

ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP
À LA CAISSE DES DÉPÔTS

GRUPE

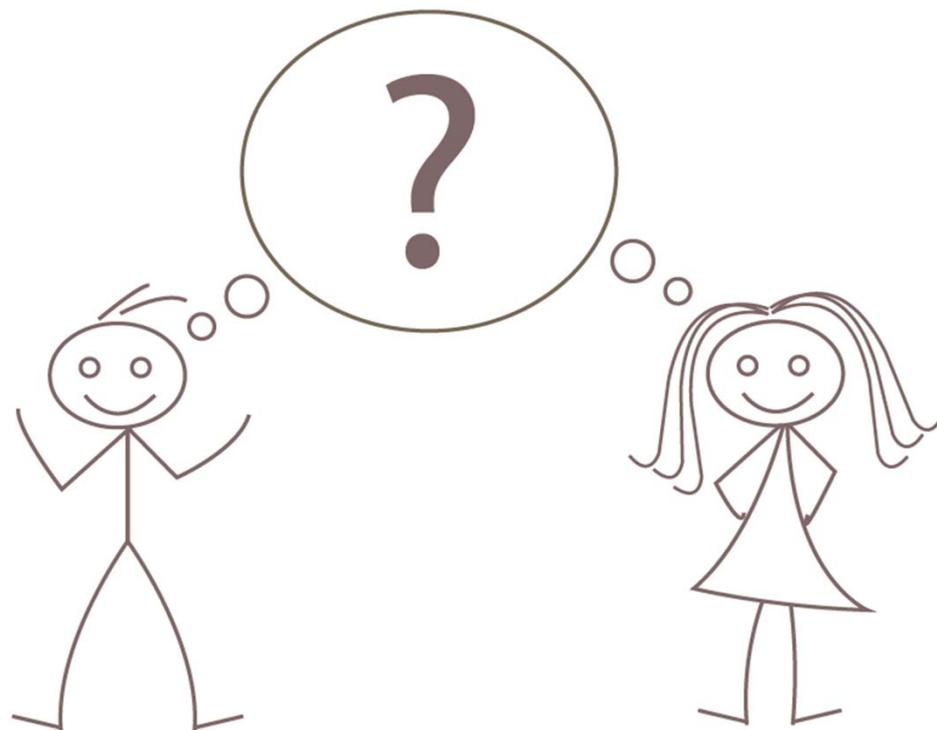


Pourquoi ce livret d'information ?

Vous êtes un collaborateur en situation de handicap au sein de l'Établissement public de la Caisse des Dépôts, cet ensemble d'informations a pour objectif de vous présenter notamment, les mesures de compensation mises à votre disposition.

Si vous souhaitez des précisions ou des informations complémentaires, sachez que le réseau handicap pluridisciplinaire de la Caisse des Dépôts se tient à votre disposition.

N'hésitez pas à nous [contacter](#).



Sommaire

- ❑ [Éditorial de Paul Peny, Directeur des Ressources Humaines Groupe](#)
- ❑ [La Caisse des Dépôts et le handicap](#)
- ❑ [Les mesures de compensation mobilisables](#)
- ❑ [Article 27 : recrutement et titularisation](#)
- ❑ [Vous renseigner, vous accompagner, les contacts utiles](#)

Édito de Paul Peny

Chère Madame, cher Monsieur

Ce recueil simple et pratique est destiné à vous apporter les informations essentielles dont vous pourriez avoir besoin au sein de la Caisse des Dépôts pour exercer pleinement votre activité professionnelle.

Je souhaite que vous ferez intérêt à le parcourir et que les renseignements obtenus soient une réponse concrète à votre attente.

Veuillez croire, chère Madame, cher Monsieur, à l'assurance de ma bien cordiale estime.



Le saviez-vous ?

DÉFINITION DU HANDICAP

« Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de 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 ».

(Loi du 11 février 2005. Art. L.114 Code de l'action sociale et des familles)



Déficiência visuelle



Déficiência motrice



Maladie invalidante



Maladie cardio-vasculaire



Déficiência auditive



Allergie



Handicap mental



Déficiência psychique

La Caisse des Dépôts et le handicap

[Édito](#)

[Handicap](#)

[Compensation](#)

[Recrutement](#)

[Contacts](#)

