



Grande Distribution magazine

N°5

Juin 2016

© Fotolia.com



DOSSIER

Les NAO,
entre avancées
et déceptions...

Édito

Déjà trois années
de mandat...

Sur le terrain

Hypers, Supers, Sugelés,
Discount, Proximité, Logistique

Enquête

Réglementations
et santé au travail

FO 
FGTA
Créateur de progrès social



ALUC1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



Carole Desiano

Édito

« Déjà trois années de mandat pour la FGTA-FO nouvelle formule. »

Trois années avec des lois qui réduisent les droits sociaux des salariés et qui veulent minimiser le rôle des syndicats et de leurs représentants.

Trois années avec des PSE, des restructurations d'enseignes, le travail du dimanche, de nuit, l'arrivée des « nouvelles technologies » : commerce digital, uberisation, numérique, robotisation...

Mais surtout trois années à rencontrer des militants épris de justice sociale, prêts à sacrifier du temps et de l'énergie pour défendre des valeurs collectives. Des militants dans la rue pour dénoncer la destruction du code du travail. Des militants qui ne demandent qu'à apprendre, s'enrichir et faire grandir Force Ouvrière.

Trois années où nous nous efforçons tous ensemble de construire un syndicalisme au plus proche des équipes militantes et des isolés. En syndiquant des salariés, en remportant des élections

professionnelles et en défendant nos valeurs.

Nous nous sommes engagés à vous apporter plus d'expertise économique, juridique, à mettre la communication à la portée de tous, à organiser les rencontres entre militants et ce magazine vous permet de juger de la vie syndicale dans notre secteur.

Il reste encore et toujours beaucoup à faire quand d'autres ne pensent qu'à défaire. Et c'est tous unis que nous devons avancer sans perdre l'objectif de vue : plus de justice et de progrès social.

Bonne lecture.

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Sommaire

Grande distribution

#5

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| Édito p 3 | Discount p 19 |
| Hypers p 5-8 | Proximité p 21-22 |
| Supers p 9-11 | Logistique p 23-24 |
| Dossier p 13-17 | Enquête p 25-26 |
| Surgelés p 19 | |



1 2 0 0 0 0 0 0

PERSONNES ÂGÉES
EN PERTE
D'AUTONOMIE

Ce qu'on ne sait pas encore,
c'est que ce chiffre va doubler d'ici 2060.

Pour vous, votre entreprise,

l'OCIRP a créé

OCIRPDÉPENDANCE

afin d'aider les salariés à préserver au mieux
leur autonomie et de les accompagner
en cas de dépendance d'un proche.

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► ocirp.fr



OCIRP

VEUVAGE - ORPHELINAGE - HANDICAP - PERTE D'AUTONOMIE

Prévenir, agir, soutenir, c'est une question d'avenir.

Carrefour. Un accord innovant

Ou comment pallier la dégradation de départ à la retraite, organisée par le trio Medef/CFDT/Gouvernement ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les employés des hypermarchés Carrefour peuvent choisir comment organiser leur fin de carrière. Grâce à un accord signé entre la direction, Force Ouvrière et la CFE/CGC, plusieurs choix sont désormais proposés aux salariés :

- Percevoir une indemnité de départ à la retraite pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire. Ou transformer cette indemnité pour partir plus tôt, soit au maximum 6 mois de « congés payés » avant la retraite.
- Diminuer son temps de travail, par le biais de l'accord « Senior », avec un complément de rémunération. Par exemple, un salarié qui choisit de réduire son temps de travail hebdomadaire de 35 heures à 21 heures, (soit 60 % de son temps de travail), conservera une rémunération de 80 % de son salaire, et ce pendant une durée de 2 ans avant la date de son départ à la retraite. La réduction du temps de travail peut se faire par palier, de 35 heures à 32 heures, à 28 heures sur 4 jours, à 21 heures sur 3 jours, et même à 14 heures sur 2 jours. Les temps partiels aussi peuvent bénéficier de cette baisse de contrat Seniors, à condition d'avoir un contrat initial au minimum 30 heures par semaine.

Partir avant la date prévue...

Cette baisse de contrat peut également s'accompagner d'un nombre de jours de CET, qui remplace l'indemnité de passage à temps partiel, et qui pourront permettre de partir plus tôt tout en conservant son salaire et les avantages qui y sont rattachés (prime de vacances, prime de fin d'année, participation et intéressement). Par exemple, un salarié qui réduit son temps hebdomadaire de travail de 35 heures à 21 heures peut acquérir 47 jours par an, et pendant 2 ans avant son départ, soit un total de 94 jours, qui permet de partir environ 4 mois avant la date prévue.

Lorsque l'on sait que déjà l'âge de départ à la retraite a été reporté à 63 ans sans malus avec l'accord signé en 2015 par le « trio » cité plus haut, et tous les spécialistes de la retraite envisagent un nouveau recul dans les années à venir, jusqu'à 65 ans probablement. Nombreux seront intéressés pour abrégier leurs années de travail, qui risquent de devenir de plus en plus pénibles, au fur et à mesure que l'âge du départ va s'éloigner. Sinon, il faudra tirer des palettes et tenir la caisse jusqu'à 65 ans !

Mieux que le Livret A !

Cet accord d'aménagement de la fin de carrière permet aussi de se constituer une épargne supplémentaire, grâce à l'abondement des sommes placées dans le PERCO. Les 300 premiers euros épargnés chaque année seront doublés, avec un abondement à 100 %. Les euros suivants, jusqu'à 2 000 €, seront abondés à 50 %, et enfin pour ceux qui ont une capacité d'épargne supplémentaire, l'abondement est porté à 25 % au-delà de 2 000 € placés. Qui dit mieux ? Certainement pas le Livret A. Enfin, le salarié peut choisir son propre menu : une partie en argent, une partie en temps, selon ses souhaits ; ainsi tous ses avantages se cumulent.

En contrepartie de ces mesures d'aménagement de fin de carrière, l'indemnité de départ à la retraite a été maintenue à 6 mois de salaire, et n'est plus liée à l'indemnité légale de

licenciement, qui permettait d'obtenir jusqu'à 12 mois de salaire brut avec 40 ans d'ancienneté, mais dont il ne restait que la moitié une fois les charges sociales déduites et les impôts passés par là.



Des avantages indéniables

Cependant, pour ne pas léser les plus anciens, qui auraient pu prétendre à une indemnité plus importante, des jours de CET Retraite ont été attribués par l'entreprise, pour tous ceux qui avaient validé au moins 21 ans d'ancienneté. Ainsi, chacun a reçu entre 6 et 88 jours, plus une allocation exceptionnelle allant de 1 à 26 jours en fonction des dates de départ prévues. Ces jours sont déjà acquis, et pourront être pris en congés dès maintenant, ou avant le départ à la retraite, ou encore être monétisés dans le solde de tout compte.

Cet accord a engendré beaucoup de discussions et d'interrogations, mais une fois expliqué aux salariés, les avantages qu'il peut apporter en termes de qualité de vie dans les 2 dernières années de l'activité professionnelle sont indéniables. Et pour ceux qui préfèrent partir avec plus d'argent, leurs souhaits ont aussi été pris en considération.

 Jacqueline Poitou
Déléguée nationale Hypers FO Carrefour



Travail de nuit dans la grande distribution : non-assistance à personne en danger

Le travail de nuit touche plus de 15 % des salariés français, de façon habituelle ou occasionnelle, soit un peu plus d'un français sur sept !

Par la majoration des heures effectuées, un travailleur de nuit habituel gagne environ 8 % de plus qu'un salarié travaillant le jour, et un travailleur de nuit occasionnel, environ 3 %. Par conséquent travailler de nuit pour gagner plus est un des éléments mis en avant par certains salariés, mais aussi par les entreprises dont **Auchan**, et pourtant...



De nombreuses études le prouvent :

Dormir est un vrai facteur de santé et le manque de sommeil s'accompagne d'une fatigue musculaire, de troubles immunitaires... Il perturbe l'équilibre psychologique et altère les capacités cognitives comme la mémoire, le raisonnement, le vocabulaire et la fluidité du langage. Sans oublier qu'il accroît le risque de dépression.

Une étude franco-britannique révèle que le vieillissement cognitif est accéléré par ce type de travail et conclut : « *On savait déjà qu'il y avait des effets à court terme, mais on ne savait pas si ceux-ci se maintenaient longtemps* ».

Selon Marine-Anne Gautier, expert médical à l'Institut National de Recherche et de la Sécurité (INRS) il faudrait, pour atténuer les effets négatifs qu'engendre le travail de nuit, que les entreprises soient tenues de remplir différentes obligations : « *Elles devraient faire en sorte que les horaires soient compatibles avec les risques liés au poste et toujours envisager, si besoin, un retour vers des horaires classiques* ». Il est également possible de jouer sur l'organisation du travail en favorisant les horaires qui préservent au maximum le sommeil des salariés. « *Il vaut mieux par exemple démarrer à 6 heures du matin plutôt qu'à 4 heures* », explique le médecin du travail.

Le travail de nuit est aussi cancérigène « probable » :

Le Centre international de recherche pour le cancer a classé le travail de nuit avec des alternances irrégulières en cancérigène « probable ». Plusieurs études s'étaient déjà penchées sur la question : une équipe suédoise avait montré en 2011 que le travail de nuit doublait le risque de sclérose en plaques chez les jeunes tandis qu'une étude française publiée en 2012 faisait état d'un risque accru de cancer du sein d'environ 30 % chez les femmes travaillant de nuit.

Ces facteurs pathogènes sont donc en partie dus aux spécificités horaires du travail de nuit, mais également au

fait qu'il est souvent couplé avec des activités pénibles.

À court terme, le travail de nuit peut entraîner des **troubles du sommeil**, des **troubles digestifs**, une **perturbation de la vie sociale**, etc. Des effets indéniables sur la santé, notamment des **troubles cardiovasculaires**, une **usure prématurée de l'organisme** et des **risques de cancer**.

