Grande Distribution magazine

N°7
Juin 2017

DOSSIER
La logistique

Édito
Analyse, diagnostic et ordonnance…

Sur le terrain
Hypers, Supers, Centrale, Cash and Carry, Surgelés, Proximité

Enquête
Les NAO

FO FGTA
Créateur de progrès social

Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Épargne
Dépendance

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Jean-Paul Lefebvre**
06 08 74 84 75 • jeanpaul.lefebvre@humanis.com

humanis.com

FRED & FARID | 傅 瑞 傅 瑞 © Aurelien Chauvaud. *Source : En 1956, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.

Carole Desiano

Édito

« Analyse, diagnostic et ordonnance... »

Trois priorités pour la FGTA-FO dans notre secteur : l'emploi, les salaires, la non-dérogation des accords d'entreprise au socle social défini par les partenaires sociaux par les accords de branche et qui est la vraie protection des salariés contre le dumping social.

Pour **l'emploi**, même si la branche annonce une augmentation du nombre de salariés cette année encore, les défis à venir, liés à la digitalisation du commerce, apportent quelques inquiétudes. Ce n'est pas tant la digitalisation qu'il faut craindre mais la révolution commerciale qui en découlera. Car de l'avis de tous les experts, le commerce va évoluer et il nous faudra, en tant que première organisation syndicale dans la branche, accompagner les salariés pendant cette mutation. La GPEC, la transparence des stratégies d'entreprise, la formation, la redistribution des richesses créées et les garanties sociales seront au cœur des débats à venir et nous devons être en capacité d'apporter notre expertise syndicale et nos revendications pour que les salariés ne soient pas les grands perdants de ces mutations.

Sur **les salaires**, FO est le syndicat de la fiche de paie. Nous refuserons toute dérogation moins-disante concernant les salaires. La grille des minima de branche est une norme non dérogeable pour préserver le pouvoir d'achat des salariés et l'égalité de traitement sur le territoire.

Enfin sur **les accords d'entreprise et l'inversion de la hiérarchie des normes**, la FGTA-FO milite pour que toutes les dispositions de la Convention collective deviennent le socle minimum conventionnel non dérogatoire, considérant que la branche doit être le lieu prépondérant de la négociation collective. Ce socle conventionnel aura aussi pour principe de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, comme le prévoit la loi.

Il est plus qu'urgent d'être organisé, prêts à défendre les intérêts collectifs des salariés et pour cela il faut continuer à se développer et à progresser partout où nous sommes présents et aussi là où nous ne le sommes pas encore.

Voilà, mes camarades, en attendant les décisions sociales liées aux évolutions politiques de notre pays, je vous souhaite à tous de profiter de cet été. Mon « ordonnance » ? : soleil et repos !

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Sommaire

Grande distribution

#7

- Édito ..... p 3
- Sur le terrain Hypers ..... p 5-7
- Sur le terrain Supers ..... p 7-10
- Sur le terrain Central ..... p 11
- Dossier - La logistique ... p 13-17
- Cash and Carry ..... p 17
- Sur le terrain Surgelés ... p 18-19
- Sur le terrain Proximité ..... p 21-22
- Enquête - Les NAO ..... p 24-26

Une publication semestrielle de documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO : 7 passage Tenaille 75 680 PARIS CEDEX 14 - Tel : 01 40 52 85 10 - Directeur de la publication : Dejan Terglav - Rédacteur en chef : Carole Desiano - Directeur de la rédaction : Carole Desiano - Assistant de rédaction : Alexandre Rault - Directeur de la communication : Michel Enguelz - Crédit photos : Force Ouvrière, Fotolia - Conception et création : Agence COMTIGO tel : 01 78 47 22 46 et Charlotte de Pélissot - Impression : FGTA-FO.

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

SNTA FO Casino : tour de France des réunions régionales terminé !

L'équipe SNTA FO Casino

Les déléguées syndicales centrales Hypermarchés-supermarchés du SNTA FO Casino ont tenu leur engagement d'aller à la rencontre des élus sur le terrain.

Laurence Gilardo

Toutes les régions ont été visitées durant le premier trimestre 2017 : Sud-Ouest, Languedoc-Roussillon, Paris, Est, Rhône-Alpes-Auvergne, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Bretagne, Vendée. 271 militants FO venant de 126 magasins ont répondu présents à l'invitation du SNTA FO Casino.

Ensemble, ils ont pu partager leurs expériences sur le travail du dimanche, mieux comprendre les NAO 2017 et la signature FO. La Secrétaire générale du SNTA FO a rappelé l'importance des prochaines élections professionnelles et de la représentativité avec une loi Travail qui va faire évoluer les négociations d'entreprise et dans ce contexte l'importance de la syndicalisation pour encore se renforcer.

Les après-midis étaient consacrés aux besoins individuels et aux difficultés rencontrées par les collègues de chaque magasin : renforcement des effectifs, dégradations des conditions de travail, baisse de moral des équipes. Magali Charnacé et Laurence Gilardo ont été à l'écoute. Apportant des réponses et des solutions immédiates aux interrogations des camarades présents. Elles se font les relais entre les équipes syndicales et la direction afin d'améliorer le quotidien de leurs collègues de travail.

Le SNTA FO Casino est plus que jamais vivant, organisé, réactif et proche du terrain.

Laurence Gilardo
Déléguée syndicale centrale SNTA FO Casino

+33 5 62 75 34 55 - snta@focasino.com

NAO SDNH 2017 : validé !

Une fois de plus, la délégation FO Carrefour SDNH a obtenu des avancées significatives, faisant ainsi progresser le socle social des salariés.

Dans un contexte économique difficile, nous avons revalorisé les primes de vacances, la remise sur achat du personnel, la majoration du travail des jours fériés, la valeur des CESU à 560 €, et augmenté de 10 % la prime d'objectifs des niveaux 4.

Des mesures améliorant les conditions de travail ont également été négociées, comme l'octroi de deux jours de repos consécutif toutes les huit semaines, le temps des coupures (deux heures pour tous les salariés) et la mise en place sur 2017 de la polyactivité sur l'ensemble des magasins.
Après consultation, la majorité des salariés ont voté « pour » la validation de l'accord NAO 2017.

Jean-Yves Chaussin
Délégué syndical central FO Carrefour SDNH

Hôtesse de caisse, un métier en voie de disparition ?

Alors que je faisais un saut chez Décathlon, quelle ne fut pas ma surprise en entrant dans le magasin de constater le remplacement des caisses traditionnelles par des caisses automatiques.

Où sont passés les employés ?

Ont-ils été sacrifiés sur l'autel de la rentabilité ? Cette nouvelle organisation ne sera pas sans conséquence à long terme sur l'emploi. Il est certain que, dans un premier temps, les heures allouées à l'encaissement ont certainement été réinvesties dans les rayons pour privilégier le service client. Mais pour combien de temps ? Dans les magasins spécialisés, le service client s'apprécie dans la capacité des salariés du rayon à pouvoir répondre aux questions des clients sur un ou plusieurs produits spécifiques.
C'est également un peu le chemin qu'a pris Ikea en mettant autant de caisses automatiques que de caisses normales. Pour ses entreprises, l'hôtesse ne servait qu'à encaisser et n'est qu'une ligne de coût dans un tableau de bord. Si le client est satisfait en amont et qu'on arrive à le faire bosser un peu en lui promettant que c'est plus rapide, et qu'inconsciemment on lui fait croire que cela se répercute sur les prix, c'est tout « bénef » pour la rentabilité de l'enseigne.

Tous ne pourront pas s'adapter

Le pire est qu'à travers ces deux exemples et en quelques années à peine, il devient banal de scanner et d'encaisser soi-même ses articles. Une aubaine pour les distributeurs ! Il est certain que chez Carrefour comme dans la grande distribution en général, la recherche de solutions pour faciliter et fluidifier le passage en caisse tout en réduisant la masse salariale est recherchée. Dans l'immédiat, les différents tests comme la caisse tunnel, le chariot connecté, le U-Reverse chez Auchan... ne donnent pas satisfaction. Mais il est certain que dans les années à venir, le métier d'hôtesse de caisse évoluera du fait de solutions technologiques. La réduction du personnel ne fait que commencer et les nouvelles technologies se mettent au service des entreprises afin d'y répondre. N'oublions pas que pour pouvoir consommer, il faut avoir un travail et un salaire.
Ne soyons pas réfractaires à tout. Le développement des nouvelles technologies a du bon et du sens quand elles se mettent au service de l'humain. Il est vrai aussi que les nouvelles technologies permettent la création d'emplois d'avenir, mais la transition n'est pas aussi simple pour de nombreux salariés qui, de par leur parcours et leur âge, ne pourront pas s'adapter aux mutations rapides des métiers. L'anticipation des évolutions technologiques et de leurs incidences sur l'emploi doit être une priorité pour permettre l'adaptabilité des salariés par des parcours de formation adaptés. De même, les parcours d'apprentissage des jeunes doivent être en cohérence avec les compétences attendues sur le marché du travail de demain.
Certaines entreprises n'hésitent plus à influencer les comportements des consommateurs pour mieux maîtriser les coûts et accroître leur rentabilité.

Une stratégie à long terme bien ficelée

Historiquement, chez McDo, de nombreuses hôtesses et hôtes se pressaient au comptoir pour prendre les commandes, encaisser et préparer les plateaux. Désormais, le nouveau concept oblige le client à passer et à payer sa commande sur d'immenses bornes ressemblant à des smartphones. (Faut-il y voir un signe ?).
Fini donc la multitude d'équipiers au comptoir. Afin de mieux faire passer la pilule aux clients, McDonald a apporté un service complémentaire : « le service à table ». Apprécié par 95 % des clients, il donne une impression de qualité et de montée en gamme. Fini aussi le temps des contorsions et des jeux d'équilibristes pour éviter de renverser son plateau pendant que les enfants tiraient sur la veste pour obtenir le cadeau de l'Happy Meal. (Voilà que je deviens nostalgique !)

Quels sont les avantages de ce changement de pratique ?

Une meilleure gestion de la chaîne de fabrication, des taux de casse en forte baisse puisque les produits sont confectionnés à partir des commandes et non plus à la chaîne, une sécurisation des flux financiers puisqu'il n'y a plus de fonds de caisse et un gain de temps dans la gestion des caisses. À l'échelle d'une entreprise affichant plus de 1 380 restaurants, les gains sont colossaux et l'emploi s'efface au profit d'un accroissement de la rentabilité.

