



DIRECTION DES
RESSOURCES HUMAINES
ET DE LA FORMATION

CONCOURS D'ADMINISTRATEUR-ADJOINT 2021

Épreuves d'admissibilité

ÉTUDE DE CAS

(durée 4 heures – coefficient 4)

L'épreuve comprend deux parties qui sont indépendantes l'une de l'autre et peuvent être traitées dans l'ordre souhaité :

- Partie 1 : 12 points
- Partie 2 : 8 points.

L'orthographe et la présentation seront prises en compte dans la notation.

Étude de cas – Première partie (12 points)

Si la loi n°37-517 du 10 juillet 1987 imposait déjà à un employeur de plus de 20 salariés d'embaucher au moins 6% de personnes handicapées, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 étend cette obligation à la fonction publique et crée un fonds pour l'insertion professionnelle, le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), alimenté par la contribution des ministères, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ne respectant pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Depuis, le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique a progressé mais l'obligation légale de 6 % n'y est toujours pas respectée.

Il vous est demandé, en votre qualité d'administrateur-adjoint au sein de la commission des lois, de rédiger une note à l'attention de la Responsable du secrétariat de cette commission sur l'application des dispositions légales près de deux ans après la publication par une mission d'information du Sénat de 28 propositions destinées à donner un nouveau souffle à l'embauche des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Cette note devra notamment décrire de façon synthétique :

- I. – Le contexte réglementaire et politique en matière de handicap et d'emploi des personnes handicapées ; **(3 points)**
- II. – Les stratégies des employeurs publics : évolution des taux d'emploi et manière dont les employeurs publics se saisissent de leurs obligations en matière d'emploi des personnes handicapées ainsi que les facteurs qui influencent leurs pratiques ; **(4 points)**
- III. – Le modèle économique du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). **(3 points)**

Votre conclusion devra mettre en évidence la complexité, les enjeux et débats relatifs à l'emploi des personnes handicapées au sein de la fonction publique. **(2 points)**

PREMIÈRE PARTIE – DOSSIER

LISTE DES DOCUMENTS FOURNIS

Référé de la Cour des comptes du 8 décembre 2017 – « Aide à l’insertion des personnes handicapées : intervention de l’Association de Gestion du Fonds pour l’Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH) et du Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) »	10 pages	p. 1 à p. 10
Extrait du rapport Inspection générale des finances (IGF) – Inspection générale des affaires sociales (IGAS) de décembre 2017 : « <i>Le mode de financement de l’insertion professionnelle des travailleurs handicapés</i> »	2 pages	p. 11 à p. 12
Rapport de la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) de novembre 2017 : « <i>L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés des établissements assujettis en 2015</i> »	6 pages	p. 13 à p. 18
Synthèse du rapport d’information du Sénat n° 520 (2018-2019) de Mme Catherine Di Folco, sénateur du Rhône, et M. Didier Marie, sénateur de Seine-Maritime : « <i>Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique</i> »	6 pages	p. 19 à p. 24
Extraits du rapport annuel du FIPHFP	2 pages	p. 25 à p. 26
« <i>Le renforcement du dispositif d’emploi des personnes handicapées</i> », Manon Thuault. JCP / La Semaine juridique n° 41. 14 octobre 2019	3 pages	p. 27 à p. 29
Extrait du rapport 2020 de la Direction générale de l’Administration de la Fonction Publique (DGAFP) - Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l’obligation d’emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la fonction publique d’État au 1 ^{er} janvier 2018	1 page (tableau)	p. 30
Mesures relatives aux personnes en situation de handicap – Informations administratives et juridiques (IAJ), septembre 2020	8 pages	p. 31 à p. 38



Le 8 décembre 2017

Le Premier président

à

Monsieur Édouard Philippe,
Premier ministre

Madame Sophie Cluzel,
Secrétaire d'État, auprès du Premier ministre,
chargée des personnes handicapées

Réf. : S2017-2639

Objet : L'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées : l'intervention de l'AGEFIPH et du FIPHFP

En application des dispositions respectivement des articles L.111-6 et L.111-3 du code des juridictions financières, la Cour a contrôlé la gestion de l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

À l'issue de son contrôle, la Cour m'a demandé, en application des dispositions de l'article L.143-1 du même code, d'appeler votre attention sur les observations suivantes.

La loi n° 37-517 du 10 juillet 1987 a fixé une obligation d'emploi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs salariés¹ dans les entreprises de plus de 20 salariés. Cette loi a également créé l'AGEFIPH, association qui collecte une contribution auprès des entreprises ne respectant pas cette obligation d'emploi et qui finance des actions d'aide à l'insertion professionnelle au bénéfice des personnes handicapées².

¹ Le fondement de ce taux n'est pas précisé par cette loi.

² Les types de reconnaissance administrative ouvrant droit à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont, pour le secteur privé : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la pension d'invalidité dans le cas d'une réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail ou de la rémunération, les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10%, les pensionnés de guerre ou assimilés, la détention de la carte d'invalidité lorsque le taux d'incapacité est au moins égal à 80% et l'allocation aux adultes handicapés.

Depuis cette loi de 1987, la fonction publique est également soumise à une obligation d'emploi similaire. Les règles qui lui sont applicables sont toutefois plus souples que celles qui sont en vigueur dans le secteur privé : le même taux de 6% prévaut pour tous les organismes employant plus de 20 salariés, mais, pour l'atteindre, les employeurs de la fonction publique peuvent comptabiliser, en plus des salariés bénéficiant de la reconnaissance administrative ouvrant droit à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les titulaires d'un emploi réservé, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité et les agents reclassés³.

Enfin, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a assujéti les employeurs publics à une contribution financière semblable à celle que les employeurs privés acquittent en cas de non-respect du taux de 6 %. Cette contribution est versée au FIPHFP, créé par cette même loi.

Au terme de ses contrôles, la Cour constate que la gestion de l'AGEFIPH et du FIPHFP, coûteuse et mal maîtrisée, est confrontée à une impasse financière (I). De surcroît la valeur ajoutée des deux organismes, dans la mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées, apparaît faible (II). Ces constats expliquent que les résultats de cette politique soient insuffisants ; ils mettent en évidence la nécessité d'une refondation (III).

1 LA GESTION DES DEUX ORGANISMES EST COÛTEUSE, MAL MAÎTRISÉE ET CONFRONTÉE À UNE IMPASSE FINANCIÈRE

1.1 Une gestion coûteuse

1.1.1 L'AGEFIPH

L'AGEFIPH détermine ses dépenses de fonctionnement à partir d'un pourcentage de 10 %, dont la base a d'abord été le produit de la collecte, mais est désormais le montant total du budget approuvé. Ce taux de 10 %, évoqué par la convention d'objectifs 2008-2010 conclue entre l'État et l'AGEFIPH, n'a aucun fondement, ni réglementaire, ni économique.

Sur la période 2012-2015, les charges de fonctionnement n'ont baissé que de 2,8 % alors que le produit de la collecte diminuait de 21,5 %. Le niveau des dépenses de personnel reste élevé, en raison de l'augmentation des effectifs, liée en partie seulement au transfert du recouvrement des contributions de l'État à l'AGEFIPH en application de la loi de finances pour 2011, mais également en raison du niveau moyen de rémunération et de l'octroi d'importants avantages en nature aux cadres de direction, ainsi que du versement d'indemnités de licenciement et de transaction d'un montant élevé.

L'instruction de la Cour a montré que les syndicats d'employeurs et de salariés représentés au conseil d'administration ont bénéficié de deux types de ressources financées par l'AGEFIPH : d'une part, des subventions dites « assistants auprès des administrateurs » (2,3 M€ entre 2012 et 2015), dont le suivi a été défaillant, et d'autre part, des rémunérations d'études ou d'actions spécifiques (1,9 M€ sur la même période), dont l'apport réel soulève des interrogations au regard de leur coût et dont la pérennité ne devrait être assurée qu'après une évaluation précise de leur qualité et de leur valeur ajoutée.

³ Cette dissymétrie qui donne à la notion de handicap une définition particulièrement extensive dans la fonction publique a fait l'objet d'un référé du Premier président de la Cour des comptes le 29 février 2012, auquel le gouvernement n'a pas donné suite jusqu'à présent.

1.1.2 Le FIPHFP

Le décret n°2006-504 du 3 mai 2006 a confié la gestion du FIPHFP à la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Ce choix emporte des conséquences sur le niveau des rémunérations accordées aux personnels rattachés directement au FIPHFP (soit 10,8 ETP en 2015), qui sont détachés pour l'essentiel de la Caisse des dépôts et bénéficient d'un régime avantageux, mais également sur les coûts du mandat de gestion accordé à la Caisse : celui-ci se traduisait en effet, en 2015, par 61,4 ETP mobilisés au sein de la CDC et refacturés au FIPHFP.

Si l'État a cherché à maîtriser les coûts de gestion du FIPHFP en fixant des limites dans les conventions d'objectifs signées avec ce fonds, ces bornes ont été établies à des niveaux élevés, puisque le plafond défini pour les frais de fonctionnement a été fixé à 10 % des dépenses d'intervention sur la période 2014-2018.

1.2 Une collecte de ressources mal maîtrisée

Les modalités de calcul de la contribution due par les employeurs, déterminées à l'origine par la loi du 10 juillet 1987 et ses textes d'application, ont été réformées à la suite de la loi du 11 février 2005. Des dysfonctionnements caractérisent toutefois encore la souscription et le traitement des déclarations.

La complexité de la déclaration⁴ que les employeurs doivent adresser aux deux organismes est tout d'abord source de nombreuses erreurs, préjudiciables à une mise en œuvre efficace de la collecte des contributions.

Dans le secteur privé, un nombre important de déclarations sont en outre incomplètes. Jusqu'au 1^{er} janvier 2013, le traitement des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des employeurs privés était assuré par les services déconcentrés de l'État, qui avaient accumulé un retard de deux ans. Le prestataire choisi en 2015 pour relancer les employeurs défaillants s'est révélé inadapté. Un autre a été désigné afin d'apurer les retards de saisie et d'effectuer les relances nécessaires : en juillet 2016, malgré les progrès enregistrés, le retard dans le traitement des déclarations était encore de l'ordre d'une année. De surcroît, alors que la convention conclue entre l'État et l'AGEFIPH prévoyait la mise en œuvre d'un plan de contrôle annuel, celui-ci n'a été réalisé que très partiellement, en raison des volumes des déclarations restant à traiter et des retards accumulés.

Dans le secteur public, le recouvrement de la contribution auprès des employeurs publics n'est pas non plus toujours immédiat : en 2015, 12 % d'entre eux ne se sont pas acquittés spontanément de leur contribution, alors qu'il s'agit d'une contribution obligatoire due par des administrations ou organismes publics. En outre, les contrôles des déclarations effectués par le FIPHFP sont restés trop peu nombreux pour s'assurer de l'exactitude des déclarations⁵, bien que les résultats des contrôles effectués aient été alarmants : par exemple, sur l'échantillon analysé en 2015, 13 % seulement des déclarations ont été jugées conformes et, dans 55 % des cas, une sous-évaluation de la contribution calculée a été constatée.

Enfin, le traitement des recours des employeurs a été trop longtemps négligé : les procédures mises en place ne permettent pas d'en assurer correctement le suivi, ce qui fragilise le fonds en cas de contentieux.

⁴ Les modalités de déclaration sont fixées par une circulaire n°2006/06 du 22 février 2006 du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

⁵ En 2015, moins de 2 % des déclarations ont fait l'objet d'un contrôle.

1.3 Un modèle de financement aboutissant à une impasse financière

Le fonctionnement de l'AGEFIPH et du FIPHFP repose sur un modèle économique qui aboutit à une impasse financière : au fur et à mesure que l'insertion des personnes handicapées progresse, les ressources de ces organismes, fondées sur la contribution des employeurs qui ne remplissent pas leurs obligations d'emploi, se réduisent inévitablement, alors même que les dépenses continuent à augmenter ou ne diminuent pas dans les mêmes proportions. Il résulte de cet effet de ciseaux qu'un point de rupture financier est désormais envisageable pour chacun des deux fonds, ce qui rend nécessaire, si on souhaite les pérenniser, une réforme de leur cadre d'intervention et de leurs modalités de financement.

Le montant issu de la collecte de la contribution des employeurs a ainsi baissé à l'AGEFIPH de plus de 100 M€ entre 2012 (518 M€) et 2015 (406 M€). Dans le même temps, les dépenses sont restées stables, ce qui a entraîné un déficit de fonctionnement croissant : 24,7 M€ en 2013, 59,7 M€ en 2014, 53,9 M€ en 2015 et 76,7 M€ en 2016. Les fonds propres ont de ce fait fortement diminué : ils devraient être d'environ 82 M€ fin 2017, ce qui correspond désormais presque au montant d'un seul déficit annuel.

La situation est semblable pour le FIPHFP : les derniers exercices se sont soldés par un déficit d'exploitation de 89,8 M€ en 2014, 58,4 M€ en 2015 et 25 M€ en 2016⁶.

Ces résultats défavorables ont été amplifiés par une contribution de chacun de ces deux organismes au financement des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats uniques d'insertion (CAE - CUI), à hauteur de 29 M€ par année sur la période 2015 à 2017 ; cette contribution a été décidée par le législateur au motif que les personnes handicapées peuvent prétendre au bénéfice de ces contrats.

Dans ce contexte marqué par une menace sur la pérennité financière des deux fonds, le comité interministériel du handicap du 2 décembre 2016 a arrêté le principe d'une réforme du « modèle de financement de l'AGEFIPH et du FIPHFP ». Les inspections générales des finances et des affaires sociales ont été chargées en mai 2017 d'une mission exploratoire sur ce sujet. L'objectif de leur mission est de formuler des propositions visant à assurer à l'AGEFIPH et au FIPHFP une trajectoire budgétaire soutenable, mais également de proposer « des perspectives d'évolution structurelle du mode de financement de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées ».

Pour autant, quelles que soient les mesures qui devront être prises pour permettre un retour à l'équilibre financier de ces deux organismes, la situation actuelle appelle une interrogation fondamentale sur la place et le rôle de ces deux instruments de la politique de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

⁶ L'article L. 323-8-6-1 du code du travail, relatif au FIPHFP, dispose que ce fonds est réparti en trois sections (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière). La loi appelle explicitement à une affectation exclusive des crédits de chaque fonction publique à ses propres dépenses. Pour autant, la présentation des comptes du FIPHFP n'est pas établie par section et le compte de réserve est unique, ce qui crée en pratique une fongibilité des crédits entre les fonctions publiques contestable au regard de la loi. Dans le même esprit, les documents établis par le fonds ne permettent pas d'apprécier directement les montants encore disponibles pour chaque fonction publique, alors que l'article 24 du décret de 2006 a prévu que « le gestionnaire administratif individualise dans ses écritures les opérations afférentes à chaque section du fonds et à chaque région [et] rend compte au comité national, à chaque séance, de l'état d'avancement de la consommation des crédits d'intervention du fonds par section et par région ».

2 LES DEUX ORGANISMES ONT UNE FAIBLE VALEUR AJOUTÉE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE POLITIQUE PUBLIQUE

L'AGEFIPH et le FIPHFP interviennent essentiellement comme de simples financeurs, sans stratégie ni expertise propres, et leurs résultats sont limités.

2.1 Une offre d'interventions dont la portée stratégique est mal définie

2.1.1 Un effacement de l'État dans le pilotage de l'AGEFIPH

L'AGEFIPH exerce, par délégation et pour le compte de l'État, des compétences d'administration publique, telles que la gestion du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) ou le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle qualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés. En application de l'article L. 323-8-3 du code du travail, elle est soumise au contrôle administratif et financier de l'État.

Toutefois, si le contrôleur général économique et financier placé auprès de l'association assiste aux réunions de ses instances statutaires et est membre de sa commission financière, il ne dispose d'aucun pouvoir particulier, tel que celui que lui donnerait par exemple une procédure de visa préalable. Sa mission, qui relève du conseil, est seulement consultative.

Par ailleurs, l'État a la prérogative d'approuver le projet de répartition des contributions pour l'année en cours, au plus tard le 31 mars de chaque année. En réalité, cette approbation n'intervient que lorsque le budget est déjà largement engagé. Cette procédure est donc sans portée réelle.

Enfin, aux termes de l'article L. 5214-2 du code du travail, une convention d'objectifs doit être conclue tous les trois ans entre l'État et l'AGEFIPH. Or, si une convention d'objectifs 2008-2010 a effectivement été signée, puis prolongée d'un an, cet exercice n'a jamais été renouvelé : non seulement l'absence actuelle de convention d'objectifs est contraire aux dispositions légales, mais l'État se prive ainsi d'un moyen de préciser les priorités assignées à cet organisme. Bien qu'il soit prévu par la réglementation, le rôle de l'État apparaît particulièrement réduit dans le pilotage stratégique de l'AGEFIPH.

2.1.2 Des organismes essentiellement cantonnés à un rôle de financeur

Le montant et la part des aides et des prestations directement allouées par l'AGEFIPH et le FIPHFP est faible : pour une grande part de leurs dépenses, les deux organismes ne servent en pratique que de source de financement.

En particulier, les deux fonds sont astreints au financement du réseau national des Cap emploi⁷ : ces organismes sont financés par l'AGEFIPH depuis 1994 (61,3 M€ en 2015), en application de conventions multipartites incluant l'État et Pôle emploi ; par ailleurs, la loi du 11 février 2005 a imposé au FIPHFP la mise en place d'un partenariat avec l'AGEFIPH, notamment pour financer le réseau des Cap emploi et ses actions dites de placement spécialisé (50,7 M€ en 2015).

⁷ Ce réseau est composé de 110 organismes, définis par la loi du 11 février 2005 comme des « organismes de placement spécialisés » (OPS). Créés par la loi du 30 juin 1975 ou la loi de 1987 sur l'obligation d'embauche des personnes handicapées, ils ont connu des appellations diverses, mais sont, depuis 1999, tous rassemblés sous le même logo de communication « Cap emploi ».

Les deux organismes sont engagés dans ces soutiens indépendamment de leurs choix propres quant aux prestataires de leurs interventions, puisque ni l'AGEFIPH ni le FIPHFP n'agrèent les structures du réseau des Cap emploi⁸.

Outre les Cap emploi, l'AGEFIPH finance également des services d'aide au maintien dans l'entreprise des travailleurs handicapés (SAMETH) et le réseau des ALTHER, dont la mission est de conseiller les entreprises pour déterminer les moyens permettant de remplir leur obligation d'emploi.

Par ailleurs, le partenariat du FIPHFP avec l'AGEFIPH recouvre une participation aux actions définies par cette dernière dans le domaine du recrutement et du maintien dans l'emploi. Cependant, la signature systématiquement tardive des documents contractuels relatifs à ce partenariat et le report de l'évaluation des actions menées par l'AGEFIPH montrent que le FIPHFP reste également cantonné, sur ce point, dans un rôle de co-financeur.

2.1.3 Des interventions non priorisées et peu innovantes

L'AGEFIPH n'a réalisé que récemment une évaluation de son offre d'interventions : le rapport, rendu par un cabinet d'études en octobre 2015, met en évidence de nombreux points faibles, parmi lesquels la fragmentation de cette offre, l'absence de priorités et une pratique limitée de l'analyse de l'efficacité des actions.

Le FIPHFP dispose, quant à lui, d'un catalogue d'interventions qu'il propose, soit de manière ponctuelle par l'intermédiaire d'une plateforme de gestion, soit dans le cadre de conventions signées avec les employeurs de plus de 650 agents. Pour les demandes ponctuelles, aucune orientation décidée par le fonds ne vise à privilégier un type particulier d'intervention : l'organisme se limite à la prise en compte du référencement de l'aide dans le catalogue et à l'examen de l'éligibilité de l'agent à cette aide. Les conventions, quant à elles, ne définissent pas le cadre des actions en fonction des besoins des employeurs : elles ne constituent en fait qu'un support de mobilisation d'ensemble et globale des aides du catalogue. Le FIPHFP n'a pas non plus répondu aux demandes d'employeurs publics qui recherchaient des prestations innovantes hors catalogue.

Enfin la refonte du catalogue du FIPHFP a été opérée sans rapprochement avec celui de l'AGEFIPH. Les deux fonds n'ont pas harmonisé leurs prestations, ce qui crée des différences importantes de traitement dans la prise en charge des travailleurs handicapés. Ainsi, le FIPHFP aide au reclassement des personnes reconnues inaptes, ce qui soulève la question, dans la fonction publique, de la frontière entre handicap et prévention des risques socio-professionnels au travail, alors même que cette dernière relève d'une réglementation particulière et que l'employeur doit l'intégrer dans sa politique de gestion des ressources humaines.

2.1.4 Une expertise incertaine

Pour mettre en œuvre ses interventions, l'AGEFIPH s'appuie essentiellement sur des partenaires qu'elle finance. Il n'intervient donc pas directement dans l'ingénierie nécessaire aux entreprises pour recruter ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées. En réalité, l'association ne dispose pas d'une expertise propre affirmée en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées, comme l'a montré l'évaluation conduite à l'automne 2015 : de ce fait, son action se limite essentiellement à celle d'une structure de financement.

⁸ Ils participent en revanche aux instances de pilotage nationale et régionales qui assurent le suivi du réseau des Cap emploi.

Le contrôle du FIPHFP par la Cour a mis en évidence la même faiblesse d'expertise propre. Le fonds fait appel à des prestataires externes pour animer son développement local et pour constituer le catalogue d'aides qu'il met à disposition. Lorsque des conventions sont signées avec des organismes publics, leur mise en œuvre repose en fait sur la capacité d'expertise interne de l'employeur public ou sur un prestataire externe. Enfin, le FIPHFP n'évalue pas l'impact des actions qu'il finance. Il demande aux employeurs d'établir régulièrement des rapports quantitatifs et qualitatifs, mais ne les exploite pas et se prive ainsi d'une capacité de définition de ses orientations stratégiques.

En définitive, la mise en place de ces deux opérateurs reposait pour partie sur une volonté de mutualisation du financement des actions entre les employeurs au sein de chacun des secteurs, privé d'une part, public d'autre part. En réalité, faute de priorité clairement définie, leurs interventions répondent davantage à une logique de gestion administrative d'une enveloppe de ressources qu'à une démarche stratégique au profit de publics ciblés dont les besoins seraient clairement identifiés.

