

# L'EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP AU DÉPARTEMENT DES YVELINES

Troisième convention signée entre le  
Département des Yvelines et le Fonds pour  
l'Insertion des Personnes Handicapées dans  
la Fonction Publique (FIPHFP) : 2018/2020



**Yvelines**  
Le Département

yvelines.fr





# Sommaire

<b>1 - Pourquoi ce guide ?</b>	<b>5</b>
<b>2 - Le handicap, c'est quoi ?</b>	<b>7</b>
<b>3 - Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ?</b>	<b>10</b>
Zoom sur la RQTH	12
<b>4 - Quels sont les droits des agents en situation de handicap en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?</b>	<b>13</b>
<b>5 - Quelles sont les modalités de recrutement des personnes en situation de handicap ?</b>	<b>18</b>
<b>6 - Quels sont les grands axes de la politique handicap au Département des Yvelines en faveur de ses agents ?</b>	<b>22</b>
<b>7 - Comment contacter la Mission handicap ?</b>	<b>26</b>
<b>8 - Contacts utiles</b>	<b>27</b>

1



# Pourquoi ce guide ?

Ce guide s'adresse à l'ensemble des agents du Département des Yvelines quel que soit leur statut administratif : contractuel ou fonctionnaire. Il a pour objectif d'informer chacun sur ce que représente l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et sur la politique handicap engagée par le Département en faveur de ses agents.

C'est la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés qui a déterminé les conditions de l'obligation d'emploi imposant à tous les employeurs (privés et publics), ayant au moins 20 salariés, d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés (*art.L.5212-2 et L.5212-13 du Code du travail*).

Depuis la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite « loi handicap »,

les employeurs publics qui ne respectent pas cette obligation d'emploi sont tenus de verser une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer pour atteindre ce taux de 6 %. Ces fonds collectés sont ensuite redistribués par le FIPHFP aux employeurs publics pour financer des aides en vue de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ou leur maintien dans l'emploi.

Depuis la déclaration annuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) du 1<sup>er</sup> janvier 2016 jusqu'à ce jour, notre collectivité ne verse plus de contribution car son taux d'emploi direct est supérieur à 6 % (soit 6,63 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017 représentant 256 agents).

Dynamique dans sa politique handicap, engagée depuis 2008 avec la création de la Mission handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines, le Département des Yvelines a signé, pour la troisième fois consécutive, une nouvelle convention pluriannuelle (2018/2020) avec le FIPHFP lui octroyant un budget global de plus de 417 000 €.

Dans le cadre de cette convention et en référence au catalogue des interventions du FIPHFP, un plan d'actions a été établi prévoyant, entre autres, le financement d'aménagements de postes de travail pour les agents relevant de l'une des catégories suivantes :

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) *dont les critères sont explicités au chapitre 3,*
- en cours de reclassement professionnel pour raisons de santé,

- présentant des restrictions médicales qui nécessitent des adaptations très spécifiques d'aménagement du poste de travail exclusivement sur préconisation du médecin de prévention.

Le pilotage de la convention avec le FIPHFP et l'accompagnement individuel des agents concernés sont assurés par la chargée de mission handicap rattachée à la Direction des Ressources Humaines - Sous-direction de l'environnement du travail et dialogue social/service Prévention-Hygiène et Sécurité-Conditions de travail.

