Grande Distribution
magazine

N°8
Décembre 2017

Priorité à la SANTÉ et à la PRÉVOYANCE !

Crédits photos : © Fotolia.com

DOSSIER
Prévoyance et frais de santé

Édito
Un bilan et des perspectives…

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

Enquête
Les « Développeurs syndicaux »

FO FGTA
Créateur de progrès social

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 sociétal** 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

GIE La Mondiale Groupe - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille Métropole.
Crédit photo : Le Square (Franck Benausse) - 022017-59203

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Édito

« Un bilan et des perspectives... »

Les salariés de Gasst, les restructurations, les PSE qui se suivent, la pression des élections professionnelles, les anti-réformes gouvernementales, les camarades de Mayotte, les rencontres syndicales avec des petites structures locales ou à l'international... ont dessiné les grandes lignes du mandat qui s'achève.

Il y a eu aussi les projets fédéraux, la formation, la communication, les magazines, le développement syndical et les thématiques liées à la digitalisation dans les entreprises. Il reste aussi le syndicat, le syndicalisme et l'avenir : quelle vision du syndicalisme est attendue par les militants et les travailleurs que nous représentons ?

Il y a encore tant à faire jusqu'au prochain Congrès, avec les nouvelles ordonnances, que nous continuerons à combattre dans les entreprises notamment, avec les CSE à intégrer dans notre développement, les nouveaux modèles économiques qui viennent mettre à mal les conditions d'emploi et de travail des salarié(e)s...

Les rencontres avec des militants de qualité ont enrichi mon expérience syndicale et humaine et je me suis attachée à traiter avec la même attention les gros syndicats de mon secteur et les syndicats plus isolés : des indépendants et franchisés qui sont de plus en plus nombreux à prendre contact avec la Fédération.

À ce jour et grâce à vous, que ce soit pour la branche commerce de détail alimentaire ou pour celle des coopératives de consommateurs, la FGTA-FO reste la première organisation syndicale dans la grande distribution et cela nous impose encore plus de responsabilités. Garder nos fondamentaux, la négociation et le rapport de force, quand c'est nécessaire. Et continuer à défendre la liberté syndicale, le pouvoir d'achat des travailleurs, les conditions de travail et le respect des femmes et des hommes.

En attendant de nous retrouver pour le prochain Congrès de la FGTA-FO en juin 2018, je vous souhaite de très belles fêtes de fin d'année auprès de vos proches, et à l'an que ven !

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Sommaire

Grande distribution

#8

- Édito ..... p 3
- Proximité ..... p 5
- Cash and Carry ..... p 6
- Centrale ..... p 7
- Surgelés ..... p 8-9
- Enquête ..... p 10-11
- Dossier ..... p 13-17
- Commerce de gros ..... p 17
- Logistique ..... p 19-21
- Hypers/Supers ..... p 22-26

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 : Olivier Grenot - 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 de prévoyance

Ensemble, pour assurer votre tranquillité

Crédit photo : istock

Institution paritaire, forte de plus de 40 ans d'expérience, nous sommes spécialisés dans l'assurance collective de personnes. Nous proposons aux salariés des branches des garanties de prévoyance (frais de santé, décès, invalidité) prévues par leur Convention Collective Nationale.

Et parce nous faisons des hommes et leur santé notre priorité, nous les accompagnons à chaque étape de leur vie en proposant des services au plus près de leur préoccupation.

APGIS
12, rue Massue
94684 Vincennes cedex
Tél. 01 49 57 16 00
www.apgis.com

Carrefour Proximité (CPF)

Focus sur la GPEC : Prévoir pour préserver l'emploi

Le contexte de mutation du secteur de la distribution, au travers notamment de ses évolutions technologiques et plus généralement face à des stratégies d'entreprise en constant renouvellement et disons-le, bien souvent agressives socialement, fait peser de manière évidente de très nombreuses inquiétudes et interrogations sur le projet professionnel des salariés.
Permettre à chacun de s'adapter, de se former, de se reconvertir afin de maintenir son employabilité et sécuriser son parcours professionnel est plus que jamais devenu un enjeu majeur. C'est le rôle affiché de l'accord de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) chez Carrefour, que les représentants FO ont su enrichir et amender de leurs propositions.
Il s'agit précisément d'un socle de mesures d'accompagnement qui doivent donner à chaque salarié concerné par les diverses mutations de son métier, fussent-elles technologiques ou organisationnelles, la possibilité de s'adapter aux nouveaux enjeux de sa profession. Ces mesures peuvent ainsi favoriser l'opportunité d'une reconversion par le financement de formations adaptées mais également permettre la mobilité interne.
Les élus FO chez Carrefour Proximité se sont tout naturellement saisis de ce travail d'anticipation et de prospective à la faveur du maintien dans l'emploi, par un examen précis des retombées sociales de la mise en location-gérance massive des magasins Carrefour City parisiens. Dans le cadre du transfert des salariés (L 1224-1*), il est clairement apparu que les responsables de magasins, dont les attributions se confrontaient à celles du repreneur, ne pouvaient plus exercer leur métier dans ce nouveau format d'exploitation.

Favoriser les mesures de mobilité

C'est pourquoi les élus FO de la proximité ont milité et proposé la qualification de métier sensible, faisant ainsi bénéficier aux responsables de magasin les dispositifs négociés dans le cadre de l'accord GPEC Carrefour, en favorisant notamment les mesures de mobilité inter-BU.
Aussi, le déploiement de cet accord doit pouvoir être suivi et l'efficacité de ces mesures évaluées. C'est dans cet objectif qu'a été créé le Comité Emploi et GPEC, instance nationale, véritable observatoire des métiers, où les différents représentants FO des BU Carrefour sont très attentifs aux futurs impacts sur les métiers des contextes économiques et de la stratégie d'entreprise déployée au sein du groupe.
Cette veille syndicale se déploie également en région, où les élus FO ex-Erteco font chaque mois inscrire un point à l'ordre du jour des CE afin de suivre les dossiers de mobilité des responsables de magasins et plus généralement de s'assurer du respect des termes de l'accord de GPEC.
On peut finalement définir trois étapes principales dans la mise en œuvre d'une GPEC :

- identification de la problématique et analyse de la situation,
- définition d'un plan d'action,
- mise en œuvre et évaluation du plan d'action.

Le maintien de l'emploi reste et restera la priorité des élus FO, et tous les dispositifs le permettant sont les bienvenus.

Bruno Biguet
Délégué du personnel FO chez CPF

*L1224-1 : Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Flux poussés chez Casino

Les gérants se rebellent !

Chez Casino, la politique commerciale de la proximité implique que les magasins détiennent un assortiment minimum commun (AMC). Face à un taux de détention trop faible aux yeux de la direction générale proximité, celle-ci a décidé d'envoyer de la marchandise en flux poussé dans presque tous les magasins intégrés.

Les gérants se sont retrouvés avec des stocks de marchandise qu'ils ne pouvaient pas mettre en rayon, et un surcroît de travail phénoménal. De plus, devant les soi-disant trop faibles sorties en fruits et légumes, de nombreux gérants se sont retrouvés là aussi avec de la marchandise non commandée (rappelons que les pertes fruits et légumes sont à la charge des gérants).
FO a interpellé à de nombreuses reprises la direction générale. En vain. Devant ce mutisme, nous avons décidé de frapper du poing sur la table et de demander à quelques adhérents et sympathisants d'entamer une grève. Une première chez les gérants, qui ne s'étaient jamais engagés à ce point auparavant. Après quelques coups de téléphone, 147 magasins de la France entière se sont mobilisés et ont bloqué leur décade financière du 20 septembre.
Pour les fruits et légumes, deux régions (Sud-Est et Nord) ont refusé de commander les opportunités hebdomadaires du service commercial sur cette même semaine. Résultat : 47 % de chiffre en moins pour le Sud et 37 % pour le Nord.
Devant l'ampleur qu'aurait pu prendre le mouvement, la direction générale du groupe a souhaité rencontrer une délégation FO afin de remettre à plat les problèmes. Des solutions ont été mises en place immédiatement et les choses sont revenues à la normale en quelques jours. Comme quoi, quand on touche au portefeuille...

Grégory Savreux
Délégué syndical Gérants

Costco, l'Amérique à nos portes...

Il n'a échappé à personne, et encore moins aux acteurs de la grande distribution, qu'un nouveau danseur s'est invité au bal.

Qui est Costco ?

Une enseigne qui nous vient tout droit des États-Unis, dans laquelle il faut payer pour entrer ! Chaque client doit en effet souscrire une adhésion annuelle d'un montant de 36 € pour avoir accès au magasin/entrepôt.
Le concept est simple, et repose d'une part sur une limitation des références proposées - 4 000 contre 15 000 environ pour un supermarché de 1 500 m² - et d'autre part sur des gros volumes. Quant aux prix, ils défient, selon les responsables de l'enseigne, toute concurrence. Cependant ce concept n'est pas sans risque : alors que le premier magasin n'est ouvert que depuis quelques semaines en France, le rayon poisson frais a déjà fermé ! Il proposait de la langouste, des pattes de king crab, du dos de cabillaud et des saumons entiers... La taille des portions faisait monter la note vers des sommets rebutants pour un ménage, même si le prix au kilo correspondait à un prix promo ailleurs. Au-delà des volumes, l'enseigne met en avant la qualité : ainsi, en boucherie, on trouve du bœuf label rouge, gage de qualité, mais aussi de prix élevé. Du non-alimentaire est proposé : vêtements (toujours de marque), DPH, informatique, y compris Apple, au prix du marché d'ailleurs... Ainsi que des produits de luxe : bijoux, sacs à main, montres...

Mais qu'en est-il du social et des salariés ?

À ce jour, nous avons encore peu d'informations. Seule l'activité en magasin peut nous éclairer sur son mode de fonctionnement. Ce que l'on remarque en premier lieu, c'est le fait que les salariés ne portent pas de tenue aux couleurs de l'enseigne, mais un simple badge avec leur prénom et leur année d'entrée dans l'entreprise... Étonnant ! Quelques salariés sont présents sur la surface de vente, dans les allées, occupés à remplir ou à ranger les rayons, soit dans les stands traditionnels, où ils se consacrent à la préparation des barquettes boucherie (il n'y a pas de service), ou à la cuisson du pain et autres viennoiseries.
Autre étonnement : le système des caisses. Les hôtesses manipulent les produits debout, elles ne disposent pas de siège ni de reposoir, ce qui à terme est, à mon avis, facteur de TMS (troubles musculo-squelettiques). De plus, il y a derrière la caisse une deuxième salariée qui aide les clients à vider leur caddie pour le remplir de nouveau une fois les produits bipés.
Au moment où nous imprimons ces pages, nous ne sommes pas en mesure de savoir si des élections ont été organisées dans le magasin, et si un CHSCT a été mis en place. Par ailleurs l'enseigne serait prête à étudier toute opportunité de rachat des hypermarchés que Carrefour pourrait mettre en vente en France, a affirmé le patron pour la France du spécialiste américain des clubs-entrepôts au Figaro.

