

HANDICAP

...encore méconnu dans l'entreprise

Une récente étude montre que le **droit à la reconnaissance de travailleur handicapé reste mal connu** dans l'entreprise et qu'on ignore tout du référent handicap, pourtant obligatoire dans les entreprises ayant plus de 250 salariés !

Les personnels ont souvent une image floue ou plutôt stéréotypée du handicap. Selon l'enquête menée par l'Ifop et l'Agefiph, l'agence chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées, ce sont **les handicaps les plus visibles** qui sont cités en priorité : les **troubles de la vue en premier lieu, suivis par les troubles auditifs et les troubles de la motricité**. Ce sont majoritairement ces cas qui sont cités pour être reconnu personne en situation de handicap.

L'Agefiph rappelle que **bien d'autres troubles peuvent entraîner la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**.



Celle-ci permet d'être embauché (e) sous le statut de personne handicapée et de figurer parmi les **6% d'effectifs obligatoires** pour toutes les entreprises de plus de 20 salariés.

Il s'agit par exemple de certaines pathologies courantes comme les **rhumatismes, la dépression, le diabète, l'asthme ou les allergies**.

Mais quand on demande aux salariés si ces maladies sont synonymes de handicap, bien peu le pensent. Ces types d'handicap sont moins visibles ou méconnus. L'étude constate également que **seule 27% des personnes interrogées savent dire ce qu'est un référent handicap, et plus des deux-tiers sont incapables**

2/3

de citer le référent handicap de leur société .

Cette fonction est pourtant obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 250 salariés depuis 2018. Mais il n'existe aucune statistique qui permette de savoir si les entreprises ont effectivement créé ces postes et aucune sanction n'est prévue dans le cas où cela n'a pas été fait.

Le référent veille à **l'embauche des travailleurs handicapés** et à ce que l'entreprise respecte ses obligations, faute de quoi elle devra payer une contribution financière à l'Agefiph. Ce référent est chargé **de repérer les personnes souffrant de handicap** dans l'entreprise et de les accompagner dans l'adaptation de leur poste. Un travail de plus en plus complexe qui a tendance, quand il existe bien, à ne plus être laissé à des bénévoles mais à se professionnaliser. A ce jour la référente handicap pour le Groupe est Bernadette Messikh, elle est basée à Finlay.

Dans les **négociations en cours en Central**, vos **élus CFE CGC** revendiquent le même engagement de l'entreprise sur les actions portant sur le handicap que celui porté envers les femmes. Vos **élus CFE CGC** revendiquent **l'augmentation du nombre de jours d'absence** autorisés pour les collaborateurs handicapés afin de pouvoir réaliser des examens médicaux récurrents pour eux ou l'un de **leur proche (enfant ou conjoint handicapé)**. Si les actions en faveur de la diversité sont justes, elles doivent l'être autant sur le handicap. **Comptez sur nous !!**



AbFp* !? ,

La Rubrique « **piquante** » de la **CFE CGC**



Accrochez vous à votre siège !

Lors de la commission économique du 21 Mai, les élus ont eu la présentation du schéma directeur industriel... autrement dit les prévisions d'évolution des bâtiments du site (constructions, déconstructions, déménagements) à horizon 2025.



Avec les projections commerciales d'entrées de Programme Export, la Direction constate **qu'il va manquer entre 1000 à 2000 places assises sur la période 2025/2030** dans les activités de type tertiaire selon l'évolution des programmes. Comment faire alors ? C'est facile, inciter au télétravail et mettre en place le flex office ! La Direction dit n'en être qu'au stade de réflexion mais la **CFE CGC** a été **la seule organisation syndicale à réagir !!** Pourquoi ? Simple : vous n'aurez plus qu'un caisson roulant à votre nom que vous pousserez le matin jusqu'au 1er bureau libre que vous trouverez youpi !! Si le principe du flex-office est intéressant dans certains contextes ou environnement, **vos élus CFE CGC** voit « le danger du cumul » arriver. Vous risquez de cumuler recherche de place de parking, le télétravail + l'open space + le flex office... Bref, une base solide pour créer un collectif stimulant, propice aux échanges informels et facilitateur pour le management. Votre présence ou non importera peu et qu'une place soit utilisée par vous ou par un(e) autre peu importe.....Et vous qu'en pensez-vous ? Seriez d'accord pour adopter ce dispositif ? Quand **votre élu CFE CGC** en commission a posé la question de qui accepterait de partager son bureau aux participants...pas une main ne s'est levée. Faites ce que je dis, ne dites pas ce que je fais !

Des masques FFP2 retirés du marché

Santé publique France a informé l'ANSM (Agence Nationale de Sécurité du Médicament) **de la dangerosité des FFP2 estampillés « Particule filtering half mask » car pouvant contenir du graphène** (substance virucide avec effets néfastes en cas d'inhalation) .Principalement distribués dans les hôpitaux, Naval Group ne devrait pas être impacté par ces masques. Toutefois, vérifiez si vous avez des emballages ressemblant à celui-ci. Vous trouverez la procédure à suivre au cas où Prenez soin de vous.