3 LES RÉSULTATS DE CETTE POLITIQUE SONT INSUFFISANTS

3.1 La contribution des employeurs repose sur des règles inadaptées

Les ressources de l'AGEFIPH et du FIPHFP dépendent de la collecte de la contribution des employeurs. Celle-ci repose sur des modalités de calcul contestables, assorties de mécanismes d'exonération non évalués.

3.1.1 Des modalités de calcul perfectibles

Les modalités actuelles de calcul des contributions des employeurs privés ou publics peuvent générer trois effets :

- d'une part, cette contribution, perçue comme une taxe, peut entraîner certains employeurs à faire pression sur leurs agents pour qu'ils entament une procédure de reconnaissance de handicap ;
- d'autre part, la survenance du handicap étant fortement corrélée au vieillissement, l'allongement de la durée de carrière résultant du report de l'âge de la retraite contribue mécaniquement à augmenter le nombre de salariés potentiellement handicapés ;
- enfin, les établissements qui, compte tenu de la nature des métiers pratiqués, présentent des terrains favorisant particulièrement l'apparition de handicaps, peuvent afficher des taux élevés d'emploi de travailleurs handicapés, dès lors qu'ils acceptent de les maintenir dans leurs effectifs ; en sens inverse, ceux qui s'impliquent fortement dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels peuvent présenter, de façon paradoxale, un taux plus faible d'emploi de personnes handicapées. Cette situation peut être source de confusion entre la politique de prévention des risques professionnels et celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

3.1.2 Des exonérations dont la pertinence n'est pas évaluée

Certains mécanismes d'exonération de la contribution apparaissent peu justifiés. C'est ainsi qu'au sein de la fonction publique, certaines catégories de personnels, comme les médecins, ne sont pas prises en compte, sans fondement réglementaire. De même, le statut de militaire des gendarmes les exclut de l'obligation d'emploi de personnes handicapées, alors que les policiers, qui remplissent des missions semblables, y sont assujettis.

La principale exonération de la contribution au FIPHFP, prévue par une disposition législative, bénéficie au ministère de l'éducation nationale, au motif qu'il met en place un accompagnement des enfants handicapés scolarisés par des personnels spécialement affectés⁹: le ministère est réputé répondre par ce biais, en intervenant en amont, à l'objectif de formation des travailleurs handicapés, principal obstacle à leur insertion professionnelle. Pourtant, comme dans les autres cas d'exonération, aucune évaluation n'a été conduite sur le bien-fondé de cette disposition.

Dans le secteur privé, la signature d'accords collectifs (branche, groupe, entreprise, établissement), agréés par l'autorité administrative et comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire, vaut acquittement de l'obligation légale d'emploi¹⁰, sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues. Or, à ce jour, l'efficacité de ces accords, comparée à celle des interventions de l'AGEFIPH, n'a pas non plus fait l'objet d'une évaluation.

En définitive, les contributions des employeurs sont assises sur des règles complexes, dont la pertinence n'est pas évaluée et dont la mise en pratique est consommatrice de temps pour les employeurs. Elles sont par ailleurs très peu contrôlées par les deux fonds, ce qui a pour effet de fragiliser non seulement les ressources des organismes, mais aussi la fiabilité des agrégats utilisés pour mesurer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés. La définition de ces contributions doit être impérativement revue, en prenant soin de fonder clairement au préalable les objectifs et le périmètre de la politique d'insertion des travailleurs handicapés.

3.1.3 Le taux d'emploi des personnes au handicap reconnu est encore éloigné de l'objectif de 6 %

Selon les enquêtes *Emploi* de l'INSEE et les statistiques de la direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (DARES)¹¹ du ministère du travail, les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative de travailleur handicapé étaient au nombre de 2,67 millions en 2015. Seulement 43 % d'entre elles, soit 1,15 millions, étaient potentiellement en activité, c'est-à-dire en emploi ou au chômage. Le taux de chômage des personnes handicapées, mesuré par rapport à la population potentiellement en activité, était de 18,6 %, soit près du double du taux de chômage de l'ensemble de la population active (10 %).

À cette même date, la proportion des personnes handicapées dans les effectifs était de 3,7 % dans le secteur privé et de 5,7 % dans le secteur public. Toutefois, ce dernier taux prend en compte la définition extensive du handicap précitée : les retraitements effectués par la DARES et par la Cour aboutissent, à périmètre égal, à un taux comparable à celui du secteur privé (3,7 %). Alors qu'il est en vigueur depuis maintenant 30 ans, l'objectif de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés n'est donc atteint, ni par les employeurs du secteur public, ni par ceux du secteur privé. Cette situation invite à s'interroger sur les performances de l'AGEFIPH et du FIPHFP.

3.1.4 La refondation de cette politique doit reposer sur une analyse des besoins et une redéfinition des objectifs

La politique d'intervention de l'AGEFIPH et du FIPHFP a été élaborée à partir d'un objectif général défini sans détermination préalable des besoins d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

⁹ Ex-assistants d'éducation-auxiliaires de vie scolaire (AED-AVS), devenus accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) avec la loi du 28 décembre 2013.

¹⁰ Articles L 5212-8, L 5212-17 et R 5212-12 à R 5212-8 du code du travail.

¹¹ Source : DARES analyses - n° 32 - mai 2017.

Originellement, le taux de 6 % fixé pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été retenu par la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 par référence à la proportion de personnes handicapées dans la population française, telle qu'elle était alors déterminée par l'INSEE dans son enquête de 1987 sur les *conditions de vie*. Depuis lors, la pertinence de ce taux n'a fait l'objet d'aucune étude, ni des pouvoirs publics ni des deux fonds collecteurs.

Une analyse approfondie des besoins du public bénéficiaire de l'obligation d'emploi et des objectifs d'insertion professionnelle des personnes handicapées devient dès lors une impérieuse nécessité. Elle conditionne la mise en œuvre d'un système de financement efficace et efficient, de même que l'existence, l'organisation et le positionnement de ces deux fonds.

Conclusion

Au total, les constats établis par la Cour invitent à ne pas limiter la réflexion engagée sur l'AGEFIPH et le FIPHFP à un simple changement de modèle de financement de nature à garantir leur pérennité. Il convient de s'interroger également sur l'utilité même de ces fonds et sur le bien-fondé des principes qui sous-tendent leur action.

Dans la fonction publique, l'existence du FIPHFP n'est ni la garantie d'une politique publique appropriée, ni celle d'une sanctuarisation des crédits afférents¹². Une évaluation devrait donc être engagée sur l'intérêt de maintenir ce fonds, ou bien de privilégier des mécanismes d'affectation directe de crédits pour financer les actions prioritaires.

De même, dans le secteur privé, le positionnement de l'AGEFIPH et sa complémentarité avec les dispositifs de droit commun - tels que ceux du service public de l'emploi - doivent être clarifiés. Sa mission devrait être recentrée sur les actions qui ne pourraient être prises en charge que par un tel fonds dédié.

La Cour formule donc les recommandations suivantes :

- **Recommandation n° 1** : redéfinir les objectifs de la politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées à partir d'une analyse précise des besoins ;
- **Recommandation n° 2** : déterminer le financement nécessaire de cette politique sur le long terme et fixer en conséquence les modalités de la contribution à la charge des employeurs privés et publics ;
- **Recommandation n° 3** : évaluer l'intérêt de maintenir le FIPHFP plutôt que, par exemple, mettre en place des mécanismes d'affectation directe de crédits ;
- **Recommandation n° 4** : recentrer l'AGEFIPH sur des missions spécifiques, établies en complémentarité avec les dispositifs de droit commun.

Le référé a été adressé à la ministre des solidarités et de la santé, à la ministre du travail et au ministre de l'action et des comptes publics, les 13 et 20 octobre 2017.

--oOo--

¹² Un des arguments avancés pour le maintien du FIPHFP réside dans sa capacité à sanctuariser les crédits en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les fonctions publiques. Or, à titre d'exemple, le FIPHFP a consenti à prendre en charge également, sous la pression des pouvoirs publics, le financement des aides à l'accessibilité, ce qui débordait jusqu'à une date récente ses compétences réglementaires et ce qui a créé une inégalité entre employeurs publics et privés, au bénéfice des premiers, quant à l'obligation définie par la loi de l'accessibilité du lieu de travail au personnel handicapé.

Je vous serais obligé de me faire connaître, dans le délai de deux mois prévu à l'article L. 143-4 du code des juridictions financières, la réponse que vous aurez donnée à la présente communication¹³.

Je vous rappelle qu'en application des dispositions du même code :

- deux mois après son envoi, le présent référé sera transmis aux commissions des finances et, dans leur domaine de compétence, aux autres commissions permanentes de l'Assemblée nationale et du Sénat. Il sera accompagné de votre réponse si elle est parvenue à la Cour dans ce délai. À défaut, votre réponse leur sera transmise dès sa réception par la Cour (article L. 143-4) ;
- dans le respect des secrets protégés par la loi, la Cour pourra mettre en ligne sur son site internet le présent référé, accompagné de votre réponse (article L. 143-1) ;
- l'article L.143-9 prévoit que, en tant que destinataire du présent référé, vous fournissiez à la Cour un compte rendu des suites données à ses observations, en vue de leur présentation dans son rapport public annuel. Ce compte rendu doit être adressé à la Cour selon les modalités de la procédure de suivi annuel coordonné convenue entre elle et votre administration.

Signé le Premier président

Didier Migaud

¹³ La Cour vous remercie de lui faire parvenir votre réponse, sous forme dématérialisée, via *Correspondance JF* (<https://correspondancejf.ccomptes.fr/linshare/>) à l'adresse électronique suivante : greffepresidence@ccomptes.fr (cf. arrêté du 8 septembre 2015 portant application du décret n° 2015-146 du 10 février 2015 relatif à la dématérialisation des échanges avec les juridictions financières).

INTRODUCTION

Les ressources dédiées au financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, issues des contributions versées par les employeurs n'atteignant pas le seuil de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, se réduisent, en conséquence de la hausse de leurs taux d'emplois. Le comité interministériel du handicap (CIH) du 2 décembre 2016 a inscrit ce sujet à son ordre du jour : le modèle de financement de la politique de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés pourrait atteindre sa limite, mettant en jeu le fonctionnement de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph) et du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Dans ce contexte, le CIH a prévu de « réformer le modèle de financement de l'Agefiph et du FIPHFP ». Un groupe de travail a été préfiguré pour « engager (...) la réflexion sur le mode de financement des fonds en partenariat avec l'ensemble des acteurs » afin d'éviter de « réduire drastiquement les moyens dévolus à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. »

Les deux fonds sont amenés en effet à redéfinir leurs interventions et à réduire globalement leurs dépenses suite à la contraction de leurs recettes. Le trentième anniversaire de l'Agefiph, a été l'occasion, le 3 octobre 2017, de rappeler le projet de rénovation et de simplification de l'offre de l'Agefiph annoncé pour 2018 dans le cadre d'une stratégie « plus lisible, plus visible, plus performante »². Par ailleurs, le budget 2018 du FIPHFP est en baisse de 25 % par rapport à 2016.

S'inscrivant dans une optique de moyen-long terme, et après avoir analysé à court terme la situation financière des deux fonds, la mission a examiné les perspectives du mode de financement des fonds, en se penchant à la fois sur les recettes issues de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et sur les dépenses, à défaut de pouvoir apprécier les besoins faute de données et d'études disponibles.

La mission a tout d'abord dressé un état des lieux en répondant aux questions suivantes :

- ◆ Quels sont les problèmes posés par le mode de financement actuel ? Les règles actuelles de calcul correspondent-elles aux objectifs poursuivis et à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ? Existe-t-il un « effet ciseau » caractérisé par une diminution des recettes et une augmentation des dépenses ? Les modalités déclaratives permettent-elles le recouvrement optimal des contributions dues ? Comment devraient évoluer les recettes et dépenses des fonds à l'avenir ?
- ◆ Les dépenses actuelles sont-elles efficaces ? Cette question très vaste concernant l'ensemble des nombreux dispositifs financés par les fonds peut être abordée par les réflexions suivantes : quelle stratégie d'intervention des fonds transparait de l'allocation des dépenses ? Les différences de structure de dépenses des deux fonds et de leurs dispositifs d'interventions répondent-elles à des spécificités liées aux deux secteurs ? L'organisation permet-elle un pilotage suffisant de ces dépenses ? Au-delà de ces questions, la mission n'a pas été en mesure de qualifier l'efficacité de la dépense sur la base des indicateurs existants.

À partir de ces constats et projections, la mission a dans un premier temps recherché comment le financement de cette politique pouvait être renforcé en conservant le modèle actuel, en explorant autant les pistes portant sur les recettes que celles touchant aux dépenses.

² Communiqué de presse de l'Agefiph, 10 juillet 2017.

Rapport

Une harmonisation de l'offre du secteur privé et public levant les incohérences constatées, une simplification autour d'un nombre réduit d'aides, une meilleure implication des employeurs, dans le respect du principe d'aménagement raisonnable, et un financement de la formation professionnelle garanti par et dans le droit commun permettraient aussi de résorber les difficultés financières, toujours en restant dans la logique de compensation qui prévaut actuellement.

Une première voie de résolution du problème financier serait de supprimer les mécanismes de calcul de la contribution ou de définition du périmètre de bénéficiaires de l'OETH qui affaiblissent aujourd'hui la portée de l'obligation, comme le calcul à l'arrondi inférieur des effectifs manquants, l'absence de plafonnement de la déduction pour rémunération de l'accompagnement aux élèves ou étudiants handicapés ou la réduction dérogatoire des montants dus par les universités. La simplification déclarative qui sera permise par le passage à la déclaration sociale nominative (DSN) et le renforcement des contrôles pourront aussi participer à cet accroissement des recettes. Ainsi, **à mode de financement inchangé, l'ensemble de ces mesures permettrait de dégager des marges de manœuvre financières substantielles de plus de 240 M€.**

De plus, la mission préconise de **transférer le recouvrement de ces contributions à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acosse)** dans le cadre du passage à la DSN, pour une plus grande professionnalisation.

La mission estime que ces évolutions ne doivent pas se limiter aux règles de calcul et au contour des offres, la résolution des problèmes financiers ne suffira pas à garantir que la mission d'insertion et de maintien en emploi sera bien remplie. Elles doivent aussi donner **un positionnement plus fort** aux financeurs de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en les fusionnant en une structure plus à même de piloter ses prestataires. En outre, une intégration de cette structure à Pôle emploi conforterait le pilotage effectif de cette politique au sein du service public de l'emploi, à condition d'accorder une place spécifique au handicap dans la future gouvernance.

Si, à plus long terme, la poursuite de la hausse des taux d'emploi réduisait trop les recettes compte-tenu des besoins, plusieurs solutions sont possibles. Au vu de ses investigations, la mission estime que la solution qui présente le plus d'atouts, notamment en termes de lisibilité de la politique, serait d'ajuster le taux cible de l'OETH sur la part de bénéficiaires de l'obligation dans la population en âge de travailler. Parmi les solutions permettant un financement totalement pérenne, celle qui présente le moins d'inconvénients est l'ajout d'une cotisation sur la masse salariale à la contribution incitative actuelle. Cette cotisation, dont le taux resterait très mesuré, pourrait utilement être liée à des cotisations existantes comme celles pour accidents du travail et maladie professionnelle ou celles pour la formation professionnelle. Le chantier qui s'ouvre sur ce sujet pourrait justement permettre d'examiner son lien avec la politique d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015

Le taux d'emploi direct continue d'augmenter

En 2015, 431 000 travailleurs handicapés sont employés dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 325 400 équivalents temps plein sur l'année, pour un taux d'emploi direct de 3,4 %, soit +0,1 point par rapport à 2014.

Les modalités de la mise en œuvre de l'obligation sont variées parmi les établissements assujettis : 7 % versent uniquement une contribution financière à l'Agefiph tandis que 79 % emploient directement au moins un bénéficiaire de l'OETH. Le recours à l'emploi direct croît avec la taille de l'établissement et varie selon le secteur d'activité.

En 2015, 42 000 nouveaux bénéficiaires ont été embauchés dans les établissements assujettis : quatre sur dix ont été recrutés en CDD et trois sur dix en CDI.

L'OETH impose aux établissements assujettis (1) de porter la part de travailleurs handicapés au seuil théorique de 6 % de leur effectif d'assujettissement. En 2015, cela conduirait – avec un arrondi à l'unité inférieure – à l'emploi théorique de 518 300 bénéficiaires, soit une part des travailleurs handicapés de 5,5 % (tableau 1). Les établissements ont plusieurs modalités pour remplir cette obligation (encadré 1), cette publication se concentre principalement sur le recours à l'emploi direct de travailleurs handicapés.

En 2015, 100 300 établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus, sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), soit une progression de 1,2 % par rapport à 2014 (tableau 1 et encadré 2). Ces établissements emploient 9 494 600 salariés (+2,3 % par rapport à 2014).

Plus d'un établissement assujetti sur dix est couvert par un accord collectif (2) (encadré 1) qui prévoit la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travail-

leurs handicapés [1]. Leur nombre est stable entre 2014 et 2015. Plutôt de grande taille, ces établissements représentent 25 % de l'emploi salarié de l'ensemble des établissements assujettis à l'OETH.

Tableau 1
Les établissements assujettis et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

	2012	2013	2014	2015
Ensemble des établissements assujettis				
Nombre d'établissements.....	100 000	99 800	99 100	100 300
Effectifs salariés	9 234 600	9 019 900	9 280 200	9 494 600
Nombre théorique de travailleurs handicapés que les établissements doivent employer*.....	503 000	490 400	506 200	518 300
Part de l'obligation attendue dans les effectifs assujettis (en %) ..	5,4	5,4	5,5	5,5
Dont établissements sous accord				
Nombre d'établissements.....	11 300	11 100	11 500	11 500
Effectifs salariés	2 244 900	2 053 800	2 368 400	2 393 300
Part dans les effectifs salariés de l'ensemble des établissements assujettis (en %).....	24	23	26	25

* Le nombre de travailleurs handicapés que les établissements ont l'obligation d'employer doit s'établir à 6 % de leur effectif d'assujettissement, arrondi à l'unité inférieure. L'arrondi à l'unité inférieure conduit à un taux plus faible que 6 %. Ainsi, par exemple, pour une assiette d'assujettissement de 33 salariés, le calcul est le suivant : $6\% \times 33 = 1,98$, arrondi à une unité, soit 3 % de l'assiette.

Lecture : en 2015, l'effectif d'assujettissement atteint 9 494 600 pour l'ensemble des établissements et 2 393 300 pour les établissements sous accord.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

(1) Les établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des établissements du secteur privé et des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), de 20 salariés ou plus et disposant du pouvoir d'embaucher et de licencier du personnel. Selon les règles définies par l'article L.1111-2 du Code du travail, le nombre de contrats à durée indéterminée comptabilisés dans l'effectif, est calculé au prorata de la durée hebdomadaire de travail et de la présence au 31 décembre des salariés. Ils ne sont pas comptabilisés s'ils sont absents au 31 décembre. Les contrats à durée déterminée, les travailleurs mis à disposition, les intérimaires et les saisonniers sont pour leur part pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois.

(2) Dans cette publication la terminologie accord, accord collectif ou encore accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés désignent un accord de groupe, d'établissement ou de branche, agréé par l'autorité administrative et qui libère sauf cas particuliers, l'établissement de la contribution.

Une hausse du taux d'emploi direct dans les établissements assujettis

En 2015, parmi les 9 494 600 salariés des établissements assujettis à l'OETH, 431 000 sont des bénéficiaires de l'OETH (3), soit une hausse de 7,4 % par rapport à 2014 (tableau 2). Le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés, exprimé en personnes physiques, est le résultat du rapport entre le nombre de bénéficiaires et l'effectif d'assujettissement, il s'établit à 4,5 % en 2015. Lorsqu'on tient compte de la durée passée dans l'établissement et de la quotité de travail réalisée par ces travailleurs handicapés, on obtient les taux d'emploi direct « en unités bénéficiaires » et « en équivalent temps plein » (encadré 3).

En 2015, le taux d'emploi direct en unités bénéficiaires (au sens de la loi) est de 3,8 % pour l'ensemble des établissements assujettis à l'OETH. Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein est quant à lui de 3,4 %.

Ces taux d'emploi ont augmenté légèrement sur un an, quel que soit le mode de décompte (de +0,1 point à +0,2 point par an depuis 2012).

Parmi l'ensemble des établissements assujettis, ceux qui sont couverts par un accord collectif comptent près de 124 000 salariés bénéficiaires de l'OETH, soit environ 29 % de l'ensemble des personnes bénéficiaires. C'est un peu plus que le poids de ces établissements dans l'emploi salarié.

Ainsi, dans les établissements couverts par un accord collectif, le taux d'emploi direct est sensiblement plus élevé que pour l'ensemble des établissements assujettis ; il atteint 4,4 % en unités bénéficiaires et 4,0 % en équivalent temps plein.

La proportion de travailleurs handicapés en équivalent temps plein est plus faible dans les établissements de moins de 50 salariés (3,0 %) et plus élevée dans les établissements de 200 à 499 salariés (3,6 %). Par ailleurs, il varie du simple au double entre les établissements du secteur de l'information et de la communication (2,1 %) et ceux du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (4,4 %) (tableau 3).

Sur un an, le taux d'emploi direct de salariés handicapés en équivalent temps plein a augmenté dans tous les secteurs. La plus forte hausse est enregistrée dans le secteur de l'information et de la communication (+0,5 point) (4), puis au sein des activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien et au sein de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (+0,2 point).

Tableau 2
Les travailleurs handicapés dans les effectifs des établissements assujettis, selon les trois modes de décompte*

En %

	2012	2013	2014	2015
Ensemble des établissements assujettis				
En nombre de personnes physiques	376 600	384 100	401 200	431 000
En nombre d'unités bénéficiaires **	315 400	320 400	334 000	357 100
Taux d'emploi direct (en %).....	3,4	3,5	3,6	3,8
En nombre d'équivalent-emplois à temps plein ***	288 700	292 900	304 900	325 400
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,1	3,2	3,3	3,4
Dont établissements assujettis sous accord				
En nombre de personnes physiques	98 400	97 400	113 400	123 600
En nombre d'unités bénéficiaires **	84 000	82 400	96 100	104 800
Taux d'emploi direct (en %).....	3,7	4,0	4,1	4,4
En nombre d'équivalent-emplois à temps plein ***	76 300	74 700	87 200	94 600
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein (en %)	3,4	3,6	3,7	4,0

* Les salariés pris en compte sont ceux employés directement par les établissements assujettis (c'est-à-dire hors unités bénéficiaires liées à la sous-traitance, mis à disposition et stagiaires). Ces salariés sont décomptés selon trois modes différents (en nombre de personnes physiques, en nombre d'unités bénéficiaires ainsi qu'en nombre d'équivalents temps plein).

