



## HANDICAP ET STATISTIQUES ENJOLIVEUSES

Dans ses communications des [12 avril 2021](#) et du [8 mars 2022](#), le SICTAME vous détaillait comment d'une part les index légaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part le périmètre artificiellement réduit par la Compagnie des **comparaisons statistiques genrées de salaires menées par l'APEC** donnaient une **image trompeuse, sinon biaisée de la réalité** des écarts des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes.

Le SICTAME poursuit sa **démystification des chiffres, établis ou non dans un cadre légal, que la Compagnie utilise comme mode de communication** auprès de parties prenantes (salariés inclus) pas toujours éclairées des méthodologies statistiques et lorsque ces parties prenantes le sont (administrations d'État par exemple), elles ont souvent intérêt à donner une image ripolinée de la réalité. Ou pour le dire avec brio : « **Les seules statistiques que vous pouvez croire sont celles que vous avez manipulées** », citation apocryphe de W. Churchill.



La loi du 5/9/2018, applicable depuis le 1/1/2020 impose **à chaque entreprise de 20 salariés au moins un taux d'emploi minimal de personnes handicapées de 6 %**. En deçà de ce seuil, chaque employeur est soumis à une [contribution brute AGEFIPH](#) pour le nombre de salariés handicapés, contribution brute qui peut néanmoins bénéficier de déductions.

### PREMIER PRINCIPE DE LA COMMUNICATION STATISTIQUE : NE COMMUNIQUER LES CHIFFRES QU'AU PÉRIMÈTRE « QUI VA BIEN »

Au niveau du Socle social commun (SSC), le ratio d'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) était en 2021 de 6,03 %. TotalEnergies ne communique, d'ailleurs largement, qu'au périmètre SSC, même si finalement il ne concerne que 14 000 des 34 000 salariés de la Compagnie en France et qu'en réalité, ce critère n'est légalement établi qu'au niveau de chaque entreprise employeur. Et lorsque l'on demande à la Mission Handicap le taux en question en France, la réponse est en gros « *certes, nous intervenons à la demande de filiales hors SSC, mais nous n'en sommes pas responsables* ».

Le SICTAME avait également interrogé l'employeur en commission RH du CSE Siège AGSH sur le **taux d'emploi au périmètre de la seule UES AGSH**, historiquement bien moins élevé alors qu'aucun ratio AGSH n'était globalement communiqué, même si les ratios de chaque société de l'UES AGSH l'étaient.

D'ailleurs, contrairement à ces affirmations initiales au périmètre AGSH, **la Compagnie communique bien des chiffres au niveau de chacune des UES MS et RP, là où, comme par hasard, le ratio d'emploi est supérieur à 6 %**. Illustration à partir des communications aux CSEC MS et RP et au CSE Siège AGSH où aucune information au niveau agrégé de l'AGSH n'était fournie. D'ailleurs, aucune communication formelle de l'employeur n'a même été présentée en CSEC AGSH...

>> objectif atteint en 2021 pour l'UES RP

6% 6,14%

**Taux d'emploi MS 2021 : 7,47%**

Les 4 sociétés MS répondent désormais à l'OETH de 6%

Première manipulation des chiffres donc : ne communiquer naturellement aux parties prenantes que le chiffre de 6,03 % au périmètre « qui va bien », à savoir le SSC, en taisant les statistiques qui risquent de fâcher, en particulier au niveau de l'AGSH (taux d'emploi : 5,2 %).

## DANS UN RATIO STATISTIQUE, BIEN CHOISIR LE PÉRIMÈTRE DU NUMÉRATEUR ET DU DÉNOMINATEUR POUR ALLER DANS LE SENS « QUI VA BIEN »

Mais finalement **qu'y a-t-il dans les numérateur et dénominateur du taux d'emploi** : « Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » (BOETH) divisé par l'effectif d'assujettissement, ratio à comparer au niveau légal de 6 % ?

