

epaast

études préalables à
l'adaptation/aménagement
des situations de travail

Qu'est-ce que l'EPAAST ?

L'EPAAST : Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail.



Les Objectifs

- Aider les employeurs à définir les modifications organisationnelles ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail dans le cadre du recrutement ou du maintien dans l'emploi
- Rechercher des solutions durables et concrètes pour aménager ou adapter la situation de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- Permettre d'apprécier dans le cadre d'un aménagement d'une situation de travail ce qui relève de la stricte compensation du handicap
- Apporter à l'employeur 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

Quels sont les Prescripteurs ?

- L'OPS Cap Emploi
- Les Centres de Gestion sous convention avec le FIPHFP (Le CDG Guadeloupe non concerné à ce jour)
- L'Agefiph à la demande d'un employeur privé ou d'un employeur public (sous convention avec le FIPHFP)



IMPORTANT : Le préalable est bien entendu la préconisation du médecin de prévention ou du travail.



Quelle Procédure ?

Le process exact est le suivant : le prescripteur transmet à l'AGEFIPH la demande d'EPAAST qui est validée par le FIPHFP quand il s'agit de la Fonction publique. Passée cette étape, le retour du dossier est définitivement entériné par l'AGEFIPH qui assure le suivi des EPAAST.

NB : La participation du FIPHFP au financement est effective mais **intermédiée puisque c'est l'AGEFIPH qui procède au paiement du prestataire** dans le cadre de la convention FIPHFP/AGEFIPH.



Les Conditions de mobilisation

- 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.

Les moyens mis en œuvre

- 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