** Chaque travailleur handicapé compte pour une unité bénéficiaire dès lors que son temps de travail est au moins égal à un mi-temps et pour une demi-unité si son temps de travail est inférieur à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction de son temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance.

*** Le décompte des travailleurs handicapés employés en équivalent temps plein s'effectue au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

Lecture : en 2015, les établissements assujettis à l'OETH emploient directement 431 000 travailleurs handicapés. Cela correspond à 357 100 unités bénéficiaires, soit un taux d'emploi direct de 3,8 %.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Tableau 3
Taux d'emploi direct en équivalent temps plein selon le secteur d'activité*

En %

	Ensemble des établissements assujettis		Dont établissements sous accord	
	2014	2015	2014	2015
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	3,8	3,9	3,8	4,2
Construction	2,9	3,0	3,4	3,3
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	3,2	3,3	4,0	4,3
Information et communication	1,6	2,1	2,1	3,1
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	2,9	3,0	3,2	3,4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien	2,6	2,8	3,0	3,1
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale**	4,2	4,4	4,1	4,3
Autres activités***	3,3	3,4	4,8	4,8
Ensemble des établissements	3,3	3,4	3,7	4,0

* Effectifs bénéficiaires au prorata du temps de travail et de la durée de présence (en équivalent temps plein) / effectifs salariés totaux (calculés selon l'article L.1111-2 du code du travail).

** Sont notamment inclus ici, dans le secteur de l'administration publique (hors fonction publique), les organismes de droit privé chargés d'une mission de service public, telles que les caisses d'allocations familiales par exemple.

*** Autres activités : agriculture, sylviculture et pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2015, le taux d'emploi en équivalent temps plein des travailleurs handicapés dans les établissements du secteur de la construction s'élève à 3,0 %.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

(3) Les termes « bénéficiaires de l'OETH » et « travailleurs handicapés » sont utilisés indifféremment pour désigner l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH en emploi, quelle que soit la catégorie de bénéficiaires à laquelle ils appartiennent.

(4) Cette hausse provient toutefois d'un établissement qui n'avait pas transmis les informations en 2014 et qui a un taux d'emploi plus élevé que le taux moyen du secteur en 2015.

Près de huit établissements assujettis sur dix emploient directement des travailleurs handicapés

L'emploi direct de travailleurs handicapés est l'une des modalités permettant aux établissements assujettis de répondre à l'OETH (encadré 1) [3] : près de huit établissements sur dix y recourent (tableau 4).

Par ailleurs, un peu plus d'un établissement sur dix a conclu un accord spécifique à l'emploi des travailleurs handicapés. Cela se traduit par un taux de recours à l'emploi direct de ces établissements nettement plus élevé que pour l'ensemble des établissements : en 2015, la quasi-totalité d'entre eux a employé directement des bénéficiaires de l'OETH. Enfin, 7 % des établissements versent uniquement une contribution financière.

Moins d'accords spécifiques dans les établissements les plus petits

Les modalités de réponse à l'OETH varient sensiblement selon la taille de l'établissement assujetti. Plus l'effectif salarié est important, plus le recours à l'emploi direct augmente : de 71 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à presque 100 % dans les établissements de 500 salariés ou plus (graphique 1).

La part des établissements sous accord augmente aussi avec leur taille. Ainsi, 36 % de ceux de 500 salariés ou plus sont couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés, contre seulement 9 % des établissements de 20 à 49 salariés.

La mise en œuvre de l'OETH varie également selon le secteur d'activité (graphique 2). Les établissements assujettis de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, sont ceux qui, en moyenne, ont le plus souvent recours à l'emploi direct de bénéficiaires de l'OETH (88 %), suivis par les établissements de l'industrie (86 %). Ceux du secteur de l'information et de la communication en emploient directement le moins (61 %).

Les établissements assujettis du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale sont aussi proportionnellement les plus nombreux à être couverts par un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés : 32 %, contre 6 % dans l'industrie et seulement 2 % dans la construction.

Des travailleurs handicapés, hommes comme femmes, davantage à temps partiel

Les bénéficiaires de l'OETH sont nettement plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'OETH (tableau 5) : la moitié a 50 ans ou plus, contre un peu plus d'un quart de l'ensemble des salariés. La part des ouvriers et des employés est plus élevée parmi les bénéficiaires de l'OETH, tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures y sont sous-représentés.

Tableau 4
Répartition des modalités de réponse à l'obligation d'emploi des établissements assujettis

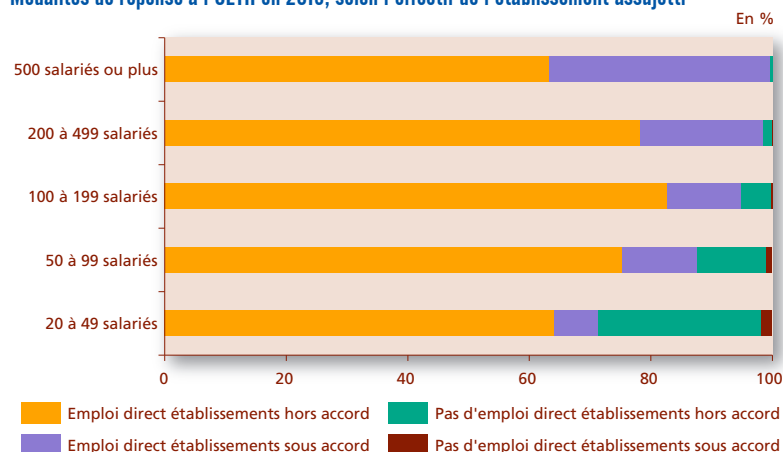
	2012	2013	2014	2015
Établissements hors accord	89	89	88	89
Avec emploi direct de travailleurs handicapés	65	67	67	69
Sans emploi direct de travailleurs handicapés.....	24	22	21	20
Établissements sous accord	11	11	12	11
Avec emploi direct de travailleurs handicapés	9	10	11	10
Sans emploi direct de travailleurs handicapés.....	2	1	1	1
Total	100	100	100	100

Lecture : en 2015, 20 % des établissements assujettis ne sont pas couverts par un accord et n'ont employé directement aucun travailleur handicapé.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agéfiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Graphique 1
Modalités de réponse à l'OETH en 2015, selon l'effectif de l'établissement assujetti

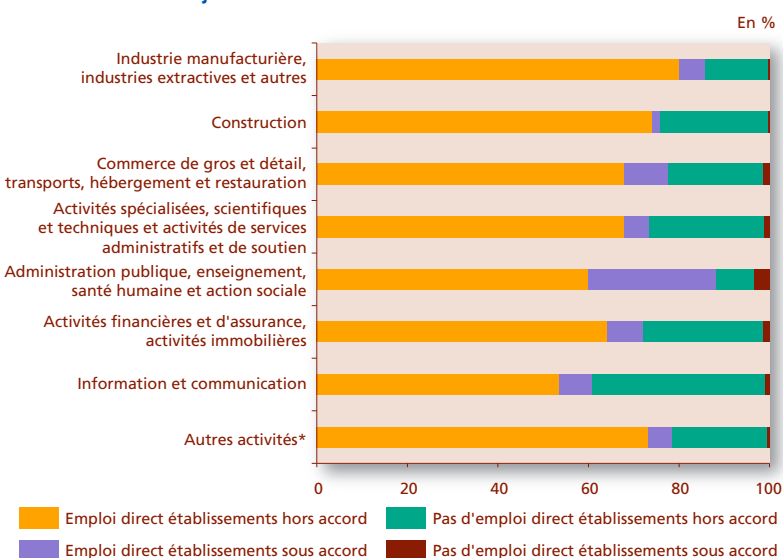


Lecture : en 2015, près de 100 % des établissements assujettis de 500 salariés ou plus emploient directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agéfiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Graphique 2
Modalités de réponse à l'OETH en 2015, selon le secteur d'activité de l'établissement assujetti



* Autres activités : agriculture, sylviculture, pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2015, 88 % des établissements du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale emploient directement des travailleurs handicapés.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agéfiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

En 2015, les travailleurs handicapés présentent une ancienneté un peu plus élevée au sein de l'établissement qui les emploie : 55 % d'entre eux ont plus de 10 ans d'ancienneté, contre 49 % pour l'ensemble des salariés du secteur privé.

Les travailleurs handicapés sont également plus nombreux à exercer leur activité à temps partiel, chez les femmes (43 % contre 26 %) comme chez les hommes (16 % contre 5 %).

Leur répartition sectorielle reflète le recours sectoriel à l'emploi direct ; ils exercent un peu plus fréquemment leur activité dans l'industrie (28 % contre 26 %) et dans l'administration publique, l'enseignement la santé et l'action sociale (17 % contre 15 %). À l'inverse, ils sont légèrement sous-représentés dans l'information et la communication (3 % contre 5 %).

À l'instar des autres salariés, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont majoritairement des hommes (56 %), employés en CDI (89 %).

Près des trois quarts des bénéficiaires détiennent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

En 2015, les bénéficiaires de l'OETH disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans 74 % des cas (RQTH) (tableau 6, encadré 1). Ils sont bien moins souvent reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP, 12 %) ou pensionnés d'invalidité (10 %).

La quasi-totalité des bénéficiaires de l'OETH (96 %) détient au moins l'une de ces trois catégories de reconnaissance. Les détenteurs de la carte d'invalidité (CI) ou les allocataires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) sont peu nombreux (5) et, du fait de leur spécificité, les mutilés de guerre et assimilés représentent des effectifs très faibles.

Tableau 5
Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2015

En %

	Bénéficiaires de l'OETH	Salariés des établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé (Epic inclus)
Hommes	56	58
Femmes	44	42
15 à 24 ans	2	8
25 à 39 ans	18	37
40 à 49 ans	29	28
50 ans ou plus	51	27
Moins de 1 an d'ancienneté	10	9
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté	6	7
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté	12	16
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	17	19
10 ans ou plus d'ancienneté	55	49
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures	8	21
Professions intermédiaires	17	26
Employés	33	24
Ouvriers	42	29
CDI	89	88
CDD	7	7
Intérim et autres	4	5
Temps plein	72	86
Temps partiel	28	14
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	28	26
Construction	5	6
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	26	27
Information et communication	3	5
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	6	5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	13	14
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	17	15
Autres activités*	2	2

* Autres activités : agriculture, sylviculture, pêche, et diverses activités de service.

Lecture : en 2015, 56 % des bénéficiaires de l'OETH en emploi sont des hommes.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH et Insee, enquêtes Emploi 2014 et 2015, traitements Dares.

Encadré 1 - Les différentes modalités pour remplir l'OETH

Un établissement assujéti à l'OETH peut s'acquitter de cette obligation selon cinq modalités [2] :

- en employant des personnes handicapées ;
- en accueillant des personnes handicapées en stage ;
- en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ;
- en faisant application d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés ;
- ou enfin en versant une contribution financière annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La contribution annuelle ne peut excéder 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé (cotisation normale). Toutefois, cette limite est portée à 1 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises, soit qui n'ont employé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi et n'ont pas passé de contrat correspondant à ceux mentionnés ci-dessus, d'un montant supérieur à celui fixé par décret, soit n'appliquent aucun accord collectif susmentionné pendant une période supérieure à trois ans (surcotisation).

La loi du 28 juillet 2011 ajoute une condition tenant au montant minimum des contrats. Le décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012 fixe ce montant minimum en fonction du nombre de salariés de l'entreprise, et en retenant les mêmes tranches que pour le calcul de la contribution annuelle normale.

Les personnes pouvant être employées au titre de l'OETH doivent appartenir à l'une des catégories suivantes :

- travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) ;
- titulaires d'une pension d'invalidité ;
- titulaires d'une carte d'invalidité ;
- bénéficiaires d'une allocation adulte handicapée (AAH) ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladie imputables au service.

Tableau 6
Caractéristiques des bénéficiaires de l'OETH en 2015, selon le type de reconnaissance

En %

	RQTH	AT-MP	Pensionnés d'invalidité	Titulaires de la carte d'invalidité (avec taux d'IPP>80 %)	Allocataires de l'AAH	Mutilés de guerre et assimilés et autres	Ensemble
Ensemble	74	12	10	1	2	1	100
Hommes.....	55	75	38	57	66	78	56
Femmes.....	45	25	62	43	34	22	44
15 à 24 ans.....	2	0	0	3	3	1	2
25 à 39 ans.....	21	8	7	27	23	10	18
40 à 49 ans.....	31	25	24	30	28	25	29
50 ans ou plus.....	46	67	69	40	46	64	51
Moins d'un an d'ancienneté.....	12	2	1	12	7	7	10
De 1 à moins de 2 ans d'ancienneté.....	7	1	1	7	6	4	6
De 2 à moins de 5 ans d'ancienneté.....	14	5	5	14	14	12	12
De 5 à moins de 10 ans d'ancienneté.....	19	13	14	24	23	15	17
10 ans ou plus d'ancienneté.....	48	79	79	43	50	62	55
Chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures.....	8	9	8	6	14	17	9
Professions intermédiaires.....	17	19	20	13	18	24	17
Employés.....	34	16	40	41	33	22	32
Ouvriers.....	41	56	32	40	35	37	42
Temps plein.....	76	89	29	59	67	81	72
Temps partiel.....	24	11	71	41	33	19	28
Industrie manufacturière, industries extractives et autres.....	26	39	25	20	21	28	28
Construction.....	4	12	2	4	6	7	5
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration.....	26	26	24	25	23	25	26
Information et communication.....	4	2	2	2	6	2	3
Activités financières et d'assurance, activités immobilières.....	6	4	10	9	8	4	6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	15	7	11	19	18	15	13
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	17	8	24	18	14	11	17
Autres activités**.....	2	2	2	3	4	8	2

* Incapacité permanente partielle (IPP).

** Autres activités : agriculture, sylviculture, pêche, et diverses activités de service.

RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés ; AT-MP : personnes victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ; AAH : bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Lecture : en 2015, 75 % des bénéficiaires ayant une reconnaissance AT-MP sont des hommes.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Tableau 7
Types de contrat des nouveaux bénéficiaires recrutés en 2015 selon la taille de l'établissement

	Effectifs				Répartition (en %)			
	CDI	CDD	Intérim et autres*	Ensemble	CDI	CDD	Intérim et autres*	Ensemble
De 20 à 49 salariés.....	3 600	3 900	1 900	9 500	38	41	21	100
De 50 à 99 salariés.....	2 300	3 200	1 900	7 400	32	43	25	100
De 100 à 199 salariés.....	2 100	3 000	2 500	7 700	28	40	32	100
De 200 à 499 salariés.....	2 100	3 300	3 000	8 400	25	39	36	100
500 salariés ou plus.....	2 700	3 500	2 900	9 100	30	38	32	100
Total	12 900	16 900	12 200	42 000	31	40	29	100

* Cela regroupe les contrats d'intérim ainsi que les contrats de mise à disposition (hors ESAT, EA et CDTD).

Lecture : en 2015, parmi les 9 500 nouveaux bénéficiaires des établissements de 20 à 49 salariés, 41 % sont recrutés en CDD, soit 3 900.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France hors Mayotte.

Sources : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.

Encadré 2 - Modalités de gestion de la DOETH et révision des données

La gestion de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) a été transférée au 1^{er} janvier 2013 à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Ce transfert a eu un impact sur la gestion et le contrôle de la DOETH des années 2011, 2012, 2013 et 2014.

Les données de 2014 et des années antérieures sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, sont désormais définitives. Les résultats publiés en 2016 par la Dares à partir des données de 2013 et 2014 provisoires [3] ont été mis à jour avec ces données définitives.

Seule une partie des résultats figure dans la présente publication. L'ensemble des résultats 2015 mis à jour est disponible sur le site internet :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-oeth>

Compte tenu de leur part prépondérante, les bénéficiaires de la RQTH ont des caractéristiques assez proches de l'ensemble des bénéficiaires de l'OETH [4]. La population des pensionnés d'invalidité est, en revanche, très spécifique. Elle est la seule à être majoritairement féminine et à occuper le plus souvent un emploi à temps partiel. Il s'agit également de la population la plus âgée et celle dont l'ancienneté au sein de l'établissement employeur est en moyenne la plus élevée. Les pensionnés d'invalidité travaillent plus fréquemment dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale et exercent plus souvent des professions d'employés.

Les bénéficiaires reconnus victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-MP) sont, quant à eux, principalement des hommes, plus âgés que l'ensemble des bénéficiaires et plus nombreux à disposer d'une ancienneté élevée. Ils travaillent davantage dans l'industrie ou la construction et sont plus souvent ouvriers. Dans ces secteurs et pour ces métiers, le statut de travailleur handicapé résulte fréquemment non pas du recrutement direct de travailleurs handicapés, mais fait suite à un accident du travail de salariés déjà présents.

Les bénéficiaires de l'OETH allocataires de l'AAH, des hommes pour les deux tiers, sont en moyenne plus jeunes et plus qualifiés : 14 % d'entre eux sont chefs d'entreprise, cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure.

Légère hausse des recrutements en CDI en 2015

En 2015, 42 000 nouveaux bénéficiaires de l'OETH sont recrutés dans les établissements assujettis (dont près de 80 % dans des établissements non couverts par un accord). C'est plus qu'en 2014 (38 000). En 2015, 23 % des nouveaux recrutés le sont au sein de petits établissements (20 à 49 salariés) et 42 % dans des établissements d'au moins 200 salariés.

Toutes tailles d'établissement confondues, 31 % des bénéficiaires embauchés en 2015 le sont en contrat à durée indéterminée (tableau 7). Cette

Encadré 3 - Le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Selon la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008, les bénéficiaires de l'OETH employés sont décomptés en nombre d'« unités bénéficiaires » : leur recensement dépend de leur temps de travail, de leur temps de présence dans l'année et de la durée de validité de leur reconnaissance.

S'agissant du temps de travail, un salarié bénéficiaire compte pour une unité et ce quel que soit son contrat (CDI, CDD, intérim, mise à disposition), dès lors que son temps de travail est égal au moins à un mi-temps. Cette valeur du bénéficiaire est ensuite proratisée en fonction du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de sa reconnaissance. Si le temps de travail du bénéficiaire est inférieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle (moins d'un mi-temps), il compte alors pour une demi-unité, au prorata de la durée de présence dans l'établissement pour l'année concernée et de la durée de validité de sa reconnaissance.

Dans cette publication, le décompte des salariés bénéficiaires retient également deux autres notions :

- Le nombre de travailleurs handicapés employés « en personnes physiques » : chaque salarié bénéficiaire compte pour une personne à partir du moment où il est recensé comme bénéficiaire au sens de la loi (la quotité de travail n'est pas prise en compte).
- Le nombre de travailleurs handicapés employés « en équivalent emploi à temps plein » : chaque salarié bénéficiaire compte au prorata du temps réel de travail, du temps de présence dans l'année et de la durée de validité de la reconnaissance.

hausse concerne essentiellement les établissements de 50 à 99 salariés et les établissements de 500 salariés ou plus.

La part des recrutements en CDI de travailleurs handicapés décroît avec la taille des établissements : elle passe de 38 % dans les établissements de 20 à 49 salariés à 25 % dans les établissements de 200 à 499 salariés. Elle remonte toutefois pour les établissements d'au moins 500 salariés.

Enfin, 34 % des nouveaux bénéficiaires recrutés en CDI travaillent à temps partiel. La part des recrutements en CDI à temps partiel est la plus élevée (41 %) parmi les établissements de petite taille et la plus faible (23 %) dans les plus grands établissements.

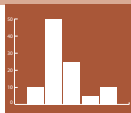
Valérie Bernardi (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Barhoumi M., Ruault M., Valat E. (2016), « Les accords au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : quelles incidences sur l'emploi et les actions menées par les établissements ? », *Dares Analyses* n° 065, novembre.
- [2] Chabanon L. (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés : comment les établissements s'en acquittent-ils ? », *Dares Analyses* n° 064, novembre.
- [3] Chabanon L. (2016), « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2014. Un taux d'emploi direct en légère hausse », *Dares Résultats* n° 066, novembre.
- [4] Barhoumi M. (2017), « Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 », *Dares Analyses* n° 32, mai.
- [5] Site de l'Association du fond de gestion pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées www.agefiph.fr

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel

DARES
résultats
novembre 2017 N° 071



DARES RÉSULTATS est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : Selma Mahfouz

Rédactrice en chef : Anne Delahaye

Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Thomas Cayet

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali

Conception graphique et impression : ministère du travail. Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.



**DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE À
LA POLITIQUE DU HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Rapport d'information n° 520 (2018-2019) de Mme Catherine Di Folco, sénateur du Rhône, et M. Didier Marie, sénateur de Seine-Maritime

La **loi fondatrice du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a permis de s'orienter vers une **société plus inclusive**.

Creuset républicain, la fonction publique n'échappe pas à cette exigence : les administrations de plus de 20 agents qui emploient moins de **6 % de travailleurs handicapés** doivent contribuer au financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Quatorze ans après sa création, **le FIPHFP n'a pas à rougir de son bilan** : le taux d'emploi des travailleurs handicapés est passé de 3,74 % à 5,61 %.

La politique du handicap arrive toutefois à un tournant, qui l'oblige à se réinventer.

D'une part, **d'importantes disparités persistent entre les versants de la fonction publique**. Seul le versant territorial respecte ses obligations, avec un taux d'emploi de 6,76 %, contre 5,67 % pour le versant hospitalier et 4,65 % pour le versant de l'État.

D'autre part, **la dégradation de la situation financière du FIPHFP** représente un risque majeur, qui conduit à s'interroger sur son avenir. Entre 2015 et 2018, le fonds a accumulé 230 millions d'euros de déficit, pour un budget annuel de 149,5 millions d'euros.

L'heure n'est donc plus aux constats mais à l'action.

Après huit mois de travaux, la mission d'information formule **28 propositions concrètes** pour donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique.