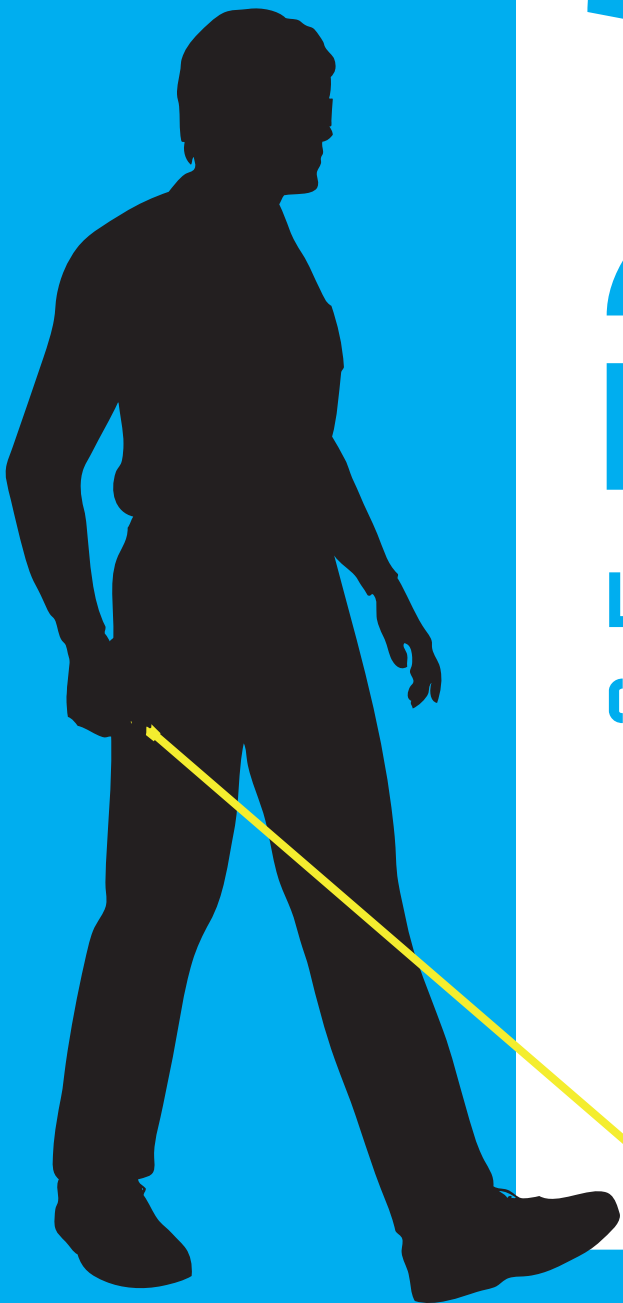
### Contact

Chantal METAYER

01 39 07 89 94

07 60 04 81 85

[cmetayer@yvelines.fr](mailto:cmetayer@yvelines.fr)



**Le handicap,  
c'est quoi ?**



Le handicap reste, encore aujourd'hui, source de trop nombreux préjugés. Contrairement à ce que l'on pense, il peut être durable mais non définitif, de diverses natures, d'origines très variées, pas forcément visible, et peut surtout concerner un jour chacun de nous !

Selon la loi du 11 février 2005, le handicap se définit comme *« une limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »*.



Au regard de cette définition, le handicap peut ainsi se présenter sous des formes très diverses :

### **HANDICAP MOTEUR**

Trouble pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes...). *Ex : lombalgies, hernie discale, paraplégie, amputation...*

### **HANDICAP SUITE**

#### **À UNE MALADIE**

#### **INVALIDANTE**

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses, génétiques peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. *Ex : diabète, sida, cancer, hyperthyroïdie, mucoviscidose...*

### **HANDICAP VISUEL**

Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. *Ex : amblyopie,*

*cécité, altération des couleurs et du champ visuel...*

### **HANDICAP AUDITIF**

La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification.

*Ex : surdité légère à profonde.*

### **HANDICAP PSYCHIQUE**

Résulte de troubles mentaux chroniques ou d'une maladie psychique. Il se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité caractérisé par des perturbations graves, chroniques ou durables, du comportement et de l'adaptation sociale. *Ex : dépression chronique, troubles obsessionnels compulsifs, phobies, troubles addictifs...*

### **HANDICAP INTELLECTUEL**

C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.