Une démarche volontaire

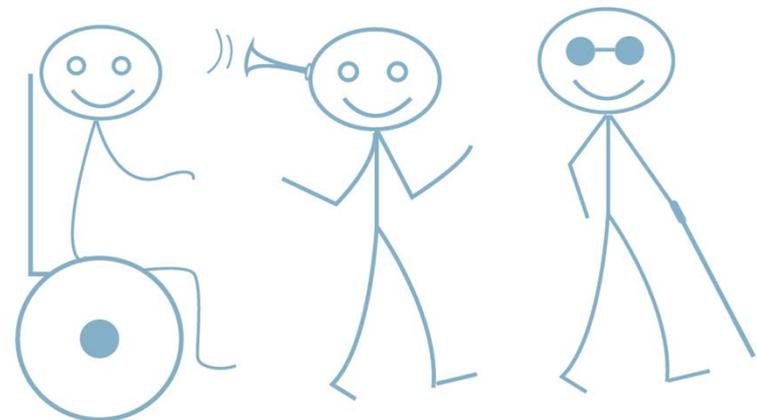
Depuis 2006, l'Établissement public s'engage au quotidien dans une démarche volontaire en matière de politique handicap. La Mission Handicap impulse et coordonne la politique handicap, appuyée par un réseau de correspondants handicap (chargés de relayer les actions sur le terrain dans les différents sites et directions) ainsi que par le service médical et le réseau des assistants du service social.

Un accord handicap

Le 19 mars 2013, un accord triennal handicap 2013-2015 a été signé par le Directeur Général et les organisations syndicales unanimes.

Une convention

Le 13 septembre 2013, une Convention a été signée entre la Caisse des Dépôts et le FIPHFP, sur la période 2013-2015, fixant des objectifs et des moyens pour déployer la politique handicap de l'Établissement public.



Une politique responsable

Un plan de recrutement et d'intégration

Dans le cadre des objectifs fixés par la politique handicap, l'Établissement public conduit une politique proactive en matière de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap. Cette politique est renforcée par l'accueil régulier d'alternants en contrat d'apprentissage.

Un plan de maintien dans l'emploi et d'amélioration des conditions de travail

L'Établissement public s'assure, au quotidien, de la mise en œuvre et du suivi de mesures de compensation du handicap permettant aux collaborateurs Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de travailler dans les meilleures conditions.

Un plan d'accompagnement des parcours professionnels

L'Établissement public s'attache à l'égalité des chances tout au long de la carrière professionnelle afin que chaque collaborateur puisse disposer des mêmes opportunités d'évolution et de promotion professionnelle.

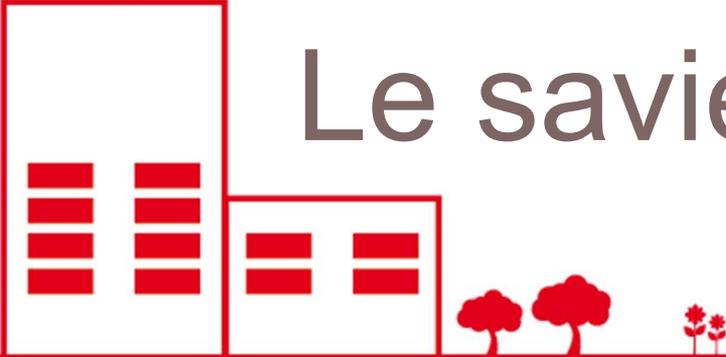
Une politique responsable

Le déploiement d'actions de sensibilisation sur le handicap

L'Établissement public poursuit ses actions d'information, de sensibilisation et de formation à destination de tous ses collaborateurs sur la thématique du handicap, notamment dans le cadre de « CDC Campus ».

Le recours aux secteurs protégé et adapté

L'Établissement public contribue à développer l'emploi de personnes en situation de handicap par le recours aux Entreprises Adaptées (EA) et Établissements de service d'aide par le Travail (ESAT). Ces établissements permettent aux personnes en situation de handicap, qui ne peuvent travailler en entreprise, d'exercer une activité dans un cadre adapté.



Le saviez-vous ?

LA SURCOMPENSATION, UN FACTEUR DE RISQUE

90% des travailleurs en situation de handicap compensent naturellement leur handicap, sans accompagnement spécifique. Mais leur état de santé, notamment pour ce qui concerne les maladies évolutives ou les conditions de travail (évolution de mission, changement de service...) peut se détériorer.

Différentes mesures de compensation

peuvent alors permettre d'éviter une dégradation de l'état de santé.