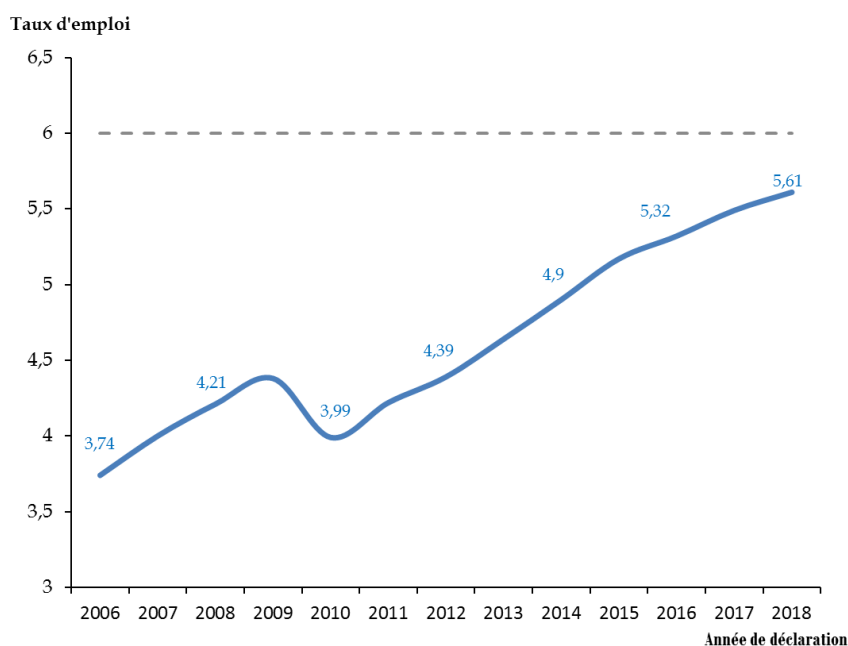
Ces propositions ont vocation à être intégrées au **projet de loi de transformation de la fonction publique**, dont l'examen en commission des lois est prévu le mercredi 12 juin 2019.

Des progrès réels mais encore insuffisants

Les progrès réalisés

Depuis l'introduction de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) dans la fonction publique et la création du FIPHFP, le **taux d'emploi légal des personnes handicapées a presque doublé**.

Taux d'emploi légal des personnes handicapées dans la fonction publique
(en % de l'effectif total)



Source : FIPHFP

D'importantes disparités entre les versants de la fonction publique

Par rapport à la fonction publique territoriale, qui aujourd'hui est la seule à respecter ses obligations, **la fonction publique d'État est celle qui connaît le plus de retard** : chaque année, l'État verse près de 38 millions d'euros au FIPHFP.

Si quelques ministères sont vertueux, comme celui de la transition écologique et solidaire, d'autres n'ont qu'un engagement limité. Ainsi, les taux d'emploi du **ministère de l'éducation nationale** (3,62 %) et des **services du Premier ministre** (3,38 %) sont particulièrement faibles.

En outre, **la gestion de la politique du handicap dans la fonction publique d'État reste trop centralisée**. Les « allers-retours » incessants entre la préfecture, les ministères et le FIPHFP ne répondent pas efficacement aux besoins des travailleurs handicapés.

Les principales difficultés rencontrées

Les personnes handicapées sont confrontées à trois difficultés majeures.

En premier lieu, les voies d'accès à la fonction publique sont peu adaptées au handicap. **Même aménagés, les concours administratifs restent peu accessibles pour les candidats en situation de handicap**. Le « tiers temps » constitue ainsi une difficulté supplémentaire pour les personnes « fatigables ». Pour sa part, **l'apprentissage conduit à une impasse** car, à son issue, la titularisation est impossible.

En deuxième lieu, **l'action des acteurs de l'insertion** (maisons départementales des personnes handicapées, Pôle emploi et Cap emploi) **n'est pas suffisamment coordonnée**. Ainsi, de nombreux postes ouverts aux personnes handicapées ne sont pas pourvus, faute de candidats.

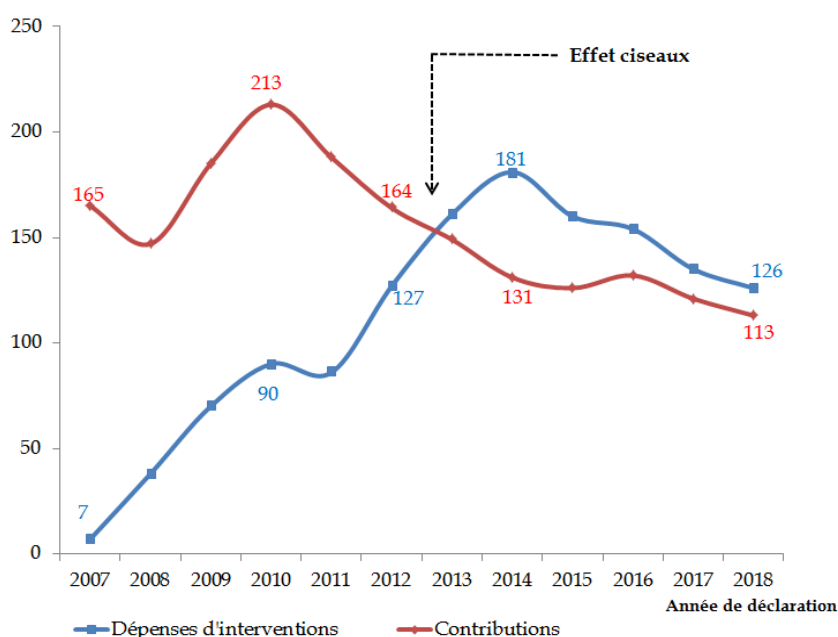
En troisième et dernier lieu, les politiques de prévention du handicap sont peu développées, alors même que **la santé au travail constitue l'un des principaux enjeux de la fonction publique**. Le **vieillessement des effectifs**, la **pénurie de médecins de prévention**, des **procédures de reclassement lourdes** et le **manque de mobilité** dans la fonction publique sont autant d'éléments qui compliquent les maintiens dans l'emploi. Ainsi, un aménagement de poste de travail prend en moyenne entre trois et onze mois.

En danger, le FIPHFP doit se réinventer

Une situation économique préoccupante

Aujourd'hui, la **pérennité du FIPHFP est remise en cause** car il subit un violent **effet de ciseaux** : les contributions des employeurs diminuent (les agents handicapés étant plus nombreux dans la fonction publique) mais ses dépenses d'intervention augmentent (les aménagements de poste étant plus fréquents).

L'effet de ciseaux du FIPHFP
(en millions d'euros)



Source : commission des lois du Sénat, à partir des données du FIPHFP

Le FIPHFP assume également d'**importantes charges de gestion vis-à-vis de la Caisse des dépôts et consignations (CDC)**. Pour l'exercice 2018, le mandat de gestion de la CDC représente 14,78 millions d'euros, soit 9,89 % du budget du fonds, pour un montant en hausse de 36,71% par rapport à 2017.

La réduction des aides

En conséquence, **le FIPHFP a drastiquement réduit ses dépenses d'intervention, qui ont baissé de 30 % entre 2014 et 2018**. En particulier, le montant global des conventions a été réduit de plus de 40 % au cours de la période.

Face à l'inquiétude des travailleurs handicapés et des employeurs publics, **la commission des lois propose de stabiliser les ressources du FIPHFP à environ 150 millions d'euros** (20 millions d'euros de plus que l'objectif du Gouvernement).

Une proposition d'avenir : revoir le modèle économique du FIPHFP

Outre l'effet de ciseaux, le modèle actuel favorise les employeurs qui « *fabriquent* » du handicap et multiplient les reclassements pour inaptitude. De même, les personnes publiques qui emploient plus de 6 % de travailleurs handicapés ne sont pas incitées à poursuivre leurs efforts.

Dès lors, **le rapport préconise d'expérimenter, dès la prochaine loi de finances, une réforme du modèle économique du FIPHFP** en :

- instituant une **cotisation universelle assise sur la masse salariale** des employeurs publics ;
- instaurant un système de « *bonus / malus* » pour valoriser les efforts des employeurs les plus vertueux.

Les employeurs publics qui recrutent le plus de travailleurs handicapés seraient valorisés (bonus) ; à l'inverse des employeurs qui multiplient les licenciements et les mises à la retraite d'office pour inaptitude (malus).

Ainsi, grâce à une cotisation universelle de **0,1 % de la masse salariale** des employeurs, les recettes du FIPHFP seraient durablement stabilisées à environ 146,5 millions d'euros, un montant proche de la cible recommandée par le rapport.

La modernisation des actions du FIPHFP

Le FIPHFP s'est longtemps concentré sur le recouvrement des contributions des employeurs publics et la délivrance des aides financières. De plus, **son organisation reste relativement centralisée**. En métropole, chacun de ses treize délégués territoriaux couvre en moyenne 216 275 agents publics (dont 12 663 travailleurs handicapés) dans une zone aussi grande que la Suisse.

Dans ce contexte, les rapporteurs formulent plusieurs propositions pour **moderniser l'action du FIPHFP et le convertir en une administration de conseil et d'accompagnement**, capable de répondre aux questions pratiques des employeurs.

Le fonds doit également **renforcer sa présence territoriale**. À coût constant, il pourrait internaliser des prestations aujourd'hui confiées à des sociétés de conseil (handi-pactes) en recrutant 22 agents supplémentaires dans les territoires.

En contrepartie, le **recouvrement des contributions serait confié à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)**, qui remplira cette mission pour le secteur privé à compter de 2021.

Les rapporteurs proposent également d'**améliorer la lisibilité du catalogue des aides du FIPHFP**, qui compte aujourd'hui 104 pages, précisant les conditions d'attribution de 35 aides financières.

Enfin, les conventions du FIPHFP pourraient être modernisées afin de réduire la charge administrative des employeurs mais également de mieux évaluer les résultats obtenus : d'une part, la durée des conventions pourrait être allongée de trois à quatre ans, d'autre part, le fonds pourrait publier les objectifs retenus dans les conventions et les résultats obtenus.

Une nouvelle impulsion pour la politique du handicap dans la fonction publique

Une priorité stratégique à réaffirmer

Malgré leurs capacités d'expertise, les associations représentant les personnes handicapées n'ont pas été associées à la concertation menée par le Gouvernement en 2018 en vue de la réforme de la fonction publique. Cette lacune constitue une source d'incompréhension pour les associations et un risque d'inefficacité pour les réformes. **Les rapporteurs proposent d'impliquer davantage les associations**, notamment en consultant le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) sur les projets de loi ou de décret relatifs au handicap.

Au regard du retard accumulé par l'État, **le rapport d'information préconise que le Gouvernement se fixe un objectif interministériel d'accroissement de son taux d'emploi des personnes handicapées. L'État devrait s'engager à atteindre 6 % de travailleurs handicapés d'ici deux ans, contre 4,65 % aujourd'hui.**

La structuration de la politique du handicap

Dans bien des cas, les actions menées pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées reposent sur l'engagement personnel de certains élus, managers ou agents. Le rapport salue l'engagement de ces femmes et de ces hommes, véritables clefs de voûte de la politique du handicap.

Toutefois, au-delà de ces démarches individuelles, la politique du handicap doit être mieux structurée, notamment pour garantir sa pérennité.

Certains employeurs ont d'ailleurs créé un poste de référent handicap chargé de coordonner leurs actions. La nomination de ce référent reste cependant facultative dans le secteur public et les moyens qui lui sont alloués sont très disparates.

Les rapporteurs préconisent de reconnaître le rôle des référents handicap et de favoriser leur professionnalisation, au bénéfice de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Lever les freins au recrutement

Le rapport d'information montre aussi la voie pour **lever les freins** au recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique, notamment en :

- **mobilisant davantage les contrats de recrutement *ad hoc***, qui permettent déjà d'exempter de concours les personnes handicapées ;
- **autorisant, à titre expérimental, la titularisation des agents handicapés à l'issue de leur contrat d'apprentissage**, ce qui n'est pas possible aujourd'hui ;
- **décloisonnant les acteurs de l'insertion** (Pôle emploi, Cap emploi, etc.) et en les incitant à mieux collaborer avec les employeurs publics.

Anticiper et mieux accompagner les maintiens dans l'emploi

Contrairement au secteur privé, les agents publics reclassés sont comptabilisés dans l'obligation d'emploi des employeurs publics.

Lorsqu'ils « *fabriquent* » eux-mêmes du handicap, les employeurs déclarent davantage de maintiens dans l'emploi auprès du FIPHFP, réduisent leurs contributions au fonds et bénéficient de plus d'aides financières.

Or, les maintiens dans l'emploi occupent une place particulière dans le secteur public : **36 000 agents reclassés sont actuellement en poste**, ce qui représente environ 15 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

En outre, tous les agents reclassés ne sont pas porteurs d'un handicap, leur inaptitude pouvant être liée à leurs anciennes fonctions professionnelles.

Le rapport d'information prône donc de limiter à cinq ans la prise en compte des emplois reclassés dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Passée cette date, les agents devront produire une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour être comptabilisés par le FIPHFP.

Pour les métiers les plus pénibles, l'agent serait convié à un **entretien de carrière** par son employeur. Cet échange permettrait de faire le point sur son état de santé et d'établir, le cas échéant, un plan d'action en vue de sa reconversion professionnelle.

Concernant les aménagements de poste, une nouvelle installation est aujourd'hui nécessaire à chaque mobilité : un travailleur handicapé qui change d'employeur ne conserve pas son aménagement, financé par l'employeur initial.

Cette situation soulève des difficultés pour l'agent, qui n'est pas directement opérationnel dans ses nouvelles fonctions. Elle représente également un coût pour les employeurs publics, qui procèdent à plusieurs aménagements de poste pour un même agent.

Pour plus d'efficacité, **le rapport propose donc de consacrer un « droit à la portabilité » des aménagements de poste en cas de changement d'employeur.**



Consulter le rapport : <http://www.senat.fr/notice-rapport/2018/r18-520-notice.html>

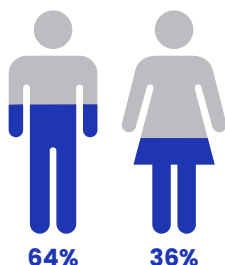
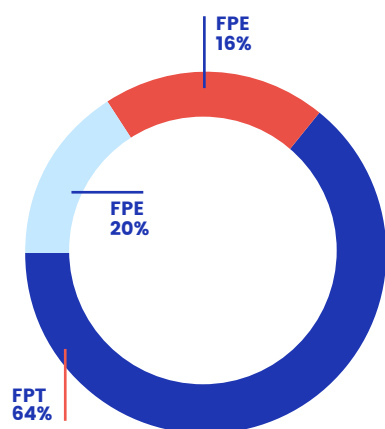
Commission des lois du Sénat

<http://www.senat.fr/commission/loi/index.html> - Téléphone : 01 42 34 23 37

Depuis la création du FIPHFP en 2006,

246 170 agents en situation de handicap

ont été recrutés dans la Fonction publique, soit une progression de 58 %.



Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élève à 64 % en 2019 (164 860).

Les chiffres-clés du recrutement en 2019

31 024
(+2 % vs 2018)

personnes en situation de handicap ont trouvé le chemin de l'emploi au sein des trois fonctions publiques avec l'aide du FIPHFP en 2019

4 939



dans la fonction publique D'ÉTAT

19 776



dans la fonction publique TERRITORIALE

6 309



dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

Les agents de catégorie C majoritaires

En 2019, plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. Ils représentent 56 % des BOE employés dans la Fonction publique.

Un nombre en constante diminution. Ils étaient 67 % en 2009.

Ceux de catégories A et B se maintiennent depuis 2014 entre 13 % et 15 %. Ils étaient respectivement 5 % et 19 % en 2009.

Les non titulaires représentent 13 % en 2019 contre 9 % en 2009.

Ce que prévoit la loi de « Transformation de la Fonction publique »

Alors que la loi du 5 septembre 2018 pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » avait fixé un premier cap en se donnant pour objectif de réformer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), trois décrets publiés le 27 mai 2019 sont venus confirmer ses intentions pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Pour la Fonction publique, cette réforme s'inscrit dans une démarche :

- de convergence avec le secteur privé, tout en prenant en compte les caractéristiques et les spécificités du secteur public ;
- d'équilibre entre la mobilisation des employeurs publics en matière d'emploi direct et les modalités de déduction permettant de réduire les montants des contributions, en veillant à conforter les ESAT, EA et TI ;
- de consolidation du financement de la politique du handicap dans la Fonction publique.

Sécuriser l'emploi des travailleurs handicapés : une priorité pour le Fonds

Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la Fonction publique, le FIPHFP intervient pour garantir son maintien dans l'emploi grâce à des aides adaptées. Au regard du vieillissement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), la capacité du Fonds à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches de maintien dans l'emploi est un enjeu essentiel.

La loi du 6 août s'adapte à cette réalité. Elle prévoit que les efforts consentis par un employeur, en faveur des bénéficiaires rencontrant des difficultés particulières pour conserver leur emploi, puissent être pris en compte dans le calcul du taux d'emploi.

31 %

des BOE de la Fonction publique étaient âgés de 56 ans et plus en 2019. Ils étaient seulement 2 % en 2006.



La PPR fait son apparition dans la loi du 6 août 2019

La mise en place d'une période de préparation au reclassement (PPR) faisait partie des dix-neuf mesures proposées par le FIPHFP, dans le cadre de la concertation nationale sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce dispositif est désormais inscrit dans la loi de « Transformation de la Fonction publique » du 6 août 2019. Dorénavant, pendant son congé pour raisons de santé, un agent peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences. Durant cette période, il peut également être mis à disposition du Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) afin d'exercer une mission de remplacement.

Les chiffres-clés du recrutement en 2019

16 231

personnes ont été maintenues dans leur emploi en 2019 grâce à l'appui du FIPHFP (-1 % vs 2018)

3 209



dans la fonction publique D'ÉTAT

7 725



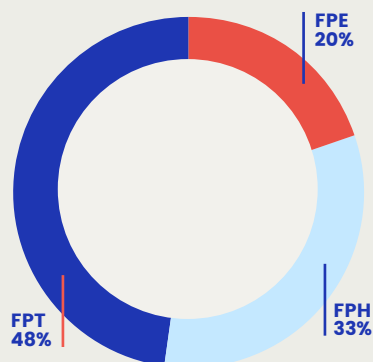
dans la fonction publique TERRITORIALE

5 287



dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

186 064 maintiens réalisés depuis 2006



2278

Le renforcement du dispositif d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique

Étude rédigée par :

Manon THUAULT,

avocat, cabinet Jean-Pierre & Walgenwitz

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a souhaité renforcer l'égalité professionnelle et le chapitre III de son Titre V, intitulé de manière programmatique « Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap », réaffirme des principes existants et ajoute de nouvelles mesures afin d'améliorer la situation des agents en situation de handicap dans l'accès et au sein des trois fonctions publiques.

1 - Les nouvelles dispositions apportées par la loi du 6 août 2019 à la situation des travailleurs en situation de handicap trouvent leurs origines principalement dans un rapport d'information intitulé « Donner un nouveau souffle à la politique du handicap dans la fonction publique »¹ qui a permis, à partir de trois constats issus de la politique du handicap dans la fonction publique, de définir des axes d'amélioration.

Le premier constat est relatif à la disparité du taux d'emploi entre les trois versants de la fonction publique. Précisément le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap dans la fonction publique est de 5,61% en 2018, avec respectivement un taux d'emploi de 6,76% pour la fonction publique territoriale contre 5,67% pour le versant hospitalier et 4,65% pour la fonction publique d'État.

Le deuxième porte sur la dégradation de la situation financière du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (ci-après « FIPHFP ») qui, depuis 2013, voit ses dépenses d'intervention augmenter et ses contributions diminuer.

Le troisième, lié au premier, est relatif aux voies d'accès à la fonction publique ainsi qu'aux dispositions relatives à la carrière des agents qui apparaissent peu adaptées aux personnes en situation de handicap.

Fort de tous ces constats, le chapitre III du Titre V de la loi du 6 août dernier dispose de mesures destinées à tendre vers une égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap au sein de la fonction publique réparties en cinq thématiques : l'introduction dans le statut général de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap ; le renforcement du rôle du FIPHFP ; l'expérimentation de la titularisation des personnes en situation de handicap

à l'issue d'un contrat d'apprentissage ; la facilitation de la carrière des agents en situation de handicap et l'aménagement spécifique des concours administratifs ; l'expérimentation du détachement suivi de l'intégration directe pour la promotion interne.

1. L'introduction dans le statut général de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

2 - L'article 90 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée un chapitre V dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires intitulé « De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés ». Ce nouveau chapitre, qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020, reprend de manière plus lisible le contenu de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dont résultent les articles L. 5212-2 et suivants du Code du travail.

Ainsi, le nouvel article 33 du statut général de la fonction publique réaffirme l'obligation des employeurs publics, occupant au moins vingt agents, d'employer, dans la proportion de 6% de l'effectif total des agents, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Cette disposition est complétée par l'article 34 relatif aux modalités clarifiées de calcul annuel de ce taux d'emploi. À cet égard, il faut souligner que seront pris en compte pour le calcul annuel du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement, les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité ainsi que les titulaires d'un emploi réservé. Concernant les agents reclassés, qui représentent aujourd'hui 15% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le rapport

1. Rapport d'information Sénat n° 520 (2018-2019) de M^{me} Catherine Di Folco et M. Didier Marie.

relatif au projet de loi avait prévu de limiter à cinq ans leur prise en compte dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, considérant que tous les agents reclassés ne sont pas nécessairement porteurs d'un handicap. Cette mesure n'a malheureusement pas abouti à travers la réforme.

L'article 38 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 énonce quant à lui les mesures applicables lorsque la proportion de 6% n'est pas atteinte par les employeurs publics. Précisément, les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au FIPHP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'État. Au demeurant, peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses directement supportées par l'employeur public destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, l'article 39 du statut général de la fonction publique énonce que les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des travailleurs en situation de handicap pourront exercer un recours indemnitaire dans l'hypothèse où les employeurs publics ne respecteraient pas ces prescriptions et que cette situation porterait un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent. Or, il apparaît que ces recours indemnitaires fondés sur le non-respect des prescriptions sont difficilement envisageables en considérant les mesures légales dont disposent les employeurs publics afin de s'acquitter de celles-ci. À cet égard, il apparaît pertinent de souligner qu'aucune condamnation sur ce fondement ne semble avoir été prononcée par les juridictions administratives ou judiciaires, alors que cette possibilité existe depuis 1987 en droit du travail.