Jean-Yves Chaussin
Délégué syndical central Carrefour SDNH

Coop Normandie-Picardie. Nouvelle Déléguée syndicale centrale

Martine Decamp, membre élue au CCE et au conseil d'administration du magasin d'Hyper U Abbeville (80)

À la suite de l'arrêt de l'activité logistique intégrée au sein de Coop Normandie Picardie et au transfert des contrats de travail des salariés chez le transporteur Perrenot, le DSC Guillaume Blanchard a quitté le groupe Coop.
La Fédération a organisé une réunion regroupant les principaux représentants syndicaux, élus et mandatés. Les discussions ont porté sur l'avenir de FO Coop sans la logistique et sur la nécessité de réorganiser le syndicat à partir des magasins et du siège.
Martine Decamp, membre élue au CCE et au conseil d'administration du magasin d'Hyper U Abbeville (80), syndiquée FGTA-FO depuis plus de vingt ans, a accepté le défi de cette reconstruction, dans une période où s'annonce une révolution commerciale portée par la digitalisation. Avec le soutien fédéral, son équipe renouvelée va devoir recréer et renforcer un réseau syndical et continuer à porter les valeurs de FO, majoritaires chez Coop !

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

martine.decampfofgta@gmail.com

SUR LE TERRAIN - HYPERS

Le 26 mai, un mouvement historique : chez Hyper U à Luçon

Chez Hyper U à Luçon, le malaise social ressenti par l'ensemble des salariés, notamment dû à l'organisation du travail, a conduit FO à lancer un appel à la grève le 26 mai. En 24 heures, la forte mobilisation des salariés a obligé la direction à négocier.
Voici les avancées obtenues grâce à l'engagement des grévistes :
• Un jour de repos fixe par collaborateur et par secteur qui se maintient avec un jour de congé payé ou peut être déplacé si accolé à un jour férié (selon organisation du secteur).
En cas d'arrêt maladie ou congés payés dans son secteur, le collaborateur peut être amené à changer son jour de repos (en fonction des effectifs). Le manager pourra proposer un aménagement différent en accord avec son équipe.
• La présence des dimanches est organisée par roulement des équipes avec un complément d'étudiants et saisonniers selon les secteurs.
Pour l'équipe de caisse, la fréquence du travail du dimanche est de 1 sur 3, établie sur un calendrier annuel prévisionnel. La rémunération en heures supplémentaires (100 % + 25 % + 30 % = 155 %) est possible au choix du collaborateur, ou incluse dans le temps de travail hebdomadaire (majoration de 30 %).
• Congés payés : 3 semaines dont 2 consécutives possibles entre mai et octobre, les autres congés seront pris dans le reste de l'année. Un maximum de 5 samedis en congés par an est autorisé par collaborateur sans justificatif (hors événements familiaux prix en charge par l'entreprise), dont 2 maxi en juillet/août.
• Pas de recalcul d'heure sur les jours fériés.
• Journée de solidarité au choix du salarié (soit congé, soit récupération, soit RTT) en mai.
Et en juin, la direction rendra sa copie concernant l'augmentation générale des salaires, la prime d'ancienneté et le règlement des salaires en une fois. Le samedi 27 à 8 heures du matin, à l'unanimité, les grévistes ont voté la reprise du travail et décidé de se retrouver en assemblée si sur les trois points à venir la réponse n'était pas satisfaisante. Félicitations à tous les grévistes, à leur unité et leur détermination qui a permis un résultat historique. Rien ne sera plus comme avant.

Anthony Raison
Représentant de Section Syndicale FO

N.B. : L'Union Départementale FO de Vendée et la FGTA félicitent Anthony Raison qui, désigné Représentant de la Section Syndicale depuis septembre 2016 seulement, a assumé avec détermination et esprit de suite des responsabilités de premier plan, avant, pendant la grève et maintenant.

SUR LE TERRAIN - SUPERS

Market : la formation syndicale, clé du succès ?

Il est légitime de poser cette question, mais encore faut-il définir ce qu'est le succès pour un syndicat.

Le succès pour FO Market serait de devenir le syndicat n° 1 dans notre enseigne, à l'instar de nos camarades des hypermarchés, et ainsi de renforcer notre position de leader au niveau du groupe. Nos ambitions électorales ainsi posées, nous pouvons maintenant tracer notre chemin et établir un véritable plan de bataille pour conquérir de nouvelles voix. Cela ne peut se faire sans assurer quotidiennement, au plus près des salariés, une présence et un soutien de tous les instants. Les acteurs de terrain ne peuvent être que des élus ou des délégués, secondés ou suppléés par les adhérents. C'est pourquoi nous devons avant tout améliorer notre syndicalisation, afin d'accroître le nombre de nos relais auprès des collègues en magasin.

Pour cela, il est primordial de développer les connaissances et les aptitudes de nos adhérents, et le fondement de ce développement individuel est la formation syndicale.

Chez FO Market, nous nous étions engagés durant la campagne électorale à envoyer en formation chacun des délégués du personnel élu sous notre étiquette. À ce jour, j'ai l'immense fierté de l'annoncer : tous, sans exception, ont été convoqués. Malheureusement, pour diverses raisons, certains d'entre eux n'ont pas pu se rendre à la formation.
Les camarades élus qui ont suivi cette formation sont repartis dans leur magasin avec les outils qui les aideront dans l'exercice de leur mandat, mais aussi avec la conviction de ne pas s'être trompés de syndicat. Ainsi ragaillardis, ils seront les premiers relais de notre communication et contribueront à leur tour au développement syndical, en multipliant le nombre de nos interlocuteurs et en renforçant notre présence sur le terrain.
Pour conclure, je peux l'affirmer : la formation syndicale est plus que jamais une des clés du succès.

Jean-Marc Robin
Délégué syndical central FO Market

Restructuration Auchan
Une marque unique et de lourds impacts sociaux

L'abandon de l'alliance Auchan-Système U a laissé place à un projet de transformation de l'entreprise, qui annonce une marque unique et prévoit le passage de l'ensemble des enseignes sous la marque Auchan.

L'entité Auchan Retail France regroupe désormais l'ensemble des activités commerciales d'Auchan (hypermarchés, supermarchés, proximité et e-commerce). Ce projet de marque unique se concrétise par une réorganisation et une restructuration bien plus profondes que celles qu'impliquent le nouveau projet commercial et le passage sous la nouvelle enseigne Auchan Supermarché pour les magasins Simply Market. Ce projet aura des impacts sociaux pour Atac mais aussi pour Auchan E-Commerce France, Auchan Retail International, Société Safipar (Les Halles d'Auchan) et Auchan France.

L'équipe FO Simply Market

Fermeture des sièges

Deux réunions extraordinaires du CCE se sont tenues les 2 et 22 mars 2017, sur le projet de transformation de l'entreprise et sur ses conséquences pour les salariés. Au moment où nous écrivons ces lignes, trois points principaux semblent actés :

• Une entité métier unique regroupera l'ensemble des activités logistiques. Celle d'Atac sera transférée au sein d'une nouvelle société Auchan Retail France Logistique, qui regroupera toutes les activités logistiques Auchan et Atac, en intégrant la totalité des équipes.

• Les magasins Les Halles de Auchan de Chelles, Les Mureaux, Bobigny, Meaux et Coignières ainsi que le magasin Auchan City de Tourcoing intégreront également Atac. Quant aux services d'appui, ils doivent être rassemblés sur le site historique du siège social Auchan de Villeneuve-d'Ascq.

• Pour Atac, le siège social Simply Market de Jouy-en-Josas, ainsi que des sièges en régions et des Centres de Services Partagés vont fermer, non sans conséquences sociales : sur les 578 postes de l'effectif total des services d'appui Atac, 445 postes seraient supprimés.

Laurette Chambas, DSC FO Simply Market

Cinq sociétés, une négociation...

En cas de suppression ou de modification de poste, ou de refus lié au changement de lieu de travail, chaque salarié se verra proposer un ou plusieurs postes au sein du groupe. Les refus possibles amènent à ouvrir une procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi. La mise en œuvre de ce PSE nécessite l'ouverture d'une négociation portant sur un accord majoritaire afin de définir le contenu du dispositif d'accompagnement. Cet accord fait l'objet d'une négociation un peu particulière, dans la mesure où toutes les organisations syndicales représentatives des cinq sociétés concernées par ce PSE, Atac (Simply Market), Auchan E-Commerce, Auchan Retail International, Société Safipar (Les Halles d'Auchan) et Auchan France participent ensemble à ces réunions face aux cinq directions. La délégation FO est donc constituée de représentants Simply Market, Auchan et Les Halles d'Auchan. Elle doit composer avec des besoins et des attentes différents pour chaque entreprise, selon des impacts sociaux disparates, mais dans un seul sens, celui des salariés impactés.

Les mesures sociales ont fait l'objet d'une première rencontre entre les organisations syndicales et la direction le 28 mars 2017. Celle-ci s'est limitée à une simple lecture du projet, sans négociation : la direction propose de limiter le nombre de licenciements pour motif économique en favorisant la mobilité interne, en permettant des départs volontaires et en organisant le reclassement interne ou externe... Elle met en avant des mesures d'accompagnement et des aides financières à la mobilité géographique, à la recherche d'un emploi, à la création d'entreprise, à la formation professionnelle, des mesures spécifiques aux salariés de 50 ans et plus, une préretraite totale, ainsi que des mesures d'indemnisation liées à la rupture du contrat de travail...

Les représentants FO des cinq sociétés composant cette délégation commune ont donc travaillé ensemble et ont porté leurs revendications sur ces mesures d'accompagnement lors de la négociation du 27 avril.

Laurette Chambas
Déléguée syndicale centrale Simply

Lidl : « On est mal, patron, on est mal… »

Chacun a pu constater les moyens financiers colossaux affectés à la publicité : cette année encore, Lidl se voit honoré de la distinction de « Meilleure chaîne de magasins de l'année », tant convoitée par tous les géants de la grande distribution. C'est une belle vitrine pour nos clients, mais pour les salariés, le slogan qu'ils retiendront sera plutôt : « On est mal, patron, on est mal ! » La vitrine a peut-être changé, pas l'envers du décor.
Les conditions de travail restent aussi dures qu'auparavant, voire pire sur les nouveaux magasins de type LOF (Lidl of the future), compte tenu de leur superficie et de la charge de travail.
Dès qu'un salarié est en arrêt, le système Lidl s'écroule et il devient très difficile, pour ceux qui sont sur place, de rattraper le travail non effectué, tellement les exigences de productivité sont hautes. C'est pour cette raison que sur le terrain, les représentants FO relèvent, dénoncent, font constater, et obtiennent des remplacements ou des embauches.
Le chiffre d'affaires est en constante évolution, ainsi que les inaptitudes, les arrêts de travail, les burn-out, et malheureusement les suicides aussi.