Le CESE et les inspecteurs du travail soulignent les risques pour la santé

préconise le CESE, qui propose notamment de limiter les mesures dérogatoires permises par les accords de branche. De plus, la notion de « continuité de l'activité économique », qui constitue la justification du recours au travail de nuit pourrait être mieux définie, afin de limiter les abus.

Pour les inspecteurs du travail, l'enjeu principal de l'encadrement du travail de nuit est la **préservation de la santé des travailleurs**, et un de leurs objectifs est de faire respecter la réglementation et l'interdiction du travail de nuit.

En revanche, de nombreuses entreprises bénéficient d'une certaine permissivité, sans répondre à ces deux objectifs, tout particulièrement dans le secteur commercial. Les inspecteurs ont ainsi remarqué dernièrement **une grosse offensive des chaînes de la grande distribution**.

En conclusion :

Le travail de nuit régulier et prolongé peut avoir **des répercussions importantes sur la santé** physique et mentale des salariés ainsi que sur leurs conditions de vie. Le travail de nuit a donc des **coûts directs et indirects en matière sanitaire et sociale**, dont les travailleurs de nuit n'ont souvent pas conscience.

Que faire au niveau syndical ?

En raison du non-respect par Auchan de la demande des salariés de fin de soirée de terminer à 21 heures, qui étaient en situation de travail de nuit jusqu'au nouvel accord de juillet 2015, **non signé par FO**, permettant ainsi de déroger à la législation du travail et en raison des risques liés au travail de nuit, trois syndicats FO Auchan des sites Pérols, Le Pontet et Mistral 7, ont décidé de saisir les tribunaux afin de venir en soutien de ces salariés et ce, malgré les compensations financières mises en avant.

La réaction des directions des trois sites, avec la complicité du « syndicat maison », ne s'est pas fait attendre. La désinformation, la communication à outrance et dirigée contre FO sont leurs armes pour braquer les salariés contre nous. Or si la situation de nos délégués n'est pas facile à vivre,

elle passe bien après de la **situation de mise en danger** des salariés si rien n'est fait, d'autant plus que le travail de nuit n'est absolument pas obligatoire pour avoir des rayons pleins, propres, balisés pour accueillir au mieux les clients.

C'est la raison pour laquelle l'ensemble des acteurs de santé, la Fédération, les UD et l'Union des Syndicats Auchan, se doivent de soutenir les délégués FO Auchan de ces sites, malgré une mauvaise presse et parfois contre le gré des salariés, qui voient avant tout dans le travail de nuit un moyen de gagner plus, en ignorant totalement les risques qu'ils courent.

Ne rien faire pourrait s'assimiler à de la « non-assistance à personne en danger » !

 Pascal Saeyvoet

Délégué syndical central FO Auchan

Casino rattrapé par la DUP : négociation en vue...

La loi Rebsamen, dont les décrets d'application sont tombés fin mars, fixe les règles pour la mise en place des Délégations Uniques du Personnel (DUP). Elle prévoit le regroupement des IRP CE/DP/CHSCT au sein d'une même équipe, qui aurait toutes les prérogatives.

Jusqu'à présent, la délégation unique n'était réservée qu'aux petites structures. Précurseur en son temps, Casino avait créé en 1993, pour les établissements de moins de 50 salariés, une instance appelée CSE, comité social d'entreprise, qui laissait aux élus le statut de CE/DP/CHSCT et préservait toutes les attributions d'un CE en termes de représentativité et d'œuvres sociales.

Aujourd'hui, la DUP s'étend aux magasins de 300 salariés et aux entreprises de qui dépassent ce chiffre. Le SNTA FO va devoir négocier un accord qui permettra d'être à la fois proche des équipes sur le terrain et en phase avec sa représentativité au niveau des filiales de Casino : R2c (restauration de collectivités), les cafétérias, Serca, les supermarchés Casino et hypermarchés Géant Casino et Easydis

(logistique).

Bien entendu, la loi prévoit moins d'heures, moins d'élus et moins de moyens pour remplir leur mandat !

Difficulté supplémentaire pour les petites structures : outre la fusion des IRP, le regroupement de plusieurs établissements est également prévu. Toutes ces dispositions inquiètent particulièrement le SNTA FO et les responsables syndicaux qui travaillent à trouver des solutions qui maintiendront au mieux le lien entre les élus et leurs collègues sur le terrain !

Le premier round de la négociation, qui aura lieu prochainement, s'annonce compliqué. Le SNTA FO y mettra toute son énergie et privilégiera le contact entre les élus et les salariés !

 Laurence Gilardo

Déléguée syndicale centrale FO Casino

La Grande Épicerie : la lutte porte ses fruits...

Au mois de février dernier, les salariés de la Grande Épicerie exprimaient leur mécontentement face à la détérioration de leurs conditions de travail et des salaires.

Manque de personnel, absence de prime pour compenser la surcharge de travail, ouvertures des dimanches... Une menace de grève pesait sur l'établissement et la délégation FO, menée par Rafia Tabi, demandait à être reçue par la direction. Porteuse de plusieurs revendications, la délégation a été entendue et la direction s'est engagée à les reprendre lors des NAO.

Voici ce que FO a obtenu :

- Augmentation générale des salaires de 1 % au lieu de 0,5 %.
- Primes de 240 euros au lieu de 200 euros.
- Une vraie augmentation individuelle au mérite et non à la tête du client : en cas de non-revalorisation individuelle de

salaires, la direction s'engage à le justifier.

- 10 h de crédit habillage au lieu de 7 h.

De plus, FO a obtenu la constitution d'un groupe de travail sur les niveaux de classification pour une adéquation entre la charge de travail, la rémunération et l'accès aux primes ET pour l'encadrement sur la PSO.

 Rafia Tabi

Déléguée syndicale FO La Grande Épicerie

LA GRANDE
ÉPICERIE PARIS

NAO 2016 Cora Pas d'avancée au plan national



Daniel Delalin



Les délégués syndicaux Cora

L'entreprise Cora ayant pris le parti de la décentralisation pour les NAO, chaque établissement devient ainsi le négociateur et le décideur de l'augmentation de salaire là où un syndicat est présent, ce qui n'est pas le cas dans tous les établissements du Groupe.

En 2015, Force Ouvrière avait signé un accord national permettant de coller les jours RTT aux congés payés, d'ouvrir des négociations dans chaque établissement sur les coupures, sur les temps partiel voulant passer à temps complet, ainsi que sur l'engagement d'une négociation sur le droit syndical en 2016.

Pour 2016, FO n'a pas signé l'accord national parce qu'aucune avancée sociale n'a pu être obtenue.

En revanche, FO a signé l'accord de droit syndical pour le groupe Cora qui permet d'une part au délégué syndical central de se déplacer dans quatre magasins sur l'année, d'autre part la création de commission sur la santé sécurité, le management et une cellule de crise.

Précisons que Force Ouvrière pourra nommer un Délégué syndical central adjoint, qui aura les mêmes fonctions et prérogatives que le Délégué syndical central.

En 2015, l'augmentation des salaires chez Cora était comprise entre 0,5 et 1,6 %. Pour 2016, la fourchette va de 0 à 1 % maximum.

 Daniel Delalin
Délégué syndical central FO Cora

Solidarité, un mot qui prend tout son sens chez SDNH



Jean-Yves Chaussin
Délégué syndical central FO SDNH

Sa mise en place, à l'époque a été fortement décriée par les autres organisations syndicales qui ne voyaient pas la portée et l'intérêt d'un système d'entraide. C'est donc seuls que nous avons validé l'accord de NAO et entériné sa mise en place.

Aujourd'hui, ce sont plus de 70 salariés qui ont bénéficié d'une aide financière pour répondre aux différentes urgences. Forts de ce constat et après analyse des dossiers, nous avons mis en place une cellule de réflexion qui travaille sur d'autres pistes d'amélioration mais surtout sur la mutualisation des différentes aides qui existent au sein du groupe ou avec les différents partenaires.

Dernièrement, la création d'un fonds social au sein de la mutuelle est venue renforcer nos moyens. Celui-ci permettra de financer des prises en charges d'actes médicaux ou de matériels. Nous poursuivons nos efforts pour que ce système perdure mais surtout évolue et puisse accompagner les salariés dans certaines de leurs démarches administratives... Pour finir, je dirai simplement que ce fonds a permis aux salariés de retrouver le sourire.

 Jean-Yves Chaussin
Délégué syndical central FO SDNH

Réunions régionales du SNTA-FO Casino pour les supermarchés Le tour de France a commencé



L'équipe SNTA-FO Casino devant la Confédération

Après des années sans en avoir organisé, le SNTA-FO relance ses réunions régionales. C'est la Bretagne qui a ouvert le bal pour 2016, les 9 et 10 mars.

Ces réunions sont l'occasion d'échanges et de rapprochement pour les élus Force Ouvrière, qui peuvent s'exprimer librement sur leurs conditions de travail dans

leurs magasins Casino, sur leurs difficultés individuelles ou collectives. Magali Charnacé, responsable régionale FO et Laurence Gilardo, Déléguée syndicale centrale, étaient à leur écoute. Elles les ont informés sur les dernières négociations et apporté des éclairages sur le projet de loi travail, sur les lois Macron et Rebsamen et l'impact de ces lois sur leur travail au quotidien. La phase questions/réponses a été riche et animée. Le volet syndicalisation a été longuement abordé, mettant en avant les avantages du réseau FO, les enjeux des élections à venir et la DUP, instituée par la loi Rebsamen, qui jette un pavé dans la mare de leur représentativité.

La réunion régionale a été très positive et instructive pour nos camarades des supermarchés et hypermarchés bretons, qui demandent déjà une seconde réunion. Les régionales continuent leur tour de France, avec une réunion Paris et région parisienne les 11 et 12 mai. La réunion Sud-ouest est prévue les 7 et 8 juin et les suivantes sont en cours d'organisation.

À bientôt dans vos régions !

 Laurence Gilardo
Déléguée syndicale centrale FO Casino

NAO 2016 chez Carrefour Market Oui pour le social, non pour les salaires...