# **Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de la collectivité ?**

*(au sens de l'article 2 du décret 2006-501 du 03/05/2006)*

Ce sont les agents stagiaires, titulaires ou contractuels répondant aux critères suivants :

- les titulaires d'une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**, d'une **carte** « mobilité inclusion » portant la mention **invalidité** (CMI - Invalidité) ou d'une **allocation aux adultes handicapés (AAH)** sur décision issue de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné **une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente** attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou d'un autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une **pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou autre régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les bénéficiaires d'une **allocation temporaire d'invalidité (ATI)** consécutive à un accident du travail si le taux d'IPP est d'au moins 10 % ou à maladie professionnelle même si le taux d'IPP est inférieur à 10 % (*régime des fonctionnaires*) ;
- les **agents** qui ont été **reclassés statutairement** pour raisons de santé car reconnus inaptes à leurs fonctions par le comité médical ou la commission de réforme.

# Zoom sur la RQTH : qu'est-ce que c'est ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (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 handicapé « *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 physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

La demande de RQTH est une démarche volontaire et personnelle. Le dossier complet comprenant un formulaire administratif, certificat médical du médecin traitant et fiche médicale complétée par le médecin de prévention, justificatifs de domicile et d'identité, est à déposer à la MDPH en référence à son lieu de résidence.

Sur proposition de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes

handicapées) prend les décisions. Les notifications de décision, ne comportant aucun élément médical, sont envoyées seulement au demandeur. En cas d'accord, cette décision est attribuée sur une période variable de 1 à 5 ans. Son renouvellement n'est pas automatique mais uniquement sur demande de l'agent à la MDPH au moins 6 mois avant la date d'échéance figurant sur la notification de décision.

L'agent n'est pas dans l'obligation d'informer son employeur de son statut de travailleur handicapé mais en lui communiquant sa notification de décision pour RQTH via la Mission handicap, l'agent devient bénéficiaire de l'obligation d'emploi et, à ce titre, éligible aux aides prévues par le FIPHFP : aménagements de poste de travail, aide humaine pour vie professionnelle, prothèses auditives, autres prothèses/ orthèses, transport adapté (domicile/lieu de travail), bilan de compétences, formations spécifiques en compensation du handicap, etc.



**Quels sont les droits  
des agents en tant  
que bénéficiaires  
de l'obligation d'emploi ?**

Au cours de leur vie professionnelle, ces agents peuvent bénéficier de conditions de travail prenant en compte leur situation de handicap à travers les possibilités d'aménagements techniques et/ou organisationnels de leur poste de travail sur préconisation du médecin de prévention.

### **LE DROIT À L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL**

Il s'agit de mettre en œuvre les moyens permettant à l'agent concerné d'assurer les missions professionnelles qui lui sont confiées. Ces aides peuvent être techniques mais aussi humaines et correspondre à :

- des adaptations spécifiques aux équipements informatiques et mobiliers du poste de travail en compensation de la situation de handicap ;
- des transports adaptés pour assurer les trajets domicile/lieu de travail ou dans le cadre des activités professionnelles de l'agent ;
- des accompagnements par un auxiliaire de vie professionnelle

pour des agents nécessitant une tierce personne au quotidien ou par un interprète en langue des signes pour faciliter la communication des agents déficients auditifs profonds ;

- des prothèses auditives ou autres prothèses nécessaires dans l'exécution des tâches de l'agent.

L'aménagement, quel qu'il soit, ou l'action en faveur d'un agent en situation de handicap, doit être prescrit par le médecin de prévention 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 du 83-634 du 13/07/1983 - art. 6 sexies*).

### **LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE**

L'agent en situation de handicap peut demander un aménagement de ses horaires, dans la mesure où cela est compatible avec les nécessités du fonctionnement du service (*Loi 84-53 du 26/01/1984 -art. 60 quinquies*).

Au vu des préconisations du médecin de prévention, le chef

de service de l'agent prend ensuite les mesures nécessaires pour mettre en œuvre ces aménagements.

## **LE TEMPS PARTIEL**

### **DE DROIT**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel peut être accordée de plein droit aux fonctionnaires en situation de handicap, c'est-à-dire celles que soient les nécessités de service, après avis du médecin de prévention (*Loi 84-53 du 26/01/1984 - art. 60 bis*). Ce droit est également ouvert aux non titulaires. 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.