Lors des négociations 2017, Lidl a consenti, sous la pression syndicale, à reverser une partie des royalties tant méritées à ses « subordonnés », sous forme de primes, d'une augmentation du taux horaire, et d'une prime d'intéressement plus importante que l'année précédente. Le travail de chacun a porté ses fruits puisque la prime de participation aux bénéfices fait son retour.
Les salariés sont fatigués, mais satisfaits d'avoir obtenu cette gratification. Pourtant, la plupart nous disent qu'ils préféreraient se passer d'une partie de ce pactole et que Lidl embauche à la place, pour les soulager au quotidien.
Lors de ces négociations, à la seule demande du syndicat Force Ouvrière, Lidl démarchera la mutuelle Mercer pour la mise en place d'une option du contrat de prévoyance, à la charge du salarié, permettant de couvrir les maladies graves et de longue durée.
Nous regrettons simplement, chez FO Lidl, qu'il n'y ait rien eu de pris en compte sur l'amélioration des conditions de travail dans notre entreprise. Pourtant, avec un turn-over bien supérieur à la moyenne française, il sera temps que nos dirigeants réagissent enfin !
Pour faire aboutir nos revendications sur les conditions de travail et les salaires, nous avons besoin du soutien de tous les salariés. Pour FO Lidl, la performance économique du nouveau concept doit être accompagnée de progrès social pour les salariés.

Farida Rochel
Déléguée syndicale centrale FO Lidl

contact : rochel.farida@gmail.com

Résultats des élections Superazur, ou comment rater la représentativité de 0,13 % !

Chez Superazur, entité juridique du groupe Carrefour regroupant une quarantaine d'anciens magasins Dia (Erteco) passé sous enseigne Carrefour Market, les élections ont eu lieu du 2 au 9 mars dernier par vote électronique.

La déception doit laisser la place à l'analyse des résultats, il y a eu 233 voix valablement exprimées au premier tour des élections CE et FO a récolté… 23 voix ! Soit 9,87 % de représentativité. Adieu la désignation d'un délégué syndical, adieu la négociation des accords… Et tout cela pour une seule voix ! La première leçon à tirer est que chaque voix compte, la preuve.

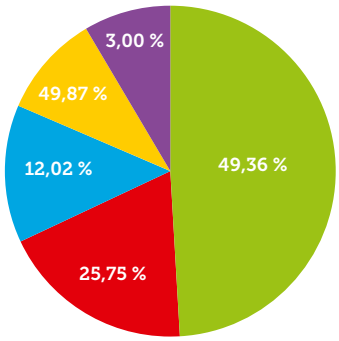
Pour autant, l'équipe FO n'a pas à rougir de ce résultat. En effet notre organisation syndicale n'était pas présente dans ce secteur, contrairement à nos adversaires, la CFTC et la CGT. Pour info la CGC, à 12,02 %, obtient 5 voix de plus que nous. Nous avons également de quoi nous réjouir au vu du résultat de la CFDT, qui ne récolte que 3 % avec 7 votes.

Il faut garder la tête haute, et travailler avec les équipes FO de l'enseigne pour continuer le combat et forger une base électorale solide pour les prochaines échéances électorales.

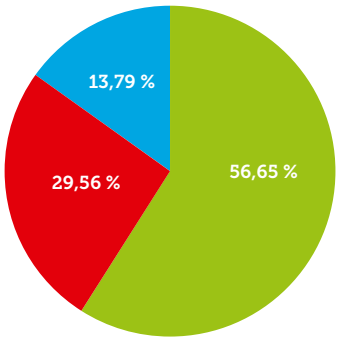
Jean-Marc Robin
Délégué syndical central FO Market

LISTES	BULLETINS	ABSOLUE	RELATIVE
CFTC	115	49,36 %	56,65 %
CGT	60	25,75 %	29,56 %
CFE-CGC	28	12,02 %	13,79 %
FO	23	9,87 %	
CFDT	7	3,00 %	
TOTAL	223		

Représentativité absolue en bulletins



Représentativité relative en bulletin
Ne prenant en compte que les syndicats représentatifs



Supermarchés Carrefour Market : intégré ou franchisé ?

Carrefour Market (ou Market) est l'enseigne des supermarchés du groupe Carrefour. Elle regroupe près de 1 000 magasins sur tout le territoire national. Certains appartiennent à une entreprise intégrée (détenue à 100 % par Carrefour) telle que CSF (460 magasins), Superadour (23 magasins répartis dans le Sud-Ouest ex Guyenne et Gascogne) et Superazur (une quarantaine de magasins, regroupant d'anciens Dia basés dans le Sud-Est). Les autres sont dits «franchisés», appellation galvaudée, car plusieurs profils existent, tels que les masters franchisés détenant plusieurs magasins, les franchisés simples (propriétaires de tout ou partie du fonds de commerce) et les locataires gérants (salariés de leur propre entreprise détenue en partie par Carrefour).

L'équipe FO Market

Perte des avantages sociaux

Plutôt que de tenter de comprendre les méandres et les profils juridiques des différentes structures, attardons-nous plutôt sur le sort des salariés des magasins, passant du statut « intégré » au statut « franchisé ». Contrairement aux déclarations de Georges Plassat, PDG du groupe, qui affirmait il y a trois ans que le modèle n'était pas une priorité, c'est par dizaines que les magasins de CSF passent à la franchise. L'impact sur les salariés est violent : sous couvert de préserver leurs emplois, on leur explique que, sur le plan économique, le modèle est plus fiable que le précédent. Mais au passage, ils perdent tous les avantages sociaux obtenus au fil des ans à force de revendications et de signatures d'accords. Et cela tant au niveau de l'entreprise (primes vacances, tickets restaurant, prime d'intéressement, remise sur achat de 10 %...) qu'au niveau du groupe (participation, épargne salariale, prime de nettoyage des tenues...). Ils conservent cependant quelques droits conventionnels (pause : 5 % du temps de travail payé, 13e mois, prévoyance minimaliste...).

Salariés sacrifiés

Nous estimons que ces salariés se voient lésés de 17 et 20 % de pouvoir d'achat à l'année, mais également de la protection des structures syndicales de l'enseigne (délégués syndicaux, CE, CCE...). Restent cependant les DP et les CHSCT. Mais ceux-ci doivent maintenant faire face à un management différent, plus direct : du patron à l'employé, contrairement aux magasins intégrés, où l'ensemble de l'encadrement est également salarié.

Comme nous l'avons déjà évoqué dans ces colonnes, le nombre de magasins qui passe du statut d'intégré à celui de franchisé augmente au fil du temps. Ces dernières années, ce sont plus de 50 magasins qui ont changé de statut. Face à cette véritable hémorragie et malgré nos sollicitations, la direction ne souhaite pas nous donner d'objectifs chiffrés sur l'avenir de nos magasins. Au quotidien, nous militons contre ces passages à la franchise et demandons que soit négocié un « pacte social » avec les repreneurs, afin de garantir le maintien d'un minimum d'acquis aux salariés ainsi sacrifiés. Espérons que l'avenir de l'enseigne, et plus généralement celui du groupe, ne passera pas par une désintégration du modèle intégré, car la première conséquence serait une paupérisation des employés des magasins.

Jean-Marc Robin
Délégué syndical central FO Market

De Système U à U Enseigne : Vers un nouveau référentiel social

2017 est marquée par la création de U Enseigne le 1er juillet. À cette date, tous les contrats de travail des salariés des centrales régionales sont transférés dans la centrale nationale, qui change de nom et devient U Enseigne. Les salariés ne changent pas de convention collective. Les représentants syndicaux de la FGTA-FO vont travailler, après la dénonciation de tous les accords, à la reconstruction d'un statut social à U Enseigne par des accords de substitution.

Ils auront 15 mois pour acquérir un nouveau référentiel social, concernant entre autres :

- Les rémunérations,
- Les statuts,
- Les horaires,
- La charge de travail,
- Les conditions de travail,
- Les élections professionnelles,
- Les comités d'établissement,
- La mutuelle,
- La prévoyance,
- Les retraites complémentaires,

Etc.

Mais ils ont d'ores et déjà obtenu des engagements de la part de la direction :

- Maintien global de la rémunération annuelle actuelle,
- Pas de licenciement économique dans le cadre du projet,
- Reclassement en cas de suppression de poste,
- Pas de mobilité géographique subie.

Travailler et se mobiliser ensemble

Lors des différents info-Consult en CE et CHSCT, les élus FO ont fait des préconisations pour améliorer l'accompagnement des salariés des centrales, dans le projet d'unification, qui est donc enrichi des engagements suivant :
Mieux communiquer, renforcer la coconstruction, proposer au plus tôt des dispositifs de formation aux nouvelles modalités de fonctionnement managérial, mettre en évidence les principes directeurs de la culture d'entreprise coopérative U. En coordination avec les IRP, se sont constitués depuis avril des groupes de travail composés de certains collaborateurs de toutes les centrales, sur les sujets suivants :

- Formation,
- Élaboration d'un cahier des charges pour la prise en compte et la gestion des situations de Management à distance et de Management fonctionnel (déploiement septembre),
- Définition des modalités d'extension des formations à la prévention, l'identification et la gestion des RPS déjà présentes dans l'entreprise.
- Construction des principes directeurs de notre future culture d'entreprise (y compris par exemple les réflexions sur les moyens favorisant le travail à distance et limitant les déplacements ou les organisations des espaces de travail).
- GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)
- Définition et identification des «emplois sensibles» / moyens et outils d'accompagnement.

Pour faciliter l'accès direct des collaborateurs aux différents chantiers de la transformation du Groupement, une présence RH dédiée à l'accompagnement au changement est effective au 1er juillet 2017 dans chaque Centrale.

Un point a été fait lors de la réunion organisée par la FGTA-FO avec les représentants syndicaux des centrales Rungis et Ouest. D'autres réunions de coordination syndicale FGTA-FO seront organisées pendant tout le processus U Enseigne. Les élus Force Ouvrière seront mobilisés pour défendre les intérêts de tous les salariés en s'attachant à préserver l'emploi et l'outil de travail par la négociation, dans le compromis et jamais dans la compromission.

