



N° 1551 | MARS 2020
ISSN 0396-1745

La Lettre confédérale

À LA UNE | PAGES 2 À 4

Réforme des retraites : convaincre !

Des dirigeants d'unions CFTC témoignent de leur mobilisation et de leur travail de sensibilisation auprès des parlementaires.

Journée internationale des Droits des femmes

Non, l'émancipation n'est pas accomplie !
Le dessin de Zoé

ORGANISATION-DÉVELOPPEMENT | PAGE 5

La CFTC en campagne

Très petites entreprises, grands enjeux !
Tournée des Villages 2020

UNE RENCONTRE AVEC | PAGES 6 ET 7

Hervé Huygue

Responsable d'un élevage porcin vendéen, il nous parle des enjeux du militantisme CFTC en milieu agricole.

MICRO-SOCIAL | PAGE 7

« Les Réussites du dialogue social »

Accord handicap chez Kiabi

Crédit : Bernard Couéard



Merci qui ? Merci quoi ?

Il serait aujourd'hui facile, donc tentant, de « communier » avec celles et ceux qui pensent et disent au premier micro tendu que tout va de mal en pis dans notre beau pays. Ce ne sont pas les exemples qui manquent ces derniers mois pour soutenir

la thèse. Moins nombreuses sont les bonnes nouvelles, les raisons d'espérer... surtout si on s'efforce de ne pas les voir. Le dialogue social, notre cœur de mission, n'échappe pas à la tendance. Suspecté d'inefficacité, on lui préfère le bruit et la fureur pour alimenter en images la machine à bouder.

Alors on boude et on snobe, par exemple, les derniers résultats pourtant historiques de l'apprentissage. Une augmentation spectaculaire de 16 % qui a bénéficié à tous les secteurs professionnels. Grâce à qui ? Grâce à quoi ? Un chantage ? Une prise d'otages ? Non, ces résultats découlent simplement et paisiblement de la concertation sur l'apprentissage qui s'est tenue fin 2017. Concertation à laquelle la CFTC a bien évidemment pris toute sa part en obtenant, avec ses partenaires, une aide financière pour passer le permis de conduire, une réévaluation de la rémunération des apprentis ou encore la possibilité de réaliser une partie de leur contrat d'apprentissage à l'étranger. Autant d'innovations qui ont contribué à redorer l'image de l'apprentissage. J'ajoute pour les sceptiques que 70 % des apprentis trouvent un emploi dans les sept mois suivant leur formation. Merci qui ? Merci quoi ?

Dans la série « Voyons le verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide », prenons les retraites. Certes, le projet de loi en discussion au Sénat est loin de satisfaire la CFTC. Pour autant, si on zoome sur certaines des thématiques perçues, parfois et à tort, comme « périphériques », on se doit de reconnaître et saluer d'indéniables avancées. Deux exemples. En matière de droits familiaux, le texte ouvre le principe de majoration de pension dès le premier enfant. Ce faisant, il adapte le système aux réalités sociologiques d'aujourd'hui et crée des droits nouveaux pour de nombreuses familles. En matière de pénibilité, ce sont les travailleurs exposés à plusieurs risques professionnels qui pourront acquérir plus de points. Ils verront ainsi leur palette de choix s'élargir entre temps partiel, formation et reconversion.

Ces avancées ne doivent rien, ou si peu, au rituel pas toujours « bon enfant » des cortèges battant bitume. Elles doivent tout ou presque aux négociateurs qui, inlassablement depuis deux ans, amendent le projet gouvernemental pour améliorer la vie des personnes que nous représentons et pour lesquelles nous militons. J'espère ne pas être le seul à le penser... et à le dire !



Pascal Chevallier



Philippe Jammes



David Fillon



Onno Ypma

RÉFORME DES RETRAITES

Convaincre !

Au cœur du débat sur le projet de loi de réforme des retraites, les dirigeants des structures CFTC se sont efforcés de relayer nos propositions auprès des parlementaires. Ils témoignent de leur mobilisation.

« Je suis président de l'union départementale CFTC et je souhaiterais parler de la réforme des retraites. » C'est aussi simplement que cela que Pascal Chevallier a sollicité un rendez-vous avec les députés de son département, la Mayenne. Il a appelé directement leurs cabinets, « et l'on m'a très rapidement proposé une date ». Accompagné d'un militant chevronné, il a été reçu, lundi 3 février, par Géraldine Bannier, députée MoDem de la deuxième circonscription de Mayenne... Pendant près d'une heure et demie !