2. Le renforcement du rôle du FIPHP

3 - Afin de mettre un terme à la situation économique préoccupante du FIPHP et impulser une nouvelle politique publique du handicap dans la fonction publique, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réaffirmé les actions du fonds et modifié sa composition. En revanche, il est à noter que la transformation de son modèle économique n'a pas abouti.

Le nouvel article 35 du statut général, applicable à compter du 1^{er} janvier 2020, réaffirme le statut d'établissement public national du fonds et ses missions, à savoir favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, leur formation et leur information ainsi que conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés. Par ailleurs, ce même article énonce les missions du comité national du FIPHP en indiquant notamment que le comité devra établir un rapport annuel soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées. Enfin le nouvel article 36 du statut général de la fonction publique ajoute une disposition novatrice qui est celle de la publication par le FIPHP, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, des objectifs et des résultats des conventions conclues avec les employeurs publics. Cette nouvelle mesure a pour objectif de permettre de valoriser l'action des administrations les plus vertueuses et de porter à la connaissance du public les résultats des employeurs les moins proactifs. À cet égard, les employeurs seront libres d'explicitier les difficultés rencontrées.

Concernant la modification de la composition du comité national du FIPHP, l'article 35 du statut général indique qu'outre les représentants des employeurs publics, des personnels, et des personnes handicapées, le comité national sera dorénavant composé également de représentants du service public de l'emploi.

Enfin, concernant la transformation du modèle économique, le projet de loi de transformation de la fonction publique avait suggéré,

afin de réduire la dégradation financière du fonds, de limiter à cinq ans la prise en compte des agents reclassés dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, d'arrondir à l'unité supérieure le nombre d'unités manquantes pour respecter l'obligation d'emploi, d'instituer une cotisation universelle assise sur la masse salariale et enfin d'instaurer un système de « bonus/malus » afin de valoriser les efforts des employeurs les plus vertueux. Aucune de ces propositions n'a été adoptée.

3. L'expérimentation de la titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue d'un contrat d'apprentissage

4 - Afin de lever les freins au recrutement et ainsi faciliter la titularisation des agents en situation de handicap, l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, d'une possibilité inédite de titularisation. L'agent en situation de handicap pourrait prétendre à sa titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait après vérification de son aptitude professionnelle.

Un décret en Conseil d'État devra définir les modalités de cette expérimentation, en précisant notamment les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

4. Faciliter la carrière des agents en situation de handicap et aménager spécifiquement les concours administratifs

5 - Afin de faciliter le parcours professionnel des agents en situation de handicap, l'article 92 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifie l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

D'une part, ces modifications tendent à affirmer que l'agent en situation de handicap peut désormais attendre de l'employeur public qu'il lui permette de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins, et ce tout au long de sa vie professionnelle.

D'autre part, des ajouts relatifs au référent handicap sont intégrés à cet article. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020, tout agent aura le droit de consulter un référent handicap, référent chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. À ce titre, l'employeur doit veiller à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Par ailleurs, sont ajoutées à cet article 6 *sexies* les mesures à mettre en place dans l'hypothèse où l'agent en situation de handicap change d'emploi dans le cadre d'une mobilité. Dans ce cas, l'employeur devra prendre les mesures appropriées permettant à l'agent de conserver ses équipements contribuant à l'adaptation de son poste de travail.

Un décret en Conseil d'État devra préciser les conditions d'application de cet article.

Enfin, l'article 92 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 a modifié légèrement les règles d'accès dans les statuts des trois fonctions publiques pour les agents en situations de handicap. En effet, les dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens dont ils bénéficiaient s'appliquent désormais aux procé-

dures de recrutement. Au demeurant, il est à souligner que les bénéficiaires de ces dérogations englobent désormais l'ensemble des personnes en situation de handicap physique ou psychique, y compris celles qui ne sont pas titulaires de la reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé. Les conditions d'application de ces dérogations seront fixées par décret en Conseil d'État.

5. L'expérimentation du détachement suivi de l'intégration directe pour la promotion interne

6 - Afin de faciliter la promotion interne des agents en situation de handicap, l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, d'une possibilité de promotion interne par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'agent en situation de handicap pourrait intégrer un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous

réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration seront prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle de l'agent à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois. Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'application de cette possibilité de promotion interne.

Concernant ce point, le Conseil d'État a, dans son avis sur le projet de loi en séance du 21 mars 2019², fait preuve d'une certaine réserve. Il a indiqué que, si un tel mécanisme de discrimination positive peut, dans son principe, répondre à un motif d'intérêt général susceptible de fonder une atteinte au principe d'égalité et s'il est en l'espèce entouré de certaines garanties, il est préférable de ne lui donner qu'un caractère temporaire afin de pouvoir en mesurer les effets, au terme d'une période de six ans, avant d'en envisager la pérennisation. Il est vrai que l'étude d'impact ne permet d'apprécier la portée ni d'augurer de l'efficacité d'une règle qui ne suscite pas l'unanimité. ■

2. *CE, avis, 21 mars 2019, n° 397088.*

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la FPE au 1^{er} janvier 2018

	Au 1 ^{er} janvier 2018				Évolution 2018/2017			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires(**)	Taux légal d'emploi(*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires(**) (en %)	Taux légal d'emploi(*) (en point de %)
Europe et Affaires étrangères	7 293	333	43	5,16	-3,1	0,9	-13,0	0,1
Agriculture et Alimentation	30 636	1 566	32	5,22	-1,4	0,4	47,6	0,1
Économie et Finances, Action et Comptes publics	141 482	9 372	106	6,70	-0,9	4,7	-21,2	0,3
Culture	11 209	623	48	5,98	0,3	-0,5	3,6	0,0
Armées	58 061	4 139	154	7,39	-0,2	-0,3	76,9	0,1
Transition écologique et solidaire	48 089	3 757	63	7,94	-0,4	-1,1	-21,8	-0,1
Hors Aviation civile	37 473	3 170	57	8,61	-0,7	-0,9	-21,6	-0,1
Aviation civile	10 616	587	6	5,63	0,7	-2,0	-24,1	-0,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation ⁽¹⁾	1 013 713	37 622	1 379	3,85	-1,0	4,8	16,9	0,2
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-Mer	184 425	10 490	612	6,02	1,2	-0,2	32,2	0,0
Justice	81 408	5 020	89	6,28	0,7	3,5	17,8	0,2
Ministères sociaux	18 310	1 263	-	6,90	-5,9	7,4	-	0,9
Services du Premier ministre	3 408	112	1	3,32	-7,5	-7,4	-66,7	0,0
Ensemble ministères	1 598 034	74 297	2 526	4,81	-0,7	3,2	18,1	0,2
Caisse des dépôts et consignations	5 621	338	79	7,42	-2,0	-2,9	-25,6	-0,5
CNRS	24 562	1 168	33	4,89	-0,5	-0,3	14,2	0,0
Inra	8 068	606	44	8,05	-1,9	-1,0	-10,5	0,0
Inria	2 378	45	8	2,21	1,2	2,3	37,5	0,1
Inserm	5 534	309	8	5,73	-0,5	4,4	31,9	0,3
IRD	1 680	65	2	3,98	-0,2	-1,5	3,2	0,0
Météo France	3 010	314	-	10,43	-3,0	7,2	-	1,0
Institut français des sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 028	25	2	2,61	2,7	0,0	2,1	-0,1
INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 087	39	5	4,04	1,3	-13,3	-5,0	-0,6
Pôle emploi	49 647	4 283	179	8,99	-0,4	6,3	26,8	0,6
Autres établissements publics	264 051	10 703	1 057	4,45	0,0	8,1	1,5	0,3
Ensemble établissements publics⁽²⁾	366 666	17 895	1 416	5,27	-0,2	6,4	2,1	0,3
Ensemble FPE⁽²⁾	1 964 700	92 192	3 942	4,89	-0,6	3,8	11,8	0,2
<i>Ensemble FPE⁽²⁾ hors enseignement</i>	<i>950 987</i>	<i>54 570</i>	<i>2 563</i>	<i>6,01</i>	<i>-0,2</i>	<i>3,2</i>	<i>9,2</i>	<i>0,2</i>

Source : FIPHPF.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant les dépenses déductibles (nombre d'équivalents bénéficiaires) aux bénéficiaires.

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires).

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-Mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.


(1) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

DÉCRETS D'APPLICATION
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mesures relatives aux personnes en situation de handicap

Plusieurs décrets récemment publiés permettent la mise en œuvre de dispositions à destination des personnes en situation de handicap issues, pour l'essentiel, de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

-  Le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020** ouvre à titre expérimental aux fonctionnaires bénéficiant de l'obligation d'emploi la possibilité d'accéder, sous certaines conditions, à un cadre d'emplois de catégorie ou de niveau supérieur.
-  Le **décret n° 2020-523 du 4 mai 2020** précise les modalités de mise en œuvre du droit à la portabilité des équipements du poste de travail et les conditions de mise en place des aménagements aux épreuves des concours et examens professionnels.
-  Le **décret n° 2020-420 du 9 avril 2020** modifie le décret du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique pour déterminer notamment certains délais et échéances relatifs à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique.

L'accès dérogatoire des fonctionnaires en situation de handicap à un cadre d'emplois supérieur

Afin de rendre effective la possibilité pour un agent en situation de handicap de mettre en œuvre un parcours de carrière exempt de discrimination, l'article 92 de la loi du 6 août 2019 a complété le champ de l'article 6 *sexies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires par une disposition qui impose aux employeurs publics de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées.

Dans le prolongement, l'article 93 de cette même loi a institué dans les trois versants de la fonction publique, à titre expérimental, une voie spécifique de promotion, distincte de celles existantes, qui ouvre à ces fonctionnaires la faculté d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Initialement mise en place jusqu'au 31 décembre 2025, puis prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 en raison de la crise sanitaire (1), l'expérimentation fera l'objet d'un bilan présenté par le Gouvernement au Parlement un an avant son terme (2).

Cette modalité d'accès constitue une dérogation au principe général posé par l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.

Le dispositif est accessible aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par le code du travail. Après sélection par une commission *ad hoc* l'agent est placé en détachement dans un

emploi relevant d'un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur. Au terme de la période de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelé, il peut être intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, après appréciation de son aptitude professionnelle à exercer les missions correspondantes.

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 détermine les modalités de mise en œuvre de cette mesure expérimentale. Pour chaque versant de la fonction publique, il précise notamment la durée des services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude préalable, la durée du détachement et les conditions d'appréciation de l'aptitude professionnelle en vue de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le titre II du décret est consacré aux dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

Le décret est entré en vigueur le 16 mai 2020 (lendemain de sa publication).

Les conditions d'accès au dispositif

Selon l'article 1^{er} du décret, le dispositif est ouvert aux fonctionnaires des trois fonctions publiques relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail (voir encadré page suivante).

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics fixée par le statut particulier du cadre d'emplois de détachement pour accéder à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

On relèvera toutefois que les textes applicables à la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière comportent une disposition alternative précisant que dans le silence des statuts particuliers, les candidats doivent justifier de 10 ans de services publics dans un corps, cadre d'emplois ou emploi (3). Ce principe n'est pas repris dans le chapitre relatif à la fonction publique territoriale.

Par dérogation, pour l'accès aux cadres d'emplois relevant de la catégorie A+ mentionnés par le décret (ingénieur en chef, administrateur, conservateur du patrimoine et conservateur de bibliothèques) les candidats doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, des conditions requises pour prétendre à une promotion interne dans le cadre d'emplois concerné.

1 Art. 21 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

2 L'étude d'impact du projet de loi justifie le caractère expérimental du dispositif par le fait d'évaluer les difficultés rencontrées par les fonctionnaires en situation de handicap à accéder aux emplois de niveau supérieur.

3 Art. 3 et 32 du décret du 13 mai 2020.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que l'accès aux cadres d'emplois donnant lieu à l'exercice de professions réglementées, c'est-à-dire celles dont l'exercice est subordonné à la détention d'un diplôme particulier, exige la possession par le candidat du diplôme correspondant. Pour cette raison, certains cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie du concours interne comme c'est par exemple le cas de ceux appartenant à la filière médico-sociale, à l'exception de cadre de santé paramédical, de conseiller socio-éducatif et d'agent spécialisé des écoles maternelles.

L'autorité territoriale fixe le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dérogatoire dans un cadre d'emplois supérieur. Un avis d'appel à candidature sur ces emplois est ensuite publié sur le site internet de l'employeur local ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Cet avis précise notamment le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

La procédure de sélection

L'accès au détachement s'appuie sur une sélection préalable des candidats, par une commission constituée à cet effet, fondée sur l'aptitude professionnelle à exercer les fonctions postulées. Cette sélection s'effectue sur la base d'un dossier établi par le candidat, suivi d'un entretien.

Dans un premier temps, le candidat constitue un dossier de candidature comportant une copie du document en cours de validité attestant de son appartenance à l'une des catégories de personnes en situation de handicap éligible au dispositif et un dossier constitué, selon le modèle reproduit en annexe, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle. À réception, l'autorité territoriale vérifie la recevabilité des dossiers et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude professionnelle des candidats.

Placée sous la présidence de l'autorité territoriale, cette commission est composée :

– de l'autorité territoriale, ou de son représentant qui est nécessairement un agent d'un cadre d'emplois de

FUNCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF D'ACCÈS DÉROGATOIRE À UN CADRE D'EMPLOIS SUPÉRIEUR



Art. L. 5212-13 (1° à 4°, 9° à 11°)
code du travail

→ Les personnes dont le handicap a été reconnu

- les travailleurs reconnus handicapés (RQTH)¹
- les titulaires de la carte « Mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »²,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)³

→ Les titulaires d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire

→ Les titulaires d'un emploi réservé

- les titulaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

→ Les titulaires d'une pension, d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service⁴

1. La RQTH et l'AAH sont accordées sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.
2. La carte mobilité inclusion est délivrée sur demande adressée à la maison départementale des personnes handicapées (art. L. 241-3 et R. 241-12 du code de l'action sociale et des familles).
3. L'allocation est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
4. L'allocation ou la rente d'invalidité est attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement,

- d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- d'une personne du service des ressources humaines.

Au vu du dossier de candidature, la commission évalue l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois

d'accueil en tenant également compte de son expérience professionnelle et de sa motivation. Après examen, elle dresse une liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Chaque candidat sélectionné est ensuite auditionné par la commission sur la base de son dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. L'entretien, dont la durée ne peut dépasser quarante-cinq minutes, débute par un exposé du candidat de dix minutes sur son parcours professionnel. La commission apprécie sa motivation, son parcours professionnel et sa capacité à occuper les fonctions postulées de niveau supérieur correspondant aux missions des membres du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré. Elle peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes extérieures.

À l'issue des auditions, une liste des candidats susceptibles d'être proposés au détachement est établie par la commission. Le texte ne comporte aucune indication quant aux modalités de publicité de cette liste.

Comme le précise l'article 22 du décret, cette procédure peut être déléguée au centre de gestion dans le cadre de la mission facultative de gestion des ressources humaines prévue par l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale peuvent ensuite être détachés. Conformément à l'article 2 du décret du 13 janvier 1986 (4), le détachement peut intervenir au sein même de la collectivité ou de l'établissement dans lequel le fonctionnaire exerce déjà ses fonctions ou dans une autre collectivité ou un autre établissement.

La période de détachement

Suivant le principe général, le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire. Dès sa nomination, il est classé dans le grade du cadre d'emplois d'accueil conformément aux dispositions du statut particulier applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Le détachement est prononcé pour une durée identique à celle du stage ou de la formation initiale prévue par le statut particulier pour les lauréats du concours interne

FIPHP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
AAH	Allocation aux adultes handicapés

ou pour une durée d'un an lorsque le statut particulier n'en prévoit pas.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, la durée du détachement est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents à temps plein.

Pendant son détachement, le fonctionnaire est tenu de suivre la période de formation «*initiale*» (formation d'intégration) préalable à la titularisation destinée aux fonctionnaires recrutés par la voie du concours interne, lorsqu'une telle formation est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Dans le cas des fonctionnaires détachés dans un cadre d'emplois de catégorie A+, l'agent doit effectuer la formation de professionnalisation au premier emploi fixée par le statut particulier concerné.

La formation peut, le cas échéant, être adaptée aux besoins du fonctionnaire en situation de handicap, en lien avec le référent handicap, dans les conditions prévues à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précité, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre des mesures d'adaptation ne soient pas disproportionnées.

S'agissant des fonctionnaires astreints à la formation initiale organisée en cas de recrutement par concours interne, le non-respect de l'obligation sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme de formation ou de l'autorité territoriale entraîne la fin anticipée du détachement. Cette décision est prononcée d'office.

La période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation sur les compétences acquises et leur mise en œuvre par l'agent, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

La situation au terme du détachement

À l'issue de la période de détachement, la commission de sélection se réunit une seconde fois pour statuer sur l'aptitude professionnelle du fonctionnaire à être intégré dans le cadre d'emplois d'accueil.

Comme lors de la réunion initiale, le fonctionnaire est auditionné par la commission. L'entretien a pour base le rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. Cet entretien, dont la durée ne peut excéder 45 minutes,

4 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

débuter par un exposé de l'intéressé, de 10 minutes au plus, portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement. De même, la commission peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes extérieures pour apprécier les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

À l'issue de cette audition, la commission peut formuler trois types de recommandations alternatives :

- déclarer le fonctionnaire apte à intégrer le cadre d'emplois d'accueil,
- proposer le renouvellement de son détachement,

- proposer sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans l'hypothèse où l'intéressé est déclaré apte, l'employeur local procède à son intégration dans le cadre d'emplois de détachement. Les conditions de cette intégration ne sont pas précisées par le décret.

Si la commission préconise le renouvellement du détachement, l'autorité territoriale a toute latitude pour, soit consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial, soit prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine. En cas de renouvellement, il bénéficie d'un entretien « avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement », en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement susceptibles de favoriser son intégration dans le cadre d'emplois. Au terme de la période de renouvellement, il est procédé à une évaluation de son aptitude professionnelle par la commission dans les conditions précitées.

Dans l'hypothèse où l'appréciation formulée par la commission ne permet pas d'envisager que le fonctionnaire puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine. Il bénéficie d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et des mesures nécessaires à sa réintégration dans son administration d'origine.

La présentation du bilan de l'expérimentation

Un bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre de ce dispositif doit être présenté devant le comité social territorial compétent. À titre transitoire, jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, le bilan est présenté au comité technique.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics devront intégrer dans le rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés au titre de cette expérimentation.

Par ailleurs, un bilan de l'expérimentation établi par le Gouvernement en application de l'article 93 de la loi du 6 août 2019 devra être présenté au Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

MODÈLE DE DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Identification du candidat

- Numéro de dossier d'inscription
- Nom
- Prénom

Situation actuelle du candidat

- Collectivité territoriale / Établissement
- Direction / Service
- Statut
- Cadre d'emplois et grade d'appartenance

Parcours de formation

- Scolarité
- Formation continue
- Formation professionnelle

☞ *En vue de faire reconnaître les acquis de son expérience professionnelle, le candidat exposera en particulier les principales compétences acquises lors des formations dont il a bénéficié.*

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle

(3 pages maximum)

☞ *En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le candidat présentera les principales étapes de son parcours professionnel ainsi que, le cas échéant, les travaux de recherche auxquels il a pu participer et les responsabilités électives, associatives ou syndicales qu'il a pu exercer, en précisant les domaines dans lesquels il a exercé ses fonctions ainsi que les principales compétences acquises et développées à chaque étape de son parcours.*

Présentation du projet professionnel (1 page maximum)

☞ *Le candidat motivera son souhait d'intégrer un nouveau corps ou cadre d'emplois de la fonction publique et d'y poursuivre son parcours professionnel.*

Annexes

- Tableau récapitulatif des documents à fournir
- Accusé de réception
- Déclaration sur l'honneur

Portabilité des équipements du poste de travail et aménagement des concours

Dans le cadre des mesures destinées à rendre effective l'égalité de traitement des personnes en situation de handicap et à leur permettre de développer un parcours professionnel exempt de discrimination, l'article 92 de la loi du 6 août 2019 précitée a notamment, d'une part, procédé à un assouplissement des conditions de recevabilité des demandes d'aménagement aux règles normales de déroulement des concours et examens professionnels et, d'autre part, consacré un droit à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en cas de mobilité.

Selon un principe général posé par l'article 35 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, aucun candidat ne peut être écarté d'un concours ou d'un emploi en raison de son handicap, sauf si un certificat médical destiné à évaluer son aptitude physique a déclaré son handicap incompatible avec l'exercice de la fonction postulée. Sur la base de cette disposition, la loi dispose que des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, procédures de recrutement ou examens peuvent être prévues en faveur des candidats en situation de handicap afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à leur situation ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires. Ils peuvent également bénéficier de temps suffisants de repos entre deux épreuves de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Une modification rédactionnelle issue de la loi du 6 août 2019 indique désormais que ces aides techniques et humaines « *sont précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves* » et non plus comme précédemment au moment de l'inscription.

Par ailleurs, au titre des nouvelles obligations à la charge des employeurs publics en vue de garantir l'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, une disposition introduite à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires prévoit qu'à l'occasion de tout changement d'emploi d'un agent en situation de handicap dans le cadre d'une mobilité, l'administration prend les mesures nécessaires pour lui permettre de conserver les équipements qui contribuent à l'adaptation de son poste de travail.

Le décret n°2020-523 du 4 mai 2020 organise la mise en œuvre de ces principes. Il modifie notamment le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade dans la fonction publique territoriale.

La portabilité des équipements du poste de travail

En vertu de l'article 1^{er} du décret, la portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap s'entend des mesures permettant 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 champ du droit à la portabilité recouvre ainsi aussi bien une mobilité externe par le départ de l'agent à son initiative, pour occuper un nouvel emploi auprès d'un autre employeur territorial ou d'une autre administration dans le cadre d'un détachement, qu'un changement d'emploi au sein de la même collectivité ou du même établissement, lequel peut être mis en œuvre à la demande de l'agent ou d'office sur décision unilatérale de l'autorité territoriale.