Patricia Rabiller et Carole Desiano

Contacts :
Patricia Rabiller - DS FO Ouest :
patricia.rabiller@systeme-u.fr
Arlette Garcia - DS FO Rungis :
arlette.garcia@systeme-u.fr

Edenred

DES SOLUTIONS POUR FACILITER LA VIE DES COLLABORATEURS

Ticket Restaurant®

POUR UNE PAUSE DÉJEUNER RÉUSSIE DES COLLABORATEURS

Ticket CESU

POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DE VIE DES COLLABORATEURS

Ticket Kadéos®

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**

EDENRED FRANCE, S.A.S au capital de 464.966.992 € dont le siège social est situé 166-180, boulevard Gabriel Péri, 92240 Malakoff – 393 365 135 R.C.S. Nanterre – TVA Intra Communautaire : FR 13 393 365 135. – n° d'immatriculation au registre des opérateurs de voyages et séjours: IM092150009 – Assurance R.C.P : GENERALI IARD, 7 boulevard Haussmann, 75009 PARIS – Garant : ATRADIUS CREDIT INSURANCE NV, 159, rue Anatole France (Bâtiment B – CS 5011) – 92596 LEVALLOIS-PERRET Cedex - immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 027 496 en qualité de courtier d'assurance ou de réassurance. Les marques mentionnées sur ce document sont enregistrées et propriété de EDENRED S.A. ou des sociétés de son groupe ou des sociétés partenaires dont EDENRED FRANCE S.A.S détient des droits d'utilisation. 04/17.

La logistique dans la Grande Distribution : Le grand chambardement ?

Chaque jour, des centaines de milliers de salariés se lèvent avant l'aurore pour transporter, entreposer, acheminer tout ce que les Français consommeront dans la journée... Pour s'approvisionner chez les fournisseurs, producteurs, grossistes... Pour stocker dans des entrepôts, convoyer, préparer, répartir magasin par magasin puis livrer dans tous les points de vente, petits commerces, magasins de proximité, supermarchés et hypermarchés...

Les hommes et les femmes de la Logistique travaillent dur pour faire tourner la gigantesque mécanique qui permet à la population du pays entier de se nourrir, de se vêtir, de s'équiper et de se divertir... Ils sont chauffeurs de camions, caristes, magasinier(ère)s, responsables d'entrepôts, chefs de quais, livreurs, préparateurs (trices) de commandes, gestionnaires de stocks, logisticien(ne)s, supply chain managers, comptables, sans oublier bien sûr les employés des magasins qui remplissent et organisent rayons et linéaires...

L'essor spectaculaire de la grande distribution au cours des cinquante dernières années a entraîné avec lui celui de la logistique : 300 milliards de tonnes/kilomètres de marchandises sont transportées par la route chaque année en France et les entrepôts, de plus en plus vastes, se sont multipliés sur tout le territoire. Au fil des ans, on est passé de méthodes de distribution reliant directement les producteurs aux points de vente à des modèles plus complexes, impliquant un ou plusieurs points de passage intermédiaires. Jusqu'aux années 60 ou 70, les producteurs assuraient eux-mêmes l'approvisionnement des magasins : industriels et producteurs locaux convoyaient directement leurs produits de leurs usines ou de leurs exploitations aux magasins, qui disposaient de surfaces de stockage pour assurer chaque jour la mise en place dans les linéaires. Ce mode de livraison dit « circuit court », avec le magasin comme seul lien entre le producteur et le consommateur, perdure encore dans certains secteurs.

À partir des années 1980, les grandes enseignes de distribution françaises ont progressivement choisi de maîtriser de bout en bout la chaîne logistique. Désormais, les produits transitent par des entrepôts dans lesquels ils sont entreposés, triés, et répartis entre les différents magasins de leur région en fonction des commandes passées. Ce « circuit long » a permis de mutualiser les stocks et de satisfaire une demande des points de vente en flux tendu, rendue nécessaire par la quasi-disparition des stocks de magasins. Il a aussi contribué à réduire les coûts logistiques.
Deux types d'entrepôts se sont implantés dans le pays : les plus nombreux sont des entrepôts régionaux, destinés à approvisionner les points de vente en « local », avec un flux de camions régulier et important. Les marchandises y sont stockées pendant un temps relativement court : certains produits frais, par exemple, peuvent y arriver dans la nuit, être répartis et préparés dans la matinée et livrés le jour même dans les points de vente avoisinants... Depuis les années 2000, par souci de cohérence et de rentabilité, les grands distributeurs ont opté pour une spécialisation de ce type d'entrepôts, soit par famille de produits (frais, surgelés, sec...) soit par format de magasin desservi (hypers, super, ou proxi), soit encore par origine ou saisonnalité de produits.

Moins nombreux mais plus vastes, les entrepôts nationaux et transnationaux couvrent parfois des surfaces de plus de dix hectares. Ils sont destinés à gérer les flux logistiques massifs concernant notamment l'importation et l'exportation de denrées ou les gros volumes provenant de sites industriels.

Restructurations et nouveaux concepts

Aujourd'hui, la logistique Grande distribution s'engage dans une nouvelle ère, qui l'amène à se transformer et à se restructurer à grande vitesse. Plusieurs raisons à cela : la course aux prix bas, qui s'est accélérée depuis une dizaine d'années, conduit les enseignes à rechercher des économies d'échelle sur toute la chaîne d'approvisionnement des magasins : économies sur le transport, optimisation des procédures, gains de productivité, modernisation des outils logistiques et industriels, automatisation de nombreuses tâches...

Outre cette frénésie de réduction des coûts, on assiste à un développement exponentiel du e-commerce, avec un changement des habitudes de consommation des Français, qui remet en cause les fondements mêmes de la grande distribution. Certains prospectivistes prévoient, à plus ou moins brève échéance, la disparition progressive des grandes surfaces au profit de nouveaux moyens de livraison directe, et de magasins ou dépôts de proximité. Les enseignes n'ont d'ailleurs pas attendu pour mettre en place de nouveaux concepts destinés à se rapprocher au plus près de consommateurs : le « drive » en est un exemple, mais aussi l'accélération des ouvertures de magasins de proximité à leur enseigne au cœur des villes, et bien sûr

la prolifération des sites de e-commerce permettant aux consommateurs de passer commande sur ordinateur, tablette ou smartphone.
Pour faire face à ces bouleversements, on voit apparaître des entrepôts multidistributeurs, censés desservir les magasins de centre-ville, et, dans les entrepôts régionaux, des systèmes de « cross-docking » permettant de faire passer directement des produits des quais de réception aux quais de départ sans passer par le stock.

La révolution robotique

Les nouvelles technologies progressent de manière exponentielle et d'autres concepts verront le jour dans les prochaines années : il est donc essentiel de se poser la question de l'évolution des métiers de la logistique, d'autant qu'un autre facteur entre désormais en ligne de compte : la nécessité de respecter les exigences environnementales, mises à mal par la prolifération du transport routier, grand pourvoyeur de CO_2 dans l'atmosphère.
Mais la grande révolution qui se met en place aujourd'hui, c'est celle de la mécanisation. Les centrales d'achat du groupe Leclerc se sont engagées depuis quelques années dans un processus d'automatisation complète de leurs entrepôts régionaux. Le premier entrepôt « robotisé », Scapalsace, près de Colmar, qui alimente 46 hypermarchés chaque jour, est entré en service en novembre 2014, suivi rapidement par celui de Sacpest, puis Scapnor et Sca Normande. Les travaux démarrent chez Scapartois, comme en témoigne ci-dessous Fabrice Dupent. Les autres enseignes suivent le mouvement, avec plus ou moins d'enthousiasme et de célérité. Normal : les enjeux socio-économiques et financiers sont énormes. Mécaniser, cela veut dire faire effectuer par des robots des tâches actuellement prises en charge par des hommes. Cela implique, à terme, une « déshumanisation » de ce volet de la logistique, avec à la clé de multiples suppressions de postes. Les délégués Force Ouvrière se mobilisent sur le terrain pour préserver les emplois, développer les compétences et, quand cela est possible, faire évoluer les salariés vers des postes qualifiés qui leur permettront de rester acteurs des évolutions technologiques sur leurs lieux de travail. Mais pour beaucoup, les difficultés s'amoncellent. Car les réorganisations impliquent souvent des regroupements d'activités dans de nouveaux entrepôts, qui sortent de terre à des kilomètres des implantations actuelles. Pour les salariés, il est rarement possible de suivre le mouvement, qui veut dire pour eux longs trajets entre le domicile et le lieu de travail, voire un déménagement. Dur dur pour des employés qui ne touchent guère plus que le SMIC à la fin du mois...

Le point de vue des délégués : inquiétudes, interrogations, mais aussi des avancées sociales significatives

FGTA-FO magazine Grande Distribution a interrogé les Délégués syndicaux centraux de plusieurs enseignes pour faire le point sur les évolutions en cours et sur leurs actions en faveur des salariés.
Richard Mouclier, *Délégué syndical central ITM LAI*, est préoccupé par les suppressions de postes induits par la restructuration de la logistique du Groupe Intermarché : « *La transformation logistique commencée depuis 2012 va s'étaler sur une dizaine d'années, région par région. Le principe, c'est de regrouper deux ou trois entrepôts en un seul*

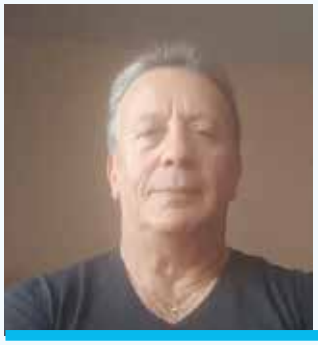
Richard Mouclier
Délégué syndical central ITM LAI

neuf. Ça fait énormément de casse sociale. On estime entre 3 000 et 4 000 postes supprimés à terme, à iso-périmètre. Ce plan est destiné à accompagner le développement d'Intermarché dans la guerre des prix que l'on voit aujourd'hui. Par rapport à la situation actuelle, on estime que 30 à 40 % de l'effectif vont être supprimés. » Et il ajoute : « *Dès maintenant, même sans parler d'automatisation, avec la réunion des deux entrepôts et la mécanisation sur les produits frais, ça nous fait déjà presque 40 % de personnel en moins. Dans les entrepôts actuels, le plus gros du métier est la préparation de commande, et les préparateurs ainsi que les caristes représentent 50 % de l'effectif. Ce sont ces métiers qui vont être impactés, voire supprimés. L'automatisation, ce sont des transstockeurs, donc il n'y a plus de cariste, il n'y a plus de gerbage, plus de stockage, c'est du flux tendu sur un carrousel ou autre. Alors peut-être qu'après, il y aura de la création d'emploi, mais là, on a du mal à la voir et, en tout état de cause, pas au niveau des destructions !* »