« Elle nous a demandé ce que nous souhaitions », relate Pascal Chevallier. Qui a répondu : « À la CFTC, nous ne sommes pas contre une réforme des retraites, mais nous estimons qu'il faut revoir la copie du projet actuel sur plusieurs points ». Le président a insisté auprès de la députée pour qu'elle étudie les analyses et les propositions de la CFTC. « Elle a pris plein de notes et j'ai eu le sentiment qu'elle apprenait beaucoup de choses », se souvient-il.

Étape suivante : rendez-vous avec les deux autres députés du département (PS et groupe parlementaire « Libertés et Territoire ») et avec les têtes de listes aux élections municipales des trois grandes villes mayennaises. Parce que Pascal Chevallier veut « que ça bouge ! »

De Laval à Albi...

Philippe Jammes est président de l'UD CFTC du Tarn. Il s'est entretenu au téléphone avec Marie-Christine Verdier-Jouclas, députée La République en marche ! Comme Pascal Chevallier, il a facilement obtenu un rendez-vous... mais il relève « la difficulté de l'exercice d'un premier échange par téléphone ». Philippe Jammes avait préalablement envoyé le tableau d'analyse confédéral du projet de loi et le document de synthèse*. « Je me suis moi-même appuyé sur ces notes pour nos échanges, précise le dirigeant, en privilégiant deux sujets : l'âge pivot et la gouvernance ». Et de poursuivre : « Ce second thème semble l'avoir surprise. Elle s'est contentée de me resservir le discours du Premier ministre sur la participation des syndicats à la conférence de financement ». En outre, spontanément, « elle n'a pas mâché ses mots sur les syndicats contestataires », se rappelle Philippe Jammes.

C'est « un sentiment d'inachevé », de n'avoir pas pu dire tout ce qu'il voulait, qui habite le président de l'UD à l'issue de l'entretien avec sa députée. Mais ils ont prévu de se revoir, en région cette fois... pour ce sujet et pour d'autres. Ses conseils à ses confrères présidents d'union : « Faire de la pédagogie. Et oser ! »

... Avec un détour par l'Île-de-France

David Fillon est sapeur-pompier professionnel depuis 1993, en ayant au préalable travaillé dans le secteur privé (commerce et transports). Ce qui lui donne une vision assez large du monde professionnel. Il est aussi président de l'UD CFTC de Seine-et-Marne. « Les parlementaires se sont montrés très intéressés » par sa proposition. « Ces rendez-vous m'ont demandé beaucoup de préparation. Olivier Faure (PS) a été le premier à répondre et c'est un spécialiste du dossier ! Notre entretien de deux heures s'est très bien déroulé. Olivier Faure trouve qu'il y a trop de "trous" dans le projet du gouvernement, avec trop d'ordonnances à venir. Je lui ai montré qu'à la CFTC, nous avons justement des propositions pour combler ces lacunes. Il a été sensible à notre argumentaire. Il a reconnu que les femmes et les agriculteurs étaient "gagnants" dans ce projet. J'ai aussi eu à cœur de lui montrer que le futur système sera favorable aux carrières dites décousues, qu'il prendra en compte les premiers jobs des jeunes. Nous avons trouvé, au final, de nombreux points de convergence. Notamment le fait qu'il est dommage de clore la concertation entamée avec Jean-Paul Delevoye dans une si grande précipitation. » Mais David Fillon n'en est pas resté là. Il a également sollicité, avec succès, un rendez-vous auprès des députées Aude Luquet (MoDem) et Stéphanie Do (LREM) et a reçu le même accueil. « Lorsqu'on arrive avec des propositions sérieuses, on est écouté, confie-t-il encore. Certains m'ont demandé la possibilité de me solliciter à nouveau au moment de la rédaction des amendements. » David Fillon entend bien continuer son travail de sensibilisation des élus, même si,

avec « certains "ténors" de la politique, il est un peu plus dur de prendre contact », reconnaît-il. Il a pu parfois élargir l'entretien, « en particulier avec Madame Luquet, avec laquelle j'ai évoqué les difficiles conditions de travail des sapeurs-pompiers et même abordé la question du handicap. » David Fillon insiste : « En démocratie, on a le droit de ne pas être d'accord. Mais on propose alors un contre-projet ».