Pour chaque société employeuse, le dénominateur est constitué par la moyenne annuelle en France des CDI, CDD et stagiaires pondérée du temps partiel et de la durée du contrat, hors intérimaires ou prestataires. L'important est « en France », c'est-à-dire que **les salariés expatriés ne sont pas pris en compte dans le dénominateur du taux d'emploi des travailleurs handicapés (ce qui gonfle le taux)**. Le sous-jacent implicite de ce choix est que les personnes handicapées ne sont pas destinées à être expatriées, quel que soit leur type de handicap... **Ceci ne suffit cependant pas à rendre présentable le taux d'emploi des personnes handicapées de TotalEnergies SE (le plus bas de toutes les sociétés du SSC, à savoir 3,7 %), l'employeur significatif des salariés expatriés du SSC (hors la société suisse TGI...)**.

Au numérateur du taux d'emploi, les BOETH sont également décomptés sur la base d'équivalence temps plein, que ce soit au titre de leur temps partiel, de leur temps sous contrat TotalEnergies ou de leur durée de reconnaissance de leur handicap. Là-dessus, rien à dire. En revanche, **la loi accorde pour le calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés une majoration de 50 % aux salariés de plus de 50 ans**. Cette majoration légale (mise en œuvre en 2020) peut s'interpréter de deux manières alors que [le handicap survient majoritairement pendant \(et aussi à cause de\) la vie professionnelle](#) :

- Une incitation pour l'employeur à conserver ses travailleurs handicapés de plus de 50 ans ;
- De manière duale, cette majoration récente gonfle le taux d'emploi dont il est question.

RÉPARTITION EN 2021 PAR BRANCHE ET TRANCHE D'ÂGE DES PERSONNES "BÉNÉFICIAIRES" DE L'OBLIGATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS						
	EP	Holding	TGS	MS	RC	SSC
< 30 ans	8	2	13	30		53
30-39 ans	7	3	10	59		79
40-49 ans	8	13	21	177		219
50-59 ans	17	20	51	216	139	352
60+ ans	21	11	26			149
Somme	61	49	121	298	323	852

En tout état de cause, à partir des informations éparses fournies au niveau de chaque CSEC/CSE, il apparaît que **la part de travailleurs handicapés de plus de 50 ans au cours de l'année 2021 est effectivement élevée (59 %)<sup>1</sup>. Les dispensés d'activité et les congés mobilités en font partie**. Un autre moyen pour gonfler le taux d'emploi des personnes handicapées.

Mais là où le taux d'emploi légal atteint ses limites est que les **salariés bénéficiaires des prestations d'invalidité de Malakoff-Médéric (financées au tiers par les salariés par les cotisations de prévoyance lourde), y compris s'ils ne sont pas présents, sont intégrés au numérateur du ratio**. Or, environ 300 salariés sont bénéficiaires de ces prestations, dont environ 70 avec une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie ne leur permettant pas de travailler. Et ceci n'est écrit nulle part. Il faut le demander pour le comprendre...

D'ailleurs, les embauches en 2021 de personnes handicapées témoignent qu'il **suffit de peu d'embauches CDI au périmètre SSC pour être conforme au ratio légal de 6 % au même périmètre. Les déclarations régulières de handicap des salariés de longue date et le recrutement régulier de salariés handicapés en CDD assure cette conformité**. On comprend dès lors mieux pourquoi l'employeur encourage les salariés à déclarer leur handicap.

RECRUTEMENTS 2021 DE PERSONNES HANDICAPÉES				
	AGSH	MS	RP	SSC
CDI	3	0	1	4
CDD alternants	41	1	5	48
CDD non alternants	0		1	
Stagiaires	17	0	2	19
Somme	61	1	9	71

Dans le **« rapport annuel » 2021 de TotalEnergies**, le mot handicap apparaît 49 fois. Il n'y est néanmoins assorti de chiffres qu'une seule fois (p. 330) ... et

quartiers prioritaires. Concernant le recrutement des jeunes en situation de handicap, TotalEnergies a embauché 41 jeunes en 2021 au périmètre du Socle social commun, en ligne avec les engagements pris dans le cadre de l'accord Handicap.