Laurence Gillet
Déléguée syndicale centrale Coop Atlantique

Pour **Laurence Gillet**, *Déléguée syndicale centrale Coop Atlantique*, si la mécanisation n'est pas à l'ordre du jour, c'est l'intégration progressive des activités dans U Log qui a récupéré le marché et l'externalisation du transport qui pose problème : « *On a appris que U récupère les fruits et légumes qui vont être cross-dockés. On supprime les intérims de nos entrepôts... Ils réorganisent les flux de marchandises et gardent les permanents en les réaffectant à d'autres tâches. Mais on n'est pas idiots, on s'attend à ce que, au fil des mois et des années, tout passe chez U, ce qui va impacter beaucoup plus de services, l'informatique, la comptabilité, dans 3 ou 4 ans maximum. Nous, on a un ratio du coût du colis qui est une fois et demi supérieur à U, parce qu'on a des entrepôts vieillissants, rien n'y a jamais été fait, aucune mécanisation. Du coup l'avenir est plutôt sombre pour la logistique. Ils nous ont dit que le cœur du métier, ce n'est pas la logistique. À terme, toute la logistique sera externalisée, c'est mon sentiment.* »

Fabrice Dupent
Délégué syndical Scapartois Groupe Leclerc



Daniel Joly
Délégué syndical central Carrefour Supply Chain

Chez **Scapartois** (Groupe Leclerc), en revanche, la mécanisation est bel et bien engagée : ce sera d'abord toute l'épicerie, et le reste suivra dans les années à venir. **Fabrice Dupent**, *le Délégué syndical central*, souligne toutefois que le nouveau directeur est à l'écoute des salariés « *C'est le premier qui pratique un dialogue ouvert : quand on lui pose des questions, il nous apporte les réponses dès qu'il le peut. On lui a demandé de visiter la Scapest, pour voir ce que donnait la mécanisation quand elle est opérationnelle, parce que ça nous faisait peur, on pensait à des licenciements. Il nous a rassurés et il a organisé un déplacement là-bas pour nous faire voir comment ça fonctionnait.* » Pour le moment, les licenciements ne sont pas à l'ordre du jour : « *Ce qui est surprenant, c'est qu'ils nous ont annoncé l'arrivée de la mécanisation il y a deux ans et ils nous ont dit en même temps qu'ils allaient embaucher 40 CDI. En ce moment, ils embauchent encore. Notre avantage, c'est qu'on a la promo, le frais, le liquide, qui vont rester manuel. Comme ils vont prendre des personnes pour les mettre sur la mécanisation, il fallait embaucher 40 salariés pour combler les trous sur la partie traditionnelle. Ils nous garantissent qu'il n'y aura pas de licenciements à terme, parce qu'on aura toujours un surcroît d'activité. S'ils ont investi 80 millions d'euros ici, c'est parce qu'ils sont ambitieux : ils veulent récupérer des nouveaux magasins, en ouvrir d'autres, ils disent qu'il va y avoir de plus en plus de travail et donc, que les emplois seront préservés. On verra bien en temps et en heure. [...] Nous, notre première exigence, c'est de préserver les emplois. Pour l'instant, ils nous donnent des garanties, ils continuent à embaucher et on n'a pas vu de contrat arrêté sans raison valable. Donc on veille à ce que les effectifs ne soient pas baissés. Et on va faire très attention aux fiches de postes, parce que travailler sur la mécanisation, c'est quand même un métier différent par rapport au préparateur de commandes traditionnel. Il faudra que la fiche de poste et le salaire soient plus gratifiants.* »

Chez *Carrefour Supply Chain*, pour **Daniel Joly** (*Délégué syndical central*) et **Nathalie Denis** (*Secrétaire du CCE*), l'intégration récente des structures *Erteco* a changé provisoirement la donne : « *L'intégration des entrepôts Erteco a eu pour conséquence une croissance du personnel très importante : 700 salariés en tout. Il n'y a pas eu de formation spécifique, c'est le même métier, dans une autre configuration. Un entrepôt Erteco faisait tous les métiers, aussi bien le frais que le sec et le surgelé, tout ce qui pouvait accéder au magasin, nous, on a des spécificités, entrepôt par entrepôt.* »

L'enseigne poursuit par ailleurs la mise en place du projet *Caravelle* qui vise à optimiser les coûts de transport par le multiformat, qui sert les hypermarchés, les « *Market* » et les magasins de proximité. Mais « *Le projet a été bouleversé avec l'arrivée d'Erteco. Il y avait huit entrepôts, on en a gardé cinq et trois ont été fermés, il y a eu redistribution de la carte géographique, et ce qui a changé aussi, c'est qu'il y a de nouveaux entrepôts prestés. Du coup aujourd'hui, on attend toujours les résultats du projet, cinq ans après son lancement ! C'est une restructuration vaste et ambitieuse. [...] On est en pleine négociation sur un grand nombre d'accords : un accord santé au travail, l'accord Handiaction, l'accord de génération et un accord sur le télétravail, c'est notre travail sur le premier semestre 2017.*

Pour les NAO, c'est la première année que Carrefour les organise toutes ensembles, avec celles de Market et des hypers, à quelques jours d'intervalle.
Pour les augmentations de salaires, c'était insignifiant, et nous n'avons pas signé l'accord. En revanche on a signé le programme social, sur lequel il y a eu des belles avancées. »

Gérard Riant
Délégué syndical central Transgourmet

Les augmentations de salaire sont aussi la préoccupation majeure de **Gérard Riant**, *Délégué syndical central chez Transgourmet* : « *On vient de finir nos NAO. Au niveau personnel, il y a pas mal de turnover, parce qu'il y a de la pénibilité dans ce métier, et la population est assez vieillissante, avec une moyenne d'âge au-dessus de 45 ans... Il faut sortir les produits, descendre dans les caves, monter dans les greniers, tirer les rolls ou les palettes et les accès ne sont pas évidents, souvent [...] Moi, ce que j'appelle les NAO, c'est ce qu'on a dans la poche à la fin du mois. Alors que la direction voulait plutôt venir sur d'autres critères, sur les conditions de travail, etc. Moi, je ne veux pas en parler pendant les NAO. Ça s'est soldé par une augmentation de 38 euros à partir du mois d'avril, (nous, on parle en euros et pas en pourcentage, c'est plus probant pour les copains). On voulait 38 euros employés, agents de maîtrise et cadres, mais pour les cadres, ils voulaient faire une enveloppe, pour les récompenser s'ils ont performé dans l'année. On a obtenu qu'ils aient 18 et 20 euros au mérite !* »

Alida Melizi
Déléguée syndicale centrale Easydis

Alida Melizi nous apprend que chez **Easydis** (filiale logistique du Groupe Casino), la mécanisation n'est pas encore d'actualité, en dehors de la « *vocale* » qui est en place depuis 2002, et des nouvelles filmeuses automatiques qui, selon elle, n'impliquent pas de réduction de personnel. Elle évoque les nouveaux concepts mis en place depuis plusieurs années, qui « *visent à changer les activités sur les sites et les mettre au plus proche des magasins pour limiter et optimiser les transits, limiter le nombre de plateformes desservant tel ou tel magasin. On a transféré il y a deux ans cinq entrepôts, c'était le projet Sprint 1, puis ça a été le projet Sprint 2, avec des mouvements de personnels, qui ont dû s'adapter à de nouvelles activités ou à un nouvel entrepôt. [...] Il y a eu aussi le projet Verbatim, qui a pour but d'implanter dans les entrepôts les produits en fonction des magasins, pour faciliter la mise en rayon sur place et que les gens n'aient pas à promener les palettes d'un côté et d'un autre* ». Pour Alida, la mise en place par Casino de « *Cap Perform* » (basé sur des écoutes et remontées des salariés) est plutôt positive : « *Les employés se sentent davantage considérés, et ça facilite l'implication de tout le monde. L'échange d'informations, pour les salariés, c'est important [...] Au niveau du personnel, actuellement, on ne ressent pas de pression particulière, sauf à dire qu'il y a une prime sur la performance difficilement atteignable. Par ailleurs, il y a des modifications d'activité sur certains secteurs, parce que le consommateur change : on constate une croissance importante du bio en alimentaire et d'un autre côté la quasi-disparition des CD et des DVD. L'automatisation va plus vers des avancées dans le confort du personnel, et une baisse de la pénibilité. On a un bon accord GPEC, qui va faciliter les passerelles de métiers : des gens de magasins pourront venir travailler en entrepôts et vice-versa.* »

Xavier Suzanne
Délégué syndical central U Log

Chez **U Log**, **Xavier Suzanne**, *Délégué syndical central*, souligne les avancées arrachées dans le cadre de l'accord de substitution signé à l'occasion du transfert des entrepôts : « *On a signé l'accord parce qu'il garantit un salaire de base convenable pour les salariés. Pour la classification, il y a une évolution de carrière intéressante, par exemple un employé logistique polyvalent, qui est capable de faire trois tâches dans l'entreprise, arrive à un salaire niveau 3D, avec 1 824 euros bruts par mois. [...] Il y avait de gros écarts de salaires d'une région à l'autre. On avait trois régions globalement identiques, la région est qui était au-dessus, et la région nord-ouest carrément au-dessous, voire au SMIC. Ils bénéficient de 15 à 20 % d'augmentation de salaire, dans le cadre de l'accord qui s'appliquera au 1er juillet. Et pour les régions qui avaient des acquis plus avantageux, il y a eu des compensations, notamment sur les primes d'ancienneté. [...] Globalement, pour les salariés transférés, des acquis sont pour le moment conservés, et dans l'avenir, il y aura une évolution de carrière possible et un revenu largement supérieur à celui de la convention. On est à 20 ou 25 % au-dessus du conventionnel. Sur la durée du travail, on a signé l'accord qui prévoit un plafond entre 32 heures et 40 heures, on ne peut pas aller au-dessous de 32 et au-dessus de 40 heures par semaine, et dans ces 32/40, il y a un pivot qu'on appelle le 36.45 qui est la base des 35 heures + 1 h 45 de pause payée par semaine. Au-dessus, c'est majoré de 25 %. Et ça, ce n'est pas dans la loi Travail ! [...] Au niveau des emplois, il y 400 embauches prévues d'ici deux ans, et à FO on a négocié, dans ces deux ans-là, un budget de formation de 500 000 € pour accompagner les salariés et leur permettre d'accéder au fameux niveau 3, en plus du plan de formation d'entreprise.* »

Propos recueillis par Olivier Grenot

LE POINT DE VUE DE...