## **LE TRAVAIL À DISTANCE**

Le travail à distance est déployé au sein de la collectivité depuis avril 2018 en accord avec le décret n°2016-151 du 11/02/2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

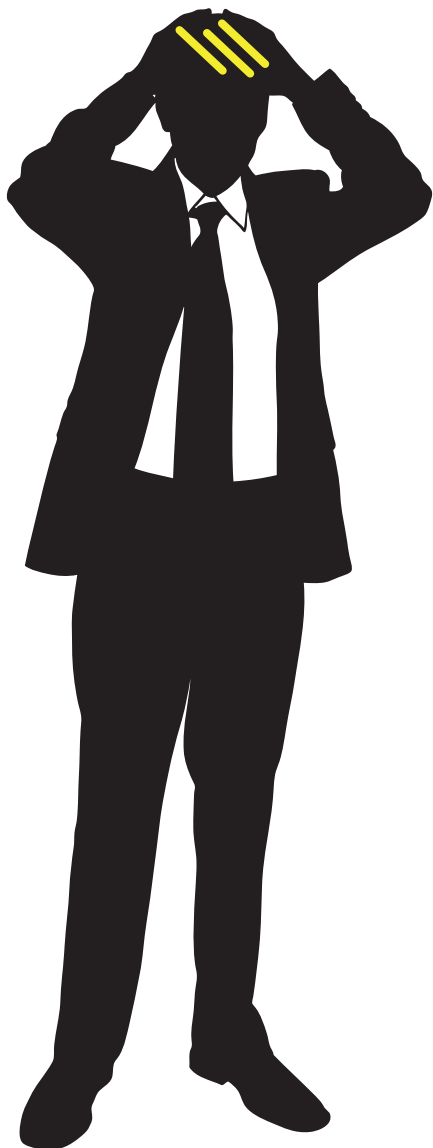
Les médecins de prévention peuvent préconiser la pratique du travail à distance en dérogeant, si l'état de santé de l'agent le justifie, aux modalités décrites dans le guide du travail à distance de la collectivité.

Dans la mesure du possible et si besoin d'adaptations spécifiques sur son poste de travail, les moyens seront mis en œuvre pour offrir les mêmes conditions de travail à domicile.

Pour plus de précisions, le guide du travail à distance est disponible sur l'intranet ou pour d'autres questions, les adresser par mail à [drh-travail-a-distance@yvelines.fr](mailto:drh-travail-a-distance@yvelines.fr)

## **LE SUIVI MÉDICAL**

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un suivi médical particulier du médecin de prévention, avec au moins une visite médicale par an. Le médecin de prévention peut proposer au collaborateur, en fonction de son handicap, des visites médicales plus fréquentes (*Décret 85-603 du 10/06/1985 - art.21*).



## LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET AVANCEMENT

La carrière du fonctionnaire reconnu travailleur handicapé doit se dérouler dans les mêmes conditions que celles de tout fonctionnaire appartenant au même cadre d'emplois et au même grade, c'est-à-dire selon les mêmes règles statutaires, mêmes droits, mêmes obligations, mêmes rémunérations et mêmes indemnités. L'avancement du fonctionnaire en situation de handicap doit se dérouler dans les mêmes conditions que celui des autres fonctionnaires : seules les compétences professionnelles doivent être prises en compte (*Loi 83-634 du 13/07/1983 -art. 6 et 6 sexies*).

## LA PRIORITÉ DE MUTATION, DE DÉTACHEMENT, DE MISE À DISPOSITION

Il existe une priorité de mutation, de détachement, d'intégration directe et de mise à disposition pour les fonctionnaires en situation de handicap dans toute la



mesure compatible avec le bon fonctionnement du service (*Loi 84-53 du 26/01/1984 - art. 54*).