Les mesures de compensation mobilisables

[Édito](#)

[Handicap](#)

[Compensation](#)

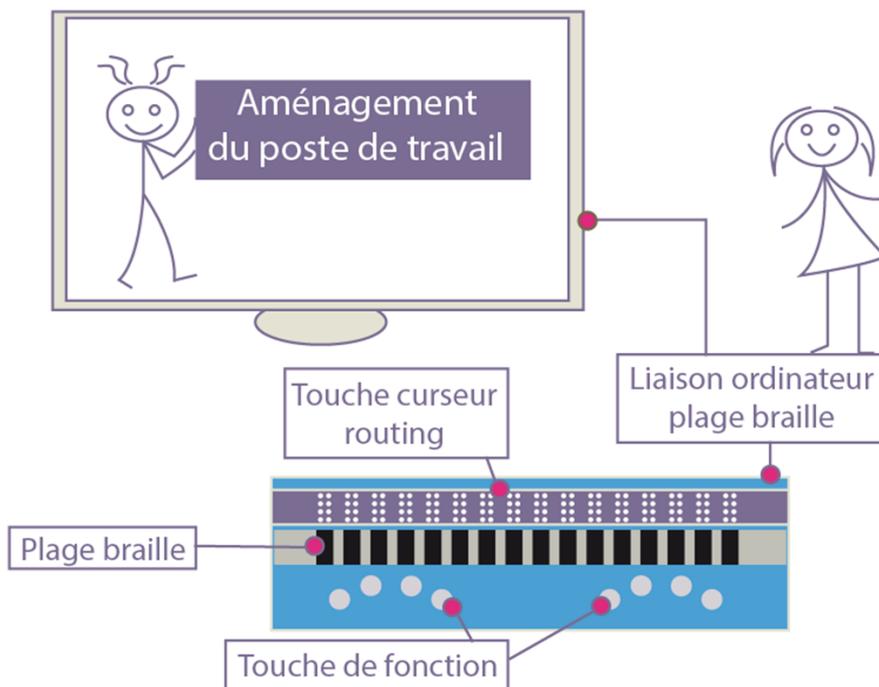
[Recrutement](#)

[Contacts](#)

Les mesures de compensation mobilisables

Dans une logique d'égalité des chances et afin de garantir à chaque collaborateur en situation de handicap une équité de traitement, la Caisse des Dépôts, en partenariat avec le FIPHFP, met en place diverses mesures de compensation des conséquences du handicap. Ces mesures sont prescrites obligatoirement par le médecin du travail.

Une compensation raisonnable et équitable permet de réduire les risques objectifs liés aux conséquences du handicap. Cela permet au collaborateur en situation de handicap d'avoir les mêmes conditions de travail et d'évolution professionnelle que ses collègues.



Les mesures de compensation mobilisables

Techniques et humaines

Les aides techniques participent à l'accessibilité du poste de travail par son aménagement ergonomique afin de compenser les conséquences du handicap. Ces aménagements peuvent différer et être multiples selon les besoins du collaborateur : fauteuil ergonomique, clavier braille, écrans plus larges, etc.

Organisationnelles

Les compensations organisationnelles facilitent l'exercice du travail.

Ex : jours de dispense d'activité ou encore télétravail facilité.

Formations

Des formations spécifiques de compensation du handicap, des formations techniques adaptées et l'aménagement des formations proposées par l'Établissement public permettent de garantir l'équité quant à l'évolution professionnelle des collaborateurs.

Concours et examens

Des aménagements lors de concours et examens professionnels sont possibles.

Opérationnelles

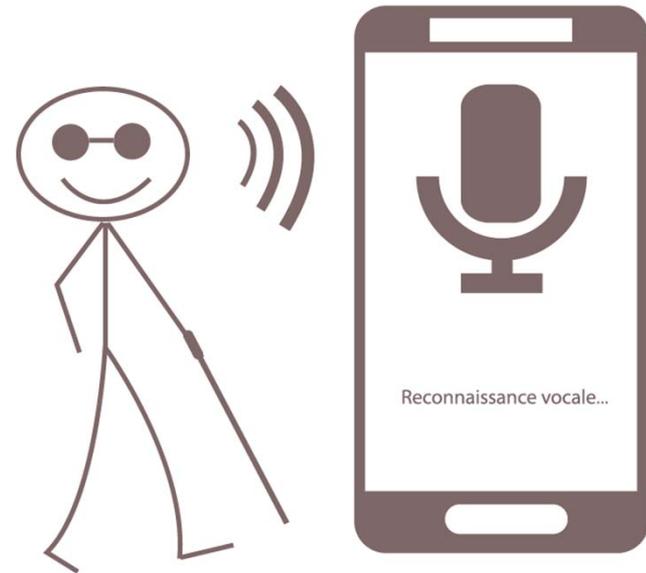
Les compensations opérationnelles regroupent l'ensemble des dispositifs d'accompagnement et de sensibilisation menés par l'Établissement public à destination du collaborateur, de l'encadrant ou de l'équipe dans un objectif d'épanouissement professionnel.

Le saviez-vous ?