Jean-Marc Robin
Délégué syndical central Carrefour Market

Carrefour France n'ayant pas atteint ses objectifs de croissance en 2015, la direction a entamé les NAO 2016 en mettant en avant le contexte tendu du groupe, malgré un résultat opérationnel courant relativement satisfaisant chez Carrefour Market.

Nos revendications reposaient principalement sur le pouvoir d'achat, la reconnaissance de l'ancienneté, la reconnaissance professionnelle et la solidarité. Les dispositions de la loi Macron sur le travail du dimanche

nous ont obligés à interroger nos adhérents sur le sujet. **À savoir** : intégrons-nous dans nos revendications des demandes sur le travail du dimanche ou pas ? Sachant que la plupart de nos magasins sont déjà ouverts le dimanche matin, une majorité a répondu positivement. Nous avons donc porté la revendication suivante : « Augmentation de la majoration des heures habituellement travaillées le dimanche matin à 50 % (contre 30 % actuellement), tout en conservant la notion de **volontariat** ».

Cela ne contredit pas notre farouche opposition au travail dominical. L'idée principale : puisque le travail du dimanche est une réalité, pourquoi ne pas négocier pour nos collègues qui viennent travailler ce jour-là ?

À l'issue de trois réunions relativement tendues, la direction nous a proposé un « package », dont nous reproduisons ici les principales mesures :

+ 0,3% d'augmentation et quelques mesures sociales, qui répondent pour la plupart à nos revendications :

- Majoration à 50 % (contre 30 % actuellement) pour les heures travaillées lors des ouvertures habituelles du dimanche et conservation du volontariat. Pour rappel la majoration est de 100 % pour les ouvertures exceptionnelles du dimanche.
- Travail du dimanche : Augmentation de la majoration forfaitaire pour les cadres et agents de maîtrise (60 € au lieu de 50 €)
- Prime vacances : revalorisation des montants versés dès la 5^e année d'ancienneté et pour les tranches 10, 15 et 20

ans d'ancienneté et revalorisation de la prime pour les cadres et agents de maîtrise.

- Augmentation de la base contrat de 2 h pour les salariés à temps partiel ayant un contrat de 30 h et totalisant plus de 5 ans d'ancienneté, passant ainsi de 30 à 32 h.
- Titres restaurant : augmentation de la part prise en charge par l'employeur 60 % (donc 40 % pour le salarié).
- Départ en congés d'été le vendredi soir, sur demande (cette revendication nous tenait à cœur).
- Limitation de la coupure du midi à 3 h pour les salariés à temps complet, contre pas de limitation jusqu'à ce jour, ce qui entraînait parfois des abus intolérables.
- Etc.

De plus, la direction s'est engagée à ouvrir des discussions sur la durée du travail et les conditions de travail des agents de maîtrise et les règles applicables en cas de travail des

jours fériés.

Pour la délégation Force Ouvrière, le compte n'y était pas : pas question pour notre organisation d'engager la moindre consultation sans un réel effort sur les salaires ou la séparation des propositions en deux accords, un salarial et l'autre sur les mesures sociales. Ce n'est qu'à la toute fin de la dernière réunion que la direction a consenti à faire deux accords. Outre nos revendications entendues (hors salaire !) ce fut une victoire pour FO.

Après consultation, la sentence est tombée :

Salaires + 0,3 % : pas de signature FO

Mesures sociales : signature FO.

Jean-Marc Robin

Délégué syndical central FO Carrefour Market

Lidl - Négociations 2016

Le travail terrain a payé !



L'équipe Lidl en compagnie de Carole Desiano, Secrétaire fédérale FGTA-FO

Quatrième groupe mondial de la grande distribution, Lidl a été élu meilleure chaîne de magasins 2015-2016, et son chiffre d'affaires a connu l'année dernière une hausse de 10 %. Lors des négociations salariales, FO a logiquement exigé une augmentation des salaires pour les efforts accomplis par les salariés. Dans un premier temps, ça a été un véritable fiasco : Lidl nous accordait seulement 0,2 % d'augmentation générale et n'entérinait aucune proposition en vue d'améliorer les conditions de travail.

FO n'a pas accepté l'indigente proposition de la direction. Au vu de l'investissement consenti par Lidl dans sa communication, dans le salon de l'agriculture et les publicités avec des stars, nous pensons qu'une part peut être consacrée à renforcer le pouvoir d'achat des salariés. Ce n'est pas en proposant des postes de travail aux conditions précaires que Lidl va réussir !

La direction est alors revenue vers nous en nous proposant toujours 0,2 % d'augmentation générale, à laquelle s'ajoutait cette fois une augmentation de 0,8 % sous forme de prime et bon d'achat selon l'ancienneté et le poste de travail, ce qui - pour eux - représente 1 % d'augmentation. Nous avons

décidé de lancer un mouvement de mécontentement en nous présentant sur le site Lidl de Rungis, avec tous les élus et adhérents FO Lidl de France.

Les syndicats se sont tous accordés sur les revendications et nous avons pu être entendus : la direction nous a reçus, nous précisant qu'elle ferait un geste concernant la prime d'intéressement de 2017 en changeant les valeurs pour le calcul de cette prime. Effectivement, lors d'une dernière convocation le 30 mars dernier, nous nous sommes vus attribuer une bonne réévaluation, une meilleure enveloppe à redistribuer pour les salariés, ce qui représente environ le double de l'intéressement dont ils disposent actuellement. Moralité : le travail syndical de FO sur le terrain paye, l'action paye et il faut toujours continuer à se soutenir et à aider les salariés.

Farida Rochel

Déléguée syndicale centrale FO Lidl

Leclerc Royan Une AG de renouveau



L'AG du syndicat FO Sodisroy Leclerc Royan s'est tenue le 14 avril à l'UL, en présence de Dany Chevenon qui représentait l'UD Charente-Maritime et Carole Desiano, Secrétaire fédérale en charge de la Grande distribution. Ce fut une Assemblée Générale de renouveau puisqu'un nouveau bureau a été élu pour représenter les adhérents et salariés du Leclerc Royan.

De nombreux points d'actualité magasin ont été abordés : modulation, accord d'aménagement du temps de travail et intéressement, notamment. La nécessité de se former syndicalement pour mieux appréhender les différentes négociations et construire le dialogue social est vite apparue comme une priorité.

L'UD et la Fédération ont également rappelé la journée

de mobilisation du 28 avril pour le retrait de la loi travail et ont à cette occasion appelé les salariés à y participer massivement.

 Carole Desiano
Secrétaire fédérale



Élections SuperAdour



départements du Sud Ouest, FO réalise une percée avec plus de 20 % des voix dans le collège employés, derrière la CGT mais loin devant la CFDT. Ce qui permet à Frédéric Reisdorffer, actuel DSC, de conserver son mandat de Délégué syndical central et de participer à toutes les négociations de l'entreprise. Le quorum n'ayant pas été atteint (moins de 50 % des inscrits n'ont pas voté), un 2^e tour sera nécessaire.

La représentativité est aujourd'hui la suivante :

Collège employés

- CGT : 28,75 %
- FGTA-FO : 20,26 %
- CFDT : 9,15 %

Collège Encadrement

- CGC 41,83%

Pour ces premières élections dans cette nouvelle entité de Carrefour, dont les magasins sont répartis dans les 5

 Jean-Marc Robin
Délégué syndical central FO Carrefour Market

apgis

Institution paritaire

au service des branches
professionnelles
des élus du personnel,
des salariés, des retraités.



apgis assure aux salariés des branches professionnelles les garanties de prévoyance prévues par leur Convention Collective Nationale (garanties en cas de décès, incapacité de travail et invalidité, mais aussi frais de santé et dépendance).

apgis construit des régimes sur mesure en complément des dispositions conventionnelles prévoyance et santé.

Les contrats proposés sont responsables et solidaires.

apgis 12, Rue Massue 94684 VINCENNES ☎ 01 49 57 16 00

Les NAO ou comment faire bouger les choses dans l'entreprise...

Au moins une fois chaque année, dans les entreprises françaises de plus de 50 salariés, représentants de l'employeur et représentants du personnel se rencontrent pour négocier. Dans ce rituel généralement bien rodé, chacun tient son rôle, joue sa partition. En schématisant, on pourrait dire les délégués syndicaux formulent les revendications des salariés en étant conscients que certaines ont peu de chances d'être entendues... tandis que les DRH commencent presque toujours par les refuser en bloc, tout en sachant bien qu'au final elles vont en accepter une partie, mais pas la totalité. Une « pièce de théâtre », constate ci-dessous Maître Riera, avocat de la FGTA-FO.

Nous avons tenu, dans ce nouveau dossier, rappeler les tenants et aboutissants de ces Négociations Annuelles Obligatoires dans notre secteur d'activité, donner la parole à deux déléguées de la FGTA-FO qui ont cette année été chargées de porter les revendications salariales et sociales des salariés qu'elles représentent et donner ici le résultat de leurs négos, puis avoir l'opinion de Maître Riera et de Hugues Marceau, Expert-comptable, sur la situation actuelle du dialogue social dans notre pays.



© Fotolia.com

Les principes...

La négociation annuelle obligatoire permet de faire un point avec son employeur sur la situation salariale ou l'organisation du travail dans l'entreprise. Les délégués syndicaux sont chargés de la préparer. Plusieurs syndicats peuvent être représentés, avec au moins deux délégués dans le cas où plusieurs organisations y participent, et éventuellement des salariés de l'entreprise. Le temps passé à la préparation et le déroulement de la NAO est considéré comme temps travaillé et non décompté du crédit d'heures des délégués.

Que négocie-t-on lors de la NAO ? L'augmentation des salaires et des primes, bien sûr, en priorité, mais pas seulement. On va parler de l'évolution de l'emploi, des CDD... On va aborder le « volet social », les acquis sociaux - classifications, ancienneté, mutations, congés parentaux, pauses, chèques restaurant et CESU, l'insertion professionnelle, le régime de prévoyance maladie, l'égalité femmes/hommes...

...Et le déroulement

Comment cela se passe ? La négociation doit être engagée à l'initiative de l'employeur, et c'est obligatoire. Le Code du travail stipule que s'il ne le fait pas après 12 mois suivant la précédente, il suffit d'une demande de l'une des organisations syndicales représentatives pour que la négociation s'engage. Le Comité d'entreprise doit être informé et consulté dès l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord.