## **LE DÉPART EN RETRAITE ANTICIPÉ**

Les fonctionnaires handicapés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'un départ à la retraite anticipé.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la condition d'incapacité à remplir pour bénéficier d'un départ anticipé fonctionnaire handicapé est modifiée :

- le taux d'incapacité permanente est abaissé de 80 % à 50 % ;
- 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 décembre 2014, article 10*).

Le départ à la retraite anticipé est soumis à trois conditions, le fonctionnaire handicapé doit à la fois :

- être atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % ou, pour les périodes situées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016,

avoir la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L 5213-1 du code du travail ;

- justifier d'une durée d'assurance ;
- justifier d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisation.

Pour en savoir plus, consulter : [www.cnracl.retraites.fr/actif/ma-future-retraite/departs-anticipes/depart-anticipe-pour-fonctionnaire-handicape](http://www.cnracl.retraites.fr/actif/ma-future-retraite/departs-anticipes/depart-anticipe-pour-fonctionnaire-handicape)



**Quelles sont les modalités  
de recrutement des personnes  
en situation de handicap ?**

L'accès des personnes handicapées à la fonction publique suppose de satisfaire, **comme tout candidat**, aux conditions générales d'accès à la fonction publique, c'est-à-dire :

- détenir la nationalité française ou celle d'un pays membre de l'Union Européenne ;
- être en situation régulière au regard des obligations militaires ;
- jouir de ses droits civiques ;
- posséder un casier judiciaire (*bulletin n°2*) compatible avec l'exercice de la fonction ;
- remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction souhaitée.

De plus, si le candidat en situation de handicap veut bénéficier des modalités particulières de recrutement énoncées ci-dessous en référence à l'article 38 de la loi 84-53 du 26/01/1984, il devra appartenir à l'une des catégories des bénéficiaires visées par le Code du travail (*art. L.5212-13*) à savoir :

- les titulaires d'une **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé** (RQTH), d'une **carte** « mobilité inclusion » portant la mention **invalidité** (CMI - Invalidité) ou d'une **allocation aux adultes handicapés** (AAH) sur décision issue de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné **une incapacité permanente** d'au moins 10 % **et titulaires d'une rente** attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou d'un autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une **pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou autre régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 /12/1991 relative à la

protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

## COMMENT ENTRER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

### • Le recrutement par concours

Déjà reconnu travailleur handicapé au moment de l'inscription à un concours d'entrée dans la Fonction publique, le candidat peut demander au Président du jury un aménagement de ses épreuves (temps de l'épreuve, matériels adaptés, assistance, temps de repos...) en présentant un avis du médecin agréé. Le travailleur handicapé doit être titulaire des diplômes requis pour se présenter au concours externe.



• **Le recrutement par voie contractuelle donnant vocation à titularisation**

*(Loi 84-53 du 26/01/1984 art. 38)*

Ce mode de recrutement constitue une voie d'accès complémentaire à la Fonction publique. Il concerne, l'ensemble des catégories statutaires (A, B et C). La personne prétendant à un recrutement par contrat ayant vocation à titularisation doit obligatoirement être titulaire d'un justificatif en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi et doit justifier des diplômes ou de niveau d'études exigés des candidats aux concours externes auxquels ils sont susceptibles d'accéder.

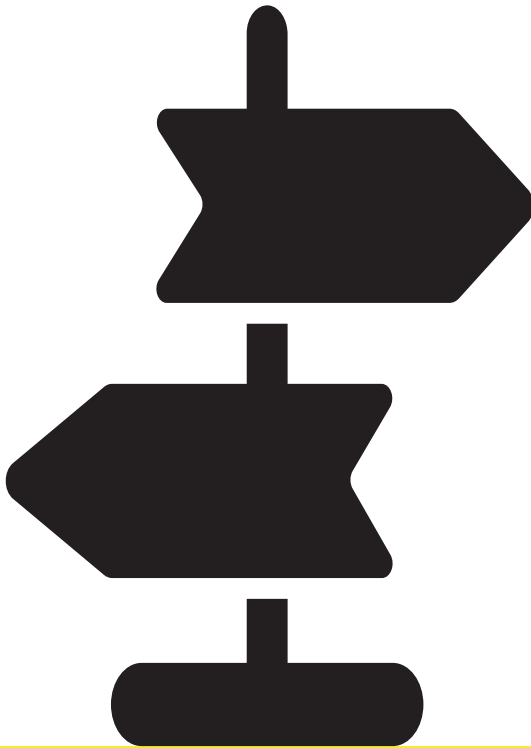
Le handicap du candidat doit être compatible avec l'emploi souhaité selon l'avis d'un médecin agréé.

