

#NUMÉRO 010

LE MAG'GD

GRANDE DISTRIBUTION



2019



DOSSIER

AGIR POUR NE PAS SUBIR

L'AVENIR DES SALARIÉS DE LA
GRANDE DISTRIBUTION EN JEU

pages 11 à 14



#ÉDITO

Peur sur l'emploi dans les enseignes historiques de la grande distribution

#CASH AND CARRY

Metro

#COMMERCE DE GROS

Biocoop, Toupargel

#CENTRALE

Carrefour Sièges, Leader Price, Franprix...

#PANORAMA DES NAO'S

#RÉSULTATS

#SUPERS/HYPERS

Auchan Casino, Leclerc, Carrefour, Cora...

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES (AMAP) - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 (N° Orlas : 1900081) - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N° SIREN 840 599 830
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AMRC) - Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N° SIREN 840 600 001



ÉDITO #10

PEUR SUR L'EMPLOI DANS LES ENSEIGNES HISTORIQUES DE LA GRANDE DISTRIBUTION

Même si la FGTA-FO se prépare et prépare ses adhérents aux mutations numériques (automatisation des entrepôts et des caisses, applis pour consommateur, livraison à domicile) et aux nouveaux comportements des consommateurs, notamment en revendiquant des accords GPEC de qualité pour améliorer l'employabilité des salariés, les annonces des dirigeants et actionnaires qui se multiplient et s'amplifient sont pour le moins anxiogènes, avec des conséquences directes sur l'emploi et les conditions de travail...

Pour rappel :

- Casino, avec une holding en procédure de sauvegarde, cède des hypers et des supermarchés ;
- Auchan annonce un plan de redressement avec des fermetures de magasins, des transformations et des plans sociaux. La direction a indiqué que les économies passeront par des regroupements d'entrepôts, des ventes de certains magasins et des programmes d'innovation. Un PSE est engagé (700 salariés) avec la cession ou la fermeture de 21 magasins si aucun repreneur n'est trouvé.
- Carrefour, qui sort d'un PSE et d'un

PDV qui ont concerné des milliers de salariés, s'attend à ce que le secteur de la grande distribution « se consolide » dans les années qui viennent, notamment en France, en raison de l'intensification de la concurrence. Ce qui, décrypté, annonce peut-être la disparition d'une enseigne... Les élu(e)s FO sont en première ligne dans le combat pour l'emploi avec la lourde responsabilité de devoir gérer socialement cette transformation.

De plus, si on ajoute les premiers effets de la loi travail et des ordonnances et leurs impacts pour les élu(e)s FO sur les élections CSE, tous les ingrédients sont présents pour une rentrée agitée...

Mais nous tenons bon, les équipes conduisent au mieux leurs mandats avec l'appui de la FGTA-FO et les salariés reconnaissent ce travail. Ainsi, le secteur FGTA de la grande distribution a, en cette année électorale, obtenu à ce jour de bons ou même d'excellents résultats sur les sites historiques et, surtout, a réussi de nouvelles implantations : dans les magasins avec de beaux succès chez E.Leclerc, Carrefour ou U Enseigne, sur des secteurs franchisés Leader Price et Franprix, dans la gérance mandataire chez

Nicolas, ou enfin en logistique et sur les sièges Franprix-Leader Price avec des listes encadrement.

Le chemin est encore long jusqu'à la fin du cycle électoral, avec de gros enjeux chez Auchan, notamment du fait de la nouvelle configuration zone de vie, et chez les indépendants dont les salariés nous rejoignent.

Mutations, transformations, disruptions... autant d'annonces qui nécessitent l'expertise syndicale des représentants FO qui sont engagés dans la défense d'un modèle social attaqué par le e-commerce des GAFA et l'uberisation, engagés pour la préservation des emplois, l'amélioration des conditions de travail et des rémunérations. Notre objectif majeur, dans ce contexte, reste le même : trouver une solution négociée avec les IRP pour chaque salarié(e) impacté(e) par cette métamorphose de la grande distribution. Je vous souhaite, mes camarades, de passer malgré tout un bel été auprès de vos proches et nous nous retrouverons à la rentrée pour poursuivre notre mission.