Lorsque la mobilité se traduit par un changement d'employeur, les modalités de mise en œuvre de la portabilité des équipements sont définies par une convention entre la collectivité d'origine, l'employeur public d'accueil et l'agent concerné. Elle détermine notamment les conditions de cession, de transport et d'installation des équipements, ainsi que la prise en charge par l'administration d'accueil des coûts afférents. La portabilité n'est effectivement mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de la collectivité, l'établissement ou l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent.

La mise en place des aides humaines et techniques en faveur des candidats aux concours

Un article 9-1 introduit dans le décret du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement dans la fonction publique territoriale rend applicable aux personnes en situation de handicap, candidats aux concours, procédures de recrutement et examens de la fonction publique territoriale, le nouveau dispositif prévu par le décret du 4 mai 2020.

Pour bénéficier des aides humaines et techniques ainsi que des aménagements d'épreuves, le candidat en situation de handicap doit transmettre à l'autorité organisatrice un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves. Ce certificat précise la nature des aides et des aménagements

nécessaires pour lui permettre de composer dans des conditions compatibles avec sa situation, compte tenu de la nature et de la durée des épreuves.

La date limite de transmission est fixée par l'arrêté ou la décision d'ouverture du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen. Elle ne peut être inférieure à trois semaines avant le déroulement des épreuves.

L'autorité organisatrice fait droit aux aides et aménagements préconisés par le certificat médical produit par le candidat sous réserve que les charges afférentes ne soient pas disproportionnées au regard des moyens, notamment matériels et humains, dont elle dispose. En cas d'urgence dûment justifiée, les aides et aménagements sollicités peuvent être mis en œuvre malgré la transmission du certificat médical après la date limite précitée.

Pour la délivrance du certificat médical par le médecin agréé, le texte se borne à renvoyer aux conditions prévues par le décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif notamment à la désignation des médecins agréés et aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics, sans autre précision. Des indications complémentaires pourraient être utilement apportées sur les modalités de saisine du médecin agréé par le candidat.

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 7 mai 2020 (lendemain de la publication du décret). Il est toutefois précisé que les concours, procédures de recrutement et examens dont l'ouverture a été prononcée avant son entrée en vigueur se poursuivent, jusqu'à leur terme, dans les conditions prévues par l'arrêté ou la décision d'ouverture ou par l'avis de création ou de vacance.

Obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap : précisions réglementaires

L'article 90 de la loi du 6 août 2019 a créé au sein de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 un chapitre V qui regroupe désormais les règles relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique. Il reprend, pour l'essentiel, les dispositions applicables aux employeurs publics qui figuraient sous les articles L. 323-2 et suivants de l'ancien code du travail (5).

Ce chapitre détermine notamment les employeurs publics assujettis à l'obligation d'emploi, les modalités de calcul du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, ainsi que les conditions dans lesquelles est établi le montant de la contribution financière à la charge de l'employeur en cas de non-respect de l'obligation. Le dispositif s'accompagne d'une redéfinition des missions du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui, outre notamment l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents handicapés, se voit dorénavant confier une mission de conseil auprès des employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur de ces personnels. L'ensemble de ces règles ont été présentées dans le numéro des *IAJ* d'octobre 2019.

Pris pour l'application de l'article 90 de la loi précitée, le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 (6) modifie le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il actualise ses références textuelles devenues obsolètes et fixe par ailleurs certains délais et échéances relatifs au

calcul des effectifs et à la déclaration annuelle d'emploi qui, en application du statut général, sont désormais déterminés par un décret en Conseil d'État.

En premier lieu, le décret du 9 avril 2020 procède à une mise en conformité du décret du 3 mai 2006 avec la nouvelle base légale de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique. À cet effet, il remplace les renvois opérés par le texte aux articles de l'ancien code du travail par des renvois aux nouvelles dispositions du statut général (7).

En second lieu, le décret détermine la date de comptabilisation des effectifs pour le calcul du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap. Il précise également le délai dans lequel les employeurs publics doivent déposer la déclaration annuelle d'emploi, le cas échéant accompagnée de la contribution prévue par l'article 38 du statut général en cas de non-respect de l'obligation, auprès du comptable public.

Pour rappel, dans la fonction publique territoriale, les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux comptant au moins


5 Ce dispositif a été abrogé par la loi du 6 août 2019.

6 Publié au *Journal officiel* du 11 avril 2020, le décret n°2020-420 du 9 avril 2020 est entré en vigueur le 12 avril 2020 (lendemain de sa publication).

7 L'article 2 du décret qui faisait référence à l'article L. 323-5 du code du travail est abrogé.

20 agents à temps plein ou leur équivalent sont tenus d'employer des travailleurs en situation de handicap ou assimilés à hauteur d'au moins 6 % de leur effectif total. Pour le calcul du taux d'emploi, c'est-à-dire le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui doit théoriquement être employé par la collectivité ou l'établissement au regard de son effectif total pour respecter la quotité minimale prévue par la loi, l'article 4 du décret du 3 mai 2006 précise que cet effectif est constitué de l'ensemble des agents rémunérés au 31 décembre de l'année écoulée.

S'agissant de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, la date limite de dépôt est fixée au 30 avril de chaque année. Il est également indiqué qu'à

défait de déclaration et de régularisation dans le délai d'un mois après une mise en demeure adressée par le FIPHFP, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Dans cette situation, ainsi que le prévoit l'article 38 du statut général, une contribution calculée en retenant la quotité de 6 % appliquée à l'effectif total rémunéré est mise à sa charge. Un titre exécutoire est alors émis à son encontre par le FIPHFP. La contribution est recouvrée par le comptable public selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine. 

Étude de cas – Deuxième partie (8 points)

Administrateur-adjoint à la Direction de l'Architecture du Patrimoine et des Jardins, vous êtes en charge de la finalisation du programme d'entretien et de travaux (PEDT) pour 2021.

1 – En prenant en compte les éléments budgétaires fournis dans le dossier, vous estimerez le montant disponible pour la réalisation de la partie s'imputant sur le budget « Sénat » du programme d'entretien et de travaux de 2021. **(1 point)**

2 – À partir des informations données par les experts des différents corps de métiers et en prenant pour modèle les projets de fiches déjà réalisées, vous rédigerez les projets de fiches manquants du PEDT pour répondre aux demandes de travaux à l'attention des Sénateurs et des groupes politiques ainsi que pour répondre aux demandes effectuées par la Direction de l'Accueil et de la Sécurité. Il vous faudra préciser, pour chaque opération, sa durée ainsi que le coût des travaux par corps de métier. **(3 points)**

3 – Le responsable de la division des travaux vous indique que toutes les demandes ne pourront être satisfaites et le responsable du pôle budgétaire vous indique que, postérieurement à la réalisation de la note de cadrage budgétaire, des coupes budgétaires risquent d'intervenir pour 2021.

Tout en prenant en compte les contraintes et priorités que vous aurez pu identifier, vous rédigerez une courte note à l'attention de votre Directeur présentant, parmi les demandes figurant dans votre dossier, celles qui, selon vous, devront impérativement être réalisées dans le cadre du PEDT 2021 ainsi que celles que vous proposez de reporter en 2022. Vous justifierez vos choix. **(4 points)**

DEUXIÈME PARTIE – DOSSIER

LISTE DES DOCUMENTS FOURNIS

Rapport de Questure n° 8173 relatif à l'approbation du programme d'entretien et de travaux (PEDT) pour 2020	5 pages	p. 1 à p. 5
Note de cadrage budgétaire pour 2021	1 page	p. 6
Liste des travaux recensés à l'attention des Sénateurs et des Groupes politiques	1 page	p. 7
Liste des travaux transmise par le Directeur de l'Accueil et de la Sécurité	3 pages	p. 8 à p. 10
Liste des travaux transmise par le Directeur de la Législation et du Contrôle	1 page	p. 11
Liste des travaux transmise par la Directrice de la Séance	1 page	p. 12
Fiches des opérations du PEDT déjà réalisées	18 pages	p. 13 à p. 30
Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division Chauffage, Ventilation et Climatisation	1 page	p. 31
Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division Peinture - Sols - Maçonnerie	4 pages	p. 32 à p. 35
Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division Menuiserie - Quincaillerie	2 pages	p. 36 à p. 37
Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division Courant fort - Courants faibles	1 page	p. 38
Calendrier parlementaire de l'année civile 2017	1 page	p. 39
Calendrier parlementaire janvier - septembre 2021	1 page	p. 40



DIRECTION
DE L'ARCHITECTURE,
DU PATRIMOINE
ET DES JARDINS

Le Directeur de l'Architecture,
du Patrimoine et des Jardins

à

Madame le Secrétaire Général
de la Questure

Paris, le 13 décembre 2019

IS/DS
N° 8173

**Objet : Architecture –
Programme d'entretien et de travaux 2020 –**

Après un rappel des différents types d'opérations conduites par la Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins (1) et du cadre budgétaire dans lequel elles s'inscriront l'année prochaine (2), le présent rapport a pour objet de soumettre à l'approbation du Conseil de Questure le programme d'entretien et de travaux pour 2020 (2).

1. Les différents types d'opérations menées par la Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins

La Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins est chargée de l'entretien, de la maintenance et de la rénovation du patrimoine mobilier et immobilier du Sénat.

Les activités de la direction peuvent être schématiquement rangées en quatre grandes catégories.

Les demandes de petits travaux d'entretien, d'aménagements mobiliers, d'intervention des téléphonistes, de fourniture ou de retrait d'équipements divers (luminaire, électroménager, *etc.*) sont traitées au fil de l'eau, en réponse aux bons émis par les sénateurs et les directions. Environ 3 000 bons sont enregistrés chaque année.

Les interventions plus lourdes mais de moyenne importance sont réalisées dans le cadre d'un programme annuel d'entretien et de travaux (PEDT), soumis à l'approbation du Conseil de Questure à la fin de l'année précédente, ou donnent lieu à la rédaction d'un rapport de Questure spécifique lorsque leur ampleur ou leurs particularités le justifient, comme ce fut le cas par exemple pour la rénovation des vestiaires des agents du service central ou celle de la chaufferie du Palais, ou lorsqu'elles n'ont pu être anticipées.

Le programme d'entretien et de travaux (PEDT) permet plus généralement d'ouvrir les crédits et d'obtenir les autorisations de lancement des procédures de passation des marchés nécessaires à l'exécution d'opérations récurrentes

(pavoisement, restauration de mobilier courant, achat de fournitures diverses comme des téléviseurs par exemple, *etc.*) dont l'objet ne justifie pas qu'elles soient présentées à l'occasion de rapports de Questure spécifiques.

115 opérations, structurées autour de sept objectifs, ont ainsi été programmées et 93 effectivement réalisées dans ce cadre en 2019, parmi lesquelles des opérations de rénovation de bureaux de sénateurs, d'installation de fenêtres à isolation renforcée, de restauration de mobilier ou encore de réfection des allées du Jardin du Luxembourg, pour un budget total de près de 3,9 millions d'euros.

Enfin, les opérations de travaux les plus complexes, qui durent plusieurs années, donnent lieu à l'ouverture de crédits pluriannuels. Elles ont été particulièrement nombreuses ces dernières années, avec 11 opérations pluriannuelles ayant donné lieu à une consommation de crédits en 2019, contre 12 en 2018, 11 en 2017 et 9 en 2016. Il peut s'agir de la rénovation de bâtiments comme les immeubles des 26 et 36 rue de Vaugirard, d'opérations techniques comme le pré-câblage ou encore du programme d'abattage et de replantation des arbres du Jardin du Luxembourg.

Au total, au cours des dernières années, outre les travaux courants d'entretien patrimonial, environ 130 chantiers sont réalisés sur chaque exercice (plus d'une centaine sur le budget « Sénat », une trentaine sur le budget « Jardin » et deux à trois sur celui du « Musée »). Le programme d'entretien et de travaux contient à lui seul chaque année plus de 100 opérations.

2. Le cadre budgétaire dans lequel s'inscriront les opérations menées par la Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins en 2020

Le montant total des crédits accordés à la Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins pour 2020, à l'issue des travaux de la commission commune qui s'est réunie le 10 juillet 2019, s'élève à 31 000 000 €, répartis entre trois budgets : 28 000 000 € pour le Sénat, 2 800 000 € pour le Jardin et 200 000 € pour le Musée.

Les crédits du budget « Sénat » (28 000 000 €), en baisse de 17,64 % par rapport au budget réparti en 2019 (34 000 000 €, dont 6 000 000 € de reports de crédits non consommés en 2018), se ventilent de la manière suivante :

- 17 000 000 € pour le financement de cinq opérations pluriannuelles (restructuration des immeubles du 26-36 rue de Vaugirard ; rénovation des réseaux téléphoniques et Ethernet ; pré-câblage ; rénovation du système de sécurité incendie des immeubles de la rue Servandoni et de la rue Garancière ; restauration de meubles appartenant au Mobilier national) ;
- 11 000 000 € de crédits annuels. Sur cette somme devraient s'imputer :

- 5 000 000 € de dépenses dites « incompressibles »¹. Il s'agit principalement de la rémunération des entreprises d'exploitation-maintenance (1,7 millions d'euros), des fluides (3,0 millions d'euros), de la téléphonie (0,3 million d'euros) ;
- 3 000 000 € au titre d'opérations ayant déjà donné lieu ou devant donner lieu à la présentation de rapports spécifiques au Conseil de Questure. Il s'agit principalement de la création de locaux pour accueillir neuf régies audiovisuelles et un onduleur dans le parc de stationnement souterrain du Palais du Luxembourg (900 000 €), de la création d'une colonne d'eau glacée dans l'aile Ouest du Palais du Luxembourg en vue de la climatisation de salles de réunion et de locaux techniques (400 000 €), du remplacement des verrières du garage et du cabinet des ministres (400 000 €), de la première tranche de rénovation de l'escalier menant à la Commission des Finances (100 000 €), de la rénovation du Dôme Tournon (100 000 €), de la rénovation de l'éclairage et du remplacement de l'onduleur de la salle des séances (200 000 €) ;
- 3 000 000 € au titre du programme d'entretien et de travaux pour 2020.

Les crédits du budget « Jardin » (2 800 000 €), sont en hausse de 22,5 % par rapport au budget réparti en 2019 (2 285 676 € dont 247 176 € de reports de crédits non consommés en 2018).

3. Le contenu du programme d'entretien et de travaux pour 2020

Comme chaque année, le programme d'entretien et de travaux (PEDT) pour 2020 a pour objet de soumettre à l'approbation du Conseil de Questure les opérations qui y sont inscrites, l'engagement des crédits prévus pour leur financement, la reconduction des petits contrats de maintenance qui y sont visés ainsi que le lancement de procédures de passation de marchés publics pour leur réalisation.

Il comporte 80 opérations au titre du budget « Sénat », 29 au titre du budget « Jardin » et une au titre du budget « Musée ». Le montant total des crédits qu'il est proposé d'y inscrire s'élève à 3 750 000 €, dont 3 000 000 € pour le budget « Sénat », 600 000 € pour le budget « Jardin » et 150 000 € pour le budget « Musée ».

Le programme d'entretien et de travaux pour 2020 est en baisse de 3,58 % par rapport à celui de 2019².

¹ Dépenses estimées sur la base de l'année n-2 et après prise en compte de la contractualisation d'un certain nombre de compagnons.

² Le PEDT pour 2017 avait été réduit du fait des investissements lourds engagés la même année (création du restaurant libre-service, aménagement de la salle multimédia A0029,

Les opérations qui figuraient dans le programme d'entretien et de travaux de 2019 mais n'ont pu être réalisées cette année sont reprises dans le programme pour 2020.

Ce programme a été bâti en prenant également en compte, en fonction des contraintes techniques et financières, les nouvelles demandes d'intervention des sénateurs, des groupes politiques et des directions, soit par voie de courriers, soit dans le cadre d'instances telles que les comités techniques (CT) ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que les préconisations de travaux de la Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins.

Depuis cinq ans, les opérations inscrites au programme d'entretien et de travaux sont réparties entre les 7 objectifs suivants :

1. l'amélioration des conditions de travail ou d'accueil des sénateurs, de leurs collaborateurs et des collaborateurs des groupes (bureaux, salles de réunion, séance, *etc.*) ;
2. l'amélioration des conditions de travail ou d'accueil des personnels ;
3. la sécurisation des personnes ;
4. la valorisation des normes sociales et environnementales ainsi que l'accessibilité des personnes à mobilité réduite ;
5. la valorisation, la préservation et le maintien en condition opérationnelle du patrimoine mobilier et immobilier ;
6. la valorisation, la préservation et le maintien en condition opérationnelle du Jardin du Luxembourg ;
7. la valorisation, la préservation et le maintien en condition opérationnelle du Musée du Luxembourg.

Au sein de chaque objectif, les opérations sont présentées en précisant les numéros des bâtiments et des locaux.

Le contenu de chacune des opérations est décrit et les crédits demandés sont imputés sur le compte ou les comptes budgétaires concernés.

Chaque objectif représente ainsi pour 2020 une enveloppe budgétaire de :

	2019 (en €TTC)	2020 (en € TTC)	Évolution
Objectif 1	604 124	730 000	+20,83 %
Objectif 2	409 500	450 000	+9,89 %
Objectif 3	135 000	200 000	+48,14 %
Objectif 4	126 000	265 000	+110,31 %
Objectif 5	1 163 000	1 355 000	+16,51%
Objectif 6	1 301 500	600 000	-53,9 %
Objectif 7	100 000	150 000	+50 %

La plupart des opérations sont réalisées dans le cadre de marchés publics déjà passés ou à passer : en 2019, plus de 90 % des dépenses étaient rattachées à un marché.

Le programme d'entretien et de travaux pour 2020 est ainsi l'occasion de solliciter l'autorisation du Conseil de Questure pour lancer 9 nouvelles procédures de passation de marché.

L'ensemble des dépenses inscrites au programme d'entretien et de travaux pour 2020 sont présentées en annexe du présent rapport.

*
**

Tels sont les éléments d'information dont je souhaitais faire part au Conseil de Questure avant qu'il ne prenne sa décision concernant le présent programme d'entretien et de travaux 2020.



DIRECTION DE
L'ARCHITECTURE DU
PATRIMOINE ET DES
JARDINS

LE DIRECTEUR

Paris,

NOTE DE CADRAGE BUDGÉTAIRE

Le montant total des crédits accordés à la Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins pour 2021, à l'issue des travaux de la commission commune qui s'est réunie le 20 juillet 2020, ainsi que leur ventilation, demeurent constants.

Toutefois, plusieurs éléments sont à prendre en compte pour la partie « Sénat » de ce budget :

La mise en œuvre d'une nouvelle opération pluriannuelle pour la rénovation de la salle Clemenceau augmente le besoin en financement pour les opérations pluriannuelles de 250 000 €. Celle-ci ne peut être reportée car l'usure de cette salle ne permet plus aujourd'hui d'accueillir les visiteurs et les réunions des instances dans les conditions qu'il est légitime d'attendre au Sénat.

Les dépenses relatives aux fluides (électricité, gaz,...) ont augmenté de 10 % en raison de l'achat d'énergies « vertes ». Ce surcoût incompressible permet au Sénat de répondre à ses engagements en matière de développement durable.

Les différentes demandes émanant des directions font état de travaux ne pouvant intervenir que pendant une période de suspension des travaux parlementaires et/ou d'intersession, en ce qu'ils touchent des locaux de services dont l'activité est directement dépendante de la séance publique ou bien qu'ils visent à rénover l'hémicycle ou à en bloquer les abords. Il faut noter que la suspension des travaux parlementaires prévue au premier semestre 2022 sera d'une durée équivalente à la suspension ayant eu lieu en 2017 en raison de la tenue de l'élection présidentielle et des élections législatives.

Enfin, le montant des opérations sur rapports spécifiques a augmenté de 400 000 € pour la prise en compte de nombreuses nouvelles opérations (notamment deuxième tranche de rénovation de l'escalier menant à la Commission des finances, remplacement des onduleurs de la direction de la Séance, modernisation de la radio-communication, rénovation du vestiaire des surveillants du Palais et aménagement des salles d'accueil du 15 et 15 ter rue de Vaugirard).



Paris,

LISTE DES DEMANDES DE TRAVAUX RECENSÉES POUR LES
SÉNATEURS ET LES GROUPES POLITIQUES

Le programme d'entretien et de travaux est l'occasion de procéder de façon prioritaire à la réfection progressive des bureaux de sénateurs titulaires de fonctions de responsabilité.

Ont ainsi été rénovés, en 2020, le bureau du Président de la Commission des Affaires sociales et celui de la Présidente de la Commission des Affaires économiques.

Il est prévu de procéder en 2021 à la rénovation du bureau A0201, affecté au Président de la Commission des Lois, et A301, affecté au Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales.

Le bureau A0201, situé au deuxième étage de l'aile Est du Palais du Luxembourg, est devenu vétuste et doit faire l'objet d'une rénovation complète, comprenant notamment la dépose de la moquette et son remplacement, une remise en peinture des menuiseries et du plafond et des fenêtres, ainsi qu'une mise en conformité des installations électriques.

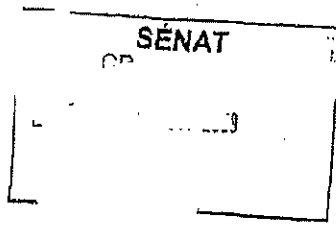
Le bureau affecté à l'usage de sénateurs A0301, situé au troisième étage de l'aile Est du Palais du Luxembourg, est devenu vétuste et doit faire l'objet d'une rénovation complète.

Le programme d'entretien et de travaux est également l'occasion de procéder à la réfection progressive des bureaux affectés aux groupes politiques.

La salle A625 qui sert de salle de réunion pour le groupe EEE a été rénovée en 2020. Le bureau attenant était dans un état dégradé et nécessita des travaux de rénovation complet touchant principalement le sol pour renforcer l'isolation de la pièce ainsi que les éclairages afin d'y intégrer un système basse consommation.

En 2020, il a été également procédé à la rénovation complète des bureaux et de la salle de réunion du Groupe CCC situés au rez de chaussée du Palais du Luxembourg (locaux A0049b, A0051, A0051a, A0051b, A0051f, A0051g, A0052a, A0052b, A0053, A0053a, A0053b), d'un bureau affecté au groupe AAA (A0362) et d'un bureau affecté au Groupe DDD (A0331).

En 2021, il est ainsi prévu de procéder à la rénovation des bureaux A0119 et A0120 Est, affectés depuis octobre 2020 au Groupe BBB ainsi qu'à la rénovation complète du bureau A0361, affecté au groupe AAA (y compris le changement des fenêtres). Ces locaux ne nécessitent pas de travaux de chauffage, ventilation et climatisation (CVC).