L'absence de NAO du fait de la direction entraîne une diminution de 10 % des allègements de charges sociales, type Fillon et, si c'est le cas pendant trois années

consécutives, la suppression totale de ces allègements. Pendant les négociations, l'employeur a obligation de faire des propositions, d'entendre les revendications des syndicats, et au final de conclure – sauf blocage – un accord.

Chaque section syndicale détermine sa manière de travailler. Généralement, voici ce qui est conseillé chez FO :

- On décide de la revendication en assemblée générale, ou, si cela n'est pas possible, en bureau syndical ;
- La revendication est construite en prenant en compte les variables (effectifs, coûts de la vie...) et la situation de l'entreprise ;
- Un interlocuteur unique est désigné. Les éventuelles dissensions au sein d'une délégation ne doivent jamais apparaître en séance ;
- On prépare le matériel à amener : accords antérieurs, les articles du code, Convention collective, dernières circulaires fédérales...

Une première réunion est destinée à fixer le lieu, le nombre et le calendrier des réunions ultérieures (la loi impose deux réunions minimum), à permettre à l'employeur de formuler ses informations sur la situation de l'entreprise et ses éventuelles propositions, et aux salariés de formuler leurs revendications. Les autres réunions sont organisées ensuite pour entrer dans le vif du sujet.

Accord ou désaccord

Si un accord est conclu, il doit être signé par le(s) représentant(s) des salariés représentant au moins 30 % des effectifs et doit être déposé à la DIRECCTE et au greffe du conseil des Prud'hommes. L'accord reprend l'ensemble des points négociés et détaille les engagements obtenus. Il doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Le comité d'entreprise doit par ailleurs être informé de la tenue et des résultats des négociations.

Dans le cas où aucun accord n'est trouvé à l'issue de la négociation, un procès-verbal de désaccord est établi, précisant les propositions des deux parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement, (car c'est lui, finalement, qui a dès lors le dernier mot !).

Olivier Grenot

Les Déléguées FGTA-FO sur le front des négos

Comment se sont passées cette année les négociations dans les entreprises de la Grande distribution où FO est présent et en position de force ? Nous avons interrogé trois DSC particulièrement résolues et impliquées dans la défense des intérêts des salariés de leurs entreprises. Chez Simply Market, on peut dire que grâce à la ténacité de Laurette Chambas et de son équipe, les résultats sont plutôt positifs et encourageants. Chez Picard, Élisabeth Jousselin s'est heurtée à une nouvelle équipe de direction particulièrement rigide et campée sur ses positions. Chez Carrefour, enfin, Jacqueline Poitou peut s'enorgueillir de réelles avancées tant au niveau des salaires que des acquis sociaux.

1. NAO 2016 Simply Market

La détermination et la persévérance, ça paye...

« Les NAO se sont déroulées sur deux réunions. La première est comme chaque année consacrée au bilan économique de l'entreprise, au contexte en France... Et la direction a terminé par une première proposition, qui ne concernait que les salaires. Elle n'a pas voulu aborder le volet social et nous a proposé 0,4 % au 1^{er} juin et 0,2 % au 1^{er} novembre. De façon unanime, toutes les organisations syndicales ont déclaré qu'elles n'étaient absolument pas d'accord, d'autant plus que les résultats de l'entreprise en 2015 avaient été bien meilleurs qu'en 2014. Donc on s'est quittés là-dessus... Au début de la deuxième réunion, ils nous ont dit qu'ils allaient nous faire une autre proposition, en abordant cette fois-ci le volet social. Pour les salaires, c'était cette fois 0,4 et 0,3 %, et des propositions sur le statut social. Tour de table... Aucune organisation syndicale ne valide. On leur a dit qu'il fallait revoir la copie. Ils se sont réunis entre eux pendant trois quarts d'heure et au retour ils nous ont consenti 0,5 % au 1^{er} juin et 0,5 % au 1^{er} octobre. Et des avancées, il faut bien le dire, sur le volet social : sur la grille des salaires, quand on évolue d'un niveau à l'autre, on passe 6 mois sur un niveau A pour confirmer la promotion, c'est une sorte de transition, et là, le salaire est moindre que quand on a terminé cette transition... Donc ils nous ont proposé de supprimer cette période de transition. Sur l'indemnité de départ en retraite, on était calés sur la convention collective, soit quatre mois de salaire, ils nous ont proposé de la passer à 6 mois. Pour l'ancienneté, l'entreprise nous donne une gratification pour la médaille du travail, 20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans. Ils nous les ont augmentées. Par exemple pour 40 ans, c'est passé de 455 € à 500 €. Bien sûr ce volet social ne concerne pas l'ensemble des salariés, mais ce sont de vrais progrès pour ceux qui en bénéficient.

Pour les jours événements familiaux, ils nous ont accordé un jour de CP pour hospitalisation du conjoint, c'était d'ailleurs une de nos revendications, et pour les jours enfants malades, ils ont accepté d'assouplir les modalités parce que jusque-là, pour en bénéficier, il fallait justifier que le conjoint travaillait. Désormais, si le conjoint est lui-même en arrêt maladie et ne peut pas s'occuper de l'enfant, le salarié peut quand même obtenir sa journée, ce qui n'était pas le cas auparavant. C'était aussi une de nos revendications.

Ensuite ils se sont engagés à mener une réflexion sur la mise en place d'un PERCO dans le deuxième semestre 2016, aussi une de nos revendications.

Au final, après avoir consulté les élus FO dans l'entreprise, FO sera signataire de cet accord. »

 Laurette Chambas - Déléguée syndicale centrale
Propos recueillis par Olivier Grenot

2. NAO 2016 Picard



© Illustration : Philippe Typhagne

« Ils n'ont rien voulu savoir... »

« Ça s'est passé en quatre réunions. Il faut d'abord dire que chez Picard, nous sommes dans un nouveau contexte : nouvelle direction des ressources humaines, nouveau PDG... On a été rachetés à 49,5 % par Arista, et on se trouve dans une position bizarre.

Donc nous sommes allés voir les experts-comptables, on a étudié les résultats et toutes les aides obtenues par l'entreprise... Ça, c'est pour les salaires. Et puis on a abordé le volet social, tout ce qui est périphérique au salaire. On avait demandé une augmentation générale des salaires de 3,5 %, sachant très bien qu'on ne les obtiendrait pas mais on avait suffisamment d'arguments pour les demander... Et puis on avait des revendications sur les tickets-restaurant, sur les primes, les remboursements de frais de repas, la revalorisation de la prime panier des chauffeurs-livreurs... On demandait que les salariés de l'atelier soient à 35 h, de faire profiter la « petite couronne » de la prime Paris, de faire passer la mutuelle non-cadre à la même hauteur que celle des cadres, etc....

À côté de cela, on demandait 6 jours ouvrés payés pour enfant malade jusqu'à l'âge de 16 ans, ouvrir une négo sur l'ancienneté parce que nous n'avons plus d'ancienneté depuis 99 chez Picard depuis l'accord sur les 35 heures... Réduire la modulation à +4/-4, créer un service dédié aux mutations, définir les descriptions de postes, etc. Beaucoup de détails, mais tout ça était important pour nous !

On a eu la première réunion fin janvier, où ils nous ont exposé la situation de l'entreprise... Bien sûr en noircissant le tableau. Même s'il est vrai qu'à magasin constant,

on évolue à 0,5 % seulement... Ils nous ont dit aussi que l'inflation en 2015 était à nulle, (enfin, elle est nulle... Ça dépend ce que tu achètes !)

À la réunion suivante, nous avons amené notre... liste de courses. La CGT a demandé à peu près les mêmes choses que nous... La direction nous a dit qu'il n'y aurait que 0,5 % Un point c'est tout ! Nous, on s'est offusqués, on a dit que ce n'était pas possible, on leur a démontré qu'ils bénéficiaient de plus en plus d'allègement Fillon : 6 millions d'euros chez Picard, ce n'est pas une petite somme ! Leurs cotisations allocations familiales ont aussi baissé, maintenant, c'est à 3,5 % du SMIC, et donc 92 % des salariés Picard font profiter à l'entreprise des allègements Fillon et de la nouvelle baisse des allocations familiales.

Donc voilà, la nouvelle DRH n'a rien voulu savoir. On s'est revu une dernière fois, moi j'ai dit ce n'est pas possible de rester sur cette seule proposition, donc elle a accepté d'ouvrir une négociation sur la création d'une option d'incapacité dans notre régime de prévoyance. C'est prévu

dès le mois de septembre.

J'ai demandé que dans ce... désaccord, ils mettent une clause de revoyure, pour qu'on se retrouve en septembre une fois qu'ils auront fait le bilan et revu le budget (notre année fiscale, c'est du 1^{er} avril au 31 mars). Pour moi, cela faisait un levier de pression supplémentaire avant la fin de l'année... Elle m'a répondu que c'était hors de question. Du coup, il n'y a pas d'accord. On a fait un tract pour justifier notre position. Le problème, c'est qu'actuellement, les salariés Picard sont un peu désabusés, résignés, et je pense que ce sera difficile de les faire bouger... »

■ Elisabeth Jousselin - Déléguée syndicale centrale
Propos recueillis par Olivier Grenot

Des résultats chez Carrefour hypers et chez Casino

Au moment où nous publions ce dossier, nous parviennent les résultats des NAO chez Carrefour et chez Casino. C'est pour nous l'occasion de détailler les principaux éléments qui ressortent de ces accords signés par les représentants FO, à titre d'exemple...



Rappel : Depuis 1999, FO revendique l'échelon C pour tous les métiers, dans tous les niveaux.

Jours fériés / volontariat

- Passage du travail des jours fériés à deux au lieu de trois
- Volontariat pour les autres jours fériés

Don de jours Solidarité

- Possibilité de donner d'autres jours (habillage, fractionnement, récupération...) en dehors du CET

Emploi : remplacement des départs

- Embauche d'un CDI dans les trois mois suivant un départ à la retraite
- Maintien des effectifs (en relation avec le C.A.)

