

# OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

## ENGAGEMENTS POUR L'INSERTION ET LES CARRIÈRES

LORS DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION EN FORMATION SPÉCIALISÉE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DU 5 DÉCEMBRE 2023, LA DIRECTION A PRÉSENTÉ LE BILAN DE 2022 ET L'ACTUALITÉ DE 2023 DES ACTIONS EN FAVEUR DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP. LA CFDT DÉPLORE À NOUVEAU UN BILAN DÉCEVANT ET LE MANQUE D'ACTIONS PERTINENTES ENGAGÉES AU SEIN DE L'INSEE POUR RÉDUIRE LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES POUR LEUR INSERTION ET LEUR ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE.

### BILAN 2022

Le bilan de 2022 recouvre les dépenses d'amélioration des conditions de travail, les statistiques relatives aux personnes en situation de handicap, les formations et les actions de sensibilisation auprès des différents publics.

### DÉPENSES EN FAVEUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour améliorer les conditions de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH), plusieurs types d'aménagements et sources de financement peuvent être sollicités.

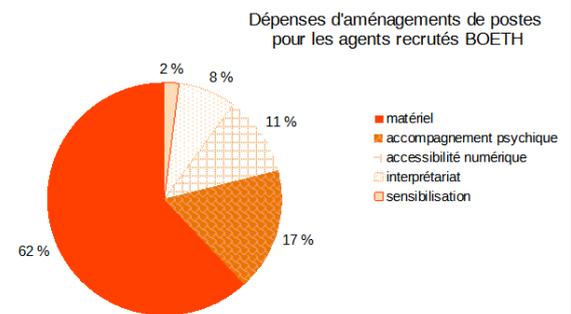
Outre ses propres fonds, l'Insee peut solliciter le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et la mission handicap ministérielle.

Les travaux d'amélioration de l'accessibilité des bâtiments pour les agents en situation de handicap sont limités en 2022 : un seul établissement a eu besoin d'effectuer des travaux de maintenance pour 275 € contre 2 en 2021 pour 6 854 €.

En 2022, 25 agents recrutés par la voie contractuelle des BOETH ont bénéficié d'aménagements pour un montant total de 57 691 €, dont 68 % financés par le FIPHFP. Ce total a diminué de 25 % par rapport à 2021.

62 % de ces dépenses concernent l'achat de matériel (bureaux, fauteuils, logiciels, etc), 17 % l'accompagnement psychique, 11 % l'accessibilité numérique et 8 % l'interprétariat.

Seuls 2 % des dépenses portent sur la sensibilisation au handicap.



La CFDT constate que les dépenses pour des aménagements matériels sont assez facilement accordées. Les agents concernés doivent cependant assez souvent relancer les demandes et être extrêmement patients pour voir aboutir leurs prescriptions médicales (parfois près d'une année).

Pour la CFDT, ces délais et la tension que ces relances entraînent sont néfastes pour des personnes ayant besoin de ce matériel pour ne pas aggraver leur handicap. Ces délais ne peuvent pas être mis à chaque fois sur le compte de la complexité des demandes.

CSA FORMATION  
SPÉCIALISÉ,  
DÉCEMBRE 2023

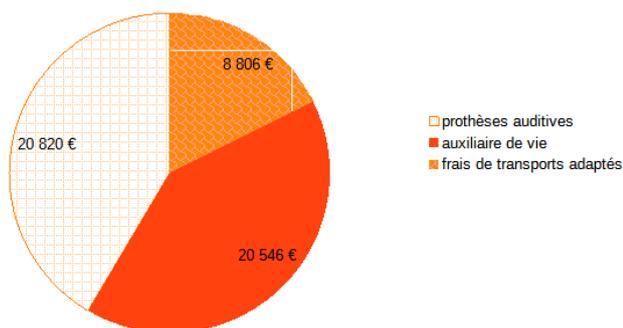


La mission handicap du Ministère des Finances participe au financement d'aménagement de véhicules, de fauteuils roulants, de prothèses auditives ou orthopédiques et de toute action contribuant au maintien dans l'emploi pour des handicaps psychologique et cognitif.

Elle peut également participer aux frais de transport pour les handicaps nécessitant le recours à des transports spécialisés ou aux frais d'accompagnement dans le cadre privé.

En 2022, la mission handicap a participé à hauteur de 50 172 € aux dépenses d'aménagements de postes de travail pour 12 agents.

Dépenses prises en charge par la Mission handicap ministériel



## SOUS-TRAITANCE AUPRÈS D'ESAT

Les dépenses effectuées auprès des établissements et services d'aides par le travail (Esat) sont comptabilisées dans le cadre des actions en faveur des personnes en situation de handicap.

Ces dépenses concernent principalement le nettoyage des locaux et vitrerie, l'entretien des espaces verts. S'y ajoutent quelques dépenses pour de la collecte de déchets, l'achat de matériels ergonomiques, des formations et des manutentions diverses.

Depuis 2017, seuls les montants hors taxes, déductions faites des coûts des matières premières, sont pris en compte pour le calcul total.