Dejan Terglav
Secrétaire général
de la FGTA-FO

« Répondre au quotidien des salariés... »

On constate, au travers des témoignages des DSC, que la problématique majeure à terme pour les salariés de la logistique grande distribution ne semble pas être la mécanisation mais beaucoup plus les restructurations...

C'est vrai mais j'y apporterai une nuance : on ne retrouve pas des licenciements secs comme cela se passe dans l'industrie, mais quand on regarde attentivement, on voit que ce sont les intérimaires qui payent. C'est sur ces personnels que les retombées sont les plus notables, il ne faut pas les oublier. Pour parler de l'automatisation, cela a fait peur à tout le monde et on pensait que ça allait être un raz-de-marée destructeur d'emplois... Il semblerait que c'est plus difficile à mettre en place que l'on croyait : un certain nombre d'enseignes m'ont dit qu'ils vont automatiser à 50 %, pas plus. Ensuite on a assisté à des phénomènes de réduction des coûts et à des regroupements d'entrepôts et à la création d'entrepôts dédiés ou géants. La difficulté de tout ça, c'est l'accompagnement. Certaines enseignes le font très bien, d'autres moins bien. On s'aperçoit que quand le syndicat est présent, ça se passe mieux. Et sur ce plan, je ne peux que confirmer ce que les délégués FO ont dit.

Quelles actions la FGTA compte-t-elle engager pour accompagner cette évolution et pour développer la syndicalisation dans la logistique de la GD ?

Au lieu d'avoir des salariés dans trois entrepôts, on les aura dans un seul. La difficulté c'est qu'en raison de la taille, ça demandera du temps, et pour les délégués, il faudra avoir des listes dans chaque équipe. Et puis il faut toucher les gens qui ne sont pas sur le site, ou qui sont isolés et salariés de sous-traitants. Pour eux, on va créer des outils de syndicalisation par téléphone ou smartphone, avec des avantages nouveaux. Il faut que l'on comprenne que la syndicalisation de demain ne se fera plus seulement d'homme à homme. Bien sûr, on n'empêchera personne de discuter et de convaincre, mais ce que je veux, c'est rajouter un outil qui sera à la portée de tout le monde. Dans un entrepôt géant, par exemple, si on est capable de mettre en place des liens Facebook, Twitter et téléphone pour envoyer des messages, on aura plus de chances de toucher un maximum de gens et de les faire adhérer. On développera le syndicat en collant à la réalité des salariés, en s'occupant de leurs préoccupations ! Il faut que l'on devienne un vrai syndicat de proximité. Les salariés veulent savoir quand ils seront augmentés, que vont devenir leurs conditions de travail, ce que l'on peut faire pour réduire les nuisances dans l'entrepôt... Il faut d'abord répondre au quotidien, sans oublier le reste, que l'on fait bien sûr naturellement.

Pour conclure sur la logistique, je constate avec satisfaction qu'à la FGTA, la logistique existe aujourd'hui vraiment en tant que telle. Quand je suis arrivé, les gens de la logistique n'étaient pas visibles. On a réussi, grâce notamment à Carole Desiano, à avoir une vraie spécificité « logistique » dans le monde de la grande distribution. Aujourd'hui, ces salariés sont écoutés, ils sont représentés. Tout le monde connaît les délégués centraux, qui sont des gens de qualité, dont je salue par ailleurs l'action au quotidien au service des salariés.

Propos recueillis par Olivier Grenot

CASH AND CARRY

METRO : Le développement à l'ordre du jour

Reconnaissons-le : notre organisation est très peu implantée dans l'ensemble des sites de l'entreprise, à savoir dans une dizaine d'entrepôts seulement, sur les quatre-vingt-quatorze (tous n'ont pas de CE) que compte MCCF (METRO Cash & Carry France). Notre objectif, dans un premier temps, est de conforter notre présence et de renforcer nos élus sur leurs sites respectifs, par exemple en transmettant les informations émises par notre Fédération et en participant à la mise en avant de leurs panneaux d'affichage.

Par ailleurs, avec l'aide de Carole Desiano, nous nous employons à renforcer nos implantations et avons pour cela monté une liste pour les entrepôts ayant des élections intermédiaires afin de faire progresser notre représentativité. Cette stratégie a été mise en œuvre sur le site de Paris Bercy début avril 2017 : la liste présentée par Force Ouvrière a obtenu la majorité, avec une dizaine d'élus, tout en respectant la parité femme-homme

Un autre moyen de développement, et non des moindres, est le « bouche-à-oreille », notamment à l'occasion d'événements organisés à la Fédération, qui permettent de mettre en relation les DSC d'entreprises différentes susceptibles, durant ces moments privilégiés, d'informer de la volonté de collègues de s'investir pour notre organisation.

Notre volonté est claire : nous développer avec des bases solides et de nouveaux membres motivés, afin que notre représentativité se construise dans la durée, et surtout que nous devenions acteur principal du progrès et du dialogue social dans les prochaines années au sein de notre entreprise.

Nous sommes très impliqués dans la négociation d'accords tel que l'intergénérationnel et la pénibilité au travail. À cette occasion, nous avons revendiqué et obtenu plusieurs avancées majeures pour nos collègues.

Être acteur principal du dialogue social implique un développement solide de nos bases, mais aussi, dès aujourd'hui, de revendiquer pour le bien de tous et nous positionner en véritable force de proposition indépendante.

Emmanuel de Choiseul
Délégué syndical central FO MCCF

La Newsletter FGTA-FO Picard : un nouvel outil de communication.

Chez Picard, nous sommes plus de cent élus et adhérents FGTA-FO, éparpillés dans toute la France et exerçant différents métiers (en magasins, à la livraison à domicile, à l'atelier de conditionnement et en fonctions supports). Cette diversité fait notre force mais complique notre communication interne. En complément de la transmission d'informations par les délégués syndicaux via les réseaux sociaux, nous souhaitons améliorer la connaissance de notre activité syndicale.

La Newsletter en sera le reflet et présentera la vie du syndicat à travers les événements du calendrier social. On y trouvera un compte rendu du CE, des CHSCT, des questions-réponses par filière et bassins magasins DP, ce qui se passe en négociations et commissions diverses, etc. Elle visera à renforcer notre cohésion d'équipe et pourra être utilisée comme outil de syndicalisation avec un message clair : « Voilà ce que fait FGTA-FO Picard, cela vous intéresse ? Rejoignez-nous ! »

Informer et partager sur nos actions est indispensable. Cela suscite de l'intérêt et, pourquoi pas, de nouvelles vocations. Cette Newsletter sera mensuelle, validée tous les mois par les membres du conseil syndical et transmise en ligne à chaque contact. Nous en imprimerons aussi un certain nombre pour les diffuser lors de nos visites de délégations.

Élisabeth Jousselin
Déléguée syndicale centrale Picard

FO Thiriet : ça bouge !

Fabrice Da Fonseca
Délégué syndical central

Depuis la création du syndicat FO Thiriet fin 2015, le Délégué syndical central Fabrice Da Fonseca, aidé de son équipe, a développé la syndicalisation au sein de diverses agences et a pu établir une liste complète pour les élections CHSCT. Le vrai problème était de sélectionner celles et ceux qui allaient être sur la liste : avec plus de dix candidats pour six postes, difficile de faire un choix ! Fabrice espère obtenir trois ou quatre élus FO. Il doit aussi préparer dès maintenant les élections du CE, qui vont avoir lieu dans un peu plus d'un an. FO y est majoritaire avec plus de 56 % des suffrages, et tient à le rester. Un groupe de discussion fermé, réservé aux élus DP, a été créé sur Facebook. Fabrice compte, à travers un échange, y faire connaître sa façon de travailler en tant que Délégué syndical, dialoguer et créer un lien avec les DP : « mais je dialogue aussi par téléphone avec ceux qui n'ont pas Internet, je ne laisse personne au bord de la route ».

À ce jour, sur plus de cinquante-trois DP (tous syndicats confondus), vingt-huit sont régulièrement en ligne et Fabrice sent que ça bouge : il est confiant pour la création des listes DP et CE pour le début 2018.
FO Thiriet est le seul syndicat à avoir signé les NAO 2017, après plus de quatre mois d'âpres discussions avec la direction, pour au final obtenir un changement de rémunération sur les parties variables pour les VRP et les télévendeurs, ce qui sera motivant pour les petits secteurs. FO a aussi obtenu une prime de croissance, une prime d'objectif de dépôt, (ce qui récompense le travail de groupe). Aujourd'hui, plus de 60 % du personnel est concerné par cette augmentation, située entre 1,5 % et 2 %. Cette modification a été mise en place dès début mai 2017.

Jacky La Soudière
Chargé de mission

Toupargel : inquiétude pour les salariés

L'équipe FO Toupargel

L'année 2016 est en continuité avec les précédentes : résultat pratiquement à -6 % et un effectif en diminution de 152 salariés sur un an. Pour FO, ce n'est pas faute d'avoir fait remarquer que les investissements entrepris depuis plusieurs années n'ont pas eu les effets escomptés, qu'ils n'étaient sans doute pas engagés là où il le fallait, et qu'au final, le choix fait par la direction n'était pas judicieux. Sans oublier le fait que notre clientèle est très sollicitée et qu'elle est de ce fait très difficile à fidéliser.

Jacky La Soudière
Chargé de mission

Les conséquences d'un tel résultat ne sont pas sans incidence sur le moral et l'effectif des salariés. Les dépressions augmentent, les convocations pour sanction se multiplient et la « chasse aux sorcières » est déclenchée : notre Déléguée du personnel suppléante, accusée injustement de ne pas répondre aux clients, est licenciée pour faute alors même que le matériel téléphonique utilisé est loin d'être au point, voire défectueux.