Jean-Marc Robin
DSC Market

Metro Marseille. Un chargé de mission aux côtés de l'équipe FO

Rosette Festa
DS FO du site de Marseille

Il y a environ deux ans, Richard Viande, chargé de mission envoyé par la FGTA-FO, m'a téléphoné pour se présenter et prendre rendez-vous.
J'appréhendais sa venue, car depuis que je suis déléguée syndicale FO à Metro Les Pennes-Mirabeau, malgré un bon contact avec Alain Comba à l'UD13, je dois dire qu'avec mon équipe, nous fonctionnions plus ou moins en « électrons libres ».

Dès notre première entrevue, j'ai senti qu'il serait pour nous un soutien. Il a su, à chacune de nos rencontres, trouver une place sans déstabiliser notre fonctionnement d'équipe. Alors que nos élections professionnelles CE-DP approchaient, Richard, muni de son agenda, nous a accordé le temps nécessaire aux préparatifs (aide à la rédaction des tracts, travaux d'imprimerie...), une assistance précieuse, autant par ses idées que par son expérience et son vécu. Le résultat des élections en est la preuve.

C'est grâce à son approche sans prétention, à son charisme et à l'attention qu'il nous porte que nous pouvons compter sur ses conseils qui nous sont utiles au quotidien. C'est toujours avec plaisir que mon équipe et moi-même le recevons au moins une fois par trimestre, en plus de nos contacts téléphoniques.

Rosette Festa - DS FO du site de Marseille Les Pennes-Mirabeau
avec Emmanuel de Choiseul - DSC FO Metro

FGTA-FO, première organisation syndicale chez Leclerc-Galec

Des élections se sont déroulées au Galec, la centrale d'E.Leclerc, en septembre 2017. La FGTA-FO est aujourd'hui la première et seule organisation syndicale représentative, aucune OS n'ayant présenté de candidat lors des précédentes élections.
Après une première tentative en 2014 et la désignation, non sans mal, d'une représentante de la section syndicale (RSS) à cette période, notre nouvelle et unique candidate, Amira Brigui, a postulé et brillamment gagné sa représentativité au sein du Galec, en plus du poste de titulaire au Comité d'entreprise et déléguée du personnel.

Mais rien n'est dû au hasard ! En contact avec la Fédération depuis plus d'un an, Amira, du collège cadre, a pu montrer sa détermination, sa volonté d'instaurer un dialogue social équilibré et défendre au mieux les intérêts des salariés dans une entreprise où le syndicat où la culture syndicale n'existe pas.
C'est toute l'équipe fédérale qui l'a accompagnée : plusieurs représentants de la FGTA-FO se sont mobilisés pour distribuer des tracts afin d'informer les salariés sur l'importance des élections professionnelles. Ils ont profité du bon accueil des salariés pour aborder des sujets du quotidien : charge de travail, stress, salaire, équilibre vie privée/vie professionnelle, formation, etc. Avec pour message de faire entendre leurs voix sur ces revendications et pour cela de voter pour la candidate FGTA-FO !
Aujourd'hui déléguée syndicale légitime dans une entité de 800 salariés, 500 cadres, 150 agents de maîtrise et une cinquantaine d'employés, son défi est de développer la section syndicale dans tous les collèges et d'obtenir de la direction tous les moyens pour pouvoir exercer son mandat dans les meilleures conditions. Son objectif : améliorer les conditions de travail des salariés du Galec et contribuer au progrès social dans une entreprise très communicante sur les thématiques de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

U Enseigne. FO en phase conquête dans tous les collèges !

U Enseigne a été créée le 1er juillet 2017 pour regrouper les quatre centrales régionales administratives et commerciales d'ex-Système U, au sein de la centrale nationale de Rungis. Patricia Rabiller, ex-DS Ouest, nouvellement nommée déléguée syndicale centrale, entend bien conserver la première place d'organisation syndicale qu'occupe FO depuis plus de trente ans dans la région Ouest. Pour les lecteurs de FGTA Mag Grande distribution, elle décrit ici la stratégie qu'elle entend développer afin de mener à bien sa mission.

« La séparation avec la logistique a fait que la concurrence syndicale a été réduite dans la région Ouest : nous avions la CFDT, SUD et la CGT face à nous en logistique, et la CGC en administratif, car les 2e et 3e collèges sont importants. Aujourd'hui, après un an de travail, d'écoute, d'assistance et de communication auprès des salariés, nous sommes seuls présents dans toutes les instances.
La création de l'entité U Enseigne a naturellement inquiété, et inquiète encore les salariés. FO a été à l'offensive pour être en mesure de les informer correctement et de mandater des experts au CE et au CHSCT afin d'établir des positions cohérentes et fondées.
Nous expliquons aux salariés ce que propose la direction, et ce que FO, appuyée par ses experts, en pense. Nous ne sommes pas des médiateurs ou des facilitateurs. FO est une organisation syndicale responsable. Nous recherchons ce qui est bon pour les salariés en gardant à l'esprit la pérennité de l'entreprise, notre outil de travail.
Cette démarche de syndicat constructif a pu en surprendre plus d'un, la faute aux idées reçues et aux médias qui colportent une image souvent négative de notre activité. Nous avons aussi fait le choix d'informer prioritairement les adhérents et de faire des comptes rendus plus succincts aux autres salariés.
Cette stratégie a intéressé beaucoup de salariés issus de tous les collèges, ce qui a conduit à grossir nos rangs. Elle a également contribué à la disparition de la CGC et des autres syndicats sur les services commerciaux et administratifs de la région Ouest.
Nous avons établi avec la direction une relation de confiance, basée sur le dialogue et le compromis. Nous avons surtout su nous positionner en leaders.
Je m'attache à avoir à mes côtés une équipe riche de sa diversité, une équipe dans laquelle chacun a le droit de s'exprimer mais aussi le devoir de tenir la ligne que nous nous sommes fixée ensemble.
Aujourd'hui, nous sommes seuls dans la région Ouest, premier syndicat à Rungis, et présents dans la région Sud. Demain, nous entendons nous développer au Sud, nous implanter dans la région Nord-ouest, et pourquoi pas à l'Est. Par la suite, un de mes objectifs est de former la relève dans cet état d'esprit. Cela demande du temps et de l'anticipation, mais, dans tous les domaines, il faut toujours avoir de l'avance et choisir les bonnes personnes. Les boulets, je les laisse aux autres syndicats ! Chez FO, l'équipe est composée d'élus issus de tous les horizons, formés et compétents, s'imposant d'être irréprochables dans leur travail, et n'oubliant pas d'où ils viennent. »

Propos recueillis par Alexandre Rault

Argel : 50 % de représentativité
Et de bons accords signés

Jean-Louis Bousquet et Pascal Roels

Après quinze années à défendre les valeurs de FO dans son entreprise, Jean-Louis Bousquet, Délégué syndical central de Argel, va passer la main en janvier 2018 à Pascal Roels, 51 ans, adhérent FO depuis les années 2000.
Rassuré... Oui, Jean-Louis l'est au vu des résultats des NAO de 2017. Avec son équipe, il avait demandé une augmentation des salaires de 1,2 % pour l'ensemble des salariés (cadres et agents de maîtrise inclus). Après plusieurs réunions, les NAO ont été signées par FO en juillet dernier, avec une augmentation obtenue de plus de 0,86 % en juillet. Les salariés, dans leur ensemble, ont été satisfaits de cette position. L'augmentation de 0,86 % touche l'ensemble des fixes, et vient s'y ajouter une valorisation de toutes les primes. Idem concernant le panier-repas, qui passe à 12,64 €. Pour les chauffeurs navettes d'Argel, ils passent au niveau IV échelon 1, avec un fixe de 1 576 €.
À ce stade, les salaires sont largement au-dessus des minima conventionnels du commerce de gros, avec environ 10 € de plus par niveau. Rappelons qu'Argel n'applique pas la grille de salaire du commerce de gros, car Syndigel (la fédération du surgelé) ne l'a pas signée lors des dernières négociations de la branche.
Aux dernières élections professionnelles chez Argel, FO a obtenu une représentativité de 50 %, éliminant la CFDT. Ce bon résultat a été obtenu par un travail régulier sur le terrain. Jean-Louis en est très satisfait et espère qu'aux prochaines élections, l'équipe FO ira au-delà des 50 %.
À ce jour, malgré une légère augmentation des départs pour inaptitude, les effectifs d'Argel sont stables, autour des 830 salariés, ce qui rassure nos élus, car avec un chiffre d'affaires à -1 % environ, ils pourraient être inquiets pour leur avenir.
Un accord d'intéressement en trois tranches a été négocié en 2017. Il permettra de bénéficier plus facilement d'un montant variable, suivant des critères qui ne seront pas uniquement basés sur les résultats de l'entreprise. Pour 2017, cette prime d'intéressement représentera 110 €, sachant que si le résultat en fin d'année s'améliore par rapport au résultat opérationnel, cette prime pourrait augmenter.
Pour la complémentaire santé, le contrat est en équilibre, le tarif a été très bien négocié, ce qu'ont apprécié les salariés, avec un reste à charge salarié de 5,82 €, contre 50,87 € pour l'employeur.

