

13. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Mis à jour le 01/01/2022

Cette aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée. Elle vise à prendre en charge les surcoûts liés à la compensation du handicap.

L'aide peut être accordée pour un aménagement sur le lieu de travail ou au domicile dans le cadre du télétravail.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être accordée pour l'aménagement au sein du Centre de Formation.

Cette aide a également pour objectif de permettre aux agents en situation de handicap dont la fonction nécessite des déplacements professionnels d'assurer leurs missions.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

13. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI- CAE-PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI
Travailleur d'ESAT	Travailleur d'ESAT	OUI

13. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- les agents aptes avec restriction

2. LE CONTENU

L'aide permet de financer l'aménagement technique du poste de travail pour compenser le handicap de la personne.

L'aide peut financer des travaux d'accessibilité au poste de travail quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité.

Dans le cadre du télétravail, l'aide peut être mobilisée pour financer le surcoût du poste de travail au domicile de l'agent.

L'aide peut être demandée pour la prise en charge d'un aménagement situé dans le centre de formation de l'apprenti (CFA) quand cela ne relève pas de l'obligation d'accessibilité du CFA.

L'aide peut financer le coût du transport adapté dans le cadre des activités professionnelles.

L'aide du FIPHFP ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité. En application du principe de l'aménagement raisonnable qui doit être mis en œuvre par l'employeur, le FIPHFP ne finance pas l'intégralité du surcoût lié à la compensation du handicap.

Le montant de l'aide est évalué dans une logique de stricte compensation du handicap, c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que l'agent soit handicapé ou non.

L'aide ne concerne pas les prothèses auditives, autres prothèses et orthèses, fauteuil roulant, aménagement du véhicule personnel.

3. QUEL MONTANT ?

Le montant maximum de l'aide est de 10 000€.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Le renouvellement du financement des matériels ou équipements financés en adaptation du poste de travail, dans une logique de compensation des surcoûts, ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- l'aggravation du handicap,
- l'évolution de la situation de travail,
- l'obsolescence liée à l'évolution technologique,
- l'usure du matériel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 ans par rapport à la date d'achat du matériel initial.

6. MODALITES PARTICULIERE DE LA DEMANDE

A l'exception des cas d'urgence, l'employeur est invité à solliciter le FIPHFP avant la mise en place de l'aménagement.

13. Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1 / Document justifiant le handicap de l'agent (voir Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP)

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)
OU
- Justificatif de la qualité d'agent apte avec restrictions

2 / Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Dernier bulletin de paie

3 / Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire, travailleur d'ESAT)

- Contrat de travail en cours OU Contrat d'engagement service civique
OU Convention de stage OU Contrat justifiant la qualité de travailleurs d'ESAT.

4 / Préconisation du médecin de travail ou de prévention.

La date de la préconisation doit précéder la mise en œuvre de l'aménagement.

Le cas échéant l'avis peut être complété d'une étude de poste (cf. Fiche 12) qui devra être signée, datée et validée par le médecin du travail.

Les éléments produits doivent permettre d'avoir un descriptif de la situation, la nature exacte des difficultés rencontrées, la pertinence de l'aménagement envisagée au regard de la situation de l'agent concerné.

Vous pouvez mobiliser également :

- Pour une situation complexe, une étude ergonomique (EG).
- Pour une expertise concernant 5 typologies de handicap (le handicap auditif, moteur / maladie chronique invalidante, visuel, psychique, troubles du neurodéveloppement), le Service appuis spécifiques (SAS)

5 / Le tableau de surcoût lié à la compensation du handicap dans le cas d'un aménagement technique

- L'utilisation du modèle est obligatoire

6 / Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

7 / La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

8 / RIB de l'employeur