Rappel : En 2015, Force Ouvrière avait déjà obtenu cette mesure pour un an.

Classifications :

- La direction s'engage à ouvrir des négociations sur la classification des nouveaux métiers (drive, rollers, et autres...)

Amélioration de la prime de remplacement (à partir de 14 jours)

- Mise en place d'une prime en cas de travail de nuit exceptionnel
- Possibilité pour les cadres de plus de 58 ans de ne plus faire d'astreinte

Augmentation des salaires : + 0,5 % sur la grille des salaires, en une fois, au 1^{er} janvier 2016

Rappel : En 2015 Force Ouvrière a obtenu pour la première fois une augmentation à effet rétroactif au 1^{er} janvier

1. NAO 2016 Carrefour

Échelon C

- Mise en place de l'échelon C pour tous les métiers de niveau II avec une ancienneté de 25 ans.

■ Informations transmises par Jacqueline Poitou
Déléguée syndicale nationale

2. NAO 2016 Casino

Suite aux retours positifs et à une très grande majorité, au terme de notre consultation auprès de nos adhérents, le SNTA FO a donc mandat pour signer l'accord NAO 2016, incluant l'ensemble du dispositif social prévu, sur la rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux.

En résumé, l'accord prend en compte :

- > Augmentation générale sur salaires réels
- > Augmentation de la grille des minima sur les niveaux 1 et 2
- > Reconstitution des nombreuses garanties salariales et sociales obtenues par le SNTA FO les années précédentes et revalorisation / améliorations sur de nombreux thèmes

(aménagements des temps de travail, médaille du travail, bon lessive, astreintes, abondement, congés pour événements familiaux, affichage des congés,...)

> Prime Variable Employé : prise en compte d'un critère plus motivant

> Agents de maîtrise : mise en place d'une grille de salaires des minima DCF

> Remise sur achats avec la carte salarié en cagnotage : 5 % sur tout + 10 % sur toutes les MDD

> MIEL Mutuelle : augmentation de la participation employeur sur le niveau obligatoire de couverture, qui passe de 45 % à 50 %, sans modifier les garanties.

(Extrait du tract SNTA FO Casino du 23 février 2016)

LE POINT DE VUE DE L'EXPERT-COMPTABLE

Jouer gagnant !

Même si la NAO est souvent un exercice de figures imposées où le vainqueur final est toujours ... l'employeur, même si la conjoncture et la situation des entreprises laissent moins de marge de manœuvre à l'augmentation des salaires, il n'empêche que la NAO constitue le « rendez-vous » annuel qui va permettre d'étalonner le rapport de force avec l'employeur et va participer à la construction de la revendication au sein de l'entreprise.

Voici quelques conseils simples et pratiques pour construire votre NAO et peut-être... jouer gagnant !

- Préparer la NAO, c'est collecter les revendications auprès des adhérents, établir une plateforme de revendications cohérente et hiérarchisée, s'assurer du soutien des adhérents sur cette plateforme. C'est aussi avoir des revendications sur les conditions et l'organisation du travail (« volet social »).
- Constituer une équipe de négociation : quelle que soit la taille de l'entreprise, votre position (majoritaire ou minoritaire) dans l'entreprise, les membres de l'équipe de négociation doivent réunir trois qualités indispensables :
 - Capacité d'analyse (pour préparer et formaliser les revendications)
 - Sens de la négociation (pour participer activement aux négociations)
 - Capacité de synthèse (pour évaluer et conduire et maintenir la cohésion au sein du syndicat dans l'entreprise).
- Prendre en compte l'environnement de la NAO : il s'agit de bien mesurer les forces (et les faiblesses) en présence sur le « champ de bataille ». L'employeur aura une approche particulière de la NAO selon, par exemple que l'entreprise est à vendre (il aura besoin de « paix sociale » pour rassurer un éventuel acquéreur), que l'entreprise vient d'être reprise ou qu'une nouvelle Direction RH a été mise en place, elle pourra avoir besoin de « marquer » son territoire en refusant toute demande, ou, au contraire, de « fluidifier » les relations sociales par une signature en « lâchant du lest ». Cette analyse de l'environnement de la NAO est indispensable surtout si elle est corroborée par des informations « off » qu'il faudra essayer d'obtenir avant le début de la négociation.
- Savoir utiliser les données objectives et pertinentes qui



vont permettre de mener une négociation dynamique : évolution du SMIC, de l'inflation, des salaires minimum de la branche ou d'entreprises du même secteur d'activité comparé avec les salaires de l'entreprise, et ce sur plusieurs années (3 à 5 ans), au regard des résultats des précédentes NAO, le but étant de rendre « objective » la revendication.

S'agissant du volet social, se rappeler et démontrer qu'une mesure qui améliore la sécurité, le confort ou la motivation du salarié va être bénéfique à l'entreprise et donc à son activité et à ses résultats (théorie du gagnant/gagnant).

• Savoir saisir les opportunités de la négociation. Il s'agit d'être manœuvrier : si la NAO sur les rémunérations est bloquée, il faut savoir rebondir sur les améliorations des conditions et de l'organisation du travail et revenir plus tard sur les rémunérations.

Il s'agit aussi d'être opportuniste en utilisant tous les leviers qui vont permettre de débloquer ou d'améliorer la négociation, par exemple savoir « négocier » la signature d'un accord d'entreprise qui profite à l'employeur, pour obtenir des contreparties. Par exemple encore, utiliser le « levier » des autres organisations syndicales présentes dans l'entreprise, par le jeu des majorités, des oppositions, des menaces de débrayage,...

En conclusion, quelle que soit votre situation, il est essentiel de construire votre revendication et surtout de jouer gagnant. Car pour la NAO, ne gagnent que ceux qui ont revendiqué !

LE POINT DE VUE DU JURISTE



Rien n'oblige à conclure !

Le problème de la NAO, c'est qu'il y a une obligation de négocier mais pas de conclure, et dans cette mesure, on s'aperçoit que bien souvent dans la réalité pratique, ça devient une opération de théâtre, parce qu'en général, les employeurs rentrent dans la négociation avec des décisions qu'ils ont prises bien avant ! Ils organisent de façon artificielle deux ou trois réunions parce que la loi les y oblige, mais comme il n'y a pas obligation de conclure, on arrive rarement à un résultat différent de ce que voulait le patron au départ.

Bien sûr, rendre la conclusion obligatoire, c'est compliqué, mais s'il y avait au moins des paramètres pour obliger l'employeur à négocier en fonction d'éléments extérieurs, et notamment la rentabilité ou la richesse de l'entreprise à un moment donné, si ces éléments étaient obligatoires dans la négociation, ça changerait vraiment les choses... Le deuxième élément, c'est que cette question de la

rémunération, elle va faire l'objet de toutes les attaques, si l'article 12 de la Loi Travail sur les accords de compétitivité voit le jour... Cet article indique que par des accords majoritaires, les employeurs, pour préserver ou développer l'emploi, même sans difficultés économiques, pourront imposer des baisses de rémunération dans les contrats de travail !

Aujourd'hui, on est passé d'une négociation sur des augmentations de salaires à des négociations qui vont porter sur l'absence d'augmentation de salaires. Si cet article est voté, on va inverser le processus. On pourra mettre dans le débat non pas l'augmentation mais la diminution ! Et le revenu du salarié ne sera pas un motif de licenciement économique et donc le salarié qui refuserait pourrait être licencié non pas pour raison économique mais pour motif personnel, comme s'il y avait faute professionnelle*. C'est ce que prévoit l'article 12 de la loi Travail à aujourd'hui, au 8 avril, sachant que cet article pourra être repris en cause au Parlement. Et ces accords se retrouveront sur le contrat de travail, même dans le cas de baisse ponctuelle de rémunération.

Maintenant les NAO, cela recouvre en plus du salaire tout l'environnement du travail, les conditions et l'organisation du travail dans l'entreprise... Et dans les négociations, ces questions qui sont centrales pour les salariés sont bien souvent des parents pauvres et la tension sur les salaires a pour effet de cannibaliser toutes les autres questions...

* Selon le texte proposé au vote du Parlement, pour préserver ou développer l'emploi en cas de difficulté économique ou même si sa santé financière est bonne, l'entreprise pourra décider, pour partir à la conquête de nouveaux marchés, de moduler le temps de travail et donc les salaires de ses employés. La durée pendant laquelle les modalités des contrats de travail seront mises entre parenthèses pourra aller jusqu'à cinq ans. Les salariés qui refuseront ces efforts pourront être licenciés pour « cause réelle et sérieuse » et plus pour « licenciement économique », avec tous les avantages qui en découlent.

 Me Dominique Riera
Propos recueillis par Olivier Grenot

EN CONCLUSION...

Revendiquer, c'est exister !

Les NAO sont l'expression la plus manifeste de la situation du dialogue social dans notre pays. Nous sommes encore et toujours dans une logique libérale et le patronat continue à appliquer... tout ce qui ne marche pas.

Aujourd'hui, il est évident que le partage des richesses est en panne. Et la nouvelle loi sur la rémunération des grands patrons n'y changera rien. C'est pourquoi nous devons continuer à revendiquer ce que nous croyons juste et légitime pour les salariés que nous représentons dans les entreprises. Revendiquer, c'est exister : un salarié au SMIC ou à temps partiel a droit à un salaire digne de ce nom. Nos exigences n'ont rien d'un « acte terroriste » comme le prétend impudemment Pierre Gattaz, elles expriment un acte citoyen.

Plus que jamais, la Fédération se tient aux côtés des délégués présents pour prendre la défense des salarié(e)s lors des NAO de la grande distribution.



 Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Chez Picard, les conditions de travail sont de plus en plus difficiles



Picard a connu ces dernières années de profondes transformations qui impactent désormais directement le personnel : les effectifs ont été réduits et les plages horaires augmentées. Le nombre de magasins est passé de 450 à 950 en 10 ans. Les fermetures pour coupure déjeuner n'existent plus et sont remplacées par des journées en continu. C'est souvent seul qu'un vendeur Picard doit assurer l'ouverture

du magasin, le remplissage des bacs, le dépotage des rolls (souvent chargés au-delà de la limite autorisée) et encaisser les clients.