Dans les Hauts-de-Seine, Laurent Lhoste ne se montre pas moins dynamique. Le secrétaire général de l'union CFTC et président du syndicat métallurgie du département contacte députés et sénateurs.

Et par les Hauts-de-France !

« Suite à la demande de Cyril et Éric, j'ai fait comme avec la loi Travail : j'ai envoyé le tableau des propositions de la CFTC à l'ensemble des députés de la région », explique Onno Ypma, secrétaire général de la grande région CFTC des Hauts-de-France. À réception, les cabinets de Marguerite Deprez-Audebert (MoDem) et Catherine Osson (la députée LREM ayant été appelée à Paris pour travailler sur la réforme), ont pris contact pour fixer un rendez-vous. Olivier Dassault (Les Républicains) a répondu par voie postale. Et Carole Bureau-Bonnard (LREM) a demandé une sélection des points les plus importants pour la CFTC.

« Nous sommes contents de la qualité de ces retours », reconnaît Onno Ypma. Il a lui-même

Lexique

Modem : Mouvement démocrate

PS : Parti socialiste

LREM : La République en marche !

rencontré Marguerite Deprez-Audebert, avec laquelle il avait déjà participé à un forum sur le socle social européen. La prise de contact en a été facilitée. Globalement, le SG estime que « créer un lien et l'entretenir régulièrement, en écrivant un mot de félicitation après leur élection, en envoyant des vœux chaque année... , c'est important ». Il a aussi rencontré le directeur de cabinet de Catherine Osson. Selon lui, « ces deux rendez-vous ont été très constructifs ». Et de préciser : « Les députés ne sont pas spécialistes de tous les sujets ; mutuellement, on s'éclaircit les points de vue. » Il a particulièrement insisté sur la place des partenaires sociaux et la gouvernance, « car un certain nombre de points découlent de cette problématique. La valeur du point, par exemple, va évoluer, et c'est la gouvernance qui pèsera sur cette évolution... »

Pour Onno Ypma, « on est vraiment dans notre rôle en consultant nos parlementaires. Quand ça va partir au Sénat, on fera la même démarche. On est dans les starting-blocks ».

■ SB, MV

EN BREF

ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Voici six ans que la réglementation impose à l'employeur d'organiser, tous les deux ans, un entretien professionnel avec chacun de ses salariés (loi du 5 mars 2014). Sachant qu'au bout de six ans, le salarié doit avoir bénéficié d'actions de formation, acquis des éléments de certification ou bénéficié d'une progression (salariale ou professionnelle)*, **c'est l'heure de dresser les premiers bilans**. La capitalisation, au sein de l'entreprise, de ces états des lieux permet à celle-ci d'asseoir son plan de développement des compétences, voire d'initier une véritable démarche prospective, à travers la mise en place d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

*À défaut, l'employeur doit, à titre de sanction, abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné d'un montant de 3000 €.

* Lire la LC n° 1550, février 2020, « Conférence de financement : la CFTC propose ! ». Vous pouvez également retrouver la synthèse en ligne sur votre espace Adhérent.

Le 49.3 n'est pas une fin

La CFTC désapprouve le recours au 49.3 sur le projet de réforme des retraites, car celui-ci prive nos concitoyens d'un débat digne de l'enjeu... Même s'il faut bien admettre que les conditions de ce débat devenaient de plus en plus difficiles. Pour autant, notre travail d'analyse et de proposition n'est pas vain, il nous faut le poursuivre. Les occasions d'orienter le texte vers une plus grande équité passent maintenant par le Sénat, à qui il revient d'étudier la dernière version du texte, et par la conférence sur le financement à laquelle la CFTC contribue activement.

Concernant les évolutions apportées par le gouvernement, certains amendements reprennent nos propositions. Par exemple, l'ouverture de la retraite progressive à 60 ans au lieu de 62 ; l'amélioration de la prise en compte de la pénibilité pour les salariés exposés à plusieurs risques ; l'attribution d'office à la mère de 2,5 % de majoration de pension pour chaque enfant (les 2,5 % restants étant également attribués à la mère à défaut d'entente entre les parents). Pour autant, beaucoup reste à faire pour rendre le texte acceptable.