Jacky La Soudière
Chargé de mission

Chez Picard
Un nouvel intéressement plus distributif

Conscient que seule sa signature de syndicat majoritaire peut mettre en place un nouvel accord d'intéressement, FO Picard décide de mener la danse lors de sa négociation.
Débute alors « un vrai tango argentin » avec comme spectatrices les autres organisations syndicales : des pas en arrière, des pas en avant, une suite de petits pas avec énergie et détermination d'emmener notre partenaire à se surpasser et... enfin la direction s'incline et nous concède une enveloppe plus conséquente !
Concrètement, cet accord, c'est plus de chance de toucher l'intéressement et la possibilité de percevoir une plus grosse somme. C'est un intéressement trimestriel et annuel qui se déclenche par paliers avant même l'atteinte de l'objectif de chiffre d'affaires, et qui augmente en cas de surperformance.
Dès le premier trimestre, le résultat nous a donné raison : 70 % des salariés (magasins, ateliers livraison à domicile et fonctions supports) ont touché l'intéressement, ce qui est un record historique chez Picard. Le deuxième trimestre s'annonce prometteur, surtout si nous atteignons et dépassons l'objectif annuel société ; tous les salariés pourront alors recevoir une nouvelle enveloppe.
Nous sommes fiers de ce nouveau pas dans l'avancée sociale chez Picard, prouvant que la volonté et l'ardeur peuvent faire plier une direction généralement peu disposée à concéder quelques euros.
FO Picard, c'est bien le syndicat qui Ose, Agit, Obtient, et qui s'engage pour plus de progrès social.

Élisabeth Jousselin
DSC Picard Surgelés

Secteur du surgelé
Faire face à la politique de casse sociale

L'activité livraison du surgelé à domicile est de plus en plus difficile et peu porteuse, avec des résultats négatifs pour certaines entreprises. Une forte diminution des commandes, enclenchée depuis plusieurs années, ne semble pas s'atténuer et a plutôt tendance à s'accélérer. On est loin des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, âge d'or du surgelé, qui engendraient des progressions à deux chiffres. La clientèle vieillit... Attirer et fidéliser de nouveaux clients est compliqué, avec un pouvoir d'achat en berne et une concurrence sévère des grandes surfaces et magasins spécialisés . On peut craindre que cette situation ne finisse par fragiliser une activité qui emploie encore plusieurs milliers de salariés. Conséquence à court terme : une diminution des effectifs et de nos élus. De plus, compte tenu des nouvelles réformes et ordonnances Macron, la FGTA-FO sera très vigilante pour les prochaines élections, tant sur le nombre de candidats que nous pourrons présenter que sur les conditions de conduite de leurs mandats, une fois élus. Si, dans la branche du commerce de gros, la grille des salaires a été signée en 2017, Syndigel (fédération patronale du surgelé dans le commerce de gros) n'a pas été signataire. Résultat : les entreprises du secteur surgelé de la branche n'appliquent pas les salaires du commerce de gros... Il faut aussi savoir que le secteur du surgelé est reconnu pour ne pas appliquer de gros salaires. Cette grille, signée une année sur deux, reste peu motivante, avec un seuil de départ de quelques euros au-dessus du SMIC. Les négociations sont pénibles, car il y a autour de la table 17 fédérations patronales, défendant toutes des intérêts différents, avec deux secteurs bien distincts : alimentaire et non-alimentaire. Ces facteurs ne sont pas des éléments favorables pour valoriser les niveaux de la grille. Celle-ci est très pénalisante pour des salariés mal rémunérés, d'autant plus que certaines entreprises n'hésitent pas à inclure les primes pour arriver aux minima conventionnels. Avec l'obstruction de Syndigel, le secteur du surgelé illustre les conséquences du rapprochement des conventions collectives, et la difficulté que nous aurons pour les négociations de branches, dont les intérêts seront souvent divergents. Ces difficultés, nous allons les rencontrer dès 2018 et, pour y remédier, il faut informer les salariés, former les représentants du personnel pour faire du développement syndical dans les entreprises où nous sommes présents et celles où nous ne sommes pas encore implantés , pour préserver les intérêts des salariés contre le risque de désyndicalisation et pour faire front face à certaine politique de casse sociale.

Jacky La Soudière
Chargé de mission

Maximo
Communiquer, négocier,et faire adhérer les salariés

Joël Girard et Daniel Bernard

Chez Maximo, les effectifs sont en réduction, autour de 1 700 salariés environ. Compte tenu de l'application des réformes Macron, nos délégués syndicaux Joël Girard et Daniel Bernard s'inquiètent pour l'avenir des élus FO. La direction serait prête à maintenir les DP en place dans les différents établissements, pour être plus proches des salariés et avoir les bonnes questions à poser, mais si la loi l'y oblige, elle appliquera les ordonnances telles quelles.
Lors des dernières élections professionnelles de 2016, valables pour 4 ans, FO a obtenu une représentativité de 25 %, avec 7 élus DP. Mais depuis plusieurs élections, le quorum n'est pas atteint car la direction met tout en œuvre pour qu'il y ait très peu de votants au 1er tour, et que l'on soit obligés de passer par un 2e tour. Un vrai problème se pose lors de ce second tour : la direction place un grand nombre de listes sans étiquette, très proches de la direction des ressources humaines. Résultat : aucun élu FO au CE ! Pour y remédier, Daniel, Joël et Christian défendent systématiquement chaque salarié en difficulté, et visitent les établissements pour les informer de leurs droits. Ils en profitent pour leur proposer une carte d'adhésion, qu'ils prennent pour la plupart. Grâce au site internet indépendant FO Maximo, créé dans le but d'obtenir une intercommunication, les salariés peuvent à présent les contacter, engager librement des discussions avec leurs DS et DP, et découvrir les actions de l'équipe syndicale. Force Ouvrière Maximo devrait bénéficier d'une nette augmentation de cartes en 2018. Cet effort finira donc par apporter ses fruits aux prochaines élections.
Lors de la dernière NAO, la direction a proposé 1 % pour les salariés et 0,6 % pour les cadres et agents de maîtrise. Si, pour certains, cela peut paraître acceptable, ce n'est guère le cas dans cette société de livraison à domicile : la proposition de FO était un minimum de 2 % pour l'ensemble des salariés, cadres et agents de maîtrise inclus. Résultat : les NAO n'ont pas été signées par FO, ni par les autres syndicats représentatifs de l'entreprise. À l'heure actuelle, FO négocie avec les autres organisations syndicales un accord de génération et un accord sur le droit à la déconnexion, non signés à ce jour.
Enfin, la complémentaire santé Maximo mise en place est très appréciée par l'ensemble des salariés, avec un compte en équilibre.

Jacky La Soudière
Chargé de mission

Les « développeurs syndicaux » dans la grande distribution
Monter, accompagner et former les syndicats de terrain

Tout au long de l'année, ils sont les éclaireurs, les fers de lance de la syndicalisation dans les entreprises de la grande distribution. Ils sont présents dans les magasins et les entrepôts où Force Ouvrière n'est pas, ou pas encore présente. Ils sont là pour réveiller les sections assoupies. Ils sont là pour motiver les militants et les sympathisants. Ils sont présents dès l'aurore, bien avant l'ouverture des magasins pour tracter, pour discuter, pour convaincre. Ils suivent au jour le jour la préparation et le déroulement des élections de DP, de CE... Ils restent disponibles au quotidien pour informer, accompagner les salariés et développer la représentativité de la FGTA-FO dans les instances représentatives du personnel.

Nous avons rencontré trois d'entre eux : Bruno Lanoë et Richard Viande sont des chargés de mission « multicartes » et interviennent dans différents secteurs couverts par la FGTA-FO, Isabelle Sabard, DSC Carrefour, se consacre uniquement aux magasins de l'enseigne.

Richard Viande
Chargé de mission

Le terme « mission » n'est pas un mot innocent. Car il y a un aspect spirituel, proselytique dans la démarche que nous décrit **Richard Viande** : « *Quand je monte un syndicat, je mets les salariés en face d'une nouvelle responsabilité. Ces huit ou dix personnes autour de moi, qui n'ont jamais été militantes ni représentantes du personnel, je leur dis vous avez une chance d'aider, de vous dire plus tard ''qu'est-ce que j'ai fait de valorisant dans ma vie ? Eh bien avec le syndicat, j'ai eu l'occasion d'aider les gens''* ».
Et au-delà, Richard explique comment il parvient, par son empathie, par son écoute et ses explications, à réveiller les vocations et convaincre des salariés pas forcément motivés, au départ, pour s'engager avec le syndicat. « *Dans ma mission, la première qualité, c'est de savoir écouter les gens. Très vite, on voit à qui on a affaire. On se dit tiens, celui-ci, il serait bien comme délégué du personnel parce qu'il est un peu revendicatif, il a le potentiel pour défendre ! Et cet autre qui soulève des problèmes liés aux conditions de travail dans son magasin ou son entrepôt, pourquoi pas au CHSCT...* »

Mais entrer en contact avec les salariés n'est pas chose aisée. Surtout quand l'entreprise, le magasin, l'entrepôt n'a pas d'élus FO, qu'il est entièrement « monopolisé » par une autre organisation syndicale, ou encore qu'il n'a pas encore de représentants du personnel... Il faut souvent se lever très tôt pour aller tracter et tenter de discuter avec les arrivants du petit matin, faire jouer les réseaux, trouver des cibles potentielles et les approcher avec les précautions nécessaires... C'est ce que nous dit Isabelle Sabard : « *Quand j'ai commencé, j'y allais le matin à 4 h 30, pour accrocher les gens qui arrivent à 5 heures. Mais au fil du temps, je me suis rendue compte que ça ne servait à rien d'être présente à cette heure-là, car les salariés n'étaient pas réceptifs. Ils prennent le tract et le mettent dans leur poche. Maintenant, j'y vais avant l'ouverture du magasin, pour pouvoir rencontrer les premières hôtesses de caisse, et les salariés qui ont commencé à 5 heures, je les vois en pause à 9 heures... Sur mes tracts, je parle de l'intéressement, de la participation, du ticket restau, du CESU... Je donne des informations pratiques et synthétiques qui intéressent et qui sont rapides à lire. Ils n'ont que 20 minutes, alors il faut aller vite. Ils lisent en 5 minutes et ça m'en laisse 15 pour discuter avec eux, préciser ou expliquer certains points. J'ai mon carnet, je prends les noms, les coordonnées et après je me fais des fichiers et ça me permet de leur envoyer de la communication syndicale. C'est comme ça que j'ai monté une équipe à Saint-Malo, une autre à Rennes Alma, et à Paimpol, où FO n'était pas présente. J'ai nommé un RSS (représentant de la section syndicale) dans le magasin de Brest, un autre à Lorient, où l'équipe est en train de se reconstruire...*

Pour un « développeur », la relation avec les directeurs de magasins est essentielle, car eux aussi doivent être convaincus du bien-fondé de la démarche. Et si le « développeur syndical », rencontre parfois des blocages, dans la majorité des cas, les choses se passent plutôt bien et les directeurs voient d'un bon œil son arrivée sur place, comme le confirme Richard Viande : « *Je demande toujours à rencontrer le directeur afin de lui expliquer mon action syndicale et de le rassurer sur mes intentions. Je ne viens pas pour brûler des pneus sur le parking. Si le courant passe, cela facilite l'implantation syndicale. Je suis un peu de la vieille école : le patron, il faut qu'il soit respecté en tant que tel.* »

Isabelle Sabard
Déléguée syndicale centrale

Même discours chez **Isabelle Sabard** : « *Je connais bien les directeurs de ma région, c'est essentiel d'avoir une bonne relation avec eux, je leur demande de fournir au RSS un local et le nécessaire pour travailler, ordinateur, imprimante. En général, ils le font...* »

Bruno Lanoë
Délégué syndical central

Bruno Lanoë, quant à lui, travaille au développement syndical dans le secteur agroalimentaire mais aussi dans la grande distribution. Il évoque ses réussites, en lien avec les UD, citant en exemple le cas d'un Super U des Côtes d'Armor, où, à la suite de son intervention, une salariée nouvelle adhérente a réussi à convaincre cinq de ses collègues de s'engager avec FO et créer une section syndicale.