Le Directeur de l'Accueil et de la Sécurité

à

Directeur général des Ressources et Moyens

Paris, le

Objet : Mise en œuvre du programme d'entretien et de travaux (PEDT) pour 2020 et préparation du programme pour 2021

DIRECTION
DE L'ACCUEIL
ET DE LA SÉCURITÉ

LE DIRECTEUR

En réponse à votre lettre du 15 janvier 2020, j'ai l'honneur de vous transmettre la liste des travaux qui pourraient être effectués dans les locaux relevant de la direction de l'Accueil et de la Sécurité au cours des années 2020 et 2021, ainsi que les actions qui me paraîtraient utiles en termes de sécurité incendie, de sûreté-intrusion de même qu'en matière d'accessibilité des locaux.

1. Travaux immobiliers

a) Locaux affectés au service central, aux agents et à la cellule administrative

La DAS attache une importance toute particulière à deux chantiers d'ampleur :

- le premier est celui de **l'aménagement des salles d'accueil** du 15 et du 15 *ter* rue de Vaugirard. La situation actuelle des salles d'accueil est insatisfaisante en matière de gestion des flux de visiteurs, d'accès des personnes à mobilité réduite, de réponse au risque sécuritaire et de conditions de travail des agents, surveillants et gendarmes. Une étude de faisabilité est actuellement en cours à la demande de MM. les Questeurs ;
- le second est celui de la rénovation de la **Salle Clemenceau**. Une rénovation d'ensemble de la salle est envisagée pour 2022. Si celle-ci devait être à nouveau reportée, il serait nécessaire de procéder sans attendre au changement de son mobilier désormais fragilisé et dont l'usure ne permet plus d'accueillir les visiteurs dans les conditions qu'il est légitime d'attendre au Sénat.



Par ailleurs, je souhaiterais la prise en compte des aménagements ou l'installation des équipements suivants, pour certains déjà demandés l'année dernière mais non retenus ou non réalisés à ce stade dans le cadre du programme d'entretien et de travaux :

- les locaux des chefs des agents et des encadrants du Palais (A 092, A 092 bis) sont dans un état dégradé. Je demande l'amélioration du système d'éclairage des deux bureaux et le rafraîchissement des sols et des murs ;
- dans le local de stockage de matériels (A 0553) situé sous la distribution, je souhaiterais le réaménagement des étagères pour faciliter le rangement et la manutention des équipements ;
- le vestiaire situé sous l'escalier menant à la salle Médicis est désormais transformé en bureau d'accueil pour les agents de la salle Médicis.
- l'espace de travail des agents à la banque au rez-de-chaussée du 46 rue de Vaugirard se révèle à l'usage trop étroit, notamment quand deux agents y sont en poste et travaillent sur ordinateur. Son élargissement serait très utile ;

b) Locaux affectés au service de sécurité

Pour l'exercice 2021, je souhaiterais voir satisfaites des demandes formulées par les surveillants du Palais lors du Comité Technique n° 8 qui s'est tenu le 10 décembre 2019. Il s'agit, pour le Palais, de :

- la rénovation des chambres sous PS3 (A0537a, A0537b et A0537c) ;
- l'installation d'un convecteur électrique à PS1 pour suppléer le système de chauffage défaillant (B0003).

Les autres demandes concernent le poste central de sécurité (PCS). Il s'agit de :

- la réfection d'un mur de la cellule incendie (B0602b) ;
- la réfection de la peinture du sas et de l'escalier en fer (B0603) ;
- la mise en place d'une porte pour le placard sous le lavabo des toilettes (B0604).

Par ailleurs, la nécessité de trouver une solution à l'engorgement des places de stationnement des bicyclettes dans la Cour de jonction est rappelée quotidiennement par les usagers (sénateurs, fonctionnaires et collaborateurs).

J'appelle également votre attention sur une demande d'amélioration de la réception des radios, qui ne sont fonctionnelles ni dans certains sous-sols du Palais, ni dans le nouveau vestiaire des surveillants (ce problème est d'autant plus important que les téléphones portables ne captent pas dans le nouveau vestiaire, rendant les surveillants injoignables lorsqu'ils s'y trouvent). Il a également été constaté depuis plusieurs mois d'importants problèmes de parasites notamment à la fin des émissions. Une modernisation des équipements en 2021 serait donc nécessaire.

Enfin, je me réjouis que la rénovation de la cuisine (L1323) et des sanitaires (L1320 et L1321) du vestiaire « ancien » qui est une demande émise par les surveillants du Palais depuis 2015, soit effectivement mise en œuvre en 2020. Il conviendra par la suite de poursuivre en 2021 la rénovation du vestiaire en lui-même.

2. Travaux relatifs à la sécurité incendie, à la sûreté intrusion et à l'accessibilité des locaux

Pour l'exercice 2021, je souhaite la réalisation de travaux, pour certains déjà cités dans des demandes précédentes ou formulées lors du dernier CT des surveillants du Palais.

S'agissant de la sécurité incendie :

- la poursuite de la campagne d'installation de ferme-portes sur certaines portes du Palais, conformément à la liste fournie à la DAPJ le 5 février 2014 ;
- la réorganisation des baies incendie du PCS ;

Je me tiens à votre disposition pour toute précision et pour, en lien avec la Direction de l'Architecture, du Patrimoine et des Jardins, définir les travaux à réaliser de manière prioritaire.



DIRECTION
DE LA LÉGISLATION
ET DU CONTRÔLE

LE DIRECTEUR

Paris,

COURRIER DE MONSIEUR LE DIRECTEUR DE LA LÉGISLATION ET
DU CONTRÔLE À MONSIEUR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Monsieur le Directeur général,

Vous avez bien voulu me solliciter pour vous faire connaître mes demandes de travaux au titre de la direction de la Législation et du Contrôle :

En réponse à votre lettre, j'ai l'honneur de vous transmettre la liste des travaux qui pourraient être effectués dans les locaux relevant de la direction de la Législation et du Contrôle au cours de l'année 2021, ainsi que les actions qui me paraîtraient utiles en termes de rénovation, amélioration de l'impact énergétique et accessibilité des locaux.

Pour le service de la commission des affaires sociales :

- La remise en état du bureau A0206, situé au deuxième étage de l'aile Est du Palais occupé par le secrétariat du service. En effet, les plus récentes interventions dans ce bureau, dont l'état général est aujourd'hui dégradé, datent de 2005. La peinture nécessite notamment une attention toute particulière.

Pour le service de la commission des finances :

En plus de la mise en œuvre sur rapport de questure spécifique de la suite des travaux de rénovation sur l'escalier d'accès aux services de la commission. Il est demandé la remise en état des bureaux B0114 et B0115 occupés par des administrateurs ainsi que du bureau B0116 occupé par le secrétariat du service. Les plus récentes interventions dans ces bureaux datent de 1997. J'attire votre attention sur le fait que ces bureaux souffrent d'un vrai problème d'isolation thermique qui nécessite l'utilisation de deux chauffages d'appoint particulièrement consommateurs d'énergie.

Dans l'espoir que vous voudrez bien accorder une attention bienveillante à ces demandes, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.



DIRECTION
DE LA SÉANCE

LA DIRECTRICE

Paris,

COURRIER DE MADAME LA DIRECTRICE DE LA SÉANCE À
L'ATTENTION DE MONSIEUR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

Monsieur le Directeur Général,

Vous avez bien voulu me solliciter pour vous faire connaître mes demandes de travaux au titre de la direction de la Séance :

En conséquence, je sou mets à votre appréciation les propositions suivantes :

Pour la division de la Séance, la rénovation du bureau A150 et de sa mezzanine, situés au premier étage du Palais du Luxembourg. Sera à prévoir notamment la remise en état des revêtements muraux.

Pour les agents de mon service, la remise en état du local A0180, à usage de vestiaire et de réfectoire. Seront à prévoir la rénovation des sols et plafonds et l'installation d'une douche. Je me permets d'attirer votre attention sur le fait que cette demande avait déjà dû être reportée en 2019 et 2020.

Enfin, il faudrait prévoir le remplacement total de la moquette du pourtour, des accès et des travées de l'Hémicycle ainsi que de la Galerie des Bustes au Palais du Luxembourg (locaux A0159 et A0166). Les revêtements de sol actuels sont en effet peu homogènes, en raison des nombreuses reprises ponctuelles réalisées au fil des ans, et très dégradés en de nombreux endroits. Une réfection d'ensemble est préconisée.

Dans l'espoir que vous voudrez bien accorder une attention bienveillante à ces demandes, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.

A0301

Remise en état du bureau du Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales au Palais du Luxembourg

Il est proposé de prévoir un crédit de 29.600 €, en 2021, pour la remise en état du bureau A0301 affecté au Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales.

Le bureau A0301, situé au troisième étage de l'aile Est du Palais du Luxembourg, est devenu vétuste et doit faire l'objet d'une rénovation complète.

D'une durée prévisionnelle de 4 semaines, les travaux seraient réalisés durant l'intersession estivale. Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	13.000 €
Peinture	11.650 €
Revêtement de sol souple	350 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	3.600 €
Chauffage	1.000 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	29.600 €

A0119 et A0120e

Remise en état des bureaux du Groupe BBB

Il est proposé de prévoir un crédit de 48.200 €, en 2021, pour la rénovation complète des bureaux A0119 et A0120e, affectés depuis octobre 2020 au Groupe BBB.

Le programme d'entretien et de travaux est en effet l'occasion de procéder à la réfection progressive des bureaux affectés aux groupes politiques.

En 2020, il a ainsi été procédé à la rénovation complète des bureaux et de la salle de réunion du Groupe CCC situés au rez-de-chaussée du Palais du Luxembourg (locaux A0049b, A0051, A0051a, A0051b, A0051f, A0051g, A0052a, A0052b, A0053, A0053a, A0053b), d'un bureau affecté au groupe AAA (A0362) et d'un bureau affecté au DDD (A0331).

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux seraient réalisés durant l'intersession estivale.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	10.000 €
Peinture	12.000 €
Revêtement de sol	7.000 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	19.200 €

• TOTAL TTC	48.200 €

A0361

Remise en peinture d'un bureau du Groupe AAA et remplacement des 2 fenêtres

Il est proposé de prévoir un crédit de 50.900 €, en 2021, pour la rénovation complète du bureau A0361, affecté au groupe AAA.

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux seraient réalisés durant l'intersession estivale.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	11.000€
Peinture	11.700 €
Revêtement sol souple	4.000 €
Électricité (courant fort et courant faible)	4.200 €
Remplacement des fenêtres	20.000 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	50.900 €

A0159 et A0166

Remplacement total de la moquette du pourtour, des accès et des travées de l'Hémicycle et de la Galerie des Bustes au Palais du Luxembourg

Il est proposé de prévoir un crédit de 40.500 €, en 2021, pour le remplacement de la moquette de l'ensemble du pourtour, des accès, des travées de l'Hémicycle (A0159) et de la Galerie des Bustes (A0166).

Les revêtements de sol actuels sont effet peu homogènes, en raison des nombreuses reprises ponctuelles réalisées au fil des ans, et très dégradés en de nombreux endroits. Une réfection d'ensemble est préconisée.

D'une durée prévisionnelle de huit semaines, ces travaux, qui se dérouleraient dans une période d'intersession, comprendraient les interventions suivantes :

Revêtement de sol souple

40.500 €

A0150

Remise en état d'un bureau de la Direction de la Séance et de sa mezzanine

À la demande de la Direction de la Séance, il est proposé de prévoir un crédit de 28.360 €, en 2021, pour la remise en état du bureau A0150 et de sa mezzanine, situés au premier étage du Palais du Luxembourg et occupés par la division de la séance et du droit parlementaire.

Les travaux, d'une durée prévisionnelle de quatre semaines se dérouleraient dans la période d'intersession.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	3.000 €
Peinture	10.000 €
Revêtement de sol	12.000 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	3.360 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	28.360 €

A0180

Remise en état d'un local à usage de vestiaire et de réfectoire des agents au Palais du Luxembourg

À la demande de la Direction de la Séance, il est proposé de prévoir un crédit de 18.000 €, en 2021, pour la remise en état du local A0180, à usage de vestiaire et de réfectoire des agents, au Palais du Luxembourg.

Les travaux, d'une durée prévisionnelle de quatre semaines, se dérouleraient dans une période d'intersession.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	2.900 €
Peinture	7.000 €
Revêtement de sol souple	4.000 €
Revêtement de sol dur	100 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	3.000 €
Chauffage et plomberie	1.000 €
	—————
• TOTAL TTC	18.000 €

A0553

Réaménagement des étagères d'un local de Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Palais du Luxembourg

À la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité, il est proposé de prévoir un crédit de 12.000 €, en 2021, pour le réaménagement des étagères du local A0553, situé au premier sous-sol du Palais du Luxembourg, afin de faciliter le rangement et la manutention des équipements.

Les travaux, d'une durée prévisionnelle de trois semaines, comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	8.000 €
Peinture	4.000 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	12.000 €

A700e – Vestiaire – Escalier Médicis

Mise en peinture des murs et réfection du sol d'un local de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Palais du Luxembourg

À la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité, il est proposé de prévoir un crédit de 8.400 €, en 2021, pour la mise en peinture et la réfection du sol du local A700e.

Vestiaire à l'origine, ce local est devenu un bureau d'accueil pour la gestion des réunions et évènements organisés au sein de la salle Médicis du Palais du Luxembourg.

D'une durée prévisionnelle de trois semaines, les travaux se dérouleraient durant une période d'intersession.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	2.500 €
Peinture	2.000 €
Revêtement de sol	1.500 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	2.400 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	8.400 €

RD007

Création d'une nouvelle banque des agents de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au 46 rue de Vaugirard

À la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité, il est proposé de prévoir un crédit de 18.000 €, en 2021, pour la création d'une nouvelle banque des agents dans le local RD007 situé au rez-de-chaussée du 46 rue de Vaugirard.

D'une durée prévisionnelle de trois semaines, les travaux comprendraient les interventions suivantes :

Électricité	3.000 €
Menuiserie	15.000 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	18.000 €

A0537a, b et c et sanitaires

Remise en état des chambres de repos du service de sécurité de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité et des sanitaires attenants au Palais du Luxembourg

À la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité, il est proposé de prévoir un crédit de 49.500 €, en 2021, pour la remise la remise en état des trois chambres de repos (A0537a, b et c) du service de sécurité de cette direction et des sanitaires attenants, situés au premier sous-sol du au Palais du Luxembourg.

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	3.000 €
Peinture	6.000 €
Revêtement de sol souple	4.000 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	1.500 €
Plomberie, chauffage, ventilation	35.000 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	49.500 €

B0003 et B0006

Amélioration du chauffage dans le poste de sécurité n° 1 de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Bâtiment de jonction

À la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité, il est proposé de prévoir un crédit de 6.500 €, en 2021, pour l'amélioration du chauffage des locaux B0003 et B0006 du Bâtiment de jonction, occupés par le poste de sécurité n° 1 et situés à proximité de l'accès des véhicules du 15 *bis* rue de Vaugirard.

Les travaux comprendraient l'installation de deux radiateurs supplémentaires dans le local B0003 et le remplacement des deux radiateurs hors service dans le local B0006.

• **TOTAL TTC**

6.500 €

B0602b, B0603 et B0604

Remise en état de locaux du Poste central de sécurité de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Bâtiment de jonction

À la demande de la Direction de de l'Accueil et de la Sécurité, il est proposé de prévoir un crédit de 10.760 €, en 2021, pour des travaux de remise en état dans les locaux B0602b, B0603 et B0604, situés au sous-sol du Bâtiment de jonction et occupés par le Poste central de sécurité.

D'une durée prévisionnelle de trois semaines, les travaux comprendraient les interventions suivantes :

Peinture	4.500 €
Menuiserie	2.500 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	3.760 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	10.760 €

Palais – Cour de Jonction

Installation de nouveaux abris à vélos

À la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité, il est proposé de prévoir un crédit de 11.500 €, en 2021, pour la mise en place de nouveaux abris à vélos.

D'une durée prévisionnelle de six semaines, les travaux pourraient se faire à n'importe quelle période de l'année.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	8.000 €
Peinture	1.000 €
Maçonnerie	2.500 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	11.500 €

Réorganisation des baies du système de sécurité incendie (SSI) au Poste Central de Sécurité (PCS)

À la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité et pour optimiser l'exploitation des tableaux de contrôle et de commandes lors d'une alerte « incendie », il est proposé de prévoir un crédit de 20.000 €, en 2021, pour réorganiser les baies du système de sécurité incendie installées au Poste Central de Sécurité.

Au fil des années et des migrations des systèmes, ces tableaux ont été disposés sur les baies suivant une logique hétérogène et parfois incohérente, ce qui justifie une réorganisation.

L'intervention constitue, en outre, un préalable aux travaux de rénovation du système de sécurité incendie des immeubles des rues Servandoni et Garancière, et doit donc être réalisée dès 2021.

Ces travaux ne pouvant être réalisés que par le constructeur, un marché négocié sans publicité ni mise en concurrence préalable serait passé avec l'entreprise « *SSI pour tous* », dans le cadre de l'article R. 2122-3 du code de la commande publique.

- **Crédit prévisionnel TTC**

20.000 €

Installation de ferme-portes

Comme chaque année, il est proposé de prévoir un crédit, de 5.000 € en 2021, pour l'installation de ferme-portes sur des portes du Palais du Luxembourg et de ses dépendances.

Ces ferme-portes, installés à la demande de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité dans le cadre de campagnes annuelles, permettent de mieux lutter contre le risque d'incendie et garantir le cantonnement étanche entre certains locaux ou certaines zones.

- **Crédit prévisionnel TTC** **5.000 €**

A0206

Remise en état d'un bureau de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Affaires sociales) au Palais du Luxembourg

À la demande de la Direction de la Législation et du Contrôle, il est proposé de prévoir un crédit de 13.100 €, en 2021, pour la remise en état du bureau A0206, situé au deuxième étage de l'aile Est du Palais du Luxembourg et occupé par le service de la Commission des Affaires sociales.

Les plus récentes interventions dans ce bureau, dont l'état est aujourd'hui dégradé, datent de 2005.

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux se dérouleraient durant une période d'intersession.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	3.000 €
Peinture	3.000 €
Revêtement de sol souple	2.500 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	3.600 €
Chauffage et plomberie	1.000 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	13.100 €

B0114 et B0115

Remise en état de deux bureaux de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Finances) au Bâtiment de jonction

À la demande de la Direction de la Législation et du Contrôle, il est proposé de prévoir un crédit de 28.400 €, en 2021, pour la remise en état des bureaux B0114 et B0115 occupés par le service de la Commission des Finances.

Les plus récentes interventions dans ces bureaux datent de 1997.

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux se dérouleraient durant une période d'intersession.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	6.000 €
Peinture	7.500 €
Revêtement de sol souple	4.500 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	8.400 €
Chauffage et plomberie	2.000 €
	<hr/>
• TOTAL TTC	28.400 €

B0116

Remise en état d'un bureau de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Finances) au Bâtiment de jonction

À la demande de la Direction de la Législation et du Contrôle, il est proposé de prévoir un crédit de 22.850 €, en 2021, pour la remise en état du bureau B0116 occupé par le secrétariat du service de la Commission des Finances. Les interventions les plus récentes dans ce bureau datent de 1997.

D'une durée prévisionnelle de 4 semaines, les travaux se dérouleraient durant la période d'intersession estivale.

Ils comprendraient les interventions suivantes :

Menuiserie	6.000 €
Peinture	7.000 €
Revêtement de sol souple	3.000 €
Électricité (courant fort et courants faibles)	5.850 €
Chauffage et plomberie	1.000 €
	<hr/>
• TOTAL TRAVAUX TTC	22.850 €

Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division CVC (Chauffage, Ventilation et Climatisation) pour les opérations prévues dans la cadre du PEDT.

Les montants des estimations sont TTC.

A0201 - Remise en état du bureau du Président de la Commission des Lois au Palais du Luxembourg

Dépose et repose des deux radiateurs après remise en peinture 1.000 €

A0301 - Remise en état du bureau du Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales au Palais du Luxembourg

Dépose des radiateurs durant la période des travaux, puis repose. 1.000 €

A0092 et A0092bis - Remise en état de deux locaux de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité

Pose et dépose des radiateurs durant la période des travaux. 2.000 €

A0537a, b et c et sanitaires - Remise en état des chambres de repos du service de sécurité de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité et des sanitaires attenants au Palais du Luxembourg

Remplacement des WC, des lavabos et des douches pour la partie plomberie. Pour le chauffage et la climatisation, remplacement des ventilo-convecteurs. 35.000 €

B0003 et B0006 - Amélioration du chauffage dans le poste de sécurité n° 1 de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Bâtiment de jonction

Les travaux comprendraient l'installation de deux radiateurs supplémentaires dans le local B0003 et le remplacement des deux radiateurs hors service dans le local B0006. 6.500 €

**Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division
« Second-œuvre – Peinture – sol souple - maçonnerie » pour les opérations prévues dans
le cadre du PEDT**

Les montants des estimations sont TTC.

Si la durée des travaux n'est pas détaillée pour les autres corps de métier, c'est la durée fixée dans ce lot qui prévaut.

A0201 - Remise en état du bureau du Président de la Commission des Lois au Palais du Luxembourg

Moquette

Dépose et enlèvement à la décharge de la moquette du bureau, ainsi que de la thibaude. Remplacement à neuf.

- Montant TTC 5.800 €

Peinture

Une couche de peinture d'impression sur les menuiseries et les fenêtres. Deux couches de peinture acrylique sur plafond de corniche.

- Montant TTC 12.000 €

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux seraient réalisés durant l'intersession estivale.

A0301 - Remise en état du bureau du Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales au Palais du Luxembourg

Peinture

Sur les murs, impression « enduit » et pose de deux couches de peinture acrylique satinée.

Mise en peinture des radiateurs avec deux couches de peinture à finition brillante.

- Montant TTC 11.650 €

Revêtement de sol souple

Dépose et enlèvement à la décharge de la moquette existante du bureau.

- Montant TTC 350 €

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux seraient réalisés durant l'intersession estivale.

A0361 - Remise en peinture d'un bureau du Groupe AAA et remplacement des 2 fenêtres

Peinture

Traitement des fissures, reprise du support du plafond et deux couches de peinture acrylique mate.