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Non, l'émancipation n'est pas accomplie !

« L'émancipation économique des femmes » fait l'objet d'un projet de loi, qui sera déposé au printemps. Baptiser ainsi un texte, c'est reconnaître que perdurent des entraves à leur pleine indépendance financière et professionnelle. Des freins que la CFTC dénonce et combat.

Qu'il est long le chemin pour s'affranchir complètement d'un modèle patriarcal usé ! Aucune liberté effective sans indépendance financière, c'est la clé. « L'émancipation économique », on pensait déjà y parvenir en 1965, en dispensant les femmes de l'autorisation de leur mari pour ouvrir un compte en banque ou signer un contrat de travail. Ces « voleuses d'emploi », comme le titrait ironiquement Françoise Giroud en 1974, ont fait depuis une entrée massive sur le marché du travail. Pourtant... Les inégalités subsistent. De charge mentale, de salaires – 25 % en moyenne, 37 % au moment du départ à la retraite –, d'évolution de carrière ou, tout simplement, d'accès à certains emplois ou au temps plein.

À la lecture des contours du projet de loi, la CFTC ne peut que saluer cette reconnaissance enfin opérée, tout comme certaines mesures – la volonté de faciliter la reprise d'activité des femmes après une maternité, notamment. Mais elle souligne aussi à quel point certains aspects manquent à l'appel. Élargissement de l'offre de garde d'enfants, partage de la parentalité, remise en question de la culture du présentisme, suppression du seuil de tolérance de l'écart de salaires entre les femmes et les hommes en entreprise (de 5%)... Elle pointe surtout une rigidité et un enfermement qui trouvent leur source dans la grille de classification des emplois.

Une grille à déverrouiller d'urgence

Grille ou système de classification. Il s'agit du classement opéré dans les emplois d'une branche professionnelle en fonction de plusieurs critères : nature de l'activité, qualifications, compétences... Autrement dit, cette grille évalue les emplois et, par conséquent, fixe le montant du salaire minimum conventionnel pour chacun d'eux. Le problème est que, sur les emplois à prédominance féminine, certaines compétences sont peu valorisées, voire omises. L'écoute, par exemple, car elle est souvent induite... Les stéréotypes de genre ont la vie dure ! Idem concernant les critères de pénibilité. Celle-ci est moins reconnue dans les métiers majoritairement féminins (le

personnel de nettoyage, celui des crèches et des écoles, soumis à des postures contraignantes...). « Il aura fallu la révolte des infirmières dans les années 1990 pour qu'on prenne conscience qu'elles portent des patients, donc des charges lourdes, explique Florence Chappert, responsable du projet "Genre, égalité, santé et conditions de travail" à l'Anact¹. Jusqu'alors, on ne percevait que l'aspect compassionnel de leur métier. » Les risques psychosociaux aussi sont souvent occultés alors qu'ils font intrinsèquement partie des postes en relation directe avec le public... largement occupés par des femmes. Et même lorsque la pénibilité pourrait être prise en compte, la question des seuils la fait parfois passer sous les radars. L'exemple des hôtesses de caisse est éclairant². Même si ces employées scannent près d'une tonne de marchandises par heure, elles n'accédaient pas à la reconnaissance du port de charges lourdes (selon les critères définis en 2015, à savoir lever ou porter 15 kg au moins 600 heures par an). Les raisons ? La fréquence des temps partiels chez les femmes (particulièrement dans ce métier) et le mode de calcul de la pénibilité (en charge unitaire plutôt qu'en poids cumulé).

C'est lors des négociations en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail que nous avons un rôle à jouer. En réévaluant systématiquement ces classifications, pour débusquer les biais de genre. À cette fin, des méthodes existent³. Revaloriser des emplois traditionnellement féminins, c'est aussi aller vers davantage de mixité. C'est achever le travail d'émancipation de la moitié de l'humanité.

■ MV



Faut-il, pour les agents d'entretien, se mettre au yoga, afin de contrecarrer les effets induits par les postures qu'ils sont contraints d'adopter ? Ou plutôt « qu'elles sont contraintes », car le métier est très majoritairement féminin. Pour rappel, les femmes sont deux fois plus exposées que les hommes aux troubles musculo-squelettiques (TMS).

1. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, www.anact.fr - 2. Source : *Le Monde diplomatique*, « Invisible pénibilité du travail féminin » par Cécile Andrzejewski, déc. 2017 - 3. *Kit pour l'égalité dans les classifications*, Brigitte Grévy et Sarah Lebert, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr.

Sur Facebook

Retrouvez la série vidéo *Gynocratie...* De courtes fictions dans lesquelles les femmes ont le pouvoir ! Un déconcertant renversement de prisme. Consultez la page Facebook Syndicat CFTC.

CAMPAGNE CFTC

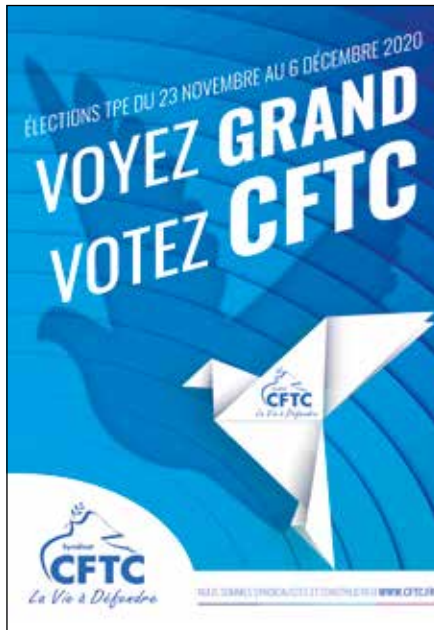
Très petites entreprises, grands enjeux!

Du 23 novembre au 6 décembre 2020, les salariés des très petites entreprises (TPE) sont appelés à voter pour le syndicat de leur choix. Un enjeu majeur en termes de représentativité!

Aujourd'hui, 96% des entreprises françaises sont des TPE (employant moins de 11 personnes et engrangeant un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros). Acteurs forts de l'économie française, les 4,5 millions de salariés des TPE couvrent des métiers et des secteurs très variés, du tertiaire à l'artisanat en passant par l'agriculture... Des travailleurs souvent isolés et peu confrontés aux syndicats : le défi est de taille pour mobiliser les électeurs et faire triompher le syndicalisme constructif à la CFTC!

Voir grand

Qui dit élection dit communication. Un visuel commun et une accroche commune : la CFTC joue la carte de l'unité pour faire entendre sa voix. « *Voyez grand, votez CFTC* », l'accroche est la même que durant les élections TPE de 2016 et résume l'ambition de la CFTC, celle d'inciter l'électeur à choisir un syndicalisme à la hauteur de ses attentes.



Le visuel, quant à lui, évoque le déploiement de la colombe CFTC sur fond bleu, comme il se doit. L'affiche de campagne met également en avant le logo CFTC, plus qu'essentiel dans le contexte d'un vote via Internet et... sur sigle. La campagne est lancée!

■ SD

EN BREF

MISE EN CONFORMITÉ OBLIGATOIRE

Encartée dans ce numéro de votre *Lettre confédérale*, une infographie vous rappelant les procédures de mise en conformité avec la réglementation sur la protection des données. Une info claire pour **communiquer efficacement** auprès de vos adhérents.

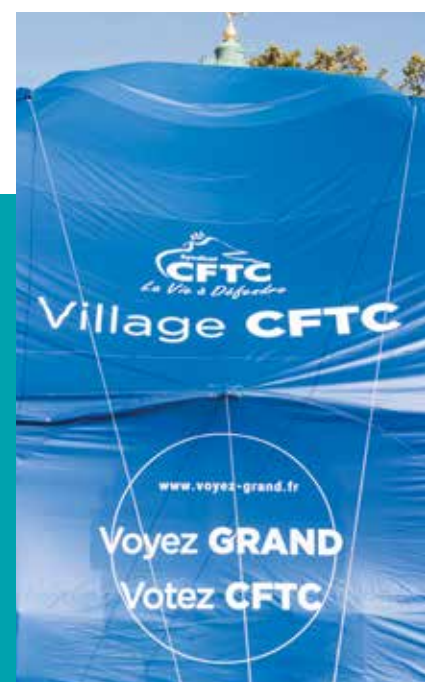
PRIMES

L'échéance pour la date de dépôt de vos demandes de primes d'implantation et primes électorales 2019 approche à grands pas : celles-ci doivent être transférées auprès du service Organisation de la Confédération **avant le 31 mars**. Contact : organisation@cftc.fr

Tournée des Villages 2020

Les Villages CFTC constituent un outil de choix pour nous procurer la force de conquérir de nouveaux électeurs. Comme l'année dernière, les unions régionales, départementales et les fédérations souhaitant organiser un Village dans leur région peuvent répondre à un appel à candidatures et ainsi mobiliser syndicats et sections dans une opération de visibilité.