LE HANDICAP FAVORISE L'INNOVATION

Les aménagements conçus pour les personnes en situation de handicap sont souvent à l'origine de grandes **innovations** profitant à tous.

C'est le cas de la **reconnaissance vocale** inventée, à l'origine pour les personnes non-voyantes ou malvoyantes et utilisée aujourd'hui sur tous les smartphones.



La compensation

LES AIDES TECHNIQUES ET HUMAINES

Aménagements et adaptations du poste de travail

- Études ergonomiques
- Fauteuil adapté / ergonomique
- Bureau réglable
- Souris adaptée
- Clavier adapté
- Tapis de souris
- Support bras et poignet
- Support documents
- Support écran articulé
- Boucle magnétique
- Amplificateur de son
- Casque
- Logiciel ZoomText
- Plage braille
- Imprimante braille
- Synthèse vocale et logiciel de reconnaissance vocale, etc.

Prothèses, orthèses, fauteuils roulants

- Prothèses / orthèses !
- Fauteuils roulants !

Aides aux transports

- Transports domicile - travail
- Transports dans le cadre des activités professionnelles
- Place de parking
- Aménagement de véhicules personnels utilisés dans le cadre professionnel !

Aides humaines

- Interprète en Langue des Signes Française
- Auxiliaire de vie professionnelle
- Vélotypie

! Aide au financement après intervention des régimes obligatoires (MDPH, sécurité sociale et mutuelle)

La compensation

LES AIDES ORGANISATIONNELLES

Jours de dispense hospitalisation

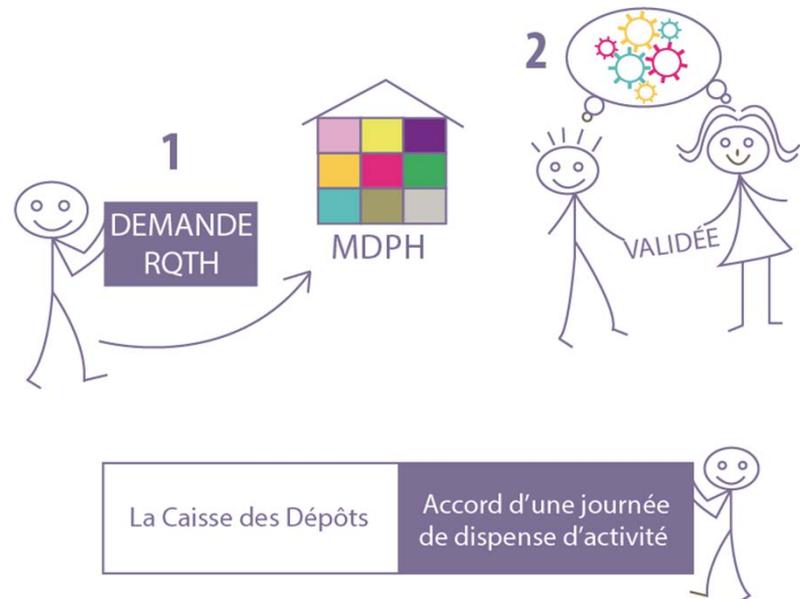
L'Établissement public accorde, sur présentation d'un justificatif médical, deux jours de dispense d'activité par an, aux collaborateurs en situation de handicap devant subir une hospitalisation programmée dans le cadre de protocoles de soins consécutifs à leur handicap.

Jours de dispense RQTH

Afin de faciliter les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), la Caisse des Dépôts accorde, sur présentation d'un justificatif, une journée de dispense d'activité aux collaborateurs qui souhaitent déposer leur première demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Une journée de dispense d'activité est également accordée aux collaborateurs qui renouvellent leur demande.

Télétravail facilité

Sur demande des médecins de prévention et du travail, l'accès au télétravail d'un travailleur en situation de handicap, visant à le maintenir à son poste, est facilité.



La compensation

LES AIDES DE FORMATION

Formations spécifiques

Sur demande du collaborateur, validée par son responsable, des formations individuelles spécifiques destinées à compenser le handicap et à favoriser l'intégration, le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle peuvent être proposées et financées par la Mission Handicap.

Surcoût d'une formation professionnelle

Prise en charge du surcoût des actions de formation continue ou promotionnelle : transport spécifique, hébergement spécifique, objectifs et ingénierie pédagogique spécifiques, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, frais relatifs à une adaptation de durée du stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques.

Bilans de compétence

Prise en charge de bilans de compétence adaptés. Dans le cadre d'un compte personnel de formation, le financement ne concerne que les surcoûts liés à la compensation du handicap.

Aides à l'apprentissage

Une aide financière à la formation est versée la première année, à l'apprenti en situation de handicap, à l'issue de la confirmation de son contrat.