Sur les murs, impression enduit et deux couches de peinture acrylique satinée.

Sur les boiseries et les nouvelles fenêtres, après préparations, pose de deux couches de peinture acrylique satinée, y compris toutes sujétions de réchappissage.

- Montant 11.700 €

Revêtement sol souple

Fourniture et pose tendue de moquette en laine en lés, y compris toutes sujétions de découpe à la demande et pose d'une barre de seuil en laiton.

- Montant 4.000 €

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines (y compris la pose des fenêtres), les travaux seraient réalisés durant l'intersession estivale.

A0092 et A0092bis - Remise en état de deux locaux de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité

Peinture

Sur les boiseries et rangement bois, après préparations, pose de deux couches de peinture acrylique satinée, y compris toutes sujétions de réchappissage. Mise en peinture sur corps de chauffe par deux couches de peinture à finition brillante.

- Montant TTC 7.000 €

Revêtement de sol

Fourniture et mise en œuvre d'un ragréage fibré.

- Montant TTC 5.000 €

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux se dérouleraient durant une période d'intersession.

A0553 - Réaménagement des étagères d'un local de Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Palais du Luxembourg

Peinture

Mise en œuvre au plafond et sur les murs d'une couche d'impression et application de deux couches de peinture acrylique. Mise en œuvre d'une nouvelle peinture de sol.

- Montant TTC 4.000 €

Les travaux pourraient s'effectuer sur une durée prévisionnelle de trois semaines.

A700e – Vestiaire Médicis - Mise en peinture des murs et réfection du sol d'un local de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité

Peinture

Traitement des fissures et reprise du support du plafond, et deux couches de peinture acrylique mate.

- Montant TTC 2.000 €

Revêtement de sol

Mise en œuvre d'une sous-couche fibrée sur le plancher existant.

- Montant TTC 1.500 €

D'une durée prévisionnelle de trois semaines, les travaux se dérouleraient durant une période d'intersession. Toutefois, il est rappelé que toute cette zone fera l'objet d'une rénovation complète en 2022.

A0159 et A0166 - Remplacement total de la moquette du pourtour, des accès et des travées de l'Hémicycle et de la Galerie des Bustes au Palais du Luxembourg

Revêtement de sol souple

Fourniture et pose d'une nouvelle thibaude et d'une nouvelle moquette sur l'ensemble des zones concernées.

Réalisation de joints de jonction cousus ou par bandes thermo-soudées.

Dans la Galerie des Bustes (A0166), dépose et repose aux mêmes emplacements des clous de positionnement marquant les places des Gardes républicains.

Nettoyage par aspiration de la totalité de la moquette et enlèvement de l'ensemble des gravois avec mise en décharge.

- Montant TTC 40.500 €

D'une durée prévisionnelle de huit semaines, ces travaux se dérouleraient dans une période d'intersession

A0206 - Remise en état d'un bureau de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Affaires sociales) au Palais du Luxembourg

Peinture

Traitement des fissures et reprise du support du plafond, et deux couches de peinture acrylique mate.

- Montant TTC 3.000 €

Revêtement de sol souple

Dépose et enlèvement à la décharge des dalles de moquette des bureaux.

- Montant TTC 2.500 €

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux se dérouleraient durant une période d'intersession.

B0114 et B0115 - Remise en état de deux bureaux de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Finances) au Bâtiment de jonction

Peinture

Traitement des fissures, reprise du support des plafonds, et deux couches de peinture acrylique mate.

- Montant TTC 7.500 €

Revêtement de sol souple

Mise en œuvre d'une sous-couche fibrée au sol dans les bureaux.

- Montant TTC 4.500 €

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux se dérouleraient durant une période d'intersession.

B0116 - Remise en état d'un bureau de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Finances) au Bâtiment de jonction

Peinture

Traitement des fissures, reprise du support du plafond, et deux couches de peinture acrylique mate. Sur les murs, impression enduit et deux couches de peinture acrylique satinée.

- Montant TTC 7.000 €

Revêtement de sol souple

Fourniture et pose d'un revêtement de type Amtico, y compris toutes les sujétions de découpe.

- Montant TTC 3.000 €

D'une durée prévisionnelle de quatre semaines, les travaux se dérouleraient durant la période d'intersession estivale.

**Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division
« Second-œuvre – Menuiserie - Quincaillerie » pour les opérations prévues dans le cadre du
PEDT.**

Les montants des estimations sont TTC.

A0201 - Remise en état du bureau du Président de la Commission des Lois au Palais du Luxembourg

Ouverture de l'ensemble des plinthes et des caniveaux et fermeture (après passage de nouveaux câbles par les électriciens), y compris toutes sujétions. 5.000 €

A0301 - Remise en état du bureau du Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales au Palais du Luxembourg

Rénovation du parquet existant par ponçage et vitrification en trois couches. 13.000 €

A0361 - Remise en peinture d'un bureau du Groupe AAA et remplacement des 2 fenêtres

Mise en jeu de la porte et vernissage aux deux faces. Vérification du bon fonctionnement.

Percement des plinthes pour prises de courant, prises téléphoniques et prise TV. 11.000 €

Le remplacement des fenêtres se ferait en faisant appel à l'accord-cadre « achat et pose de fenêtres » pour un montant estimé à 20.000 €.

A0092 et A0092bis - Remise en état de deux locaux de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité

Ouverture et fermeture des plinthes bois pour remplacement des câbles électriques. Percement des plinthes pour prises de courant, prises téléphoniques et prise TV. 3.000 €

A0553 - Réaménagement des étagères d'un local de Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Palais du Luxembourg

Fourniture et pose d'un nouveau plan de travail. Création d'étagères. 8.000 €

A700e - Mise en peinture des murs et réfection du sol d'un local de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité

Mise en jeu du portillon d'accès. Vernissage de l'ensemble (portillon et tablette) après travaux. 2.500 €

RD007 - Création d'une nouvelle banque des agents de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au 46 rue de Vaugirard

Fourniture et pose de bandeaux en bois pour passage de câbles. 15.000 €

Le changement de cette banque est rendue nécessaire par la distanciation physique à faire respecter entre les agents en poste dans le cadre des nouvelles normes sanitaires.

A0537a, b et c et sanitaires - Remise en état des chambres de repos du service de sécurité de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité et des sanitaires attenants au Palais du Luxembourg

Mise en jeu des portes. Vérification du bon fonctionnement. 3.000 €

B0602b, B0603 et B0604 - Remise en état de locaux du Poste central de sécurité de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au Bâtiment de jonction

Fourniture et pose d'un coffrage bois pour habillage de passage de câbles sur le palier haut de l'escalier. 2.500 €

A0206 - Remise en état d'un bureau de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Affaires sociales) au Palais du Luxembourg

Ouverture et fermeture des plinthes bois pour remplacement des câbles électriques.

Perçement des plinthes pour prises de courant, prises téléphoniques et prise TV. 3.000 €

B0114 et B0115 - Remise en état de deux bureaux de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Finances) au Bâtiment de jonction

Reprise de l'étanchéité des fenêtres.

Perçement des plinthes pour prises de courant, prises téléphoniques et prise TV. 6.000 €

Une variante proposée serait de remplacer complètement les fenêtres par des fenêtres à isolation renforcée pour un montant de 20.000 € mais des travaux rallongés de 3 semaines.

B0116 - Remise en état d'un bureau de la Direction de la Législation et du Contrôle (service de la Commission des Finances) au Bâtiment de jonction

Reprise de l'étanchéité des fenêtres.

Perçement des plinthes pour prises de courant, prises téléphoniques et prise TV. 6.000 €

Une variante proposée serait de remplacer complètement les fenêtres par des fenêtres à isolation renforcée pour un montant de 20.000 € mais des travaux rallongés de 3 semaines.

**Détails des travaux et évaluations financières réalisées par le responsable de la division
« Courant Fort - Courants Faibles » pour les opérations prévues dans le cadre du PEDT**

Les montants des estimations sont TTC.

A0201 - Remise en état du bureau du Président de la Commission des Lois au Palais du Luxembourg

Vérification des installations électriques courant fort / courants faibles. Mise à neuf des équipements.

Vérification de la qualité du signal transitant par les câbles de télévision. 5.000 €

A0301 - Remise en état du bureau du Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales au Palais du Luxembourg

Remplacement et remaniement de tout l'appareillage.

Remplacement de l'appareil d'éclairage par un appareil suspendu à led dimmable. 3.600 €

A0361 - Remise en peinture d'un bureau du Groupe AAA et remplacement des 2 fenêtres

Remplacement et remaniement de tout l'appareillage.

Remplacement de l'appareil d'éclairage par un appareil suspendu à led dimmable. 4.200 €

A0092 et A0092bis - Remise en état de deux locaux de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité

Pour les deux bureaux A0092 et A0092bis, dépose des anciens luminaires. Mise en place de deux nouveaux appareils suspendus à led dimmable et d'un bandeau lumineux à led en A0092 bis.

Dépose et repose des anciens appareillages.

Pose d'une réglette led en A0048b. 8.400 €

A700e - Mise en peinture des murs et réfection du sol d'un local de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité

Remplacement de la prise de courant et création de trois nouvelles prises sous goulotte apparente.

Remplacement du luminaire par un appareil lumineux 600mm x 600mm.

Création d'une prise de courant sous goulotte apparente pour sécuriser le branchement d'un radiateur électrique. 2.400 €

RD007 - Création d'une nouvelle banque des agents de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité au 46 rue de Vaugirard

Dépose des prises de courant fort et de courants faibles des postes de travail en début de chantier et repose en fin de chantier. 3.000 €

Durée prévisionnelle des travaux de trois semaines.

A0537a, b et c et sanitaires - Remise en état des chambres de repos du service de sécurité de la Direction de l'Accueil et de la Sécurité et des sanitaires attenants au Palais du Luxembourg

Remplacement des appareils d'éclairage par des appareils lumineux à led 600 mm x 600 mm. Dépose et repose d'appareillages. 1.500 €

Calendrier parlementaire 2017

Janvier 2017		Février 2017		Mars 2017		Avril 2017		Mai 2017		Juin 2017		Juillet 2017		Août 2017		Septembre 2017		Octobre 2017		Novembre 2017		Décembre 2017	
dim 01		mer 01		mer 01	Suspension	jeu 01	Suspension	jeu 01	Fête du travail	jeu 01	Suspension	sam 01		mar 01		ven 01		dim 01		mer 01	Toussaint	ven 01	
lun 02	Suspension	jeu 02		jeu 02	Suspension	ven 02	Suspension	mar 02	Suspension	ven 02	Suspension	dim 02		mer 02		sam 02		lun 02	Ouverture de la session 2017-2018	jeu 02		sam 02	
mar 03	Suspension	ven 03		ven 03	Suspension	sam 03	Suspension	mer 03	Suspension	sam 03	Suspension	lun 03		jeu 03		dim 03		mar 03		ven 03		dim 03	
mer 04	Suspension	sam 04		sam 04	Suspension	jeu 04	Suspension	jeu 04	Suspension	dim 04		mar 04	OAG	ven 04		lun 04		mer 04		sam 04		lun 04	
jeu 05	Suspension	dim 05		dim 05	Suspension	ven 05	Suspension	ven 05	Suspension	lun 05	Pentecôte	mer 05		sam 05		mar 05		jeu 05		dim 05		mar 05	
ven 06	Suspension	lun 06		lun 06	Suspension	sam 06	Suspension	sam 06	Suspension	mar 06	Suspension	jeu 06		dim 06		mer 06		ven 06		lun 06		mer 06	
sam 07	Suspension	mar 07		mar 07	Suspension	dim 07	Election présidentielle	dim 07	Election présidentielle	mer 07	Suspension	ven 07		lun 07		jeu 07		sam 07		mar 07		jeu 07	
dim 08		mer 08		mer 08	Suspension	lun 08	Victoire 1945	lun 08	Victoire 1945	jeu 08	Suspension	sam 08		mar 08		ven 08		dim 08		mer 08		ven 08	
lun 09		jeu 09	Bureau OAG	jeu 09	Suspension	mar 09	Suspension	mar 09	Suspension	ven 09	Suspension	dim 09		mer 09		sam 09		lun 09		jeu 09		sam 09	
mar 10		ven 10		ven 10	Suspension	jeu 10	Suspension	jeu 10	Suspension	sam 10	Suspension	lun 10		jeu 10		dim 10		mar 10		ven 10		dim 10	
mer 11		sam 11		sam 11	Suspension	jeu 11	Suspension	jeu 11	Suspension	dim 11	Elections législatives	mar 11	OAG	ven 11		lun 11		mer 11		sam 11	Armistice 1918	lun 11	
jeu 12		dim 12		dim 12	Suspension	ven 12	Suspension	ven 12	Suspension	lun 12	Suspension	mer 12		sam 12		mar 12		jeu 12		dim 12		mar 12	
ven 13		lun 13		lun 13	Suspension	mar 13	Suspension	mar 13	Suspension	mer 13	Suspension	jeu 13		dim 13		mer 13		ven 13		lun 13		mer 13	
sam 14		mar 14	OAG	mar 14	Suspension	jeu 14	Suspension	jeu 14	Suspension	mer 14	Suspension	ven 14	Fête nationale	lun 14		jeu 14		sam 14		mar 14		jeu 14	
dim 15		mer 15		mer 15	Suspension	jeu 15	Suspension	jeu 15	Suspension	jeu 15	Suspension	sam 15		mar 15	Assomption	ven 15		dim 15		mer 15		ven 15	
lun 16		jeu 16		jeu 16	Suspension	ven 16	Suspension	ven 16	Suspension	mer 16	Suspension	dim 16		mer 16		sam 16		lun 16		jeu 16		sam 16	
mar 17		ven 17		ven 17	Suspension	jeu 17	Suspension	jeu 17	Suspension	sam 17	Suspension	lun 17		jeu 17		dim 17		mar 17		ven 17		dim 17	
mer 18		sam 18		sam 18	Suspension	jeu 18	Suspension	jeu 18	Suspension	dim 18	Elections législatives	mar 18	OAG	ven 18		lun 18		mer 18		sam 18		lun 18	
jeu 19		dim 19		dim 19	Suspension	jeu 19	Suspension	jeu 19	Suspension	lun 19	Suspension	mer 19		sam 19		mar 19		jeu 19		dim 19		mar 19	
ven 20		lun 20		lun 20	Suspension	jeu 20	Suspension	jeu 20	Suspension	mar 20	Suspension	jeu 20		dim 20		mer 20		ven 20		lun 20		mer 20	
sam 21		mar 21	OO	mar 21	Suspension	jeu 21	Suspension	jeu 21	Suspension	mer 21	Suspension	ven 21		lun 21		jeu 21		sam 21		mar 21		jeu 21	
dim 22		mer 22		mer 22	Suspension	jeu 22	Suspension	jeu 22	Suspension	jeu 22	Suspension	sam 22		mar 22		ven 22		dim 22		mer 22		ven 22	
lun 23		jeu 23	OAG	jeu 23	Suspension	jeu 23	Election présidentielle	jeu 23	Suspension	ven 23	Suspension	dim 23		mer 23		sam 23		lun 23		jeu 23		sam 23	
mar 24	OO	ven 24		ven 24	Suspension	jeu 24	Suspension	jeu 24	Suspension	sam 24	Suspension	lun 24		jeu 24		dim 24	Elections sénatoriales	mar 24		ven 24		dim 24	
mer 25		sam 25		sam 25	Suspension	jeu 25	Ascension	jeu 25	Ascension	dim 25		mar 25	OAG	ven 25		lun 25		mer 25		sam 25		lun 25	Noël
jeu 26		dim 26		dim 26	Suspension	jeu 26	Suspension	jeu 26	Suspension	lun 26	Suspension	mer 26		sam 26		mar 26		jeu 26		dim 26		mar 26	
ven 27		lun 27	Suspension	lun 27	Suspension	jeu 27	Suspension	jeu 27	Suspension	mar 27	Suspension	ven 27		dim 27		mer 27		ven 27		lun 27		mer 27	
sam 28		mar 28	Suspension	mar 28	Suspension	jeu 28	Suspension	jeu 28	Suspension	mer 28	Suspension	ven 28		lun 28		jeu 28		sam 28		mar 28		jeu 28	
dim 29		mer 29	Suspension	mer 29	Suspension	jeu 29	Suspension	jeu 29	Suspension	mer 29	Suspension	sam 29		mar 29		ven 29		dim 29		mer 29		ven 29	
lun 30		jeu 30	Suspension	jeu 30	Suspension	ven 30	Suspension	ven 30	Suspension	jeu 30	Suspension	dim 30		mer 30		sam 30		lun 30		jeu 30		sam 30	
mar 31		ven 31	Suspension	ven 31	Suspension	jeu 31	Suspension	jeu 31	Suspension	mer 31	Suspension	lun 31		jeu 31		dim 31		mar 31		jeu 31		dim 31	

Semaines du Gouvernement

Semaines de contrôle

OAG Séances de QAG

Suspension des travaux en séance plénière

Intersession

Semaines du Sénat

OO Séances de OO

Espaces réservés aux groupes politiques

Session ordinaire 2017-2018

CALENDRIER PARLEMENTAIRE 2021
 (SEMAINES DU GOUVERNEMENT ET SEMAINES SÉNATORIALES, QUESTIONS, ESPACES RÉSERVÉS AUX GROUPES)
 adopté par la Conférence des Présidents

Janvier 2021		Février 2021		Mars 2021		Avril 2021		Mai 2021		Juin 2021		Juillet 2021		Août 2021		Septembre 2021	
ven 01	Jour de l'An	lun 01		lun 01	Fête du travail	sam 01		mar 01		mar 01		jeu 01		dim 01		mer 01	
sam 02	Suspension	mar 02		mar 02		dim 02		mer 02		mer 02	OAG	jeu 02		lun 02	Suspension	jeu 02	
dim 03		mer 03	OAG	mer 03		lun 03		jeu 03		jeu 03		sam 03		mar 03	Suspension	ven 03	
lun 04	Suspension	jeu 04		jeu 04		dim 04		ven 04		ven 04		dim 04		mer 04	Suspension	sam 04	
mar 05	Suspension	ven 05		ven 05		lun 05	L. de Pâques	mer 05	OAG	sam 05		lun 05		jeu 05	Suspension	dim 05	
mer 06	Suspension	sam 06		sam 06		mar 06		jeu 06		dim 06		mar 06		ven 06	Suspension	lun 06	
jeu 07	Suspension	dim 07		dim 07		mer 07	OAG	ven 07		lun 07		mer 07	OAG	sam 07	Suspension	mar 07	OAG
ven 08	Suspension	lun 08		lun 08		jeu 08		sam 08	Victoire 1945	mar 08	OO	jeu 08		dim 08		mer 08	
sam 09	Suspension	mar 09	OO	mar 09	OO	dim 09		dim 09		mer 09	OAG	ven 09		lun 09	Suspension	jeu 09	
dim 10		mer 10	OAG	mer 10		lun 10		lun 10		jeu 10		ven 10		mar 10	Suspension	ven 10	
lun 11		jeu 11		jeu 11		dim 11		mar 11		ven 11		dim 11		mer 11	Suspension	sam 11	
mar 12		ven 12		ven 12		lun 12		mer 12		sam 12		lun 12		jeu 12	Suspension	dim 12	
mer 13	OAG	sam 13		sam 13		mar 13	OO	jeu 13	Ascension	dim 13		mar 13		ven 13	Suspension	lun 13	
jeu 14		dim 14		dim 14		mer 14		ven 14		lun 14		mer 14		sam 14	Fête nationale	mar 14	OAG
ven 15		lun 15		lun 15		jeu 15		sam 15		mar 15		jeu 15		dim 15		mer 15	
sam 16		mar 16		mar 16		ven 16		dim 16		mer 16	OAG	ven 16		lun 16	Suspension	jeu 16	
dim 17		mer 17	OAG	mer 17		jeu 17		lun 17		jeu 17		sam 17		mar 17	Suspension	ven 17	
lun 18		jeu 18		jeu 18		dim 18		mar 18	OO	ven 18		dim 18		mer 18	Suspension	sam 18	
mar 19	OO	ven 19		ven 19		lun 19	Suspension	mer 19		sam 19	OAG	lun 19		jeu 19	Suspension	dim 19	
mer 20	OAG	sam 20		sam 20		mar 20	Suspension	jeu 20		dim 20		mar 20		ven 20	Suspension	lun 20	
jeu 21		dim 21		dim 21		mer 21	Suspension	ven 21		lun 21		mer 21	OAG	sam 21	Suspension	mar 21	OAG
ven 22		lun 22	Suspension	lun 22		jeu 22	Suspension	sam 22		mar 22		jeu 22		dim 22		mer 22	
sam 23		mar 23	Suspension	mar 23		ven 23	Suspension	dim 23		jeu 23	OAG	ven 23		lun 23	Suspension	jeu 23	
dim 24		mer 24	Suspension	mer 24	OAG	sam 24	Suspension	lun 24	Pentecôte	jeu 24		sam 24		mar 24	Suspension	ven 24	
lun 25		jeu 25	Suspension	jeu 25		dim 25		mar 25		ven 25		dim 25		mer 25	Suspension	sam 25	
mar 26		ven 26	Suspension	ven 26		lun 26	Suspension	mer 26	OAG	sam 26		lun 26	Suspension	jeu 26	Suspension	dim 26	
mer 27	OAG	sam 27	Suspension	sam 27		mar 27	Suspension	jeu 27		dim 27		mar 27	Suspension	ven 27	Suspension	lun 27	
jeu 28		dim 28		dim 28		mer 28	Suspension	ven 28		lun 28		mer 28	Suspension	sam 28	Suspension	mar 28	OAG
ven 29		lun 29		lun 29		jeu 29	Suspension	sam 29		mar 29		jeu 29	Suspension	dim 29	Suspension	mer 29	
sam 30		mar 30		mar 30		ven 30	Suspension	dim 30		mer 30	OAG	ven 30	Suspension	lun 30	Suspension	jeu 30	
dim 31		mer 31	OAG	mer 31		lun 31		jeu 31		dim 31		sam 31	Suspension	mar 31	Suspension	ven 01	

Semaines du Gouvernement
 Semaines de contrôle
 PLFSS
 PLF
 Suspension des travaux en séance plénière
 espaces réservés aux groupes politiques
 OO 9 séances de OO
 OAG 31 séances de OAG