Mais s'il est fondamental, pour la FGTA-FO, de développer des syndicats, il faut aussi former les adhérents et informer les sympathisants, leur donner des outils qui les aideront à mieux négocier, à mieux connaître leurs droits, les nouvelles législations... Ce que témoigne Isabelle Sabard : « *On a des bons supports syndicaux : le guide des droits du salarié, le guide du senior et le petit agenda du salarié Carrefour, qui peuvent tous être identifiés facilement comme étant des supports FO, afin de laisser une trace de mon passage. Dans les magasins, quand FO n'est pas présent, les salariés n'ont pas d'information sur leurs droits et les accords de leur entreprise. L'information, on leur apporte, et cela nous aide à entrer en contact. C'est comme cela également qu'on parvient à convaincre les adhérents d'autres organisations syndicales à nous rejoindre, et qu'ils décident de nous suivre !* »
« *Dans mon action, il faut aimer apprendre, aimer défendre, et avoir de la disponibilité,* confirme Richard, *On a aussi un rôle de formateur. On explique comment se comporter en réunion, dans les négociations. Et quand j'ai formé un nouveau militant en lui donnant les premières bases du syndicalisme, je suis content, je lui ai donné des armes pour qu'il se défende.* »

Créer, former... Les développeurs syndicaux sont présents pour capter, pour convaincre et rendre possible l'implantation du syndicat ou son déploiement dans l'entreprise. Mais ils ne s'en tiennent pas à ce point de départ. Après, il faut assurer le suivi et Richard conclut ainsi notre entretien : « *Je suis censé faire du développement, monter des équipes et passer à autre chose. Mais sur le terrain, ça ne se passe pas comme ça. Quand tu y mets ton âme et ton cœur, après, les équipes que tu as mises en place te sollicitent. Ils ont besoin de te revoir et de discuter... Il y a quelque part une obligation de 'service après-vente'. Et c'est un des bons côtés du syndicalisme. Sentir cette chaleur humaine ! Les salariés, ils se rappellent que tu les as aidés à monter leur syndicat, ils t'accueillent comme un ami. Elle est là, la récompense !* »

Propos recueillis par Olivier Grenot

#CarrefourRecrute
J'ai trouvé ma vocation professionnelle
et l'emploi qui va avec.
Carrefour recrute 5 500 jeunes en alternance par an,
réel tremplin vers l'insertion professionnelle.
www.recrute.carrefour.fr

L'action syndicale est payante !

Un mois après son licenciement dans le cadre d'un PSE, Lionel V. a retrouvé un poste en CDI dans un entrepôt situé à quelques kilomètres de son domicile. Un coup de chance ! Son contrat de travail lui assure un salaire équivalent, dans un premier temps, à celui qu'il touchait précédemment ; mais il a déchanté quand il s'est aperçu qu'un certain nombre d'avantages dont il bénéficiait auparavant n'existent pas dans sa nouvelle entreprise. Parmi ces avantages disparus : la prévoyance et la couverture des frais de santé. Oh, bien sûr, son nouvel employeur respecte la législation et les accords de branche signés par les partenaires sociaux, mais il applique les minima prescrits par la convention collective, alors que l'ancien employeur avait consenti à un accord de groupe beaucoup plus favorable aux salariés...

En matière de prévoyance, incapacité, invalidité, décès... un groupe important a certes la possibilité de négocier des rapports garantie/coût en ne s'adressant qu'à un seul organisme assureur pour l'ensemble de ses salariés... Mais pour que chacun puisse bénéficier des meilleures garanties, c'est l'organisme assureur qui doit consentir à leur valorisation, l'employeur n'étant tenu, quant à lui, « qu'au seul paiement des cotisations et aux couvertures a minima, des garanties imposées par les régimes issus des conventions collectives de branche applicables ». Le rôle des représentants du personnel est donc d'inciter la direction de l'entreprise à sélectionner le prestataire qui propose la meilleure offre. Meilleure pour les coûts et meilleure pour les couvertures.

Le groupe a également la capacité d'imposer l'accord signé à toute société dont il détient, directement ou indirectement, plus de 50 % du capital social. Ainsi, un groupe de la grande distribution peut imposer l'accord à ses principales filiales, magasins détenus en propre ou en location-gérance, entrepôts et logistique, sièges sociaux et services financiers, etc. Il ne peut l'imposer, en revanche, à des franchisés indépendants qui peuvent se prévaloir de la marque sans être liés financièrement à l'enseigne.

Passage en franchise : des changements de régime souvent douloureux

Et c'est bien là que le bât blesse. Nous avons décrit, dans le précédent numéro du magazine fédéral, la procédure qui conduit certains groupes à se séparer de magasins en les attribuant à des franchisés. La conséquence pour les salariés peut se révéler désastreuse : ils peuvent voir leurs revenus amputés de 10 à 20 %, le franchisé n'étant pas obligé de respecter les accords (primes, intéressement, tickets-restaurants, prévoyance...) signés par l'enseigne, et n'étant pas en capacité de négocier des taux cotisation/garanties aussi favorables auprès des organismes assureurs.

Cette propension des enseignes à basculer de l'intégré à la franchise et/ou la location-gérance est un phénomène relativement nouveau pour des groupes comme Carrefour, Auchan et Casino. Le « mouvement » E.Leclerc, franchise qui ne dit pas son nom, a dès l'origine choisi le format « coopérative régionale » et fonctionne, comme Intermarché et Système U, par l'intermédiaire de propriétaires « adhérents », dont chaque magasin est entièrement autonome.

Le secteur de la grande distribution connaît donc des situations contrastées et les organisations syndicales représentatives ne manquent pas de mettre sur la table des négociations annuelles la question de la prévoyance et des frais de santé. Mais leur marge de manœuvre est bien différente face à un groupe de près de 150 000 salariés et face à une PME de quelques dizaines de personnes, généralement dépourvue d'instances représentatives...

Ce n'est pas une raison pour abdiquer. S'il est concevable qu'un organisme de prévoyance accorde des conditions plus favorables aux grosses structures, il n'est pas juste que les plus petites, qui affichent fièrement la marque de l'enseigne-mère, qui utilisent son concept et ses méthodes et vendent ses produits, ne puissent faire bénéficier leurs salariés des avantages acquis pour « l'intégré ». Il n'est pas juste de laisser les élus des franchisés se battre seuls contre des directions souvent sourdes à leurs revendications, surtout dans le cas où l'ensemble du personnel a été transféré « capitalistiquement » d'une entité à l'autre, sans changer de lieu de travail ni d'affectation.

Il ne faut pas abdiquer quand l'on sait que souvent, l'action syndicale est payante, comme dans les franchises et magasins en location-gérance Carrefour Market, où une négociation en cours devrait aboutir à un pacte social et à l'intégration dans le système mutuelle et prévoyance du groupe. (cf. interview de Jean-Marc Robin, DSC Carrefour Market dans le magazine fédéral n° 103).

GROUPE CARREFOUR
un partenariat constructif

Nous avons recueilli le témoignage de Yannick Bideau, expert de l'institution de prévoyance APGIS, partenaire du groupe Carrefour depuis 1985 pour la prévoyance et les frais de santé de l'ensemble du personnel en France. Nous avons choisi de retranscrire quasi intégralement son intervention, dans la mesure où l'on peut considérer qu'elle traduit un ensemble de bonnes pratiques dont d'autres groupes de la grande distribution devraient sans doute s'inspirer :

« Sur le régime Carrefour, nous sommes le partenaire des membres de la commission nationale groupe en prévoyance et frais de santé, avec un mode de fonctionnement paritaire. Le suivi et le pilotage des décisions et des éléments techniques et financiers sont présentées par l'APGIS, étudiés, discutées et validées en commission, où siègent les représentants des organisations syndicales et les membres de la direction. Les partenaires sociaux ont toujours fait preuve d'une qualité de suivi et de pilotage qui fait qu'aujourd'hui ces régimes sont pérennes et équilibrés et répondent bien aux besoins des salariés.

Une vision réaliste

Notre rôle, c'est d'apporter les informations réglementaires, législatives, les tendances de consommation, mais aussi de laisser aux partenaires sociaux la prise de décision sur le pilotage de leur régime. On ne peut faire ça que parce qu'on a des partenaires de qualité, qui s'investissent dans le sujet, qui prennent la pérennité du régime à bout de bras, et qui ont une vision de la protection sociale de leurs collaborateurs. Je dois dire que les représentants de la FGTA-FO qui siègent à la commission du groupe Carrefour répondent à cette qualité nécessaire pour le bon pilotage du régime. Nous travaillons avec Michel Enguelz et Jacqueline Poitou depuis plusieurs années, ainsi qu'avec leurs équipes dans les régions. Les négociations sont toujours très actives : les représentants de la direction ont également une vision de la protection sociale et l'ensemble de ces échanges font vivre le paritarisme au sein du régime Carrefour. Toujours dans un esprit constructif de bonne protection pour les collaborateurs. Il y a un réalisme remarquable dans les propositions des partenaires sociaux du groupe, ils ont une vision, une vision réaliste qui ne met jamais en danger les équilibres techniques et financiers du régime. Donc c'est toujours tendu, c'est normal, les syndicats sont là pour revendiquer, c'est leur rôle. Mais nous ressentons fortement que les Régimes Santé et Prévoyance sont considérés comme « un bien commun » avec la direction qui, laisse beaucoup le jeu du paritarisme se développer ! Certains employeurs, ont tendance, parfois, à brider le jeu, à orienter très fermement les décisions dans leur sens. Mais ici, on sent une écoute, une volonté de trouver une position commune qui conduit à une bonne gestion du régime. Ce mode de fonctionnement, à notre avis, devrait servir de modèle, c'est une belle façon de gérer la protection sociale.