Quand la relève arrive, ce n'est pas pour renforcer mais pour remplacer, et elle doit assumer seule le bon déroulement d'une journée jusqu'à la fermeture ! Comment prendre et faire une pause dans ces conditions ? La stratégie Picard consiste à recruter de moins en moins de personnel, à limiter les coûts, à renouveler ses CDD jusqu'à parfois 80 fois par personne en changeant l'intitulé du contrat. Résultat : la qualité de service rendu se dégrade, malgré la bonne volonté des salariés et les clients, qui étaient habitués à un accueil chaleureux et de nombreux conseils, le constatent tous les jours. Le salarié ne peut pas être au four et au moulin, surtout quand sa hiérarchie lui accorde + 0.4 % d'augmentation de salaire en 2015 et + 0.5 % en 2016 !

 Bertrand Danton
Délégué syndical FO Picard

Thiriet. Élections en vue



De gauche à droite : Jacky La Soudière, Patrick Raphanel, Johan Rondi, Frédéric Bréard, Rémy Garnier, Christophe Elsensohn, Fabrice Da Fonseca, Dominique Chambre

Le 23 mars 2016, à Remiremont près d'Épinal, a eu lieu l'assemblée générale de Thiriet. Pour Fabrice Da Fonseca, délégué syndical central, l'objectif était de se donner les moyens de développer le syndical FO chez Thiriet,

de rester la 1^{re} organisation et de préparer les élections professionnelles qui auront lieu dans 2 ans. Rémy Garnier a été élu secrétaire du syndicat et Fabrice Da Fonseca trésorier.

Thiriet : entreprise familiale. En 1966, Claude Thiriet, âgé de 19 ans, poursuit le travail de son père et met en pratique le savoir-faire acquis à ses côtés. Avec un chiffre d'affaires de plus de 230 M €. Avec plus de 2 000 salariés, Thiriet est la 2^e enseigne préférée des Français. Son site internet dédié à la qualité, animé par Julie Andrieu et la qualité indéniable de ses produits, permettent une stabilité de son chiffre d'affaires.

 Jacky La Soudière
Chargé de mission

Le Débarquement américain est annoncé...

Costco ouvre son premier « club-entrepôt » en 2017

Quatrième distributeur aux États-Unis, Costco fonctionne sur le principe de « club-entrepôt » avec adhésion. Il exploite 697 établissements à travers le monde, 27 au Royaume-Uni, et deux en Espagne depuis 2014. Son chiffre d'affaires dépasse les 100 milliards de dollars, derrière Wal-Mart et devant Carrefour.

L'enseigne prévoyait d'ouvrir fin 2016 son premier magasin en France dans la commune de Villebon-sur-Yvette, dans l'Essonne, et 10 à 15 autres dans les dix prochaines années, mais il a annoncé récemment reporter à 2017 l'ouverture de sa première implantation, en raison, dit son PDG, de « règles administratives tatillonnes et de recours systématiques des concurrents » (Auchan, Intermarché et Cora, ont formulé six recours devant la Cour administrative d'appel de Versailles).

Pour avoir accès aux marchandises des entrepôts, chaque client, professionnel ou particulier, doit devenir membre.

Les frais d'adhésion sont de 50 dollars par an aux États-Unis. On peut imaginer qu'ils seront du même ordre en France, soit 45 à 50 €...

La surface des entrepôts est toujours supérieure à 12 000 m², sur des terrains de 3 à 6 hectares facilement accessibles. Les produits proposés, qui vont de l'alimentation au high-tech et l'électroménager en passant par le mobilier, la mode, le bureau, le sport, les fournitures auto ou le matériel de jardinage sont généralement haut de gamme et présentés en grosses quantités ou gros volumes mais en gammes restreintes, à des prix raisonnables.

La grande distribution à l'américaine arrive chez nous. Aux États-Unis, les employés de Costco sont mieux payés que ceux de la concurrence. Qu'en sera-t-il en France ? Wait and see...

 Olivier Grenot

ÉLECTIONS DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016

ARTISANAT ALIMENTAIRE, COIFFURE ESTHÉTIQUE,
HÔTELLERIE RESTAURATION, SERVICES À LA PERSONNE



VOTEZ
ET FAITES VOTER

FO



**LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE
POUR LES SALARIÉS DES
TRÈS PETITES ENTREPRISES**



WWW.INFO-TPE.FR

Coop Atlantique. La fin des gérants mandataires



Laurence Gillet

Commençons par un historique du nombre de magasins sur les 3 dernières années :

2013 : 198 magasins (92 gérants mandataires et 106 clients extérieurs)

2014 : 193 magasins (81 gérants mandataires et 112 clients extérieurs)

2015 : 178 magasins (68 gérants mandataires et 110 clients extérieurs)

Cette baisse s'explique par une restructuration du parc avec la fermeture des magasins non viables. Une bascule

des magasins vers un statut indépendant (de gérants mandataires en clients extérieurs) est également en cours. Coop Atlantique ne veut plus de gérants mandataires d'ici 2018 et souhaite les transformer en locataires gérants. Les élus FO Coop Atlantique ont déclenché des rencontres avec les gérants puis avec la direction à plusieurs reprises pour négocier l'avenir des gérants face à cette décision du directoire.

FO a défendu ses revendications : les conditions de départs (indemnités, pas de démission mais une rupture d'un commun accord, congés de reclassement...), les mesures d'accompagnement pour les gérants qui acceptent la location-gérance (formation étude de marché, compte d'exploitation prévisionnel...) et la définition de la politique commerciale .

1951 : signature de l'accord collectif national « gérants » pour une coopérative solidaire commerçante et familiale.

2018 : fin de cet accord avec le retour à une coopérative essentiellement financière.

FO n'a pas laissé tomber les gérants et les accompagnera tout au long de ce processus.

 Laurence Gillet

Déléguée syndicale centrale FO Coop Atlantique

Gérants mandataires Casino Vigilance renforcée...



Marc Annaert et Carole Desiano

Lors du CCE de février 2016 la direction proximité a présenté la nouvelle politique décidée par la direction générale de Casino :

- 1) Amélioration des services au client (point chaud, pâtisserie, ouverture plus large, etc.)
- 2) Proposition au GMNS de passer leur point de vente en location-gérance ou franchise
- 3) Augmentation de la diffusion pour une meilleure proximité de la clientèle
- 4) Refonte tarifaire

La transformation d'une partie du parc en location-gérance ou en franchise amènera les représentants FO à adopter une position d'observation et de vigilance extrême. Ils seront comme toujours à l'écoute des équipes impactées par ces changements et les accompagneront pour préserver leurs droits.

La politique d'élargissement des heures d'ouverture au public est aujourd'hui un conflit entre l'entreprise et les gérants mandataires : la convention collective applicable aux gérants mandataires non-salariés est très claire à ce sujet ; les gérants ont la liberté des heures d'ouverture et de fermeture de leur magasin dans la limite du respect des coutumes locales et des habitudes des clients.

Lors d'un deuxième CCE en avril, les élus FO ont émis un avis défavorable à la mise en place de cette nouvelle politique. Ils ont notamment réclamé le respect de l'humain avant toute prise de décision : les gérants travaillent en couple et c'est toute la structure familiale qui est concernée par ces décisions économiques. Ils réclament aussi la garantie de reclassement pour tous les gérants qui seront touchés par une fermeture ou un passage en franchise de leur magasin.

 Marc Annaert

Délégué syndical central gérants SNTA FO Casino.

Réunion du CCE Erteco France

Nouveaux avantages pour les salariés

Le CCE Erteco France s'est réuni le 7 avril avec un ordre du jour chargé. Les contours des nouvelles organisations se dessinent. Après la logistique, c'est au tour des métiers supports, siège et directions régionales d'être directement impactés par les nouvelles mesures.

Les magasins sont en réfection un peu partout en France, les enseignes se redéfinissent dans le paysage Carrefour. Les propositions et le suivi des mesures par FO sont indéniables et permettent aux salariés de pouvoir bénéficier d'avantages certains, très nettement améliorés après négociation, notamment dans le cadre de la mobilité interne ou géographique.

Les chefs de magasin - reconnus métier à risque - vont bénéficier des mesures de l'accord GPEC demandé par FO lors du CCE du 11 décembre. FO a fait nommer un expert pour définir les impacts sociaux de tous ces projets. Absorption de Erteco France par Carrefour proximité France, fusion prévue le 1^{er} juillet 2016. Les transferts des contrats de travail interviendront au 1^{er} juillet 2016. Maintien des statuts individuels des salariés et maintien du statut collectif pendant 15 mois.

 Cyril Boulay

Délégué syndical central FO Erteco

Du hard discount au redéploiement tous azimuts

Des menaces sérieuses sur les contrats de travail

Ed l'Épicier, Dia, puis Erteco... La transformation du modèle économique, social et commercial de l'enseigne de hard discount, passée à la moulinette Carrefour, l'a finalement fait disparaître du paysage de la grande distribution.

Petit retour en arrière : Ed, enseigne historique du groupe Carrefour a été cédé à Dia en 2011. À l'époque nous avons dénoncé une mesure essentiellement financière au seul bénéfice des actionnaires, sans contrepartie pour l'emploi. La suite nous a donné raison.

La gestion du groupe espagnol, centralisant les centres de décisions, s'avéra catastrophique et conduisit trois ans plus tard Dia International à se séparer de l'entité française. En 2014, Carrefour récupéra son ex-filiale, avec des idées précises sur son devenir.

Lors de l'annonce de la reprise, FO avait mis au cœur des discussions, notamment auprès du ministère, la mise en place d'une clause de maintien des emplois. Tout au long du processus, cette volonté n'a jamais été reniée, et nous l'avons maintenue durant deux années, jusqu'au terme de l'intégration, en cours de finalisation.

Sous la férule de Carrefour, de nouveaux formats apparaissent, laissant envisager une grande diversité commerciale.

