

Les études préalables à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail (EPAAST)

Étape précédant la mise en œuvre des compensations

Quels sont les objectifs ?

- Éclairer sur la nature exacte des difficultés de façon à définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail
- Rechercher des solutions durables et concrètes pour aménager ou adapter la situation de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés dans le cadre de leur recrutement ou nécessaires à leur maintien dans l'emploi
- Permettre d'apprécier dans l'aménagement/adaptation de la situation de travail, ce qui relève de la stricte compensation du handicap. En cela, cette prestation se distinguera de celle qui peut exister dans le cadre du droit commun, notamment avec l'équipe pluridisciplinaire des Services de Santé au Travail
- Apporter à l'employeur, avec réactivité, un appui technique précis sur la résolution de sa problématique en dégagant des solutions concrètes, réalistes et chiffrées, en matière d'aménagement de la situation de travail et/ou de réorganisation du travail, et en respectant le principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005

Prescripteurs

- Cap Emploi - service maintien
- Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP (fonction publique territoriale)
- DR FIPHFP à la demande d'un employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP

Conditions de mobilisation de l'EPAAST ?

- BOE du secteur public visés par le décret 2006-501 du 03 mai 2006 relatif au FIPHFP : agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ou en voie de l'être qui ne peut prendre un poste de travail ou être maintenu sur celui-ci sans adaptation préalable
- Un établissement éligible aux aides du FIPHFP
- Un avis du médecin de prévention énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi
- Une situation suffisamment complexe, c'est-à-dire nécessitant des compétences complémentaires à celles disponibles chez les prescripteurs, pour que les acteurs conviennent qu'une étude est un préalable nécessaire à la définition de l'adaptation du poste de travail
- Un accord explicite des parties prenantes (médecin de prévention, agent et employeur) pour une intervention : il est indispensable de vérifier et mentionner cet engagement mutuel sur la fiche de prescription

Moyens mis en oeuvre

- Une étude ergonomique complète en prenant en compte les caractéristiques de l'employeur ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne handicapée
- Un aménagement du poste de travail d'une personne handicapée ou présentant des restrictions d'aptitudes constatées par le médecin de prévention
- L'identification de l'ensemble des contraintes liées à la pathologie du bénéficiaire afin de formuler des préconisations techniques, organisationnelles ou spatiales pertinentes pour compenser le handicap du bénéficiaire dans la perspective de le maintenir au poste de travail