300 000 bénéficiaires...

Ce qu'on peut mettre en avant au niveau des avantages acquis, c'est une mutualisation de l'environnement... Aujourd'hui, on est à 120 000 assurés couverts. Avec les familles, on arrive à environ 300 000 bénéficiaires, dans le cadre d'un régime de très bon niveau, avec des prestations efficaces puisqu'elles laissent seulement 4 % de reste à charge au global. Les taux de cotisation, pilotés au juste prix, n'ont pas augmenté depuis plusieurs années, et on a des frais de gestion au juste coût. Cela a permis de solidifier l'environnement de protection sociale au-delà de ce qui était prévu par l'accord groupe, comme on peut le faire dans les branches professionnelles.

La solidarité pour tous

On sait que dans les régimes de branche recommandés, les dispositions réglementaires exigent que les assureurs prévoient des actions de prévention et de solidarité. Ce type de disposition est normalement négocié par branche et concerne des actions liées à l'activité professionnelle, au soutien familial, au soutien aux aidants... Ce qu'on a imaginé, c'est que le régime du groupe Carrefour, du fait de son importance, se devait de générer un haut degré de solidarité pour les collaborateurs. Ce dispositif a mis en place différentes actions de prévention et de solidarité, notamment un fonds de prévention dentaire, un soutien pour un retour à l'hospitalisation à domicile, des actions sur la nutrition et la diététique et la généralisation d'un fonds de solidarité. Au total, ce sont six actions qui ont été étudiées (à partir de fin avril 2016) et mises en place au 1er janvier 2017, et ce, sans augmentation de la cotisation des salariés.

Notre plateforme de services Filapgis a servi de support pour mettre en place ces mesures de solidarité de Carrefour. Nous avons créé un service Filapgis spécifique pour le groupe Carrefour. L'idée fondatrice de ce service, c'est de créer un lien entre les gens qui sont en difficulté et les soutiens qui existent : les villes, les régions, les associations, les organismes de protection sociale. On s'est rendu compte que lorsqu'on est en difficulté, il faut admettre qu'on a besoin d'assistance, il faut oser demander de l'aide. La plateforme est composée de collaborateurs qui ont des formations en psychologie, droit, social, et qui leur permettent de bien identifier et traiter les problématiques exprimées et surtout réelles des salariés et anciens salariés. Carrefour a également souhaité renforcer ce niveau initial par ses actions spécifiques. Par ailleurs, l'APGIS continue à faire évoluer ses services afin de pouvoir proposer prochainement d'autres possibilités de services (par exemple de la téléconsultation médicale, ou des packs coup dur, notamment en cas de maladie grave comme le cancer...)

Un régime global, même pour les franchisés

Pour les magasins qui passent en franchise, la volonté de l'APGIS, c'est de continuer à être le partenaire des franchisés par le biais d'un régime global. Celui-ci émane de la volonté des partenaires sociaux, et notamment de la FGTA-FO, de vouloir toujours protéger les gens, au-delà même de l'accord groupe. L'objectif, je pense, c'est de développer un contrat social avec le groupe Carrefour pour les salariés qui en sortent. L'APGIS a ainsi la volonté de s'installer comme partenaire de ces entités et de continuer à proposer une protection sociale dans les meilleures conditions tout en tenant compte des contraintes financières de ce type de magasin. On a donc été amenés à créer une gamme de couverture santé prévoyance, qui va du panier de soin minimal au régime équivalent du groupe Carrefour. Ces employeurs ont besoin, du moins au début, de mettre en place une protection, quitte à la faire évoluer par la suite. Parce qu'ils n'ont pas les moyens, généralement, dans un premier temps, d'offrir les mêmes prestations que le groupe. Nous avons donc cette gamme complète, spécifique à l'enseigne Carrefour. »

GROUPE CASINO

Un « package social » pour les franchisés

Laurence Gilardo, Déléguée syndicale de groupe Casino, nous explique la situation Prévoyance et Frais de Santé dans son groupe, et notamment ce qui se passe quand les magasins passent en franchise :

« Chez nous, il n'y a pas d'accord groupe, ce sont surtout des accords par filiale. Il y a bien sûr la convention collective nationale à partir de laquelle on négocie des accords pour aller plus loin et obtenir de meilleures conditions de couverture. Et chaque année, on peut les améliorer dans le cadre des NAO. Nous avons notamment obtenu des avancées au niveau des délais de carence de 7 jours, qui ne sont pas appliqués en cas d'hospitalisation ou de maladie de plus de deux mois : pour Casino Distribution France, les hypers et les supers, c'est 2 jours de carence et pas 7. Par contre, les salariés qui n'ont aucun arrêt de travail entre le 1er avril et le 31 mars de l'année suivante, on leur restitue le deuxième jour de carence. Il peut aussi y avoir d'autres avancées, dans la restauration par exemple, avec des accords plus favorables dans d'autres domaines. Par exemple on va avoir droit à 6 jours pour un enfant qui est hospitalisé, mais pour les enfants malades, c'est 6 jours récupérables. R2C, la restauration collective a réussi à améliorer l'année dernière l'accord santé prévoyance en négociant 6 jours non récupérables, même si c'est pour de la maladie. Donc chaque filiale améliore de son côté, cela ne concerne pas le groupe entier. En revanche, on s'adresse à un seul organisme, le même pour tout le monde.

Évidemment, il existe chez nous une commission paritaire pour ce qui concerne la prévoyance et la santé. C'est AG2R et Aon qui gèrent la prévoyance, et Miel Apicil la santé. Quand des magasins partent en franchisés, il n'y a rien de prévu a priori. Il y a seulement la survivance des accords pendant 15 mois. La seule chose qu'on a pu faire quand des supermarchés (32 au total) sont passés cette année en franchise, c'est de faire accepter un « package social », qui améliore les conditions de la convention collective. Mais en résumé, je dois dire que chez Casino, on est généralement bien couverts. C'est historique, c'est une société qui a toujours été très présente pour ce qui est en lien avec la santé et prévoyance, ils ont gardé l'esprit familial du départ, un peu paternaliste mais du bon côté, un paternalisme qui est là pour protéger. Et c'est resté comme ça, même quand le groupe a changé de dirigeants. »

GROUPE INTERMARCHÉ

Une décision compliquée

Richard Mouclier, DSC FO ITM, nous explique, quant à lui, que la spécificité du groupe, morcelé en plusieurs dizaines d'entités différentes, ne facilite pas la cohérence des régimes et la négociation paritaire :

« Depuis 2008 nous avons signé un accord groupe frais de santé et mis en place une commission paritaire. Ça fonctionne très bien, on a un gestionnaire différent de l'assureur. La cotisation est à 4,35 de la tranche A, financée à 60 % par l'employeur. Le gestionnaire était GFP jusqu'à cette année et l'assureur Humanis CNP. Après appel d'offres, l'assureur va rester mais le gestionnaire sera désormais SCI Groupe Saint Honoré. Sur la partie prévoyance, on n'a pas d'accord groupe. On est en cours de négociation parce que la particularité dans le groupe, c'est qu'on a 62 sociétés et 32 conventions collectives différentes ! On a négocié pour mettre en place un accord groupe prévoyance, sachant que 80 % fonctionnent déjà avec les mêmes gestionnaires et assureurs. Le problème, c'est que certaines usines n'ont pas de convention collective prévoyance et que, pour les améliorer, il faudrait demander sommes importantes à demander aux salariés : jusqu'à 15 euros mensuels. Le groupe raisonne à iso périmètre, il est prêt à mettre un petit peu mais... pas plus. Imposer aux salariés une perte de pouvoir d'achat de 150 euros par an en cotisation de prévoyance, c'est très compliqué comme décision à prendre, pour la direction comme pour nous. Donc on va demander à la commission de réfléchir à la façon d'introduire la prévoyance dans les entités qui n'en ont pas et une harmonisation dans les autres... Mais c'est d'une complexité sans nom, avec les 32 conventions collectives, de trouver un socle commun pour tous... L'objectif reste d'offrir à tout le monde les mêmes garanties. C'est la commission paritaire frais de santé qui travaille sur ce dossier. Force Ouvrière est en pointe sur ce dossier. Dans la grande distribution, les salaires ne sont pas élevés, alors je considère qu'on doit avoir une bonne protection contre les accidents de la vie et pour la santé. En matière de solidarité, on a mis en place un fonds social dédié, en plus du fonds social des assureurs. En fait, le salarié a le choix entre deux fonds sociaux. Le fonds social a un budget assez conséquent parce qu'il est abondé par une partie de la réserve. Le problème, c'est que les salariés ne sont pas très demandeurs de ces fonds sociaux. Ils n'osent pas demander ! Je vais répéter aux délégués qu'il faut qu'on soit les premiers relais pour les salariés qui sont en difficulté. Il faut leur en parler, les accompagner, les mettre en contact avec des assistantes sociales, mais ça, on ne sait pas encore bien faire, chez nous. Dommage, parce que pour la syndicalisation, cela pourrait devenir un vecteur intéressant. »

Propos recueillis par Olivier Grenot

LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV

Dejan Terglav

« Perte de droits : ne pas laisser faire »

Le problème de la location-gérance et de la franchise est beaucoup plus large que ce que l'on constate aujourd'hui dans la grande distribution. Nous avons les mêmes problèmes, notamment, dans l'hôtellerie-restauration. On sait que lorsqu'une enseigne décide de mettre en franchise des magasins intégrés, les salariés perdent le statut dont ils bénéficiaient et retrouvent le minimum de la branche. Il faut résoudre ce problème par des accords qui reconnaissent la marque : les magasins qui conservent la marque de l'enseigne doivent garantir des droits supérieurs à ceux de la branche. Cette position, je compte bien la défendre au prochain Congrès, parce qu'on ne peut pas laisser jusqu'à 50 % de salariés perdre leurs acquis sociaux sans rien dire. D'autant plus que si on laisse faire ça, on va aussi vers la mort des syndicats... On a donc tout intérêt à négocier des passerelles entre la maison mère et les magasins passés en franchise. Cela existe dans certaines enseignes, comme on peut le voir dans le dossier qui précède, pourquoi pas partout ?