La compensation

L'APPUI OPÉRATIONNEL

Accompagnement par la Mission Handicap

- ❑ La Mission Handicap et les correspondants handicap reçoivent les nouveaux collaborateurs ou apprentis afin de s'assurer du bon déroulement de leur intégration.
- ❑ Elle reçoit également les collaborateurs nouvellement déclarés, afin de les informer de la politique handicap et d'identifier les éventuelles mesures de compensation des conséquences du handicap à mettre en œuvre.
- ❑ La Mission Handicap reçoit, sur rendez-vous et en toute confidentialité, tout collaborateur en situation de handicap.

Accompagnement psychologique

Sur les préconisations du médecin du travail et, en association avec le médecin traitant, les Ressources Humaines et des experts, des dispositifs d'évaluation de situation et d'accompagnement psychologique adaptés peuvent être étudiés et proposés aux collaborateurs avec leur accord.

Sensibilisation des équipes

Si la situation le nécessite et avec l'accord du collaborateur et de son responsable hiérarchique, une sensibilisation du collectif de travail, animée par un prestataire externe, peut être réalisée. Elle permet notamment une meilleure compréhension des compensations mises en œuvre.

La compensation

L'APPUI OPÉRATIONNEL

Sensibilisation des encadrants et des collaborateurs

Des sessions de sensibilisation ou des formations sont proposées aux encadrants et collectifs de travail. Ces sessions sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs. L'objectif de ces sessions est de permettre aux collaborateurs de la Caisse des Dépôts de mieux appréhender le sujet du handicap et de déconstruire les représentations souvent associées au handicap.

Dispositif de gestion de situations de crise

Dans les situations où le collaborateur en situation de handicap rencontre des difficultés au sein du collectif de travail et avec l'accord de celui-ci, un diagnostic de situation, une médiation ou une sensibilisation spécifique peuvent être réalisés en fonction de la problématique identifiée.

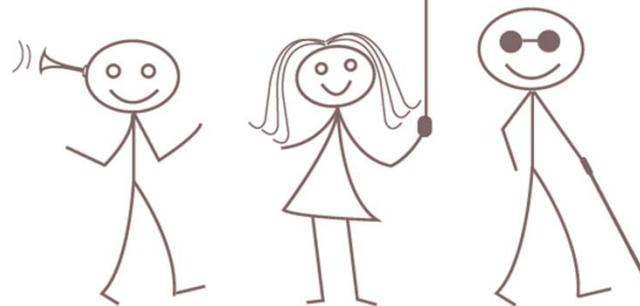
Le saviez-vous ?

Tout collaborateur en situation de handicap de l'Établissement public peut bénéficier des aides de la convention FIPHFP *via* le réseau handicap.

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion professionnelle.

Tout collaborateur, qu'il soit de statut public ou de statut privé, peut bénéficier des aides telles que définies dans le cadre de la convention FIPHFP / Caisse des Dépôts.

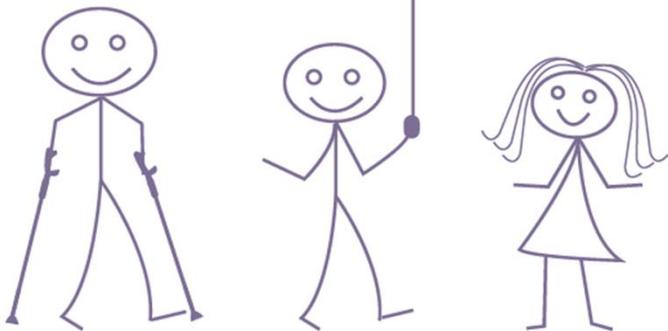
En effet, c'est le statut de l'établissement qui détermine l'affiliation au FIPHFP et non le statut du collaborateur.



À retenir

La liste des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi est fixée aux articles L5212 613 et L323-5 du code du travail.

! Certains justificatifs sont délivrés de manière temporaire, leur renouvellement n'est pas automatique et les délais de traitement peuvent être longs.



- ❑ Les travailleurs reconnus handicapés par la MDPH,
- ❑ Les titulaires de la carte d'invalidité,
- ❑ Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés,
- ❑ Les titulaires d'une pension d'invalidité,
- ❑ Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- ❑ Les emplois réservés,
- ❑ 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,
- ❑ 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,
- ❑ Les agents qui bénéficient d'une Allocation Temporaire d'Invalidité,
- ❑ Les agents qui ont été reclassés en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Le saviez-vous ?



ILS SONT INTERVENUS SUR CETTE CLÉ...

Le graphisme et la mise en page de votre livret ont été conçus par une entreprise adaptée, Sabooj, agence de communication.