La direction a investi plus d'un million d'euros en 2016 sur le matériel informatique, mais rien sur le matériel téléphonique, preuve que le choix, là aussi, n'est pas le bon. Mais ce qui est le plus inquiétant, c'est que la direction se sert des enregistrements pour sanctionner, au mépris des règles édictées par la CNIL et de la position du CE qui prévenait : « Les enregistrements doivent servir comme base pour aider le personnel et servir de base pédagogique, non pour sanctionner. »

FO Toupargel dénonce cet acharnement et soupçonne la direction de faire « le ménage » sur certains sites. Les membres élus du CHSCT (80 % d'entre eux sont FO) interviennent régulièrement pour dénoncer des sanctions injustifiées et mettre certains responsables de sites devant leurs responsabilités. Depuis début mars, la direction propose aux livreurs qui le souhaitent de relancer des clients perdus, voire de trouver de nouveaux clients.

Pour les prochains mois, FO reste inquiet sur la possibilité de retrouver la croissance et la motivation des salariés : avec une large amplitude, des horaires à coupures, des salaires aux minima, ceux-ci restent démotivés. Depuis plus d'un an, le nouveau site FO Toupargel (http://fotoupargel.jimdo.com) est opérationnel et rencontre de plus en plus de succès, ce qui est de bonne augure pour nos prochaines élections début 2018. Beaucoup de salariés nous rejoignent : et nous sommes heureux d'annoncer la création d'un nouveau syndicat FO à Brest, avec comme secrétaire Frédéric Coat, qui est aussi Délégué syndical.

Jacky La Soudière
Chargé de mission

OCIRP, Union d'organismes de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale – Illustration : Hisashi Okawa – LA SUITE & CO

50 ans
DE PROTECTION
DE LA FAMILLE

6 000 000 DE GARANTIES OCIRP

Prévenir, agir, soutenir.

Veuvage, orphelinage, handicap, perte d'autonomie,
face à ces situations, l'OCIRP protège
les salariés et leur famille, dans le cadre de leur entreprise,
par le versement d'un complément financier
et un accompagnement social dédié.

C'est une question d'avenir.

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

Carrefour Proximité
Location-gérance : la face cachée

Être confronté à un projet de mise en location-gérance, c'est entendre beaucoup d'affirmations prometteuses : « le maintien de l'emploi est assuré… », « les résultats économiques seront meilleurs… », « les avantages des salariés seront maintenus quinze mois au minimum… ». Qu'en est-il réellement ?

À la suite du rachat des magasins Dia, la direction de Carrefour Proximité n'avait pas vraiment caché sa préférence pour un mode d'exploitation en location-gérance, notamment pour ses nouveaux magasins parisiens. Ainsi, après une phase laborieuse de transformation, en majorité sous enseigne Carrefour City, la direction s'est mise en quête de candidats repreneurs.

Hélas, comme les élus FO le craignaient, la réalité des premières mises en location-gérance a très vite confirmé un moins disant social pour les salariés concernés. Paiement en retard des salaires, amplitudes horaires non respectées, non-affiliation à la mutuelle de la branche, signature d'avenants remettant en cause les acquis, travail du dimanche, pressions à la démission sont quelques exemples des difficultés rencontrées au quotidien par les salariés. D'un point de vue strictement économique, la mise en location-gérance n'est même pas la réussite annoncée : compte tenu de leurs gestions inefficaces, certains magasins on été « contraints » de revenir temporairement dans le réseau intégré.

Très clairement, la location-gérance est un moyen à peine caché de s'affranchir d'une gestion du personnel apparaissant contraignante, en transférant cette responsabilité à un repreneur trop souvent inexpérimenté et peu enclin à pérenniser les emplois. Parallèlement, à titre de conséquence induite, la mise en location-gérance des magasins fragilise d'évidence la représentation des salariés au sein du parc restant de magasins intégrés par l'atteinte des seuils privatifs de certaines désignations (délégués syndicaux). En outre, les fonctions support dédié à l'accompagnement des magasins intégrés se retrouvent de fait à la merci de très probables « rationalisations » qui ne sont pas sans conséquences sur l'emploi.

Dès lors, la vigilance se doit d'être double. Lors des consultations tout d'abord, en refusant d'entendre un discours optimiste et formaté, en procédant à une analyse rigoureuse des situations et notamment en militant activement pour l'instauration d'une clause sociale dans les contrats de location-gérance. Dans l'accompagnement des travailleurs devenus « isolés » ensuite, en maintenant leurs adhésions au syndicat FO, de sorte de les informer très régulièrement sur leurs droits et de les conseiller juridiquement.

C'est ce double défi que relèvent les élus FO CPF Proxi à la faveur d'une perspective d'avenir durable quant au maintien de l'emploi et au respect des conditions de travail.

Bruno Biguet
Délégué du personnel FO chez CPF Proxi

Assemblée générale CPF Paris-IDF

L'article L. 1224-1 du Code du travail dispose en matière de transfert d'entreprise que : « S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

NAO Monop'
Un « oui » FO contre le « non »… des autres

Chez Monop', lors des NAO 2017, le syndicat historiquement majoritaire a, une fois de plus, dit **Non** à une signature, au détriment des salariés et sans tenir compte de leurs attentes.

Priver les salariés d'intéressement prouve que les intérêts personnels de certains sont plus importants que les intérêts collectifs. Rejeter la prime de congés est incompréhensible, d'autant que cette prime aurait pu être revalorisée lors des prochaines négociations. Refuser l'organisation du travail sur cinq jours afin de contribuer à une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle va à l'encontre des intérêts et de la qualité de vie des salariés.

FO Monop', bien que non-majoritaire à ce jour, a dit Oui :

- **Oui** à un intéressement et donc une augmentation du pouvoir d'achat des salariés (environ 900 € pour un temps complet).
- **Oui** à la mise en place d'une prime de congés.
- **Oui** à l'organisation du travail sur 5 jours demandée par de nombreux salariés.

Pour FO Monop', répondre aux attentes de l'ensemble des salariés est une priorité. Les représentants FO ont donc signé cet accord qui, malheureusement, ne s'appliquera pas car ils ne sont pas encore majoritaires. Constatons-le encore une fois : s'il n'y a pas de signature, il n'y a pas de progrès social !

Contact DS Monop' Toirik Toilouta :
elus.fo.monop@gmail.com

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Formation Carrefour Proximité
Focus sur le CQP, Certificat de qualification professionnelle.

La formation des salariés tout au long de leurs parcours professionnels est plus que jamais devenue un enjeu majeur en faveur de l'emploi et de l'employabilité. Développer ses compétences, s'adapter aux évolutions de son poste de travail, pouvoir se reconvertir et plus généralement devenir acteur de son parcours dans l'entreprise sont des réponses concrètes à la fragilité actuelle de l'emploi. Chez Carrefour Proxi, tous les élus FO sont plus que jamais mobilisés et décidés à maîtriser et faire connaître l'ensemble des dispositifs qui permettent à terme de pérenniser les emplois.

Les périodes de professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels, le congé individuel de formation (CIF), le compte personnel de formation (CPF) et plus récemment le certificat CléA... sont des exemples de dispositifs actuels qui ont été négociés, améliorés et signés par la FGTA-FO au niveau de la branche.

Le CQP en fait partie et atteste, comme son nom l'indique, d'une qualification professionnelle. Créé et délivré au sein de la branche professionnelle par une instance paritaire, le plus souvent la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), le CQP permet de certifier les compétences acquises par la formation ou l'expérience et de développer des savoir-faire par des formations professionnelles adaptées pour des métiers spécifiques.

D'un point de vue pratique, le CQP s'obtient donc soit par la formation qui se déroule en alternance, soit par une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Carrefour Proximité a déployé cette année cinq CQP pour les salariés souhaitant développer leurs compétences et dans certains cas de changer de métier dans l'entreprise :

- CQP animation opérationnelle en magasin,
- CQP management opérationnelle spécialité gestion d'un point de vente,
- CQP employé de commerce,
- CQP vente de produits spécialité fruit et légumes,
- CQP boucher.

Néanmoins, reconnaître les cursus et les acquis suppose de mettre en œuvre une identification des salariés concernés, c'est pourquoi les élus FO au sein de Carrefour Proximité ont choisi bien évidemment de contribuer à l'explication, à l'information et à l'accompagnement des salariés au travers de communications ciblées.

Il n'est en effet pas si courant qu'un dispositif serve à la fois les intérêts des salariés et ceux de l'entreprise. Le salarié gagne en qualification, en compétences et en employabilité, l'entreprise motive et fédère les salariés par une meilleure évaluation et une meilleure reconnaissance de leurs acquis.

Bruno Biguet
Délégué du personnel FO chez Carrefour Proxi

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**

malakoff médéric
SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

Focus NAO 2017 dans quelques entreprises de la branche

FO non-signataire du contrat social 2017

Malgré les quelques points supplémentaires un peu plus positifs et un effort relatif fait sur les augmentations de salaires, les dernières propositions ont été jugées insuffisantes par l'ensemble des élus FO Simply Market :

• La régularisation sur le sujet de la mutuelle est une bonne chose, mais il ne s'agit effectivement que d'une régularisation.

• La subrogation en matière de prévoyance pourrait être une avancée mais elle n'apporte rien de mieux au salarié avant le 90e jour de son arrêt maladie, contrairement à notre demande de subrogation totale dès le premier jour d'arrêt maladie.

• L'intégration des jours pour événements familiaux n'a pas sa place dans le cadre des NAO car ces dispositions sont déjà prévues par la loi Travail et ne sont donc pas une avancée de notre statut social.

• Le Perco est porté depuis des années sur notre plateforme de revendications, mais FO Simply Market demandait une négociation hors cadre des NAO, afin que ce point ne serve pas de bonus pour une signature de l'accord.

De plus, un engagement de l'entreprise à mener une réflexion sur le sujet du Perco qui devait être abordé dans le cadre des négociations à venir sur le 2e semestre 2016, faisait déjà partie des propositions de la direction lors des NAO 2016.

Les NAO viennent de se terminer, et **FO ne sera pas signataire**. En effet la direction a proposé 6 € bruts à partir de septembre, soit une augmentation de 24 € brut pour l'ensemble de l'année 2017... Ou 2 € brut mensuel sur l'année ! Même pas de quoi se payer deux baguettes de pain. Pour FO, il aurait été plus juste de revoir les parties variables, en les rendant plus motivantes pour la télévente et le développement.