Certes, il y a les groupes ou enseignes où nous ne sommes pas ou peu représentés, des entreprises où la location-gérance ou la franchise sont des situations historiques, comme E.Leclerc, Intermarché ou Super-hyper U : ces groupements « d'indépendants » disent qu'ils sont là pour le consommateur et que le salarié, lui, doit donc être payé au minimum. Dans ces cas-là, il faut se battre pour instaurer de nouveaux droits, qui garantissent la prévoyance, la mutuelle, mais aussi une grille supérieure à la branche ! Nous demandons une grille de marque, parce qu'en passant d'un statut d'intégré à la franchise, les salariés peuvent perdre jusqu'à deux mois de salaire ! Si nous, syndicats, nous ne négocions pas ces droits qui n'existent pas, ou presque pas, aujourd'hui, nous sommes en danger. C'est un mouvement irrépressible ! La franchise, qui était marginale il y a une dizaine d'années, autour de 10 %, approche aujourd'hui les 50 % dans certains groupes, c'est énorme. Pourquoi font-ils cela ? Parce que pour eux, la baisse des coûts est immédiate, ne serait-ce que sur les 20 % d'avantages sociaux qu'ils n'ont plus à débourser... C'est pour cela que c'est une tendance lourde. De notre côté, nous ne pouvons pas laisser faire. Je suis décidé à nommer, à la FGTA-FO, un secrétaire fédéral chargé de la franchise, un secrétaire fédéral interbranches. Parce qu'au-delà des secteurs impactés aujourd'hui, comme la grande distribution ou l'hôtellerie-restauration, il n'est pas impossible que dans l'agroalimentaire, par exemple, on se retrouve avec des usines, des établissements non stratégiques en franchise... Quand on cherche à tout prix à réduire les coûts, dans l'absolu tout est possible ! Donc nous devons nous occuper de ces salariés. Non seulement parce qu'ils perdent des droits, mais aussi parce que nous risquons de les perdre comme adhérents ou comme élus. Ils se retrouvent isolés, souvent attaqués par un patronat sans scrupule, qui ne cherche qu'à faire disparaître ce qui reste des IRP dans leurs établissements. C'est pourquoi il nous faut quelqu'un, à la Fédération, qui pourra accompagner et soutenir ces élus. Nous devons agir vite. C'est un enjeu vital pour la Fédération.

Propos recueillis par Olivier Grenot

COMMERCE DE GROS

Pomona : L'esprit de conquête

Le Groupe Pomona est aujourd'hui leader national de la distribution de produits destinés aux professionnels de la restauration hors domicile et du commerce alimentaire de proximité, avec un effectif d'environ 6 500 salariés rattachés à la convention collective du commerce de gros.

FO y est représentatif avec une audience de 13,90 %, en présence de quatre autres organisations syndicales. Courant juillet, La FGTA-FO est allée à la rencontre des élus et du délégué syndical Bruno Protti, de Pomona Nancy. Les unions départementales de Meurthe-et-Moselle et de Côte-d'Or étaient également présentes. Cette visite a été l'occasion de rencontrer Michel Alibi, du site Épi Saveur Gondreville, qui vient d'être désigné représentant de section syndicale. Le site de Gondreville étant composé d'élus sans étiquette, Michel aura la charge, lors des prochaines élections, de présenter des listes FO dans les instances.

Bruno Protti a été récemment désigné délégué syndical central du groupe Pomona par la FGTA-FO. Cela va permettre de mettre en place un plan de développement chez Pomona Groupe, avec pour objectif de faire progresser la représentativité de FO. Trois délégués syndicaux et des élus Pomona ont retenu la date du 18 décembre 2017 pour mettre en place ce plan de développement. Plusieurs établissements de l'entreprise, encore représentés par des élus sans étiquettes, seront la première cible de tractage ou d'entrée en contact. Richard Viande, chargé de mission pour le développement sera associé à cette journée.

Richard Roze - Secrétaire fédéral

Des solutions pour faciliter la vie des collaborateurs

Ticket Restaurant Edenred

Pour **une pause déjeuner réussie** des collaborateurs

Ticket CESU Edenred

Pour **un meilleur équilibre de vie** des collaborateurs

Ticket Kadéos Edenred

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 RCP : GENERALI IARD, 7 boulevard Haussmann, 75009 PARIS - Garant : ATRADIUS CREDIT INSURANCE NV, 44, avenue Georges Pompidou, 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. Crédit photo : Shutterstock. 12/17.

Auchan, Simply Market :
La logistique en route vers le retail

Christian Roy, Logistique Auchan

Auchan, dans un grand élan de restructurations, va transformer le paysage de sa logistique au niveau Retail France. Eh oui, l'heure du Retail a sonné ! Dans ses bagages, un important PSE qui touchera les sociétés Auchan Hyper, Simply Market, Safipar, ainsi que tous les services qui s'y rattachent. L'info a été largement relatée. La logistique, jusqu'alors positionnée sur le périmètre de l'enseigne (une Auchan, une Simply) sera repensée et unifiée en une seule entité : Auchan Retail Logistique (ARL).

On inscrit dans le PSE – sans que les salariés puissent bénéficier des mesures d'accompagnement puisqu'il n'y a aucune incidence – un simple transfert du contrat de travail (L1224.1), donc inutile de s'inquiéter !

ARL, composée des logistiques Simply et Auchan, qui ont chacune un statut différent, bénéficiera de 15 mois de négociation pour élaborer la perle rare : son propre statut. On ne ressent pas cependant, côté direction, une grande envie d'aller très loin : le statut Auchan semble être le but à atteindre. Autrement dit, assistera-t-on, une fois de plus, à une parodie de négociation ? C'est là que les délégués FO (les autres aussi, bien sûr) devront être forts et solidaires pour défendre les droits de tous, et surtout le respect de l'Humain. Rien ne devra être imposé. Tout devra être pris au sérieux, sans aucune priorité.

Proposer de vrais plans de carrière

La logistique regroupe de vrais métiers, des professionnels non reconnus à leur juste valeur. En choisissant de spécialiser cette société, l'entreprise devra reconnaître le professionnalisme de ses employés. Un grand chantier devra s'ouvrir sur les classifications et sur tout ce qui en découle.

En parallèle, il faudra se méfier de l'automatisation, de la digitalisation et de la robotisation, destructrices d'emplois et génératrices de troubles. Veiller à ce que l'homme ne devienne pas robot, et condamner les politiques de course aux gains de productivité, facteurs d'enrichissement pour les uns, au détriment de la santé des autres.

La défense et la mise en place d'une véritable politique de formation professionnelle, élargie à la culture générale, s'avèrent incontournables, pour offrir à chacun la possibilité d'accroître ses connaissances, d'accéder à d'autres postes, notamment au sein de l'ensemble des sociétés du Retail. On pourra ainsi écrire de vrais plans de carrière, prouvant que nos métiers basiques permettent d'accueillir des personnes oubliées sur le chemin de l'école (réguler la chasse au bac +++) et de leur proposer de belles perspectives et de riches expériences dans l'emploi. La formation prendra alors tout son sens, et la citoyenneté toute sa valeur.

C'est l'avenir qui s'écrit

Les outils informatiques diffèrent d'une société à l'autre et ne permettent pas toutes les mutualisations. Leur évolution réclame des moyens financiers, mais nul doute qu'ils seront mis en œuvre. Pour l'entreprise, ce ne sera qu'un investissement de plus. Pour nous, le retour sur investissement pourrait apporter les craintes d'un PSE ou d'autres maladies de ce genre. Il faudra rester vigilants, tout en bataillant contre la précarité, trop présente sur certains sites. La mutualisation des structures managériales pourrait apporter des économies d'échelle. Pourquoi conserver dans des mêmes régions des têtes pensantes en doublon ?

Rien n'apparaissant limpide et fluide, c'est à nous, délégués FO, de faire en sorte que tout devienne transparent, pour le bien, l'espoir et la reconnaissance que les salariés placent en nous. Le travail sera intense, difficile, la responsabilité est importante car c'est l'avenir qui s'écrit. Il faudra être à la hauteur attendue car au niveau du Retail, la hauteur, c'est la direction qui l'a prise pour le moment... Demain il n'y aura pas d'autres solutions que de négocier pour que la structure syndicale soit à la hauteur de celle du Retail. Les salariés Auchan, Simply, Logistique ou autre, sont dirigés par les mêmes personnes, celles qui décident de tout mais qu'ils ne rencontrent jamais. Cela ne peut plus durer !

À demain donc, pour écrire cette belle page blanche qui naîtra le 1er avril 2018. Ça ne s'invente pas, vous lisez bien : 1er avril !

Christian Roy
Logistique Auchan

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com

Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA). ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) – Association régie par la loi du 1er juillet 1901 – 21 rue Laffitte 75009 Paris – N° ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) – N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm

malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS mm

PSE chez Coop Atlantique
Comment obtenir davantage par la négociation

Le mardi 29 août 2017, le directoire de Coop Atlantique a convoqué les délégués centraux pour leur annoncer un projet de recentrage de la logistique qui a pour conséquence la fermeture de l'un de nos trois entrepôts, à Ingrandes.

Ce PSE fait suite à celui qui avait été abandonné en 2012 faute de moyens financiers. Il concerne 92 salariés en CDI et entraîne une réorganisation du travail sur 14 postes des services centraux.

Sur les 92 postes d'Ingrandes, 12 salariés dont l'intitulé du poste est « employé logistique » seront transférés à l'entrepôt de Saintes. Les 80 autres seront licenciés ou pourront bénéficier d'un plan de reclassement.
Pour les 14 postes des services centraux, situés au siège de Coop Atlantique, la direction assure qu'il n'y aura aucun licenciement sec mais des départs volontaires à la retraite, le non-remplacement de CDD, ainsi que des changements de postes pour les salariés.

Accord de méthode et expertises

Nous avons commencé par négocier un accord de méthode dans lequel le calendrier des instances a été établi (nombre de réunions, dates ...). FO a notamment demandé et obtenu des heures pour des réunions préparatoires avant chaque instance ainsi qu'une délégation élargie bénéficiant d'heures supplémentaires. Ainsi, les élus participant aux négociations seront présents lors de la restitution du rapport des experts et seront invités dans les instances où ils n'étaient pas forcément élus, de manière à recueillir tous les éléments lors des négociations pour le PSE. Indispensable pour travailler en équipe sur les négociations dans le cadre des diverses instances, l'accord de méthode a été signé par toutes les organisations syndicales.

