BILAN HANDICAP
LES ACTIONS TARDENT À VENIR

LORS DU GROUPE DE TRAVAIL DU 9 JUIN 2022, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ LE BILAN HANDICAP 2021. CELUI-CI NE COMPORTE QUE PEU D'AVANCÉES PAR RAPPORT AU DERNIER BILAN. **LES DEMANDES DE LA CFDT, BIEN QU'AYANT OBTENU UN ACCORD DE PRINCIPE, N'ONT PAS ENCORE ABOUTI À UNE MISE EN ŒUVRE CONCRÈTE** : MISSION SUR LE DÉROULÉ DE CARRIÈRE DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP, MISE EN ŒUVRE DE LA PROMOTION PAR DÉTACHEMENT... LE RECENSEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP MENÉ ACTUELLEMENT DEVRAIT PERMETTRE D'AVANCER SUR CES POINTS.

Compte-rendu de groupe de travail, Handicap, 9 juin 2022

Le bilan Handicap présenté par la Direction lors du GT du 9 juin 2022 ne montre que peu d'évolutions par rapport au précédent bilan.

RECENSEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Le point d'attention majeur réside dans la réalisation d'un audit mené par le FIPHFP (fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). L'Insee a l'obligation de fournir la liste des agents ayant une RQTH* (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) afin de prouver que l'Institut respecte bien l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6% des effectifs).

A défaut de prouver que cet objectif est atteint, l'Insee devra verser une contribution financière au FIPHFP, qui pourrait se chiffrer en millions d'euros.

La difficulté est que l'Insee n'est pas en mesure de fournir la liste nominative demandée assortie des justificatifs de RQTH.

L'Insee lance donc en urgence une opération de recensement des travailleurs handicapés (Voir sur l'intranet).

LA CFDT INVITE TOUS LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP À TRANSMETTRE LEUR ATTESTATION RQTH AVANT LE 30 JUIN.

En plus de permettre à l'Institut de prouver qu'il respecte bien l'obligation d'emploi, la déclaration RQTH offre de nombreux avantages.

AVANTAGES DE LA DÉCLARATION RQTH* :

- aménagements d'horaires de travail,
- aménagement des épreuves pour les concours,
- bonification du compte personnel de formation,
- départ en retraite anticipée,
- aménagement de poste (au bureau et en télétravail) etc...

Les dispositifs peuvent varier en fonction des handicaps.

* *RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

VOS REPRÉSENTANTES CFDT À CE GROUPE DE TRAVAIL

Marielle Bigot
secrétaire générale adjointe

Anne Juniot

Nathalie Bailly,
06 26 84 65 14

Chantal Palierne

SUIVI TOUJOURS INSUFFISANT DES CARRIÈRES DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Malgré les demandes répétées de la CFDT, le suivi de carrières des agents en situation de handicap est toujours insuffisant.

La CFDT a relancé la Direction sur la mise en place d'une **mission sur le déroulé de carrière des travailleurs handicapés**.

Déjà évoquée dans le passé, cette mission n'a toujours pas démarré. Pour rappel, la CFDT avait notamment demandé un questionnement qualitatif des personnes en situation de handicap pour recueillir leur ressenti sur les postes, le management, leur intégration dans leur équipe et la prise en compte de leur handicap dans leur quotidien. Cette demande avait été acceptée par la Direction, mais rien n'a été mis en place à ce jour.

La CFDT l'a également interrogée sur les moyens mis en œuvre pour prévenir les discriminations envers les agents en situation de handicap.
Enfin, **la CFDT a rappelé sa demande de mise en œuvre du détachement dans le corps supérieur pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (RQTH), telle que prévu par la loi de transformation de la Fonction Publique (permettant une promotion en B ou A hors taux de promotion).

La Direction prévoit toujours de mener la mission sur les carrières des agents en situation de handicap. Une fois le recensement des agents avec RQTH effectué, elle sera en capacité de mener l'enquête prévue.

Concernant le dispositif de promotion, elle indique que sa mise en œuvre est en cours de discussion.

La CFDT signale que ce dispositif fait l'objet d'un indicateur sur le plan Santé 2023, basé sur l'année 2022.

A moins d'une mise en œuvre rapide, cet indicateur sera à zéro pour l'Insee ! Et encore une fois l'Insee sera en retard par rapport aux autres directions.

SENSIBILISATION AU HANDICAP À DÉPLOYER

L'Insee développe la sensibilisation au handicap au travers de plusieurs actions : Journée internationale des handicapés, Duoday, e-formation sensibilisation au handicap et sensibilisation des managers et équipes lors de la prise de poste d'un agent en situation de handicap.

La CFDT est satisfaite de voir que les actions de sensibilisation se développent.

Cependant, dans les faits, ces actions restent très limitées puisqu'elles ne représentent qu'un budget de 500€ en 2021.

Pour la CFDT, l'objectif est qu'une s**ensibilisation des managers et équipes soit proposée pour 100 % des prises de postes** des agents en situation de handicap, l'agent restant libre de refuser s'il souhaite que sa situation reste confidentielle.
La CFDT demande dès lors la mise en place d'un indicateur permettant de mesurer la part de sensibilisations acceptées et la part de celles refusées.

MOYENS INSUFFISANTS POUR LES CORRESPONDANTS HANDICAP

La quotité de travail pour les correspondants handicap est généralement située autour de 5 à 10 % de leur temps de travail et se trouve parfois noyée dans une quotité "assistant de prévention ".

Pour la CFDT, cette quotité est insuffisante pour permettre un bon accompagnement des agents et se former correctement.

Par ailleurs, elle alerte sur les absences de correspondants handicap et assistants de prévention observées dans plusieurs établissements. La Direction a conscience de ces problèmes.

Elle explique ces faibles quotités par les contraintes RH (plafond d'emploi). Selon elle, le cumul de fonctions de correspondant handicap et d'assistant de prévention permet cependant d'arriver à une quotité satisfaisante, d'autant plus que la Division Santé, Sécurité et Conditions de travail peut intervenir en appui en cas de besoin.

POUR ALLER PLUS LOIN

- HSCT : des sujets toujours sensibles à l'Insee
- HSCT Insee : Détérioration du collectif et de la prise en charge du Handicap
- Retrouvez les documents du groupe de travail du CTR sur l'intranet

PROCHAINES RÉUNIONS

GT du 21 juin : DRH : Bilan Diversité ; Ucat : Elections pro (constitution des listes) ; SG : Insee vert

GT du 5 juillet : DRH : Guide d'accueil des contractuels – révision, Bilan GT formations distancielles ; DAF : Rapport Contrôle de la Cour des Comptes (si disponible)

CTR du 30 juin : Arrêté d'organisation (éventuels) ; DRH : Rapport social unique