Pour hisser les tentes bleues dans votre région, envoyez, avant le 16 mars, votre candidature à sdurand@cftc.fr, en précisant les atouts du lieu envisagé, les objectifs en termes de développement, la liste des équipes mobilisées. Plus d'infos en tapant « Villages » sur adherent.cftc.fr.





Crédit : Bernard Gouédard

UNE RENCONTRE AVEC

Hervé Huyghe, militant dans le monde agricole

À 52 ans, Hervé Huyghe est responsable d'un élevage porcin vendéen, une maternité collective comptant 680 truies. Il nous parle des enjeux du militantisme CFTC en milieu agricole.

Pourquoi le choix de ce secteur d'activité ?

J'ai toujours eu l'envie de reprendre l'exploitation de mes grands-parents, mais cela n'a jamais pu se faire... En passant le bac agricole, j'ai découvert la filière de l'élevage. J'ai choisi l'élevage porcin dès 1996. J'ai commencé en Normandie comme technicien, avant de devenir responsable d'élevage en Vendée en 2009. J'ai occupé trois postes similaires avant celui-ci, où mes employeurs me laissent une autonomie appréciable. Je gère le personnel, les embauches, les achats. Les trois autres salariés ont en charge la verraterie (inséminations), la gestante et la maternité.

Et pourquoi le choix de la CFTC ?

Je suis entré à la CFTC en 2008. Je la connaissais grâce à mon père... Là encore, c'est peut-être une histoire de famille ! La CFTC reste un syndicat souple, où on a notre mot à dire, où on peut s'exprimer. Ce qui est très important, surtout en région, je pense. Il est toujours mieux de s'arranger avec son employeur, de trouver des compromis. On a l'avantage d'avoir cette liberté à la CFTC.

Quels mandats exercez-vous ?

Je siége aux trois commissions paritaires de Vendée – car l'agriculture ici est encore régie par trois conventions collectives ! *[Lire à ce titre l'encadré]* Cela me permet de négocier l'augmentation des taux horaires, de faire évoluer les conventions collectives, de veiller à la bonne gestion de notre caisse de prévoyance ainsi que de notre mutuelle. Depuis six ans, je suis aussi membre de l'union départementale où je représente mon secteur d'activité. C'est important que l'agriculture y soit représentée.

Justement, quelles sont les particularités du militantisme dans votre secteur ?

Le monde agricole est toujours constitué de petites entreprises. Employeurs et employés ne connaissent pas forcément toute la réglementation, et encore moins leurs droits. Jusqu'aux avantages du comité d'œuvres sociales dont ils peuvent pourtant bénéficier ! C'est en les informant qu'on peut vraiment aider les gens. C'est la source de mon engagement. Je milite pour défendre les autres, les droits des autres.

Crédit : Bernard Gouédard



L'éclairage de Pierre Jardon

« C'est dans l'histoire qu'il faut rechercher les raisons de la coexistence de ces trois conventions collectives (CC). Des CC territoriales ont été créées dans le secteur

agricole, comme dans la métallurgie notamment. Et chaque département compte une CC polyculture-élevage, une CC horticulture et pépinières et 1 CC maraîchage.

Des restructurations sont en cours, car les CC territoriales sont appelées à disparaître. Deux CC nationales sont en cours de négociation et il y aura des "accords territoriaux autonomes". »

Pierre Jardon est membre du Conseil confédéral en charge du dialogue social.

À quelles autres difficultés êtes-vous confronté dans la profession ?