La logistique est intégrée dans la structure supply chain du groupe, les métiers support sont rapidement absorbés par le siège, les magasins transformés dans les différents formats commerciaux du groupe. Cette conversion implique la cession d'un nombre conséquent de sites à des structures de franchise ou de location-gérance, avec à la clé le transfert des contrats de travail vers ces nouvelles unités.

Par décision du 21 novembre 2014, l'Autorité de la concurrence a autorisé l'opération du rachat de Dia France par Carrefour lequel, pour mener à bien l'opération, doit se séparer de 56 magasins. L'enseigne de distribution A2Pas, filiale du groupe Auchan, s'est portée candidate à la reprise, et cette candidature a été validée par l'Autorité. L'enseigne, d'implantation récente, est encore assez peu connue. En revanche, la presse s'est déjà fait l'écho de problèmes rencontrés par les salariés de ce groupe, dont un mouvement social sur le site de la rue de Vaugirard, il y a un an. A2Pas s'établit principalement par voie de reprise, ou de changement d'enseigne de ses propres magasins.

Des conditions de travail inconcevables !

Dès les premiers transferts nous avons été confrontés à de multiples appels d'anciens collègues, avec qui nous étions toujours en contact.

- Ils nous ont tous décrits des situations déplorables, des attitudes managériales basées sur l'intimidation, le chantage à l'emploi, en des termes forts peu amènes, assortis de fortes pressions, de retards conséquents de salaire... lots communs, semble-t-il, dans cette enseigne.

- Des comportements agressifs, violents à leur rencontre et de la discrimination liée à leur transfert nous ont été décrits.

- Après plus de trois mois, l'incertitude sociale et contractuelle règne, certains magasins sont toujours fermés, les travaux non commencés, les salariés éclatés sur d'autres sites, en situation de prêt de main-d'œuvre, chaque magasin étant une entité juridique différente.

Les gérants n'ont cessé de vouloir modifier les contrats de travail, des taux horaires, ou de se séparer rapidement des salariés transférés... Ils ne souhaitent pas maintenir les acquis sociaux individuels, et bafouent les règles de droit concernant les ouvertures dominicales et les amplitudes de travail.

En quelques semaines, nous avons dû accompagner de nombreux salariés pour des actions contentieuses devant le CPH, et les rendez-vous se multiplient au service juridique. Certains, n'en pouvant plus, quittent leur emploi, sous la forme de prise d'acte, et les licenciements pleuvent ! Ce que nous dénonçons, c'est que l'examen des capacités des repreneurs par l'ADLC ne concerne que leur potentiel économique et financier, et que les aspects sociaux sont totalement éludés, ce qui laisse des salariés isolés, démunis, livrés à la merci d'employeurs irrespectueux qui dénaturent les contrats de travail et méprisent les règles les plus élémentaires, considérant que les salariés transférés font partie des actifs des magasins.

 Gérard Covache
Chargé de mission

Coop Atlantique : externalisation du service transport



© Fotolia.com

La direction a décidé l'externalisation du service transport.

Historique : 3 entrepôts :

Ingrandes : externalisé en juin 2015

Condat : en projet pour juin 2016

Saintes : en projet pour juin 2016.

Le 1^{er} mars, les représentants FO apprennent que la direction convoque les élus de Condat et Saintes pour un CE extraordinaire avec l'ordre du jour suivant : information sur l'externalisation des services transports. Dans les documents fournis, ils prennent acte que cette activité se fera via des prestataires. Les chauffeurs seront repris dans les mêmes conditions, et les tournées restent inchangées, avec date d'effet au 1^{er} avril.

Force Ouvrière a demandé que le projet d'externalisation de l'activité transport soit soumis à la procédure d'information consultation du CCE (en date du 19 mai), conformément aux dispositions légales dès lors qu'il s'agit d'un projet qui

s'applique à tous les entrepôts de l'entreprise et donc à l'une des fonctions de la logistique de Coop Atlantique.

Le projet d'externalisation pose une question centrale : il n'est pas apporté la démonstration que ce projet permettrait de réaliser une quelconque économie. À défaut de ce motif économique, le Comité d'Entreprise n'est pas en mesure d'émettre un avis motivé sur un projet qui apparaît être la première étape du démantèlement de la logistique de Coop Atlantique.

Les valeurs des coopératives qui plaçaient l'humain au centre des décisions semblent de plus en plus oubliées. Force Ouvrière est et restera toujours présent au côté des salariés pour défendre leurs intérêts dans le respect de ses valeurs.

 Laurence Gillet

Déléguée syndicale centrale FO Coop Atlantique

Mutation Logistique Système U. Accords dénoncés et élections en vue

Dans un numéro précédent, j'évoquais la disparition des quatre centrales régionales Système U, remplacées par deux nouvelles entités nationales.

La première phase est intervenue le 1^{er} avril : tous les entrepôts logistiques ont été intégrés en une seule société anonyme de services. Ce regroupement constitue à présent une entreprise comportant vingt-quatre entrepôts, en plus de son siège, et comptant 4 200 salariés répartis dans toute la France.

Dans un second temps, prévu pour début 2017, aura lieu le regroupement de tout l'administratif, c'est-à-dire l'ensemble des parties commerciales.

Dans ce contexte, les accords existants sont dénoncés. Nous avons donc quinze mois pour négocier un accord de substitution, ce qui n'est pas une mince affaire quand on constate les disparités actuelles sur le temps de travail et les rémunérations pratiqués dans les quatre ex-régions.

Avant cette période, des élections sont prévues le 26 mai 2016 sur huit sites transférés partiellement.

La section FO d'U LOG est en ordre de marche : elle a comme objectif d'être la première organisation syndicale de cette nouvelle entreprise.

 Xavier Suzanne

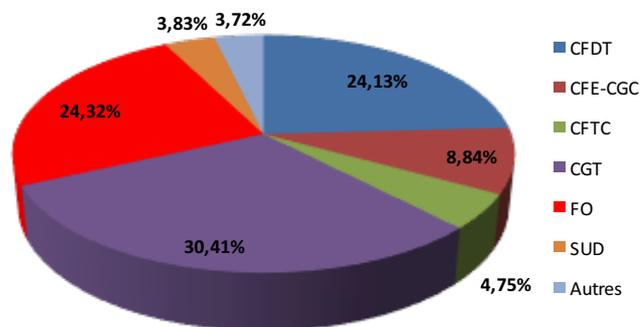
Délégué syndical central FO U LOG

Systeme 

Élections professionnelles 2016 Carrefour Supply Chain

De beaux scores pour FO !

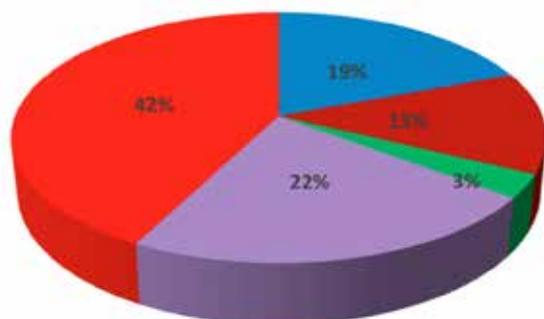
Les élections 2016 ont été bénéfiques pour FO CSC. Force Ouvrière reste la deuxième force syndicale de la Supply Chain.



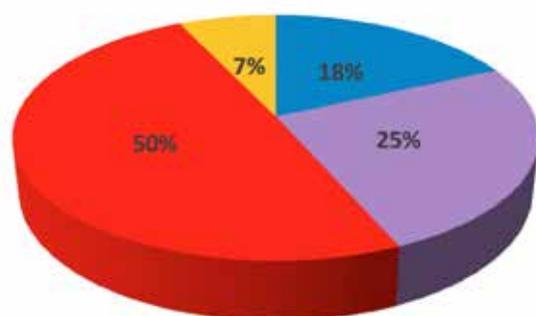
NATIONAL

Nous avons réalisé de très beaux scores sur des entrepôts où nous n'avions à ce jour pas d'élus. Les équipes FO se sont mobilisées pendant des mois pour décrocher toutes ces victoires. Le plus bel exemple est Salon-de-Provence qui était historiquement un site avec une majorité CGT.

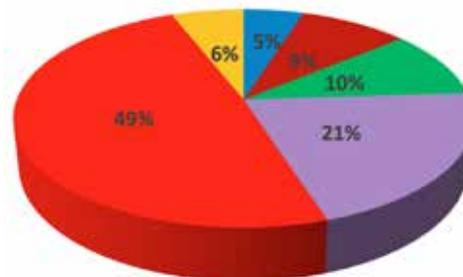
Nous sommes majoritaires sur 5 sites :



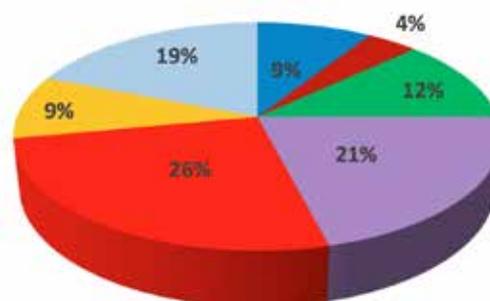
SALON DE PROVENCE



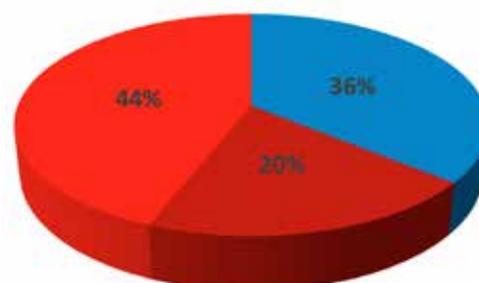
AIRE-SUR-LA-LYS



ST-GERMAIN-DU-PUY



COMBS-LA-VILLE



LES SIÈGES

Par ailleurs, nous faisons égalité ou deuxième sur d'autres sites. Bien entendu, rien n'est jamais acquis et nous avons encore du travail à faire. C'est pourquoi dès aujourd'hui nous continuons à travailler et nous pensons déjà à préparer nos prochaines élections dans la Supply Chain ou nous nous développons tous les jours un peu plus avec de nouveaux Délégués Syndicaux, fraîchement nommés, avec de grandes envies de conquête.