Nous avons en outre mandaté deux experts afin de nous permettre de rendre des avis éclairés : Une première expertise a été demandée à un expert-comptable pour le CCE, et une autre pour l'ICCHSCT (Instance de Coordination des CHSCT).

Lors du PSE abandonné de 2012, beaucoup de points avaient été négociés et la direction s'était engagée à conserver des mesures (supra légale etc.). Aujourd'hui, notre priorité se porte sur les mesures de reclassement en interne pour les salariés de l'entrepôt d'Ingrandes avec des propositions incitatives substantielles de manière à limiter le nombre de licenciements.

Au terme des négociations :

- La direction proposait 1 500 € pour les métiers en tension ; **nous avons obtenu 15 000 € pour tous les salariés qui acceptent un reclassement en interne**.
- La direction proposait les congés de reclassement avec une différence par rapport à l'âge ; **nous avons obtenu 12 mois pour tous les salariés**.
- La prime de rideau passe de 2 000 € à 3 000 € + 500 € par enfant ou personne handicapée à charge.
- La direction proposait deux jours pour le déménagement ; **nous avons obtenu trois jours**.
- La direction proposait la prise en charge du déménagement à hauteur de 2 500 € ; **nous avons obtenu 4 500 €**.
- Les indemnités de double résidence seront versées **sur une durée de 12 mois au lieu de 6**.
- La période probatoire pour les cadres et agents de maitrise est doublée.
- Pour la formation, la direction proposait la prise en charge de 5 000 € pour une formation courte et 7 000 € pour une formation longue + une enveloppe globale de 150 000 € ; **nous avons obtenu 230 000 €**.

Pour FO, l'enjeu était important, car il concerne autant l'avenir des salariés qui restent que celui des salariés qui partiront.

Pour les représentants FGTA-FO Coop Atlantique,
Laurence Gilet, Déléguée syndicale centrale

Carrefour Hypers
Réagir à la mutation

Nourrir l'ambition d'être un acteur majeur du commerce aujourd'hui et demain.

L'hyper a besoin d'un nouvel élan, mais rappelons quand même que l'hyper chez Carrefour en France représente près de 51 % du chiffre d'affaires global (données du premier semestre 2017) ! Oui, des défis attendent ce « paquebot », qui peuvent se traduire par : redresser les marges, améliorer les parts de marché, attirer et conserver des consommateurs, et redéfinir un axe créateur de valeur
Nous observons un bouleversement des conditions de la concurrence, avec une multiplicité de nouveaux acteurs provenant directement du e-commerce.

Ce changement s'accompagne d'une modification du comportement du consommateur qui souhaite, tout en consommant mieux et sain, accéder à ses produits au meilleur prix à tout moment, donner du sens à son acte d'achat puis bénéficier d'une livraison à domicile...

Dans le monde du commerce, Carrefour résiste mais devra renforcer l'alliance avec le e-commerce, notamment via une application smartphone performante avec le modèle physique du magasin. Attribuer de nouvelles allocations linéaires en privilégiant des axes forts (alimentaire, stands traditionnels) exige une transformation. Réagir face à la mutation est nécessaire, vital pour la pérennité de l'entreprise. Pour y parvenir, appuyons-nous sur les forces vives et actives de celle-ci sur un triptyque : **Réformer, Réunir, Réussir**

Réformer : Le modèle actuel de l'hypermarché souffre, il convient de l'orienter vers le monde numérique en l'adaptant aux nouvelles données et attentes des « consom'acteurs », tant au niveau sociétal qu'environnemental (bio-économie solidaire...), avec un appui affirmé de la connaissance des profils clients : le recueil de données (via la carte de fidélité) créera un lien pour mieux le servir, lui proposer des expériences particulières et spécifiques (création directe de vêtements avec sélection du coloris, du tissu, du modèle) en personnalisant l'acte d'achat. Le e-commerce modifie notre relation avec le client en renforçant notre interaction. Au sein de l'hyper, la proposition de services ou d'aide à utilisation de produits, couplée à la possibilité de livraison directe, voire de retrait des produits 24 h/24 renforceront la stratégie omnicanal.

Réunir : Pour donner une espérance, il est indispensable de rassembler en une force l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Toute transformation ou mutation nécessite explication ! Sa compréhension permet de la faire accepter et porter par les acteurs lorsqu'elle s'inscrit dans un réel projet qui trace des perspectives d'avenir et de partage.

Réussir : Être un acteur majeur au XXIe siècle passe par l'anticipation. Pour cela, un vaste projet de formation est essentiel. Il est construit sur la compréhension, l'utilité et la maîtrise des outils numériques ou de l'intelligence artificielle. La technologie est un moyen, mais par l'Humain nous renforcerons un service personnalisé avec une relation de proximité. De même en encourageant cette complémentarité outil/humain, nous proposerons de nouvelles modalités de paiement sécurisées via mobile pour augmenter la fréquence des achats.

Renforcer l'employabilité en consolidant le socle social demeure essentiel pour redresser et réorienter l'hyper.

L'énergie, la créativité, la volonté des salariés, dans le respect d'un projet partagé, conduira à une nouvelle donne. Dépasser le monde actuel en tenant compte des enjeux sociaux et économiques ne peut se réaliser sans l'engagement de tous. Une dynamique doit allier l'expérience actuelle de l'entreprise avec l'appui d'une nouvelle génération pour s'emparer de ce « nouveau monde ». Une nouvelle page de l'hyper s'ouvre : répondre aux nouveaux défis se fera par une forte capacité à rassembler l'ensemble des équipes, avec un management transversal qui regarde vers un nouvel horizon.

Pierre Bareille,
Délégué syndical Interdis
(gestion en administration du groupe Carrefour)

Assemblée générale du SNTA FO Casino
Assurer puissance et pérennité

L'Assemblée générale du SNTA FO Casino s'est tenue les 18, 19 et 20 octobre au Cap d'Agde, devant 220 militants, réunis comme chaque année à cette occasion.

Les camarades ont eu accès à de nombreuses informations, notamment sur la loi Travail 2 avec Maître Dominique Riera, sur les obligations en termes de tenue de compte CE et sur la future modification des règles avec Hugues Marsault, enfin sur la Prévoyance avec AG2R, sur le logement et le nouveau collecteur unique, etc.

Les délégués ont également pu participer aux « têtes du jeudi après-midi » et échanger avec leurs représentants de région, hypermarchés, supermarchés, les filiales Easydis, R2C, et les gérants mandataires non-salariés. De ces discussions ont émergé des points de blocage concernant le manque de moyens humains dans les magasins et la dégradation des conditions de travail liées à ces difficultés de fonctionnement. Des flux poussés sur les activités magasins ont fortement perturbé les fonctionnements, tout particulièrement chez les gérants et les équipes des entrepôts. Les collègues ont également profité de l'AG pour faire part de leurs idées et demandes pour les NAO 2018, enrichissant ainsi les listes de revendications initiales.

Les mandats plus que jamais menacés

Le Secrétaire général de la FGTA-FO, Dejan Terglav, s'est exprimé à la tribune. Il a pu expliquer aux délégués les tenants et aboutissants des ordonnances Macron-Pénicaud et les informer des discussions qui se sont tenues entre notre organisation syndicale et le gouvernement avant publication, ainsi que de celles qui vont continuer jusqu'à la parution des décrets. Cette concertation avait pour but de tenter de limiter la casse dans l'application de cette loi, si destructrice en termes d'acquis sociaux. Dejan Terglav a également évoqué la mobilisation intersyndicale du mois de novembre.

Laurence Gilardo, Secrétaire générale du SNTA FO Casino, a clôturé ces trois journées d'échanges avec un discours fédérateur, empreint de fraternité et de bienveillance. Elle a rappelé à chacun des participants les devoirs des représentants du personnel et précisé l'impermanence de leurs mandats, actuellement menacés par la loi Travail. Elle a conclu son discours en ajoutant que, dans cette société ou l'individualisme est allié à la solitude, la solidarité a perdu tout son sens et seuls, aujourd'hui, les associations et les syndicats savent récréer les liens entre les humains. Le moyen le plus sûr d'avancer, c'est d'être encore plus nombreux ! À ce titre Laurence félicite l'assemblée pour la belle évolution de +16 % du nombre d'adhésions en un an. Il faut maintenant concrétiser et transformer l'essai en gagnant les élections, pour assurer la puissance et la pérennité du SNTA FO Casino.

Rien ne se fait seul, c'est toujours un travail d'équipe. Avec le SNTA FO, c'est ensemble, sinon rien !

Laurence Gilardo
Déléguée syndicale de groupe FO Casino

SNTA FO Casino
Nouvelle équipe et nouveau site

C'était une promesse du nouveau conseil syndical du SNTA FO Casino : redonner du sens à la communication syndicale, être plus réactif, plus proche des délégués par la présence sur le terrain, dans les magasins et entrepôts.

Mais à l'ère de la digitalisation et des réseaux sociaux, il était nécessaire d'accroître la visibilité du SNTA FO Casino via un site internet remanié de fond en comble tout en conservant ses fondamentaux.
Il appartient à tous les délégués d'être force de proposition pour faire vivre et améliorer cet outil qui doit être vecteur d'interaction. Adhérez ou demandez vos codes au SNTA si vous êtes déjà adhérents, vous aurez ainsi accès à tous nos services.

Une seule adresse : http://www.focasino.com/

Le SNTA

Carrefour
Nouvelle plate-forme logistique pour la préparation des commandes e-commerce

L'entrepôt des Drives

C'est à Saint-Quentin-Fallavier, en région Rhône-Alpes, que Carrefour réalise un test destiné à améliorer sa qualité de service clients et à déployer plus largement le e-commerce au travers de l'entité Supply Chain.
Le projet s'inscrit dans la stratégie omnicanal de Carrefour et concerne principalement le e-commerce alimentaire - la partie non-alimentaire étant quant à elle développée en lien avec Rue du Commerce, récemment acquis par le groupe.

Le test repose sur l'implantation d'un entrepôt logistique de 25 000 m² équipé de trieurs mécanisés, permettant aux clients de disposer d'un choix beaucoup plus large lors de leur commande en ligne.
Les objectifs de Carrefour tiennent compte de l'évolution du marché du Drive pour les produits de grande consommation, qui passera de 3,4 % en 2013 à 10 % en 2025. Cette forte croissance représente un potentiel élevé pour le groupe, sachant que plus de la moitié du marché est actuellement détenu par E.Leclerc.