Ce sont des conditions de travail particulières, difficiles. Prenez l'exploitation où je travaille. On ne pointe pas, mais on travaille un week-end sur trois et les jours fériés. C'est une grosse contrainte ! Je le vois par l'intermédiaire d'autres employeurs, qui ont un seul salarié. Ils ne comprennent pas toujours que le salarié parte à 17 h, car, eux, il leur arrive de finir à 23 h ou au-delà ! Il faut de la pédagogie, expliquer les droits de chacun. Ces conditions de travail rendent d'ailleurs le métier peu attractif auprès des jeunes. Les employeurs recrutent par conséquent des personnes non qualifiées, qu'il nous faut ensuite former sur le terrain.

Avez-vous constaté d'autres évolutions ?

Oui, nos métiers ont aussi évolué de façon encourageante. Nous avons obtenu des avancées en termes de sécurité. Par exemple, on a aujourd'hui des chaussures de sécurité, des casques antibruit – car les élevages porcins sont des lieux très bruyants –, des protections pour les opérations de désinfection des bâtiments. On note aussi une forte féminisation de la profession.

■ Propos recueillis par Chantal Baoutelman

« LES RÉUSSITES DU DIALOGUE SOCIAL »

Accord handicap chez Kiabi

Sous le label de « Réussites du dialogue social », huit accords promus et signés par la CFTC, parfois avec d'autres OS, ont été mis à l'honneur, en juin 2019, pour leur « caractère innovant ». Ce mois-ci, présentation d'un accord handicap, exemplaire à plus d'un titre.

L'« accord en faveur de l'intégration des collaborateurs en situation de handicap » a été approuvé par l'ensemble des organisations syndicales le 4 janvier 2018. Deux ans après, la déléguée syndicale Gilda Roig, qui a négocié et signé pour la CFTC, en livre les premiers retours.

Ce qui est remarquable, selon Gilda, c'est « la volonté de mettre en œuvre un véritable suivi ». « Le dialogue social chez Kiabi est plutôt ouvert. Cette collaboration entre employeur et partenaires sociaux permet un "feed-back" continu », confirme-t-elle. Et de préciser : « Il existe notamment une commission paritaire qui se réunit tous les trois mois ». L'entreprise semble véritablement soucieuse de l'amélioration continue de cette politique handicap. Un outil d'écoute interne participe à l'identification des problématiques. Gilda Roig explique : « Un système de mesure de satisfaction* est en place depuis début 2019. C'est le "Happy Kiabi", ouvert à tous, en particulier aux personnels handicapés. Il fonctionne comme une messagerie sur laquelle chacun peut s'exprimer. Le point est effectué sur ces remontées, avec les RH, lors des CSST, les commissions santé, sécurité et conditions de travail ».

Kiabi affirme que « c'est à l'entreprise de s'adapter aux personnes en situation de handicap ». Pour Gilda Roig, il y a effectivement des recherches d'adaptation aux situations individuelles. Exemple récent : le référent régional handicap, le directeur du magasin et elle-même ont beaucoup échangé avec un salarié sourd-muet pour améliorer ses conditions de travail, par le biais d'un interprète. « Aujourd'hui, il se sent bien », affirme la DS CFTC. C'est cette attention qui attire, chez Kiabi, « des salariés ayant subi ailleurs de lourds accidents du travail. Maintenant, ils s'épanouissent ici ».

*Il s'agit d'un NPS (Net Promoter Score)

■ SB

La politique handicap de Kiabi

2001 : 0,54 % de travailleurs handicapés
(date du 1^{er} accord handicap)

2014 : 5,21 %

2018 : 6,38 %



**Nous pouvons
changer de
voiture tout
en maîtrisant
notre budget.**



CRÉDIT AUTO
Un taux unique
quel que soit
le montant
emprunté*

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est de pouvoir
changer de voiture en profitant d'un taux
de crédit avantageux.**

Grâce au taux promo proposé par la Macif, nous avons pu emprunter pour financer notre nouvelle voiture sans pour autant déséquilibrer notre budget. Et en plus, on a fait toutes les démarches en ligne.

La Macif s'engage à vos côtés.

Découvrez le crédit auto et ses avantages, en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Organisme prêteur Socram Banque.

* Le taux varie en fonction de la durée d'emprunt choisie.

Les crédits à la consommation proposés par la Macif sont des produits Socram Banque. Société anonyme au capital de 70 000 000 €. RCS Niort 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orient.fr).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orient.fr).