEEH) versée par la CAF, peut bénéficier d'une aide versée trimestriellement et ce, jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint ses 20 ans.

Allocation au parent d'un enfant en situation de handicap, âgé de 20 à 27 ans

Le collaborateur parent d'un jeune adulte en situation de handicap, âgé de 20 à 27 ans, ayant le statut d'étudiant, d'apprenti ou de stagiaire au titre de la formation professionnelle peut bénéficier d'une allocation.

Pour en savoir plus sur ces allocations et leurs conditions d'attribution, **cliquez ici** [13]. Pour toutes questions, contactez drhdemande@yvelines.fr.

[12] <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-d-education-de-l-enfant-handicape-aeeh#:~:text=Le%20montant%20de%20base%20de,s'adapter%20C3%A0%20votre%20situation.&text=Le%20montant%20du%20compl%C3%A9ment%20Aeeh,de%20ses%20besoins%20de%20compensation.>

[13] <https://monespacerh.yvelines.fr/mon-quotidien-rh/mes-avantages/>

b. Les aides financières du Comité National d'Action Sociale (CNAS)

En complément des prestations financières du Département des Yvelines, le Comité National d'Action Sociale [14] (CNAS), partenaire du Département en matière d'action sociale, met à disposition des collaborateurs proches aidants des aides spécifiques.

Pour le parent d'enfant en situation de handicap

Cette prestation est accordée par enfant à charge (lien de parenté ou enfant de conjoint) selon le taux d'incapacité, qu'il vive au domicile, dans un logement adapté ou placé dans un centre spécialisé.

Pour demander cette prestation, cliquez ici [15]. Votre demande doit parvenir au CNAS au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de l'année civile (jusqu'au 30 juin de l'année suivante).

Pour le parent d'enfant avec un besoin d'accompagnement complémentaire

Cette prestation est conçue comme une continuité de la prestation « Garde jeune enfant [16] » qui consiste à aider au financement des frais de garde pour l'enfant jusqu'à l'âge de 3 ans, à laquelle elle peut succéder.

Pour le besoin d'une tierce personne

Pour le collaborateur, un conjoint ou un enfant en situation de handicap, la prestation est accordée lorsque l'aide d'une tierce personne est nécessaire pour les actes essentiels du quotidien. Elle est conditionnée par la décision de la commission d'admission réglementaire du CNAS.

Pour plus d'informations sur ces aides, le catalogue et le guide des prestations [17] sont accessibles sur le site du CNAS. Ils contiennent toutes les informations relatives aux prestations (descriptions, montant, pièces justificatives, critères d'attribution, etc.).

L'antenne régionale du CNAS est joignable par téléphone au 01.30.48.71.00 ou par mail à idf@cnas.fr.

Vos correspondants DRH sont également disponibles à drhdemande@yvelines.fr.

[14] <https://www.cnas.fr/>

[15] https://www.cnas.fr/catalogue/le-handicap/enfant-handicape#demande_presta

[16] <https://www.cnas.fr/node/146501>

[17] <https://www.cnas.fr/page-telechargement/formulaires-catalogue-guide-des-prestations>

c. Les congés

Le Département peut octroyer des congés spécifiques.

Le congé de proche aidant

Ce congé peut être accordé aux collaborateurs fonctionnaires et contractuels lorsque **l'une des personnes suivantes** présente un handicap ou une perte d'autonomie nécessitant une aide régulière, sans être nécessairement d'une particulière gravité : *conjoint/concubin/partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité (Pacs), ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, collatéral jusqu'au 4ème degré (frère/sœur, oncle/tante, neveu/niece, cousin germain, petit-neveu/niece), ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*

Le collaborateur ne perçoit aucune rémunération pendant ce congé. En revanche, il peut bénéficier d'une Allocation Journalière du Proche Aidant [18] (AJPA) versée par la Caisse des Allocations Familiales (CAF).

Le congé de solidarité familiale

Ce congé peut être accordé si le collaborateur a un descendant, un ascendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme personne de confiance, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le collaborateur ne perçoit aucune rémunération pendant ce congé. En revanche, il peut bénéficier d'une Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie [19] (AJAP).

Le don de jours de repos

Il s'agit d'un mécanisme qui fait appel à la générosité et à la solidarité des collaborateurs du Département. Il permet de renoncer, anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre collaborateur qui :

- assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- aide un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap ;
- est parent d'un enfant ou qui assumait la charge effective et permanente d'une personne décédée avant ses 25 ans.

Pour en savoir plus sur ces congés, [cliquez ici \[20\]](#).