Sur le plan géographique, la zone de couverture de la plate-forme de préparation de commandes (PPC) de Saint-Quentin-Fallavier regroupe les Drives adossés à 20 hypermarchés, 35 supermarchés et 2 solos (Écully et Vénissieux).

Cette organisation repose sur la rapidité, nécessite peu d'investissement et donne accès à des produits frais. Ce dispositif est limité, au vu du taux important de manquants de préparation selon le stock restant en magasin.

En pratique, le modèle proposé est le suivant :

- Le client commande sur internet pour une livraison dans le Drive de son choix,
- La commande est préparée par une plateforme logistique régionale,
- Elle est livrée au magasin, qui la complète par les produits élaborés sur place : pain, boucherie traditionnelle, fromage coupé, etc.
- Le client retire sa commande dans le magasin.

L'entrepôt proposera :

- 15 000 références, soit 40 % de plus qu'actuellement en magasin,
- Un taux de manquants inférieurs à 5 %,
- Une livraison dans la demi-journée (2 heures actuellement), avec des créneaux ouverts beaucoup plus nombreux : les commandes seront traitées trois fois par jour, du lundi au samedi.

De nouvelles opportunités pour le personnel

Les préparateurs de commande seront rattachés à la Supply Chain, des postes seront aussi proposés aux anciens salariés de Dia. Dans un proche avenir, une application de géolocalisation reconnaîtra automatiquement les clients sans qu'ils aient besoin de se manifester.

La durée moyenne de traitement des commandes en magasin devrait passer de 52 minutes dans le modèle actuel Drive à 20 minutes avec le projet PPC.

En fonction des besoins de la future activité, le personnel actuellement en poste sur le Drive aura la possibilité de se maintenir sur cette affectation et de travailler ensuite dans d'autres rayons en magasin, ou bien sur une nouvelle affectation, sans incidence sur le contrat de travail (notamment en matière de classification et de niveau).

Les salariés Drive pourront demander, s'ils le souhaitent, une mutation dans l'entrepôt PPC. Ce projet n'induit aucune suppression de postes.

FO Market a mis un point de vigilance concernant la livraison en magasin : il est important, pour respecter les conditions de travail et la sécurité, que les camions soient équipés de hayons, dans la mesure où la plupart des Drives sont éloignés des quais en magasin.

Vincent Thiennot
DSN Carrefour Market

De Simply Market à Auchan Supermarché

Le nouveau projet commercial, présenté au CCE du mois de mars 2017, prévoyait le déploiement de l'enseigne Auchan Supermarché à l'ensemble du parc des magasins intégrés sous enseigne Simply Market. Le démarrage de la bascule d'enseigne était envisagé à compter du mois d'août 2017 et tous les magasins devaient porter l'enseigne Auchan Supermarché d'ici la fin de l'année avec, entre autres, la mise en place de la carte de fidélité Auchan, une offre non-alimentaire élargie et une proposition de services plus étendue.
Les élus FO Simply Market avaient donné un avis favorable à ce projet lors du CCE du mois de mars, contrairement aux projets de transfert de l'activité logistique au sein d'une nouvelle société, Auchan Retail Logistique, et de restructuration des services d'appui Auchan Retail France pour lesquels un avis défavorable avait été rendu lors de cette même réunion.
Sur les 300 magasins intégrés au 31 décembre 2016, 76 sont, au mois d'octobre 2017, sous enseigne Auchan Supermarché mais le déploiement rapide envisagé sur le dernier trimestre de l'année va finalement déborder sur 2018 et chaque magasin ne bénéficiera pas du même niveau de transformation.
Sur le terrain, la plupart des élus et représentants FO soulignent déjà des inquiétudes quant aux difficultés qui surviennent en raison de la rapidité des travaux et des investissements, pas nécessairement à la hauteur des projets, mais aussi sur des conditions réunies pour que ces bascules vers la nouvelle enseigne s'accompagnent pour les salariés d'une charge de travail alourdie.
Il ne reste plus qu'à espérer que ce changement d'enseigne des magasins Simply Market apportera les résultats attendus dans le contexte déjà tendu de la réorganisation de l'entreprise, le transfert de l'activité logistique, la fermeture des services d'appui et du siège social, et un PSE (pour lequel FO n'est pas signataire) avec de lourdes conséquences sociales pour les 445 salariés Atac concernés.

Laurette Chambas
DSC Simply Market

Assemblée Générale FO Auchan
Faire le point et avancer...

L'Assemblée générale FO Auchan s'est déroulée du 6 au 9 novembre 2017 à Montpellier. Elle a réuni plus de 80 délégués qui, pendant trois jours, ont échangé sur les futures négociations annuelles obligatoires, les difficultés rencontrées sur site, et les nombreuses inquiétudes des salariés au vu du contexte et des résultats économiques catastrophiques de l'entreprise Auchan.
Un point a été fait sur l'actuel plan de sauvegarde de l'emploi conduit au sein du groupe, avec des fermetures de sites et leur lot de suppression de postes.
Une rencontre avec le Cabinet Viventer-Siaci-St Honoré, gestionnaire Prévoyance Mutuelle chez Auchan, a permis aux délégués de se familiariser au vocabulaire technique de la Protection sociale, de poser les questions des salariés et d'évoquer les problèmes rencontrés.
L'assemblée générale a été l'occasion de mettre en avant onze délégués de différents sites qui profiteront prochainement d'une retraite bien méritée, et qui ont porté haut et fort les revendications FO, parfois depuis plus de 30 ans.
Le rapport d'activité du délégué syndical central rappelait, entre autres, les revendications obtenues par les négociateurs de différentes délégations FO (égalité professionnelle, formation, NAO, intéressement, contrat de génération), dans le cadre de récents accords signés par notre organisation syndicale, ont été approuvées par l'ensemble des participants.
Pascal Saeyvoet a clôturé l'AG en remerciant les délégués pour leur participation active, pour le respect et la qualité des échanges. Il a souhaité la bienvenue à Rudy Neves, nouvellement nommé RSS, qui a accepté de porter la voix Force Ouvrière dans le magasin Auchan Marseille Saint-Loup. La création de cette nouvelle section, après celles de Auchan Béziers et de Logistique Nîmes, contribuera fortement à améliorer la représentativité de notre organisation syndicale.

Vive la FGTA-FO, vive Force Ouvrière Auchan !

Pascal Saeyvoet
DSC Auchan

Les négociations chez Market en 2017
Une année de concertation

Cette année a été riche en négociations dans notre enseigne : ce ne sont pas moins de cinq accords qui ont été négociés ou renégociés car arrivés à terme.

Accord Compte Épargne-temps

FO est signataire de cet accord, car contrairement au précédent (que nous n'avions pas signé), des avancées significatives ont été enregistrées, à savoir une augmentation des plafonds et surtout la possibilité pour les seniors d'aménager leur fin de carrière en utilisant leurs jours placés pour passer à temps partiel avant le départ à la retraite.

Accord Intéressement collectif

Trois critères ont été retenus pour calculer la prime d'intéressement collectif annuelle : le chiffre d'affaires, la démarque et le baromètre client. Outre l'augmentation du plafond de la prime (de 1 200 € à 1 300 € maxi), FO a obtenu l'assouplissement des règles d'attribution de la prime dans la rubrique «démarque». En effet, trop d'éléments extérieurs (vol, conditions météo, livraisons...) entrent en ligne de compte pour la maîtrise de la démarque, les salariés étaient jusqu'alors pénalisés, quel que soit leur degré d'investissement. Ayant été entendu, FO a signé cet accord.

Accord sur le développement de l'emploi des personnes handicapées

Depuis de nombreuses années, l'enseigne s'est efforcée, avec les partenaires sociaux, de mettre en place des mesures pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Pour la première fois en 2016, et grâce à l'accord signé par FO, le taux de 6 % de salariés en situation de handicap a été dépassé. C'est une vraie victoire à mettre au crédit de tous les acteurs sociaux (représentants des salariés et direction).

Accord intergénérationnel

Cet accord a été mis en place pour favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI, et pour favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et enfin assurer la transmission des savoirs et des compétences. FO étant porteur de nombreuses revendications dans le domaine, nous avons signé l'accord.

Accord télétravail des agents de maîtrise et des cadres

Il fixe les conditions de mise en œuvre du télétravail pour la population agent de maîtrise et cadre des sièges et directions opérationnelles. Cet accord résultant d'une véritable volonté des salariés concernés, FO, toujours à leur écoute, l'a signé.

En guise de conclusion, et en paraphrasant Jean-Claude Mailly, je dirais qu'il y a des choses que nous avons obtenues, d'autres que nous avons évitées, et celles que nous aurons à combattre.

Jean-Marc Robin
DSC Market

ITM : formation sur les ordonnances
Les IRP sacrifiées

Afin de bien comprendre les futurs enjeux dans toutes les filiales du groupe, les délégués FO du Groupe ITM se sont retrouvés à l'UD de Bordeaux les 27 et 28 septembre pour une formation sur les ordonnances Macron, parues au Journal Officiel quelques jours auparavant. Cette formation, financée dans le cadre des accords de « droit syndical », a réuni quelque 37 délégués et élus et a été dispensée avec brio par Maître Riera, avocat en droit social. Elle a permis de comprendre les articulations entre les ordonnances et les lois Travail précédentes (Rebsamen et El Khomri), et surtout d'envisager les moyens de les prendre en compte pour le développement de nos syndicats.
Sans pouvoir nous projeter sur le devenir des accords, des mandats désignatifs et électifs (car les décrets ne sont pas encore publiés), la synthèse développée à l'issue de cette formation confirme que le monde du travail va être brutasera sacrifié...
L'équipe FO ITM remercie Carole Desiano, Secrétaire fédérale, d'être intervenue au nom de notre Fédération sur l'actualité des enseignes de la grande distribution. Nous remercions aussi Nabil Azzouz et son équipe de l'INACS pour leur appui technique dans l'organisation de ces deux journées. Et merci aux camarades de l'UD 33 pour l'accueil chaleureux et à Philippe Manot, Secrétaire général, sans qui cette formation n'aurait pu se tenir.

Richard Mouclier
Coordonnateur Groupe ITM

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 | 佛瑞佛瑞 © 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.

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

I.WAS 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