Source : [Ansm.sante.fr](https://ansm.sante.fr)



Les pouvoirs psychologiques du Post-it

Pour la majorité d'entre nous, le Post-it compense les trous de mémoire, quand il ne sert pas tout simplement à décorer son bureau. Mais ce petit bout de papier adhésif serait doté d'une étonnante force de persuasion, comme le montre [une série d'expériences](#) réalisée par Randy Garner, professeur de l'université Sam Houston de Huntsville (Texas) et relatée dans le magazine [Harvard Business Review \(HBR\)](#).

Randy Garner a cherché à savoir comment convaincre les participants de lui retourner un questionnaire de 5 pages (donc relativement long et pénible à remplir), au moyen de la messagerie interne de l'université.

Il a donc constitué trois groupes :

- Le groupe 1 (groupe de contrôle) a reçu le questionnaire brut.
- Le groupe 2 a reçu le questionnaire accompagné d'un message écrit, demandant de le compléter.
- Le groupe 3 a reçu le questionnaire sur lequel était collé un Post-it avec le même message.



Résultat : 78% des participants du groupe 3 ont renvoyé le questionnaire, contre 48% de ceux du groupe 2 et 36% du groupe 1.

Lors d'une 2ème expérience, Randy Garner a envoyé des questionnaires soit vierges (groupe 1), soit additionnés d'un Post-it vierge (groupe 2), soit avec un message écrit sur un Post-it (groupe 3). **Là encore, le Post-it a fait son effet avec 69% de retours pour le groupe 3**, 43% pour ceux avec le Post-it vierge (groupe 2) et seulement 34% pour le groupe de contrôle.

« Cela prouve que c'est bien le Post-it qui a un impact sur le comportement, et pas seulement la note personnalisée », souligne Randy Garner dans son étude. Dans une dernière expérience, le chercheur a constaté que les questionnaires avec Post-it étaient renvoyés plus tôt et avec davantage de commentaires que ceux envoyés sans Post-it.

Le Post-it réunirait plusieurs mécanismes comportementaux puissants :



- Il attire l'attention / Il est personnalisé
- Il tranche avec le décor en occupant l'espace et donne une impression de désordre. Le cerveau veut donc s'en débarrasser.
- Il sous-entend une faveur ou une demande exceptionnelle, ce qui donne un sentiment d'importance à son destinataire.

Un message court sur un post-it est certes efficace, mais **ajouter le prénom de la personne en haut et vos initiales en bas produirait un assentiment encore plus élevé**. Enfin, sachez que les Post-it **jaunes attirent plus l'attention** que les autres couleurs, et que la technique fonctionne aussi bien au bureau qu'à la maison. Vous savez ce qu'il vous reste à faire pour demander de descendre la poubelle ou de sortir le chien :-)

Invitation à un Webinar sur le télétravail et conciliation des temps de vie

Le télétravail a bousculé les rythmes de vie. Les sphères privée et professionnelle s'entremêlent constamment. Le travail est « là » à tous les moments de la journée tout comme la maison est « là » à portée de main. Cette perte de repères spatio-temporels combinée à une organisation du travail plus exigeante fatigue l'organisme physiquement et nerveusement. Comment organiser son quotidien pour éviter les « pièges du télétravail » ? Comment s'adapter à ces contraintes ?

Lors de ce webinaire, Aurélie Debiol, psychologue clinicienne chez Brain Up, abordera avec vous :

- Les impacts du télétravail sur son organisation et son équilibre de vie,
- Les moyens d'action pour s'adapter aux contraintes,
- Les conseils de prévention pour développer de nouvelles ressources.

Cliquer sur le logo pour vous inscrire



RDV le Vendredi 25 juin 2021 de 9h à 11h

Quoi de neuf à Cherbourg ?

- **Nouvelle porte du Midi** : ouverture des nouveaux accès...la Direction reconnaît qu'il faut améliorer la gestion des flux entre piétons, vélo et automobilistes
- **Parking Chantereyne** : Taux d'occupation faible
- **Nouveau Snacking** : on a testé, allez-y, c'est Cosy !
- **4 nouveaux cas Covid en S22** (143 sur 2021)
- **Distribution de 50 € de chèques vacances au CE** : pensez-y !

- **2x8 alterné à Laubeuf** : Malgré le refus de la CFE CGC de le déployer avant l'été, la Direction avance le calendrier du 1er septembre au 12 juillet...il n'y aura pas assez de personnels cet été pour assurer le 3x8 donc passons au 2x8 !
- **Le PERLE** : si vous vouliez le voir, il n'est plus sur le DME. Il a rejoint la base navale le 8 juin
- **Conseil d'Administration** : la prochaine réunion se tiendra à Cherbourg. Nous organiserons une rencontre avec votre représentant CFE CGC qui y participe (Olivier Menard) ...nous vous tiendrons informé

CFE-CGC Naval Group