FO signataire.

• Grille salariale : + 0,6 % avec effet rétroactif au 1er janvier 2017

• Carte U : 15 €/mois crédités sur la Carte U, cumulables sans condition d'achat (ex : pour un salaire moyen de 1 700 €, cela équivaut à +0,8 % de pouvoir d'achat).

• Prime de panier : 5 € par jour travaillé.

• Titre restaurant : valeur faciale de 8,33 €, part Employeur = 5 €, part salarié = 3,33 €.

une négociation qui répond à nos revendications.

L'ensemble des élus Force Ouvrière Auchan ont décidé de signer l'accord NAO 2017. Pourquoi ?

Sur la protection sociale : Réclamée depuis de nombreuses années par FO, la direction n'est plus sur une décision de principe et répond à notre revendication, en mettant en place une étude de faisabilité de subrogation maladie avec test sur 2 CPAM, ainsi que la mise en place de la subrogation prévoyance.

Sur les salaires : une augmentation salariale de +1,4 % au 1er mars 2017. Sans oublier une augmentation des montants de la médaille du travail, allant désormais de 110 € à 350 €.

Si nous sommes bien conscients que l'augmentation des salaires n'est pas encore suffisante pour rattraper le retard de ces dernières années, FO a décidé devant l'impact favorable pour les salariés d'être signataire du contrat salarial 2017.

Eh oui ! Quand l'accord proposé aux salariés est favorable (0,6 % dans toutes les autres enseignes), FO sait s'engager, mais jamais, FO ne signera pour faire plaisir à la direction Auchan (contrairement à certains autres partenaires sociaux !).

Notre organisation est signataire

Principales mesures :

• Classification de 1 à 4, augmentation 0,8 % garantie, + 0,2 % au mérite.

• Classification de 5 à 7, augmentation au mérite de 1 %.

• Augmentation de l'abondement Perco de l'entreprise, porté de 90 à 120 € /salarié et par an et mise en œuvre à compter de la signature de l'accord rétroactive au 1er janvier 2017.

• Mise en place des IKV dans la limite de 200 € / an par salarié.

• Participation de l'entreprise aux frais de repas portée à 4,60 €.

• Création d'un Fonds de solidarité avec participation Metro de 10 K€/an.

Sous l'impulsion de FO, la direction a consenti la négociation sur deux volets distincts, un volet social pour lequel FO est **signataire** et sur la négociation salariale sur lesquels FO est **non-signataire**, ce qui donne deux accords distincts, ce que la direction n'avait pas voulu à l'origine. Pour FO, les salariés de CPF ne doivent pas être sous-cotés par rapport aux salariés du groupe. Nous ne pouvons négocier a minima des autres entités du groupe. La direction est restée sourde aux revendications salariales plus légitimes.

La proposition de la direction de + 0,2 % est jugée particulièrement humiliante, elle ne permet pas de vivre dignement !

FO signe pour les NAO 2017.
Les raisons :
+ 0,7 % salaires réels,
+ 0,3 % pour les promotions.
Dispositif de rendu carence en 2017 pour les salariés absents pour cause de maladie entraînant carence (rendu carence en cas d'un seul arrêt maladie sur la période du 1er décembre 2016 au 30 novembre 2017).
Abondement PEG / Perco : Création d'un effet « Booster » à +50 % les 35 premiers euros de versement volontaire (et à + 25 % sur les 35 euros additionnels de versement volontaire).

Le SNTA FO est signataire des NAO 2017 qui garantissent le maintien des avancées obtenues les années précédentes et :
• +1 % d'augmentation générale (répartie en 0,7 % sur les salaires réels +0,3 % en enveloppe pour les évolutions professionnelles). Augmentation pour tous sur les salaires réels.
• 50 % de majoration pour le travail habituel des dimanches matin pour les salariés contraints.
• Création de l'échelon C dans les grilles de référence des minima, afin de reconnaître et valoriser l'expertise des salariés étant depuis 10 ans sur leur poste, lorsqu'ils maîtrisent tous les aspects de leur métier et de leur fonction. L'expertise des salariés est reconnue.

La dernière réunion des NAO a eu lieu le 9 février 2017. FO avait demandé une séparation des 2 accords :
• Augmentation générale des salaires,
• Programme social.
La délégation FO n'a pas été signataire de l'accord sur l'augmentation générale des salaires car la proposition de 0,5 % nous paraissait insignifiante par rapport aux efforts fournis par les salariés durant l'année 2016. En revanche, nous avons porté notre signature sur le programme social, avec de belles avancées proposées par FO :
• Fusion de la prime de vacances et de la prime de saison,
• Paiement du compteur PIEC,
• Suppression des 10 semaines pénalisantes pour la prime de saison,
• Création d'une autorisation d'absence pour enfant hospitalisé de plus de 16 ans jusqu'à 18 ans...

Négociations toujours en cours. Nous y reviendrons à la rentrée.

Avec cette année une augmentation générale des salaires de 0,6 %, FO Picard a **signé** les NAO 2017.
Principale raison : Picard a conditionné cette signature à une demande récurrente de la FGTA-FO (et surtout pressante des salariés) d'obtenir un ticket restaurant par jour travaillé dès 6 heures de travail continu ou pas.
FO Picard a, par sa signature de syndicat responsable, validé un supplément d'intéressement pour lequel elle avait engagé un bras de fer avec la direction et l'augmentation de la prime de froid pour l'atelier de conditionnement. FO Picard a aussi conclu en 2017 une avancée sociale très importante (qui était une demande NAO 2016) : la mise en place d'une incapacité de travail en cas de longue maladie.

Chez Coop Atlantique, coopérative de consommateur ralliée à l'enseigne U depuis 2012, les hausses successives du Smic, couplées avec des augmentations de salaires non significatives ont au fil des ans tassé la grille.
Cette année FO a enfin été entendue et a obtenu une hausse générale des salaires pour tous, grilles et intergrilles au 1er mai (base 35 heures) :
G1E2 : +15,15 € ;
G2E1/E2/E3 : +15 € ;
G3 et G4 : +20 € ;
De G5 à G7 : +30 €.
Pour les intergrilles et les cadres : +1.30 %.
Revalorisation de la médaille du travail grand or : 650 € ; or 550 €, vermeil 300 €, argent 200 €.
Augmentation du plafond de la carte employé de 10 000 à 12 000 €/an.
FO a **signé** l'accord NAO 2017 ce qui n'était pas arrivé depuis 2013 car les propositions de la direction n'étaient pas au rendez-vous.

Logistique

FO ne signe pas.
Cette année encore, la direction, sous couvert de guerre des prix, est arrivée avec une lettre de cadrage du Groupe ITM de 0,6 %. Les NAO ont donc été très rapides, quels que soient les arguments et les revendications avancées par FO et l'ensemble des organisations syndicales. La direction, victime d'une surdité qui malheureusement pour nous est devenue chronique lorsque l'on apporte nos revendications, a tenu quand même ses réunions obligatoires au sens du droit pour ne donner que 0,6 % pour le collège employé/ouvrier en augmentation générale. Une enveloppe de 0,6 % a été accordée aux Cadres/AM en distribution individuelle (certains auront donc 0) et sur la grille des minima, 1 %. Dans sa grande bonté, elle a revalorisé de 25 centimes la part employeur sur les primes paniers et tickets restaurant, la passant de 3,50 à 3,75 € !
Au regard de telles NAO, Ni FO ni aucune autre organisation syndicale n'ont ratifié un quelconque protocole, qu'il soit d'accord ou de désaccord.

Carole Desiano et les Délégués syndicaux centraux des enseignes citées

Gérants mandataires non salariés : des négociateurs FO qui continuent de construire leur statut.

La FGTA-FO est signataire de l'accord sur les minimums garantis chez les gérants mandataires non-salariés. Parmi les principales dispositions de cet avenant :

- Les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1er janvier 2017 passent à :
  - 1 650 euros pour une gérance 1re catégorie
  - 2 400 euros pour une gérance 2e catégorie
- Le taux de commission minimal contractuel passe de 5,8 à 6 %. Cette revalorisation du taux de commission était une demande forte et historique de la délégation FO.

D'autres avancées portent sur l'indemnisation de résiliation, la prime services rendus, l'indemnité inventaire départ à la retraite ainsi que les jours de congé pour ancienneté.

Un autre avenant signé par FO porte sur les dispositions prévues par la branche suite à la fermeture de succursale : le gérant mandataire non-salarié ou les cogérants mandataires non-salariés bénéficieront de deux propositions de reclassement dans d'autres succursales en privilégiant, si possible, des succursales à chiffre d'affaires équivalent ou, à défaut de toute succursale disponible, d'une priorité d'emploi dans l'un des services de la société. Une autre disposition concerne les freintes. Vous pouvez consulter ces avenants sur le site de la FGTA-FO.

Pour tout renseignement vous pouvez contacter Marc Annaert, DSC Gérants Casino : sparboigny@orange.fr

Négociation salaire 2017 commerce de gros : FO Signataire

Les élus FO des entreprises de commerce de gros en Assemblée Générale

Pour rappel, les négociations de salaires avaient échoué dans le commerce de gros en 2016.

1- Les négociations de salaire 2017 ont débuté le 25 janvier.

Après un exposé de la situation économique, toujours en berne, selon la délégation patronale malgré une enveloppe du CICE et des allègements de charge qui se comptent en millions d'euros, la première proposition d'augmentation avancée par les employeurs était de 1,4 %. FO a demandé une augmentation de 2,2 % sur l'ensemble de la grille. A l'issue de cette réunion, aucune organisation syndicale ne s'est positionnée favorablement et, à l'unanimité, nous avons demandé aux employeurs de revenir avec une autre proposition pour la réunion prévue le 2 mars.

À cette date, après plusieurs propositions en deçà des attentes des organisations syndicales, la délégation patronale est revenue avec une ultime proposition à 1,7 % sur l'ensemble de la grille à partir du 1er mars 2017.

La FGTA-FO a acté cette ultime proposition et sera signataire de l'accord de salaire.

2- Une autre négociation a en outre été ouverte par les employeurs.

Premier thème : le renouvellement de la période d'essai qui est une possibilité ouverte par la loi si un accord de branche étendu le prévoit.

Second thème : l'amélioration des jours des congés exceptionnels.

Richard Roze
Secrétaire fédéral

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

www.recrute.carrefour.fr

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

I.AVAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES