



# Les incontournables pour bien comprendre La portabilité du matériel d'adaptation du poste de travail le 26 juin de 14h à 15h

**Magali DOUMECHE**

*Ressource Handicap Mutualisée Nouvelle Aquitaine*

mobile 06 75 17 52 71

[referent-handicap-mutualise.nouvelle-aquitaine@ch-libourne.fr](mailto:referent-handicap-mutualise.nouvelle-aquitaine@ch-libourne.fr)

# Des textes de référence

Un [décret](#), pris en application de **la loi du 6 août 2019** et publié au JORF le 6 mai 2020, définit la portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap. Cette dernière s'entend des mesures qui permettent à ces agents de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

## Le [Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020](#) relatif à la portabilité des équipements

- ▶ La **portabilité des équipements** des agents publics en situation de handicap s'entend des mesures permettant à ces agents, en application du [III de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#), de conserver, dans une nouvelle administration d'emploi comme en cas de changement de poste au sein d'une même administration, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail.

# Ce que disent les textes

- ▶ En cas de **changement de poste au sein du même établissement**, la continuité de l'installation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés doit être assurée.
- ▶ Ce transfert suppose que le poste de travail comporte **les mêmes caractéristiques**.
- ▶ En tout état de cause, il sera nécessaire de **l'évaluer** lors de la prise de poste.
- ▶ D'où l'importance de:
  - ▶ Bien répertorier le matériel (étiquetage spécifique?)
  - ▶ Noter les dates et préconisations médicales
  - ▶ Assurer la **traçabilité des décisions**
  - ▶ Répertorier toutes les demandes d'aide au FIPHFP (pas de tableau sur Pep's)
  - ▶ Prévoir un stockage pour les périodes de longue absence

***Le Fiphfp ne financera pas deux fois le même matériel pour la même personne dans les 5 ans, même si celui-ci a été dégradé.***

# Ce que disent les textes

- ▶ De même, en cas de **changement d'employeur**, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés peut être prévue par une **convention** entre les deux structures concernées. Ce transfert suppose que le poste de travail comporte **les mêmes caractéristiques** dans la nouvelle entreprise.
- ▶ Les **modalités de mise en œuvre** de la portabilité des équipements en cas de changement d'administration d'emploi de l'agent, notamment la **cession**, le transport et l'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents, sont **définies par convention** entre cette administration et l'administration d'origine de l'agent concerné.
- ▶ la portabilité n'étant **mise en œuvre que si son coût est inférieur** à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

# Ce que disent les textes

- ▶ l'article L 5213-6 du Code du travail est modifié par l'article 12 de la **loi Plein emploi**.

Un amendement qui a été annoncé lors de la **conférence nationale du handicap** du 26 avril 2023 dans le but :

- ▶ De fluidifier les parcours
- ▶ D'éviter une rupture professionnelle

*« la portabilité des équipements de compensation a été annoncée pour éviter un risque de rupture à l'occasion d'une mobilité professionnelle d'un salarié en situation de handicap.*

*Par mesure de parallélisme avec l'état du droit dans la fonction publique, le présent amendement prévoit les modalités de portabilité des équipements dans le secteur privé. »*

Une convention peut être conclue entre une **entreprise privée et un employeur public**

*« En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public au sens de l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique. »*

# Ce que disent les textes

*Ca va mieux en le disant!*

*La portabilité ne s'applique pas aux équipements personnels qui sont co-financés par le FIPHFP qui suivent bien entendu l'agent dans sa vie personnelle et professionnelle : prothèses, fauteuil roulant,....*

Un nouveau service intitulé « **sac à dos numérique** » est chargé de recenser les aménagements dont a bénéficié la personne en situation de handicap pendant sa scolarité, en formation professionnelle ou **en emploi**.

Ce **système national** est géré par la Caisse des dépôts et consignations et alimenté par diverses autorités (Etat, collectivités territoriales, Agefiph, employeur, toute personne morale mettant en place un aménagement ou qui intervient dans le champ du handicap).

Pour une mise en œuvre effective, un **décret** doit encore fixer les modalités d'application du dispositif et un **arrêté** les informations devant y figurer.

