

Fiche technique

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique propose dans le cadre de son catalogue des aides des offres de financements en faveur des employeurs publics qui procèdent à des aménagements ou des adaptations de postes de travail afin de compenser les situations d'handicap que peuvent rencontrer leurs agents. En vertu de la délibération n°2006-12-25 adoptée par le comité national, le **FIPHFP** peut accorder ces financements à hauteur des surcoûts qu'entraînent pour les employeurs la compensation du handicap, dans la limite de certains plafonds.

➤ 1 - Dans quels cas, une étude de poste en vue de l'aménagement/adaptation d'un poste de travail est-elle exigée, notamment pour évaluer les surcoûts ?

Les études de poste en vue de l'adaptation/aménagement d'un poste de travail doivent satisfaire à deux conditions :

- être demandées par le médecin de prévention ou du travail (préconisation) ;
- concerner l'acquisition de matériel, d'outillage ou de véhicules entraînant une modification substantielle de l'environnement professionnel.

L'étude de poste est obligatoire lorsque l'aménagement global est supérieur à 7 500 € HT.

Exemple :

le projet d'aménagement d'un local de travail comprenant une acquisition de mobilier à 6 000 €, un aménagement de logiciel à 800 € et l'installation d'une boucle magnétique à 800 € correspond à une demande d'un montant global de 7 600 € et doit faire l'objet d'une étude de poste.

➤ 2 - Est-ce que l'étude est nécessaire pour un fauteuil roulant ?

Non, l'étude n'est pas nécessaire dans le cadre des équipements de compensation suivants : fauteuils roulants, prothèses, orthèses, logiciels braille, clavier braille, plage braille et matériel spécifique non braille.

➤ 3 - Que devra indiquer l'étude s'agissant des surcoûts ?

Le rapport devra notamment préciser le surcoût de l'aménagement/adaptation. A cette fin, l'étude devra indiquer les parts relatives

- aux obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (dépenses devant demeurer exclusivement à la charge de l'employeur) ;
- aux gains pour l'employeur : amélioration de la productivité, modernisation de l'outil de production, renouvellement de matériel obsolète, ... ;

- aux possibilités d'utilisation de l'équipement par d'autres agents non soumis à l'obligation d'emploi (cas de travail en équipe, en temps partagé, etc....).

Ce rapport devra fixer à partir de ces éléments un taux de compensation du handicap. Dans ce cas, le financement accordé par le fonds correspondra, le cas échéant, à celui déterminé par l'étude, sous réserve du respect des autres dispositions du catalogue des aides (éligibilité, plafond...).

4 - Comment déterminer le surcoût pour les demandes ne faisant pas l'objet d'une étude préalable ?

Pour les aménagements/adaptations dont le coût global est inférieur à 7 500€, l'employeur déterminera le surcoût par différence entre le coût d'un poste standard et celui aménagé.

5 - A partir de quand l'application de la notion de surcoût est-elle mise en œuvre conformément à la délibération du comité national du FIPHFP ?

Le FIPHFP ne demandait pas la justification du surcoût et prenait donc en charge la totalité de l'aménagement/adaptation de poste jusqu'en 2014.

Toutefois, face à l'augmentation significative du taux d'emploi dans les trois fonctions publiques (passant de 3,99 % en 2010 à 4,90 % en 2014, toutes fonctions publiques confondues, de 4,86 % à 5,97 % pour la fonction publique territoriale, de 4,83 % à 5,34 % pour la fonction publique hospitalière et de 3,10 % à 3,83 % pour la fonction publique d'État) qui réduit les contributions versées au fond, d'une part, et la progression des financements liés aux interventions au cours des dernières années (126,87 millions d'euros en 2012, 160,83 millions d'euros en 2013 et 181,05 millions d'euros en 2014), d'autre part, le FIPHFP se doit d'appliquer plus complètement la délibération n°2006-12-25 adoptée par le comité national en limitant ses financements à la prise en charge de la compensation, conformément à l'esprit de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en son article 2.

Le FIPHFP a décidé de demander le justificatif du surcoût et donc de ne prendre en charge que le montant lié à la compensation du handicap.

A compter du 1^{er} novembre 2014, les employeurs qui effectuent leurs demandes sur l'e-plateforme doivent transmettre les justificatifs permettant de calculer le surcoût.

6 - Les employeurs qui ont une convention avec le FIPHFP doivent-ils appliquer ces nouvelles règles?

Les nouvelles dispositions relatives aux études de poste et surcoût sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 aux employeurs qui ont une convention avec le FIPHFP.

La mise en place d'une politique handicap appuyée par une convention avec le FIPHFP nécessite une organisation particulière. Aussi le FIPHFP acceptera de prendre en charge jusqu'au 1^{er} juillet 2015 la totalité des aménagements, y compris les cas pour lesquels il n'aura pu être fait application de la notion de surcoût.

CONTACT

FIPHFP

Tél : 01 58 50 99 33

eplateforme.FIPHFP@caissedesdepots.fr

www.fiphfp.fr