Le contrat est conclu pour une durée équivalente à la durée de stage prévu pour l'accès au cadre d'emploi concerné (généralement un an). Il fixe la date de recrutement, définit le poste occupé, ses conditions d'emploi, et indique les droits et obligations de l'agent. Le contrat est renouvelable pour une durée

qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Cette procédure dérogatoire n'est pas ouverte aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire.

Elle ne peut donc pas permettre à un agent titulaire de prétendre à un grade supérieur sans concours ou examen.



**Quels sont les grands axes  
de la politique handicap  
au Département des Yvelines  
en faveur de ses agents ?**

Pour la troisième fois consécutive, le Département des Yvelines a signé une convention pluriannuelle (2018/2020) avec le FIPHFP affirmant ainsi sa volonté de soutien à l'employabilité des agents en situation de handicap ou présentant des restrictions médicales d'aptitude à leur poste de travail. Avec la signature de cette convention, le Département a la garantie de disposer d'un budget global de plus de 417 000 € sur les 3 années à venir jusqu'à décembre 2020.

Les dépenses relatives à ce budget se font en référence au catalogue des interventions du FIPHFP et au plan d'actions qui a été établi par le Département

puis validé par le comité local du FIPHFP. Concrètement, sont concernés tous les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*visés dans l'article 2 du décret 2006-501 du 03/05/2006*) au titre de l'accès ou du maintien à l'emploi. Par contre, les agents en cours de reclassement professionnel pour raison de santé ou présentant des restrictions médicales d'aptitude ne peuvent bénéficier que de certaines aides. **Dans tous les cas, l'avis du médecin de prévention est sollicité et la chargée de mission handicap intervient à partir des préconisations d'aménagement de poste inscrites sur la fiche de visite médicale de l'agent.**

## 1 Améliorer les conditions de vie personnelle et professionnelle pour garantir l'accès et le maintien dans l'emploi

Pour qui ?	Tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en reclassement professionnel pour raisons de santé
Les aides possibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prothèses auditives</li> <li>▶ Autres prothèses et orthèses</li> <li>▶ Fauteuil roulant</li> </ul> <p><i>Déduction faite des remboursements sécurité sociale, mutuelle ainsi que de la prestation de compensation si l'agent en bénéficie sur décision de la MDPH.</i></p>

## 2 Améliorer les conditions de transport

Pour qui ?	Tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en reclassement professionnel pour raisons de santé
Les aides possibles	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Transport adapté domicile/lieu de travail</li><li>▶ Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles</li><li>▶ Aménagement du véhicule personnel (<i>hors boîte automatique</i>)</li></ul>

## 3 Aménager le poste de travail d'un agent

Pour qui ?	Tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, en reclassement professionnel pour raisons de santé ou présentant des restrictions médicales d'aptitude
Les aides possibles	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail. Prestation réalisée soit en interne par la Mission handicap associée à la médecine de prévention, soit par un prestataire externe</li><li>▶ Fourniture de mobilier de bureau ou de matériel informatique adapté en compensation de la situation de handicap de l'agent</li></ul>



## **4 Accompagner les personnes en situation de handicap via les aides humaines**

Pour qui ?	Tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en reclassement professionnel pour raisons de santé
Les aides possibles	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Auxiliaire dans le cadre des actes essentiels de la vie quotidienne sur le lieu de travail</li><li>▶ Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles</li><li>▶ Interprète en langue des signes</li><li>▶ Dispositif d'accompagnement spécifique pour l'emploi des personnes en situation de handicap</li></ul>