# Ce que contient la convention

- ▶ Une évaluation de la situation:
  - Est-ce que ces aménagements seraient adaptés au nouvel environnement de travail?
  - Evaluation des coûts d'une action de transfert
- ▶ Une **décision partagée** selon la situation
- ▶ Une description rapide des modalités de transfert
  
- ▶ Dans tous les cas, **la situation doit être examinée** entre les établissements et il doit y avoir **une traçabilité de la décision** car il sera peut-être nécessaire d'en justifier en cas de besoin de rachat de matériel.
  - ▶ Attention, tout achat de matériel devra bien entendu être préconisé par le médecin du travail (moins d'un an).

# L'aide13 du FIPHFP:

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

- ▶ L'aide permet, notamment, de **financer l'aménagement technique du poste** de travail pour compenser le handicap de la personne.
- ▶ Dans le cadre du télétravail, l'aide peut être mobilisée pour financer le surcoût du poste de travail au domicile de l'agent.
- Le montant maximum de l'aide est de 10 000€
- 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.



D'où l'importance:

- d'informer l'agent de la mise en œuvre des aides du FIPHFP
- de mettre en place une convention de portabilité

# Des modèles de convention

- ▶ Le [dossier de la FHF](#)
- ▶ La [pause réseau sur le sujet animée par Handipacte: en 2023](#)
- ▶ Modèle [département Haute Garonne](#)
- ▶ Fiche 13 en ligne dans [l'espace dédié au handicap](#) sur le site de la FHF NAQ

**Merci de votre attention,**

**Je reste à votre disposition!**

# Quelques chiffres clés



## 1 sur 5

En 2023, on comptait 14,5 millions de personnes touchées par le handicap en France. \*

Soit près de 1 Français sur 5 qui rencontre des **difficultés dans leur quotidien**, pour se déplacer, pour accéder à certains lieux, pour accéder aux services publics...



## 20 & 50 ans

L'année 2025 marque les 20 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'année 2025 marque également les 50 ans de la loi du 30 juin 1975, loi d'orientation en faveur des personnes handicapées et première loi consacrée au sujet du handicap.



## Le sujet du handicap mis en lumière en 2024



## 50 millions

Près de 50 millions de Français ont regardé les **Jeux paralympiques à la télévision**, dont plus de cinq millions pour la victoire des Bleus en finale de l'épreuve de cécifoot.



## 10 millions

Le film « *Un p'tit truc en plus* » a dépassé la barre des 10 millions d'entrées (10 811 343), devenant le plus gros succès en 2024, le plus gros succès de la décennie pour un film français et le 12<sup>ème</sup> plus gros succès du cinéma français.



## 80%

80% des handicaps déclarés sont des handicaps dits « invisibles ».

Il peut s'agir d'un trouble sensoriel, psychique, cognitif, mais aussi de troubles du neurodéveloppement et de maladies invalidantes.



## 80

Plus de 80 ressources et outils sont à disposition des agents pour mettre en œuvre les normes d'accessibilité mais sont dispersés sur une multitude de sites ou plateformes et donc souvent méconnus du plus grand nombre.



En près de 20 ans

parmi les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi<sup>2</sup> :

- le nombre d'agents en situation de handicap dans la fonction publique **est passé de 164 000 à 270 000.**
- Le nombre de salariés en situation de handicap dans le secteur privé **est passé de 252 000 à 674 000.**

\* Source : Le handicap en chiffres - édition 2024 28/11/2024 ; DREES.

# Des chiffres

- ▶ En 20 ans, l'emploi des personnes en situation de handicap a connu de profondes transformations.
- ▶ **Ce sont près de 3 millions de personnes en situation de handicap qui ont été formées, recrutées, se sont qualifiées** via l'apprentissage ou ont été **maintenues** dans leur emploi directement avec l'appui de l'Agefiph et du FIPHFP et des centaines de milliers d'employeurs soutenus dans ces démarches.
- ▶ Mais plus généralement trois faits marquants sont à souligner :
  - Le nombre de personnes reconnues handicapées a plus que **doublé**, passant de 1,3 million à **plus de 3 millions** ;
  - Le nombre de **personnes en emploi** a également plus que **doublé**, atteignant 1,2 million ;
  - Le taux de chômage des personnes en situation de handicap a diminué de 17 % à 12 %, bien qu'il reste supérieur au taux de chômage « tout public » (7 %).
- ▶ En 20 ans, **les profils des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont évolué** avec un public qui est désormais plus féminin, plus âgé et mieux formé.