Puis les collaborateurs de la Sellerie Parisienne, ESAT spécialisé dans les objets promotionnels, ont apposé notre logo sur la clé USB et y ont inséré votre livret.

Implantés sur l'ensemble du territoire, les ESAT et les entreprises adaptées emploient principalement des personnes en situation de handicap afin d'exercer une activité dans un cadre adapté. Ils peuvent prendre en charge une grande variété d'activités dans une multitude de domaines : logistique, traiteur, espaces verts, informatique, communication, gestion de l'environnement...



Article 27

recrutement et titularisation

[Édito](#)

[Handicap](#)

[Compensation](#)

[Recrutement](#)

[Contacts](#)

Voie contractuelle

RECRUTEMENT ET TITULARISATION AU TITRE DE L'ARTICLE 27 DE LA LOI DU 11 JANVIER 1984

Qu'est-ce que le recrutement *via* l'article 27 ?

La loi du 10 juillet 1987 permet, dans la fonction publique, de recruter des travailleurs en situation de handicap par voie contractuelle avec vocation à titularisation. Seules les personnes qui possèdent une RQTH valide ou qui justifient d'une autre catégorie de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi peuvent bénéficier de cette procédure de recrutement.

Le candidat est recruté en tant qu'agent non titulaire pour une durée égale à la durée de stage prévue par le [statut particulier](#) du corps ou cadre d'emplois de recrutement, généralement une année. Le déroulement du contrat fait l'objet d'appréciations établies par la hiérarchie, deux rapports sont établis, l'un à 6 mois, le second en fin de contrat.

Qu'est-ce que la titularisation au titre de l'article 27 ?

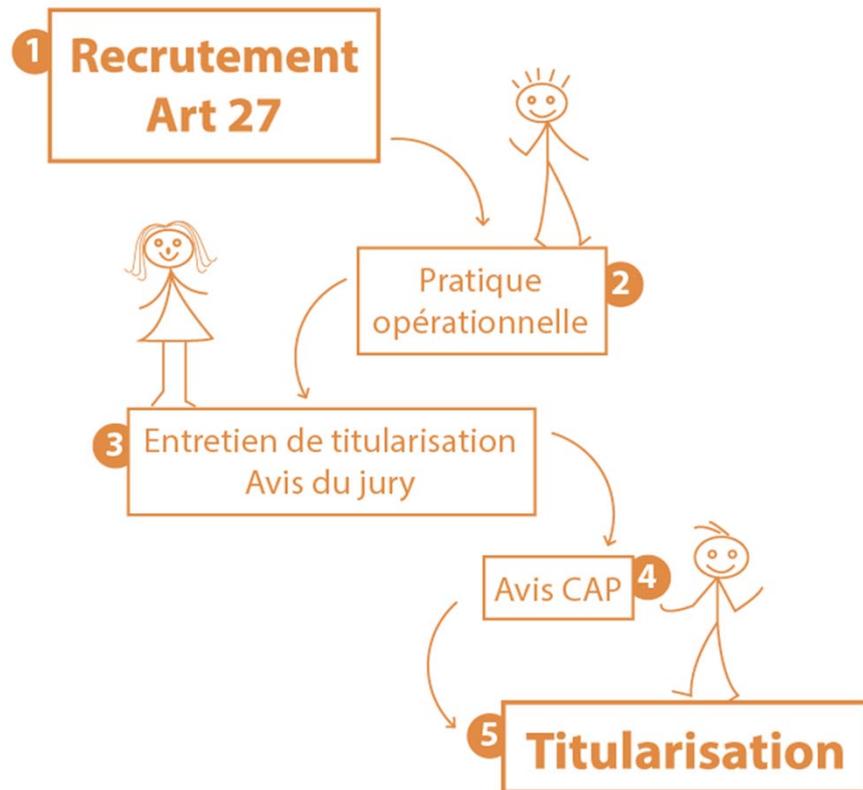
À la fin du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent est effectuée par un jury organisé en interne sur la base de son dossier et après un entretien professionnel. L'agent qui a fait preuve des aptitudes requises à l'exercice de ses fonctions est titularisé.

Voie contractuelle

LA MISSION HANDICAP VOUS ACCOMPAGNE

Afin d'accompagner au mieux les candidats qui le souhaitent, la Mission handicap et le service formation proposent une journée de formation pour préparer l'entretien professionnel de titularisation. Cette journée individuelle se déroule sur le site de travail du collaborateur concerné dans les deux mois qui précèdent l'entretien.

Elle vise notamment à mieux maîtriser les techniques de communication orale, gérer son stress, savoir présenter son parcours professionnel, faire face aux situations déstabilisantes, prendre conscience de l'environnement Caisse des Dépôts par la lecture de la documentation interne (intranet, internet, publications...)