## **5 Former les personnes en situation de handicap**

Pour qui ?	Tout agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou en reclassement professionnel pour raisons de santé
Les aides possibles	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Bilan de compétences et bilan professionnel</li><li>▶ Formation destinée à compenser le handicap</li><li>▶ Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raisons de santé</li></ul>

# Comment contacter la Mission handicap ?



## CHANTAL METAYER

chargée de mission handicap est rattachée au Service Prévention, Hygiène et Sécurité de la Sous-direction Environnement du travail et dialogue social de la Direction des Ressources Humaines.

Dans le cadre de ses missions, elle assure le pilotage de la convention avec le FIPHFP ainsi que l'accompagnement individuel des agents relevant de sa compétence.

La chargée de mission handicap reçoit les agents à la demande, sur rendez-vous uniquement, à son bureau situé à Versailles ou se déplace sur le lieu de travail de l'agent.

Elle est à votre disposition pour vous aider à constituer un dossier MDPH et répondre à vos questions relatives à vos besoins de compensation du handicap sur votre poste de travail.

Travaillant en étroite collaboration avec les professionnels de la médecine de prévention, il est toujours possible d'évoquer vos doutes ou inquiétudes sur votre activité professionnelle en lien avec votre état de santé avec ces professionnels qui sauront vous orienter vers la Mission handicap si nécessaire.

**Contact : 01 39 07 89 94/07 60 04 81 85 - [cmetayer@yvelines.fr](mailto:cmetayer@yvelines.fr)**

# Contacts utiles

## DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH) DE LA COLLECTIVITÉ

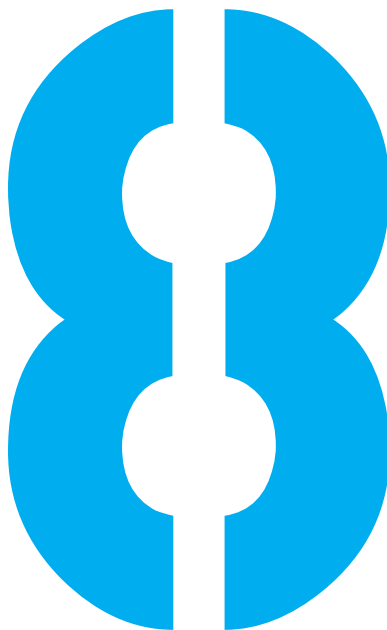
Sous-direction Environnement du Travail et Dialogue Social  
Service Prévention Hygiène et Sécurité-Conditions de travail :  
01 39 07 86 21

Mission handicap :  
01 39 07 89 94

Secrétariat de la médecine de prévention :  
01 39 07 80 33

## MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES DES YVELINES (MDPH78)

Depuis janvier 2018, la MDPH est rattachée à la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) avec une déclinaison géographique en 6 Pôles Autonomie Territoriaux (PAT). Ces pôles sont les guichets de proximité du Département et de la MDPH en faveur des personnes âgées et handicapées résidant dans les Yvelines.



Ils regroupent les professionnels des anciennes Coordinations Handicap Locales (CHL) et Coordinations Gérontologiques Locales (CGL).

Pour en savoir plus, consultez [www.yvelines.fr/solidarite/personnes-handicapees/vos-interlocuteurs/mdph/](http://www.yvelines.fr/solidarite/personnes-handicapees/vos-interlocuteurs/mdph/)

Toute demande relevant de la compétence de la MDPH est à envoyer à l'adresse postale suivante :

**MDPH78 - TSA 60 100  
78539 BUC cedex**

**0 801 801 100**

(accueil téléphonique du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 16 h).



CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES YVELINES  
2 place André Mignot - 78000 Versailles  
[yvelines.fr](http://yvelines.fr)