Pour 2022, le montant total pris en compte s'élève à 51 845 €, pour 184 133 € TTC dépensés.

La CFDT s'interroge sur le peu d'interactions avec les Esat, qui sont trop souvent limités au nettoyage. Une réflexion est à mener avec le Ministère pour ne pas limiter cette sous-traitance à la réduction d'une éventuelle contribution au FIPHFP

## OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES

Entre 2016 et 2022, l'Insee a recruté 27 agents BOETH : 15 adjoints administratifs, 10 contrôleurs et 6 attachés statisticiens, soit entre 2 et 6 agents par an.

Sur 5 026 agents rémunérés par l'Insee au 31/12/2022, 260 sont BOETH.

L'Insee a donc un taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap de 5,17 % au 31/12/2022.

L'Institut n'a cependant pas versé de contribution au titre du FIPHFP, malgré ce taux inférieur à 6 % en raison des dépenses citées plus haut.

Tout employeur public qui emploie au moins 20 agents à temps plein ou équivalent doit compter au moins 6 % de personnes en situation de handicap sur son effectif global d'agents.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les employeurs publics s'exposent au versement d'une contribution financière annuelle à l'Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Le montant de la contribution est calculé en fonction du nombre de travailleurs handicapés que l'employeur public aurait dû théoriquement employer.

Une nouvelle fois, la CFDT déplore le manque de dynamique dans les recrutements de BOETH, très souvent limités aux agents C.

Elle souligne les réticences des Directions à recruter des personnels en situation de handicap, ainsi que le manque de connaissance du cadre juridique relatifs aux BOETH.

Elle souligne le peu de suivi des BOETH, de leur carrière. L'Insee ne communique aucune statistique comparative sur les départs de l'Insee, les durées de postes, les mobilités et les carrières.



## FORMATION ET SENSIBILISATION DES AGENTS

L'Insee a lancé des actions pour favoriser l'insertion des personnes en situations de handicap en ciblant différents publics :

- Une formation de deux jours est déployée par la Mission handicap ministérielle. En 2022, un seul agent l'a suivie.
- Le réseau des correspondants handicap se réunit en visio tous les deux mois pour répondre aux diverses questions.
- Cap emploi, les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et les associations spécialisées peuvent aider l'agent en situation de handicap lors de sa prise de poste. Cela permet une meilleure prise en compte de l'impact du handicap sur les missions.
- Pour sensibiliser les agents aux handicaps, des e-formations sont proposées.
- Une journée d'échange sur le travail, le duoday est organisée une fois par an. Le 17 novembre 2022 pour 11 agents Insee volontaires, 4 duos ont été constitués.
- Enfin, une journée internationale des personnes handicapées est programmée en décembre avec des actions de communications. Le 5 décembre, ce sont des débats sur le handicap psychique et la santé mentale qui ont été organisés.

La CFDT déplore le manque de sollicitation de CAP emploi et des MDPH, voire de la médecine du travail, pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap.

La CFDT souligne que la Direction pourrait :

- proposer la formation de la mission handicap aux chefs d'établissements, aux chefs de SAR, aux chefs de DSP et aux RRH,
- organiser une semaine pour l'emploi des personnes handicapées fin novembre avec des speed dating emploi, compte tenu du nombre important de postes vacants.
- valoriser le duoday auprès des associations d'aide aux handicapés, de cap emploi et des MDPH, mais aussi auprès de ses encadrants stratégiques.

### VOS REPRÉSENTANTS CFDT A CE CSA

**Stéphane Dupin,**  
DR Auvergne-Rhône-  
Alpes

**Nathalie Bailly,**  
DG

**Jean-Claude CALIF**  
DG

**Isabelle Dessagne,**  
Enquêtrice DR  
Bourgogne-  
Franche-Comté

**Jean-Luc Popote**  
DIRAG

## ACTUALITÉS 2023

Le bilan de 2022 ayant été réalisé tardivement, une synthèse des actions effectuées en 2023 est présentée.

### ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE DES APPLICATIONS

La CFDT signale que de nombreuses applications sur lesquelles les agents travaillent ne respectent pas un niveau d'accessibilité suffisant :

- Symphonie : seuls 48 % des 106 critères testés du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) version 4 sont respectés,
- [Mouv'in](#) : 57,1% des critères du RGAA version 4 sont respectés,
- Sirhius : non accessible mais aucun taux affiché,
- Si@moi : aucun taux affiché,
- SABIANE : manque d'ergonomie et un nombre clics très importants.

La CFDT demande si le Réseau accessibilité numérique de l'Insee (RANI) a été consulté pour conseiller le département des prix à la consommation et des enquêtes ménages ainsi que les développeurs sur l'outil SABIANE.

Un dépôt a été fait dans le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) suite auquel les collègues du RANI ont été sollicités pour lancer l'examen de SABIANE.

La CFDT demande que l'accessibilité numérique de l'outil soit prise en compte dans le choix de tout progiciel sur étagère ou dans la construction d'un nouvel outil.

