

NÉGOCIATIONS HANDICAP

Accord XXL chez Thom

Zoom sur un accord réfléchi et ambitieux, favorisant le recrutement comme le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Le détail des mesures négociées, avec Guillaume Delvare.

Directeur de la bijouterie Histoire d'Or de Boulogne-sur-Mer (groupe Thom, qui possède aussi Marc Orian et Trésor, avec environ 500 magasins en France), Guillaume Delvare est un trentenaire dynamique ! Son équipe et lui ne ménagent pas leurs efforts pour négocier et améliorer l'accord handicap du groupe.

Guillaume a débuté dans son entreprise en tant que conseiller de vente il y a 16 ans. Son engagement au sein de la CFTC a quant à lui commencé en 2012, avant de s'élargir en 2016, lorsqu'il est devenu responsable de la section CFTC chez Thom. Il rappelle que « 85% des handicaps surviennent au cours de la vie et qu'une personne sur deux y sera confrontée », comme lui-même a dû y faire face. Ses responsabilités sont nombreuses, au niveau de l'entreprise, du groupe comme de la branche professionnelle. Il mène tambour battant son troisième mandat de DS. Soulignons que la CFTC pèse 67,7% chez Thom, un score stable depuis deux élections. Guillaume Delvare exerce aussi les fonctions de secrétaire adjoint du CSE et de secrétaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Avec Gwladys Di Paola, son « binôme indispensable », il exerce également la fonction de DS dans la branche UBH (Union de la bijouterie-horlogerie), où la CFTC pèse 63,47% des voix.

Aux côtés d'une équipe de 30 élus à l'échelle nationale, il a négocié fin 2024 le deuxième accord handicap du groupe. « Cet accord va très loin, après un premier adopté il y a trois ans. Nous nous félicitons de l'implication de nos collègues comme du groupe, très sensible à l'égalité des chances pour tous. Notre employeur est engagé... Mais nous proposons toujours plus, car on reste des DS ! »

Maintien en emploi

Bien plus riche que le précédent, cet accord handicap est ambitieux. « Nous visons les 3% de RQTH* fin 2025, 4% pour 2027. Nous avons demandé 6% directement, mais



Credit: IDR

De l'éclairage du magasin au trajet domicile-travail, tout a été passé en revue

on nous a répondu que ça allait prendre plus de temps. Par contre, le budget est bien là. Au-delà des embauches, les élus CFTC se focalisent sur le bien-être au travail, les mesures d'aide ou d'accompagnement.» L'accord prévoit donc des mesures en faveur du maintien de l'emploi avec, entre autres, un soutien financier pouvant atteindre 3000€ pour l'aménagement du véhicule personnel, et la prise en charge jusqu'à 700€ par an des frais de transport (lorsque le salarié ne peut pas conduire en raison de son handicap). L'inaptitude est quant à elle couverte, avec une aide significative pour les reclassements internes et externes. Des groupes d'échange entre managers ont été créés afin de partager les bonnes pratiques et les défis rencontrés.

Mais ce n'est pas tout. « Nous avons négocié d'autres mesures en dehors du budget agréé. Il y a d'abord l'autorisation d'absence non rémunérée de deux journées fractionnables en



Guillaume avec le groupe confédéral des Jeunes CFTC, au Village de Lille 2023.

de mi-journées pour les démarches administratives liées à la RQTH, plus deux journées de congés payés supplémentaires sans justificatif. L'aménagement de carrière de nos seniors en situation de handicap n'a pas été oublié : ceux-ci ont la possibilité de choisir un passage à 80 % ETP (équivalent temps plein) payé à 90 %, voire 100 % dans certains cas.»

Adapter les postes

Dans ses magasins, l'entreprise innove en adaptant l'environnement et les postes de travail : *« Nous avons par exemple acheté des chaises assis-debout et amélioré les éclairages de nos magasins, car notre travail est très méticuleux. La direction m'a proposé de faire passer un ergonome dans le magasin pour adapter les installations et le matériel informatique. »*

Autre aspect essentiel de cet accord handicap, son volet sensibilisation et formation. *« Tous les employés sont concernés, des cadres de la direction aux vendeurs, en passant par les acheteurs de l'entreprise et tous les services du siège, se félicite Guillaume Delvare. Nous allons sensibiliser aux divers handicaps 800 personnes cette année, 1000 en 2026, puis autant en 2027. Les communications sur le handicap seront nombreuses en interne. Nous organiserons enfin de petits événements autour des journées nationales et mondiales sur des pathologies ou en lien avec un handicap. »*

Autres fronts

L'accord handicap était une priorité, mais Guillaume Delvare travaille sur de nombreux fronts : *« En ce moment, nous négocions huit accords en même temps : temps de travail,*

égalité femmes-hommes, don de jour et congé de proche aidant, chèque Cesu, GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), emploi des seniors et un nouvel intéressement plus adapté aux salariés.» Il énumère dans la foulée d'autres accords adoptés récemment, comme ceux sur le télétravail

Une personne sur deux sera confrontée au handicap

au siège ou l'intéressement. « Nous avons rédigé un avenant au plan d'épargne groupe, pour que les salariés deviennent et continuent à être actionnaires de l'entreprise, avec un abondement avantageux de l'employeur ». La couverture mutuelle, déjà généreuse, s'étoffe année après année, avec un forfait annuel dédié aux dépenses de médecine non conventionnelle telles l'homéopathie, l'ostéopathie, la physiothérapie...

Les négociations annuelles obligatoires sont l'occasion de multiplier les propositions. « Afin de protéger le pouvoir d'achat des salariés, d'améliorer leur vie professionnelle et privée, nous mettons chaque année sur la table plus de 100 revendications, toutes défendues ». La NAO de 2023 a ainsi abouti à un accord couvrant diverses assistances prises en charge par le groupe : sociale et familiale, administrative et juridique, santé physique et psychologique, conciergerie, et ce, pour toute la famille du salarié. Au niveau de la branche, Guillaume saisit chaque occasion pour négocier de petites augmentations de salaire. « Soit 14,38 % de plus sur les salaires en 8 accords depuis 2022. Stratégiquement, c'est mieux de faire comme cela que de réclamer 30 % pour ne rien obtenir. »

Autant de mesures qui seront résumées dans un guide à destination des salariés chez Thom. « J'en voulais absolument pour communiquer quand nous nous déplaçons en magasin. Nous avons beaucoup de sympathisants, moins souhaitent s'engager. Cependant, le nombre d'adhérents a tout de même doublé en un mandat. » Depuis Boulogne-sur-Mer et la Côte d'Opale, un vent frais gonfle les voiles de la CFTC !

■ Gaëtan Mortier

*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total. Il doit verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

Accord proche aidant

Le saviez-vous? Un salarié en congé de proche aidant – dont le contrat de travail est suspendu* – ne bénéficie plus des dispositifs de prévoyance de sa mutuelle d'entreprise! C'est pour en finir avec cette situation injuste que Philippe Soulard, secrétaire national agroalimentaire au sein de la fédération CFTC-CSFV (Commerce, Services, Force de Vente), a négocié un accord qui restaure cette couverture dans cinq branches des industries alimentaires. « Outre la volonté de mettre un terme à cette anomalie, l'accord vise à encourager les salariés à déclarer leur situation d'aidant à leur employeur, sans craindre de subir une forme de discrimination », insiste Philippe Soulard. Un texte qui pourrait en inspirer d'autres, puisqu'il a déjà eu des échos dans d'autres secteurs, dont la section Droits et Chiffres de la CFTC. **Retrouvez l'intégralité de l'entretien avec Philippe Soulard et les coulisses de la négociation sur cftc.fr, rubrique « Actualités ».**



*Le congé de proche aidant permet à un salarié de cesser son activité professionnelle pendant un an pour se consacrer à ce parent. Le salarié n'est plus rémunéré par son employeur, mais perçoit une allocation.