Vous renseigner et vous accompagner : les contacts utiles

[Édito](#)

[Handicap](#)

[Compensation](#)

[Recrutement](#)

[Contacts](#)

Procédures et contacts

Anticiper permet de trouver des solutions adaptées au plus tôt et d'éviter que votre santé ne se dégrade.



Vous êtes reconnu travailleur en situation de handicap et avez besoin d'une réévaluation des aménagements de votre poste de travail.

Vous souhaitez obtenir plus d'informations sur les aides, les formations ou la politique handicap de la Caisse des Dépôts.

Procédures et contacts

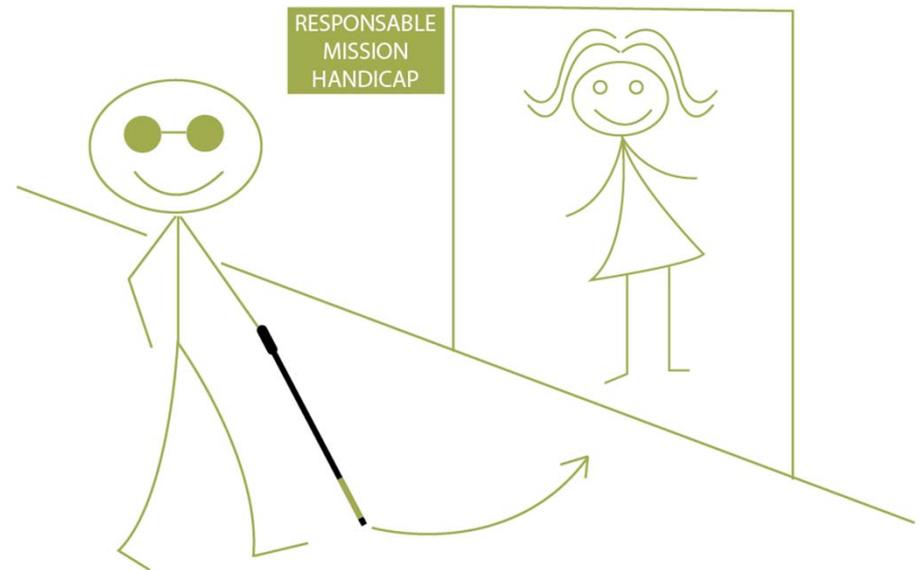
Vous pouvez contacter les interlocuteurs suivants :

- ❑ La Mission Handicap pilote, coordonne le déploiement de la politique RH de la Caisse des Dépôts en matière de handicap. Elle se tient à votre disposition.
- ❑ Le correspondant handicap vous informe et vous accompagne.
- ❑ Le médecin du travail, interlocuteur de premier plan dès l'embauche et tout au long de votre carrière, préconise et valide les demandes de mise en œuvre des mesures de compensation de votre situation. Il assure un suivi médical renforcé.
- ❑ L'ergonome étudie votre environnement de travail et vous propose des solutions adaptées.
- ❑ Le service social : les correspondants sont répartis par entité, en fonction de la Direction à laquelle vous appartenez. Vous pouvez les solliciter sur simple appel téléphonique pour un rendez-vous ou joindre leur secrétariat.

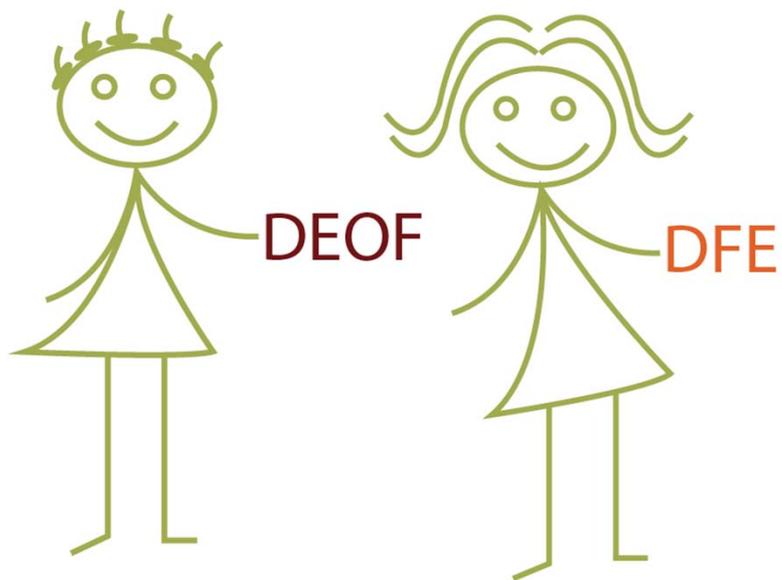
Vous pouvez les contacter pour une demande ponctuelle de renseignement, mais ils sont également présents pour vous accompagner à plus long terme dans une situation de changement ou vous soutenir dans des difficultés importantes.