Elle souhaiterait que le RANI soit associé dans les processus de sélection et de construction de progiciel.

En réponse, le Directeur général évince le point, ne sachant apparemment pas ce qu'est le RANI.

Le département des prix à la consommation et des enquêtes ménage se rapprochera du RANI suite à notre interpellation.

Une [page de l'intranet Symphonie est dédiée au RANI](#).

Depuis le 23 septembre 2020, tous les sites internet, intranet et extranet doivent publier en ligne une déclaration pour attester du niveau d'accessibilité de leurs services numériques.

L'accessibilité numérique consiste à rendre les services en ligne accessibles aux personnes en situation de handicap. À partir de 2024, le non-respect de l'accessibilité des sites, déjà rendue obligatoire depuis la loi de 2005, sera passible de sanctions dont le montant maximal est fixé à 50 000€

## RECENSEMENT ET DROITS DES BOETH

En septembre 2023, la Direction a diffusé une nouvelle note invitant les agents concernés à se déclarer bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avec pour objectifs :

- Faire connaître le dispositif de déclaration Boeth et les droits qui en découlent auprès de tous les agents,
- Permettre à l'administration de répondre à l'obligation d'emploi fixé à 6 % de Boeth et bénéficiaire de budget de financement des prestations handicap en atteignant ce taux d'emploi.

La CFDT souligne la communication importante de la Direction auprès des agents depuis le contrôle du FPHFP de 2021. Ce contrôle ayant abouti à un taux inférieur au 6 % réglementaires, ces communications successives sont perçues par les agents comme n'ayant pour but que d'atteindre les 6 % sans se soucier de leurs difficultés au travail.

La CFDT déplore encore une fois, que cette nouvelle note ne fait aucune mention de la promotion par voie de détachement dans le corps supérieur pour les agents BOETH. En effet, les agents pourraient parfaitement postuler sur des postes dans d'autres directions par ce biais ([cf note](#)).

L'accompagnement dont les agents BOETH disposent est insuffisant.

La Direction indique qu'à l'Insee les agents peuvent candidater sur des postes de niveau supérieur et être promus. Ce protocole de promotion par détachement n'a donc pas lieu d'être mis en place à l'Insee.

Cependant, elle reconnaît les difficultés que rencontrent les personnes en situation de handicap.

Que les agents BOETH puissent candidater pour des promotions au choix ne signifie pas, en effet, que ceux-ci soient retenus. La Direction indique qu'elle fera le nécessaire pour corriger les différences.

## PLAN HANDICAP MINISTÉRIEL 2024-2026

La Direction annonce la déclinaison du plan ministériel dès sa validation en accord.

La CFDT est satisfaite de voir arriver ce plan à l'Insee. Il va permettre de voir enfin aboutir ses demandes d'enquête qualitative sur les postes panel et de suivi du déroulement de carrière des agents BOETH Insee, comme cela a déjà été fait à la DGFIP et au Ministère.



## FORMATION ET SENSIBILISATION DES AGENTS

La Direction a proposé une formation sensibilisation sur deux demi-journées aux responsables des ressources humaine en novembre 2023. Elle a été dispensée par un prestataire externe [Kialatok](#).

La première demi-journée, ludique, était un atelier cuisine pour se mettre dans la peau d'une personne en situation de handicap.

La seconde demi-journée présentait le cadre légal et des différents dispositifs RH dédié aux personnes en situation de handicap

La CFDT doute de l'utilité de cette prestation : financer un atelier cuisine aux RRH ne permet pas d'appréhender les besoins des agents sur des travaux Insee puisqu'il n'y a pas de postes de cuisinier à l'Insee.

Elle demande des précisions : nombre de RRH y ayant participé, choix des personnes y participant, bilan de cette formation, ce qu'ils en ont retenu et le coût de cette formation.

La Direction indique qu'une quinzaine d'agents y a participé et qu'elle a dû solliciter d'autres personnes également.. Elle précise que les participants ont été très satisfaits de cette prestation. Elle indique ne pas se rappeler du coût de cette formation.

La CFDT s'étonne que la Direction ne se souvienne pas du montant de cette prestation pourtant assez exorbitant au regard de son utilité (plus de 4 000€).

D'un côté, la Direction s'offusque de financer du matériel pour améliorer les conditions de travail des télétravailleurs et de l'autre, elle dépense l'argent des contribuables pour offrir un atelier cuisine ludique avec repas à emporter aux RRH et encadrants des SAR.

La CFDT propose plutôt d'organiser des formations à destination des RRH, chefs de DSP, de SAR et d'établissements sur le recrutement des personnes en situation de handicap.

La Direction doit engager une réflexion sur les métiers accessibles aux personnes BOETH en collaboration avec la mission handicap.

## POUR ALLER PLUS LOIN

Retrouvez les documents de travail de cette formation spécialisée sur l'[intranet Symphonie](#)

[Bilan Handicap Insee 2022](#) : une réalité bien décevante

[Bilan handicap Insee 2021](#) : les actions tardent à venir