<sup>1</sup> Parions qu'avec le report de l'âge de départ à retraite, la direction se félicitera que le taux d'emploi du SSC aura largement dépassé le taux légal de 6 %, en se gardant de fournir les éléments statistiques pour mesurer l'impact « report retraite ». Symétriquement, le gouvernement aura omis d'accroître le seuil légal de 6 % pour témoigner dans quelques années que sa politique volontariste en matière de travail des personnes handicapées aura atteint ses objectifs... Et tout le monde sera content !

dans le paragraphe « *Engagement en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes* ». Le commentaire du « rapport annuel » omet de préciser que les 41 recrutements sont effectués en CDD.

D'où il apparaît une troisième recette d'enjolivement des chiffres : cultiver l'ambiguïté des mots (après avoir entretenu celui des périmètres et des définitions) ...

## POUR DÉFENDRE LES IDÉES « QUI VONT BIEN », CULTIVER L'AMBIGUÏTÉ DES MOTS APRÈS AVOIR « BIEN CHOISI » LES PÉRIMÈTRES ET LES DÉFINITIONS

Rajoutons qu'à l'aune de l'expérience de ces ratios légaux sur les inégalités hommes-femmes et l'emploi des personnes handicapées, on a de quoi être **sceptique (c'est une litote) sur le ratio emploi des seniors annoncé (mais évidemment non défini) à l'occasion du projet gouvernemental de report de l'âge de la retraite.**

Enfin, **ces indicateurs statistiques, et plus encore leur présentation, ne sont-ils pas seulement réduits à un simple objectif de communication**, à l'instar des prix de la loterie orwellienne du roman 1984 : « *La loterie et les énormes prix qu'elle payait chaque semaine, était le seul événement public auquel les prolétaires portaient une sérieuse attention. (...) en vérité tout le monde dans le Parti (...) savait que les prix étaient pour la plupart fictifs. Il n'y avait que les petites sommes qui fussent réellement payées. Les gagnants des gros prix étaient des gens qui n'existaient pas. Ce n'était pas difficile à arranger, vu l'absence de toute réelle communication* ».

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2021				
Taux d'emploi par société du Socle social commun (SSC)				
Estimation du taux d'emploi équivalent aux périmètres des UES du SSC				
	Effectif d'assujettissement (annuel moyen)	OETH	BOETH (annuel moyen)	Taux d'emploi
ELF EP	121,04	7	37,92	31,33%
TotalEnergies SE	5 414,67	324	198,80	3,67%
TFMS	140,96	8	20,95	14,86%
TGFS	145,44	8	17,48	12,02%
TGHR	221,25	13	36,98	16,71%
TGITS	403,28	24	16,36	4,06%
TGP	202,29	12	10,72	5,30%
TLS	65,33	3	8,14	12,46%
TE Consulting	(< 20)	Non Pertinent	0,91	Non Pertinent
<b>AGSH France estimé*</b>	<b>6 714,26</b>	<b>399</b>	<b>347,35</b>	<b>5,2%</b>
* hors TE Consulting				
TEMF	1 137,28	68	95,93	8,44%
TEMS	1 521,55	91	98,13	6,45%
TEAFS	107,45	6	7,05	6,56%
TELUB	631,92	37	53,88	8,53%
<b>MS France</b>	<b>3 398,20</b>	<b>202</b>	<b>254,99</b>	<b>7,50%</b>
TERC	#N/A	#N/A	#N/A	5,45%
TERF	#N/A	#N/A	#N/A	6,43%
TEPF	#N/A	#N/A	#N/A	5,07%
<b>RC France</b>	<b>5 114,01</b>	<b>306</b>	<b>314,00</b>	<b>6,14%</b>
<b>SSC communiqué**</b>	<b>15 216,00</b>	<b>906</b>	<b>917,52</b>	<b>6,03%</b>
<b>SSC estimé***</b>	<b>15 226,47</b>	<b>907</b>	<b>916,34</b>	<b>6,02%</b>
**selon chiffres communiqués en commission RH du CSEC MS				
*** en additionnant les chiffres communiqués dans chaque UES au niveau des sociétés des UES AGSH (sauf TE consulting) et MS ou estimés au niveau de l'UES RC (non communiqués au niveau de chaque entreprise)				