Mission Handicap

- Marie-Claude Fabre,
Responsable de la Mission Handicap
Tél : 3 35 95
- Florence Leduc,
chargée de communication et des
relations avec les secteurs adapté et
protégé
Tél : 3 92 35
- Frédéric Hublou,
chargé de la gestion et du suivi des
actions mises en œuvre au titre de la
convention signée avec le FIPHFP
Tél : 3 90 81
- Annick Souyet,
chargée de mission
mission.handicap@caissedesdepots.fr



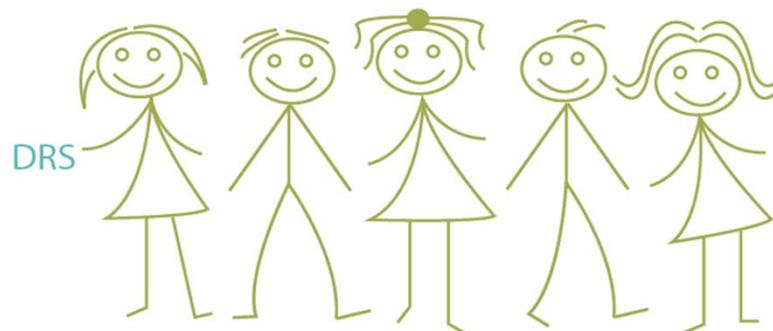
Vos correspondants handicap



- DDTR : Dominique Chefdor
Tél : 3 88 14
- DEOF : Fabienne Josseaume
Tél : 3 31 23
- DFE : Sabah Boukrit
Tél : 3 79 05
- DRH : Denis Maréchal
Tél : 3 34 23
- SGG : Élisabeth Vignon-Bourhis
Tél : 3 39 33

Vos correspondants handicap

- DRS Fonctions mutualisées :
Dominique Gonzalez De Linares
Tél : 3 26 52



- DRS Angers - Paris :
 - Angers / Cholet
Jean-Pierre Boinet
Tél : 5 22 70
 - Paris / Metz
Cécile Ranguin
Tél : 3 98 03

- DSB :
 - Émilie Leboucher
Tél : 3 70 67
 - Julie Rossignol
Tél : 3 96 50



- DRS Bordeaux :
 - Françoise Cazalets
Tél : 5 49 09
 - Cécile Richague
Tél : 5 48 51

Vos services médicosociaux

MÉDECINS DU TRAVAIL

- ❑ 56, rue de Lille, Paris et Arcueil - Tél : 3 30 68
- ❑ 72, Avenue Pierre Mendès France, Paris - Tél : 3 43 46
- ❑ 2, Avenue Pierre Mendès France, Paris - Tél : 3 44 15
- ❑ 24, Rue Louis Gain, Angers - Tél : 5 22 36
- ❑ Rue du Vergne, Bordeaux - Tél : 5 41 71
- ❑ L'ergonome, Michel Thirode - Tél : 3 32 01

Dans les Directions Régionales, pour connaître votre médecin du travail, contactez l'Assistant de prévention de votre Direction Régionale.

Vos services médicosociaux

ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL

- ❑ Responsable du service social - Anne-Marie Maffre-Sabatier - Tél : 3 41 55
- ❑ DRS Paris - Sylvie Gallifuoco-Thirode - Tél : 3 33 28
- ❑ DSB - Hind Naloumi - Tél : 3 41 53
- ❑ DFE / DDTR - Catherine Souvestre - Tél : 3 41 59
- ❑ SGG / Services centraux - Madeleine Vesperini - Tél : 3 41 60
- ❑ DRS Angers - Bernard Janin - Tél : 5 22 43
- ❑ DRS Angers - Marie-Cécile Simon-Rimbault - Tél : 5 22 67
- ❑ DRS Bordeaux - Métuschélah Mandane - Tél : 5 40 24
- ❑ DRS Bordeaux - Laurence Clisson - Tél : 5 40 58

Le Cosog se mobilise

Le Cosog propose aux ouvriers droit reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) des crédits vacances spécifiques et prend en charge le surcoût des voyages adaptés.

Pour plus d'informations

<https://www.cosogcdc.fr/>

Les liens utiles

Intranet Mission Handicap

<http://cdcmedia.serv.cdc.fr/vous/diversite-2212/handicap-ep-4082/>

Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

<http://www.mdph.fr/>

Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

<http://www.fiphfp.fr/>