Un grand Merci à tous les salariés qui ont voté pour nous et qui nous ont accordé leur confiance. FO sera à la hauteur de cette représentativité. Notre objectif reste d'être la première force syndicale aux prochaines élections !

 Nathalie Denis
Secrétaire du CCE Supply Chain

Un périmètre d'accord remis en cause ?....

« Le travail, c'est la santé », dit le proverbe, à quoi Pierre Dac ajoutait « Mais alors à quoi sert la médecine du travail ? »

Dans la grande distribution, le travail apporte rarement la santé ! Quand les hôtes et hôtesse de caisse doivent effectuer 9 000 mouvements de tête et manipuler jusqu'à 3 tonnes de produits par jour... Quand le personnel doit, les bras levés, entasser des kilos de produits sur les linéaires à près de 2 m de hauteur ou, à genoux, au ras du sol... Quand les employés des entrepôts alimentaires doivent passer leur temps de travail dans des locaux maintenus à une température de 4 °C, et parfois à -28 °C dans les entrepôts frigorifiques... On se doute qu'à la longue, la santé s'en ressent !



Le rôle essentiel du CHSCT

Dans la grande distribution comme ailleurs, l'employeur est responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs : il est astreint à une obligation de résultat en matière d'hygiène et de sécurité, tenu de mettre en place une politique de prévention adaptée aux risques spécifiques de son entreprise. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent à ce titre établir un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). À défaut, l'employeur encourt une amende de 1 500 €.

Au sein de l'entreprise, la prévention et la prise en charge des risques professionnels sont effectuées par le CHSCT. Remis en cause par la loi Rebsamen, qui l'intègre dans une Délégation Unique du Personnel regroupant également les délégués du personnel et le CE dans les entreprises de plus de 50 et moins de 300 salariés (décret du 24 mars 2016), le CHSCT demeure une institution essentielle, au sein de laquelle employeurs et représentants des salariés sont très souvent disposés à discuter en bonne entente et à faire avancer les choses.

Deux fois plus de maladies professionnelles

Selon les textes officiels de l'Assurance Santé : « Dans la grande distribution, les maladies professionnelles sont deux fois plus fréquentes qu'en moyenne dans les autres secteurs d'activité. La majorité de ces maladies sont des troubles musculo-squelettiques (TMS), notamment des affections péri-articulaires du poignet, de la main et des doigts [...] Réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles et améliorer les conditions de travail dans la grande distribution passe par l'intégration de la prévention, le plus en amont possible, dans la prise de décision des enseignes. »

Des réglementations existent, des recommandations sont émises régulièrement par des organismes paritaires comme l'INRS - Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles - géré par un Conseil d'administration paritaire constitué de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés. L'INRS travaille en lien étroit avec la Direction des risques professionnels de la CNAMTS et son réseau régional de CARSAT, CRAM et CGSS. Il coopère avec d'autres organismes de la prévention et de la recherche et avec les services de l'État : DGT, Conseil d'orientation des conditions de travail, Inspection du travail...

Ronald Schouller, Secrétaire fédéral à la FGTA-FO, administrateur titulaire de l'INRS et président du CTN D (Comité Technique National - Services, commerces et industries de l'alimentation) nous parle ici du rôle capital du CHSCT et de l'action des institutions de prévention pour réduire drastiquement l'exposition des salariés aux risques professionnels dans la Grande distribution. Il évoque aussi l'émergence de nouveaux risques, dont il est encore difficile de mesurer l'ampleur à long terme.



Salomé Mandelcwajg, assistante Confédérale du secteur protection sociale et Ronald Schouller, Secrétaire fédéral à la FGTA-FO

Ronald Schouller : le paritarisme nous permet d'avancer...

« Toutes les Instances représentatives du personnel se retrouvent dans les CHSCT. Parce que les élections aux CHSCT sont des élections de 2^e niveau, qui découlent des élections aux CE et au DP. Le problème c'est que la loi Rebsamen veut nous imposer une délégation unique, la DUP. En fait, le gouvernement semble essayer par tous les moyens de nous ôter des heures de fonctionnement, ce qui aura pour résultat une perte d'efficacité.

Or c'est au niveau du CHSCT que l'on arrive le mieux à se mettre d'accord. La santé des salariés au travail, c'est l'intérêt de tous, aussi bien des représentants du personnel que de ceux des employeurs. Le problème, c'est qu'on ne maîtrise pas tous les paramètres, notamment la polyvalence et les nouvelles technologies. Celles-ci permettent d'un côté d'améliorer les conditions de travail, de les rendre moins pénibles, mais de l'autre, elles suppriment des postes ! Alors on se trouve en permanence confronté à ce problème : cet équilibre à trouver entre l'amélioration des conditions de travail et la suppression des postes que cela implique souvent.

Réduire la pénibilité des tâches

Le Comité Technique National CTN D, qui dépend de la CNAMTS et dont je suis président, travaille depuis longtemps sur la pénibilité de certaines tâches dans les hypers et supermarchés. Nous avons ainsi dénoncé l'utilisation de palettes de 2 m de haut, voire plus dans certains cas, et établi une recommandation pour qu'elles n'excèdent pas 1,80 m. C'est aujourd'hui le cas à 80 %, les exceptions viennent surtout des produits importés, notamment d'Espagne.

Nous avons également présenté une recommandation pour la mise en rayon, avec deux objectifs : limiter la prise de produits à 1,80 m et surtout supprimer le dépotage au sol, qui consiste à se mettre à genoux pour positionner les produits dans les rayons les plus bas.

Autre recommandation qui a fait son chemin : faire en sorte que les produits de plus de 8 kg (les packs de bouteilles d'eau essentiellement) restent dans le caddie au moment du passage en caisse, notamment par l'utilisation de pastilles pour les codes-barres et de lecteurs de codes téléscopiques.

Pour ce qui concerne les entrepôts frigorifiques, plusieurs recommandations sont en cours de négociation avec les entreprises, notamment pour améliorer les éclairages et les systèmes de sécurité. Pareil pour les chambres froides, pour lesquelles les dernières recommandations datent de 1958.

La FGTA-FO bien placée pour discuter

Nous essayons dans tous les cas d'être le plus généralistes possible. Et parce que nous sommes des instances paritaires, avec une représentation égale des représentants des salariés et des employeurs, on arrive à avancer. Il existe une vraie volonté d'améliorer les conditions de travail. Les employeurs se sont rendu compte depuis longtemps que

les salariés sont plus productifs quand leurs conditions de travail sont meilleures... Le problème, c'est cela implique toujours des investissements, parfois lourds, qu'il faut faire des arbitrages et que les choses ne peuvent pas se transformer du jour au lendemain... Et puis cela dépend aussi de la taille de l'entreprise, et de la présence ou non des organisations syndicales.

D'une manière générale, la FGTA-FO est très bien placée pour discuter dans l'ensemble de branches de la Fédération. Comme nous sommes chargés des branches agriculture et agroalimentaire, nous avons une vision globale de toute la filière, et de l'impact des conditions travail depuis la production jusqu'au produit fini.

Lancer des programmes d'action spécifiques

Il faut aussi noter que les complémentaires santé s'investissent de plus en plus dans la santé au travail. Je voudrais à ce titre noter l'action de AG2R La Mondiale, notamment les actions de prévention menées dans les branches du pôle Alimentaire, pour aider à réduire la fréquence des accidents du travail, des maladies professionnelles et valoriser et développer une protection sociale et patrimoniale pour les professionnels du secteur. On a mis en place des Conventions Nationales d'Objectifs pour nos secteurs d'activité et notamment l'hôtellerie-restauration, les Comités Techniques (CTN D pour les Services, commerces et industries de l'alimentation) pour fixer des programmes d'actions de prévention spécifique et financer une partie des investissements. Ils sont relayés sur le terrain par les Carsat (Retraite et santé au travail) nouveau nom des Caisses régionales d'assurance maladie, qui signent les contrats de prévention pour les petites et moyennes entreprises. L'ingénieur Carsat intervient pour débloquer les aides financières, qui peuvent aller jusqu'à 50 000 € !

Les nanos nous envahissent !

Enfin, il faut évoquer les risques émergents, notamment le problème posé par les nanomatériaux auxquels les industriels ont recours dans un très grand nombre d'activités et de produits. On ne connaît pas encore les risques qu'ils peuvent poser à terme pour les salariés des entreprises qui les utilisent. On peut craindre dans les années futures un scandale aussi important que celui de l'amiante. Idem pour l'utilisation du propylène glycol dans la fabrication de nombre de produits alimentaires. Il est employé, par exemple, pour conserver certains aliments, pour émulsionner de façon homogène les éléments huileux et aqueux, ou comme dissolvant pour les substances actives dans des médicaments. Nombre d'études proclament sa non-toxicité à faible dose, mais c'est aussi ce qu'on disait autrefois à propos de l'amiante.

Pour conclure, je dirai que les CHSCT constituent le premier organe de l'entreprise puisqu'ils prennent en compte l'intérêt des salariés et des postes de travail dans leur globalité. Au CHSCT, on s'occupe du quotidien des gens, de leur santé, de leur bien-être au travail. Tout ce qui est essentiel pour eux. »

 Propos recueillis par Olivier Grenot



**POUR UNE
PAUSE DÉJEUNER
RÉUSSIE DES
COLLABORATEURS**



**POUR UN MEILLEUR
ÉQUILIBRE DE VIE DES
COLLABORATEURS**



**POUR OFFRIR DU
POUVOIR D'ACHAT
DANS LE CADRE DES
ŒUVRES SOCIALES**



➤ NOUS CONTACTER

0 821 23 24 25 (0,12 €/min) **www.edenred.fr**

#CarrefourRecrute

 **j'optimisme**

**J'AI TROUVÉ MA VOCATION PROFESSIONNELLE
ET L'EMPLOI QUI VA AVEC.**



Olga SERI

Carrefour Villeneuve la Garenne

**Carrefour recrute 5 500 jeunes en alternance par an,
réel tremplin vers l'insertion professionnelle.**

www.recrute.carrefour.fr