[18] <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-du-proche-aidant-ajpa>

[19] <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706#:~:text=Allocation%20journali%C3%A8re%20d'accompagnement%20d'une%20personne%20en%20fin%20de%20vie,->

[20] <https://monespacerh.yvelines.fr/mon-quotidien-rh/mon-temps-de-travail-et-mes-conges/>

VOS CONTACTS UTILES



La Mission Handicap

La Mission Handicap est un **interlocuteur de confiance et de proximité** qui informe et conseille les collaborateurs en toute **confidentialité**. Le chargé de mission reçoit à la demande, sur rendez-vous uniquement (drhdemande@yvelines.fr).

Les entretiens peuvent se dérouler en présentiel au sein de l'Hôtel du Département ou sur le site où vous travaillez mais aussi à distance, par visio. Il est à votre disposition pour vous accompagner, individuellement ou collectivement, sur toute question relative au handicap et à ses compensations.

La médecine du travail

La médecine du travail a pour mission d'éviter toute altération de la santé des collaborateurs du fait de leur travail.

Le Département des Yvelines a confié le suivi médical de ses collaborateurs au service de médecine du travail du **Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Île-de-France [21]** (CIG).

En cas de besoin ou pour prendre rendez-vous avec un médecin du travail ou une infirmière du travail, contactez drhdemande@yvelines.fr.

[21] <https://www.cigversailles.fr/>

L'assistante sociale du personnel

Parce que nous pouvons tous rencontrer des difficultés personnelles ou professionnelles ponctuelles, l'assistante sociale du personnel est à votre écoute pour vous accompagner dans la résolution de vos difficultés (logement, santé et handicap, famille, budget, etc.).

Mise à disposition de la collectivité par le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France, elle travaille en partenariat avec les services de la Direction des Ressources Humaines ou les organismes de droit commun quand cela est nécessaire. Elle est soumise au **secret professionnel** et **intervient toujours avec votre accord**.

Elle vous reçoit sur rendez-vous dans les locaux du CIG, 15 rue Boileau à Versailles ou dans les locaux du site Alpha (11 avenue du Centre à Guyancourt). Pour consulter le planning des prochaines dates de permanences de l'assistante sociale sur le site Alpha, **cliquez ici** [22].

Vous pouvez prendre rendez-vous auprès du secrétariat du service des assistants sociaux du CIG, au 01.39.49.63.86.

La Maison Départementale des Personnes Handicapées des Yvelines (MDPH)

Au sein du département des Yvelines, la Maison Départementale des Personnes Handicapées [23] (MDPH) est composée d'un pôle central et de guichets de proximité appelés **Pôles Autonomie Territoriaux** (PAT).

Ces pôles accueillent le public yvelinois sur les Territoires d'Action Départementale (TAD). Des équipes pluridisciplinaires formées de personnels médico-sociaux y sont chargées d'évaluer les besoins de compensation et de suivre le projet de vie de chaque personne.

Toutes les demandes de prestations ou d'aides peuvent y être déposées.

Le pôle central départemental assure la gestion administrative des prestations, le fonctionnement de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées [24] (CDAPH) et la coordination des services.

Pour tous renseignements, **les conseillers Allô Autonomie** sont joignables :

- par téléphone au 0 801 801 100 (n° vert gratuit) du lundi au jeudi de 8h30 à 17h30 et le vendredi de 8h30 à 16h30 ;
- par mail à autonomie78@yvelines.fr.

[22] <https://monespacerh.yvelines.fr/mon-quotidien-rh/ma-sante-et-ma-securite-au-travail/>

[23] <https://www.yvelines.fr/solidarite/personnes-handicapees/vos-interlocuteurs/mdph/>

[24] <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/cdaph>

LE GLOSSAIRE DU HANDICAP

Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) : cette aide financière est versée par la MDPH et permet d'avoir un minimum de ressources.

Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) : cette aide financière est versée par la MDPH et est destinée à compenser les dépenses des parents liées à la situation de handicap de leur enfant de moins de 20 ans. Elle peut être complétée, dans certains cas, par d'autres allocations.

Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) : cette allocation est versée par l'Assurance Maladie au collaborateur qui est en congé de solidarité familiale.

Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) : cette allocation est un revenu de remplacement sous forme d'aide financière pour compenser une perte de salaire suite à une cessation ou une réduction temporaire de l'activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. L'AJPA est versée par la caisse locale selon le régime du bénéficiaire (par exemple : la Caisse d'Allocations Familiales ou la Mutualité Sociale Agricole).

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) : cet organisme de la MDPH est chargé de prendre les décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes en situation de handicap, dont la RQTH.

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) : ce comité national a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière, État).

Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) : cette structure accompagne au quotidien les personnes en situation de handicap dans tous les domaines de leur vie, quels que soient leur âge et leur situation. La MDPH a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : ce dispositif a pour objectif d'inciter les employeurs à recruter des travailleurs en situation de handicap.

Prestation de Compensation du Handicap (PCH) : cette aide financière est versée par la MDPH et est destinée à compenser des dépenses liées à une perte d'autonomie.

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : cette décision administrative permet l'accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Mission Handicap



Yvelines
Le Département