Carole Desiano, Secrétaire fédérale

SOMMAIRE #10

L'édito	3	Formation	8-9
Cash and Carry	5	Le dossier	11-14
Gérants mandataires	5	Supers/Hypers	15-17
Commerce de gros	6	NAO's	19-21
Résultats	7	Centrale	22

www.fgtafo.fr

www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO



Une publication bimestrielle 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 Tenaillé 75 680 PARIS CEDEX 14 Tel : 01 40 52 85 10 - Directeur de la publication : Dejan Terjav - Directeur de rédaction : Olivier Grenot - 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 Péllissot - Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1116 S 06489 - ISSN 1121S06489



Le Groupe VYV, né du rapprochement des groupes MGEN, Istya et Harmonie Mutuelle est aujourd'hui le premier groupe français de protection sociale, mutualiste et solidaire. Son ambition, vous permettre d'être acteurs de votre protection sociale en mettant à votre disposition des services adaptés à vos modes de vie et de fonctionnement.

Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent... deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé. C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.

Le burn-out : un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le burn-out correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde.

Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ». On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, le burn-out va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

Le burn-out : des terrains plus favorables que d'autres

Burn-out ne signifie pas nécessairement charge de travail élevée, mais difficulté à y faire face. En d'autres termes, l'ap-

parition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail. Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent « stressé ».

Repérez les signaux d'alerte du burn-out

Avant l'effondrement proprement dit, le burn-out va se signaler par un cortège de signes. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense, mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT

- S'interroger sur ses motivations** : des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
- Être conscient de ses possibilités** : s'accorder de la valeur.
- Clarifier le sens de ses actions** : ne pas se tromper d'engagement.
- Revoir son mode de vie** : équilibrer travail et vie privée.
- Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille**.
- Renouer le lien** : dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
- Hiérarchiser ses activités** : définir des priorités et privilégier celles qui ressourcent et procurent du plaisir.
- Déléguer une partie de son travail**.
- Prendre du recul face aux événements** : en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
- Privilégier l'hygiène de vie** : alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Retrouvez plus d'informations sur www.lasantegagneentreprise.fr



#METRO

FO PREND LE BON WAGON

Texte : Propos recueillis par Alexandre Rault



Le Mag' Grande distribution a rencontré Emmanuel de Choiseul, DSC du syndicat national FO Métro France nouvellement constitué qui vient tout juste de devenir la 2^e organisation syndicale de l'entreprise de vente en gros aux professionnels.

Les élections au CSE viennent de rendre leur verdict. Peux-tu nous présenter les résultats ?

FO a atteint 27,77 %, nous sommes donc la 2^e OS derrière la 1^{re} qui est à 31 %. FO pesait moins de 11 % en 2015. FO était alors 5^e et dernière organisation.

Comment vous êtes-vous organisés pour réussir ce joli coup ?

Nous avons créé un syndicat national et avons implanté un maximum de sections partout sur le territoire. Dans la région PACA, le chargé de mission Richard Viande nous a permis grâce à un travail de plusieurs mois voire plusieurs années d'obtenir 44 % des voix ! Il a contribué à la création de nombreuses sections (Montpellier, Narbonne, Venelle, Alès, Avignon, etc.). En Ile-de-France, nous avons pérennisé nos implantations et fait des créations comme dans le 18^e ou à Chennevières. Dans le Sud-Ouest (Poitiers, Gradignan, Bordeaux lac, etc.) notre réseau a aussi permis d'excellents

résultats. Toutes les implantations n'ont pas forcément été pourvoyeuses de beaucoup de voix mais ont joué un rôle au niveau de la représentativité nationale.

Quel rôle a joué la constitution d'un syndicat national dans ces élections ?

Avoir une structure nationale a permis aux représentants FO de rompre avec l'isolement. Les décisions se prennent au niveau national pour l'entreprise, donc nous avons fait pareil. Nous prenons les décisions ensemble, nous sommes une équipe, c'est très interactif. Cette entité FO Métro France a permis de fédérer les salariés et sympathisants FO. Quel que soit le format ou la taille du site local, tout le monde est le bienvenu et a droit à la parole. FO a quand même présenté plus de 250 candidats !

Du point de vue du discours, qu'est-ce qui a permis à FO de se démarquer des autres organisations syndicales ?

Avec le vote électronique, avoir une

profession de foi bien réalisée et exhaustive était primordial. Le service communication de la FGTA-FO nous a accompagnés pour y réussir. Parmi tous les thèmes mis en avant dans notre communication, il y en a un qui a particulièrement trouvé une résonance chez les salariés, c'est celui des nouvelles technologies et de leur impact sur l'évolution des compétences et l'emploi, notamment pour les caisses. FO s'est emparée de ce sujet et travaille dessus en amont.

Maintenant que FO a acquis un poids important dans l'entreprise, quelle est la prochaine étape ?

Une des clefs de notre représentativité a été notre implantation dans les services centraux, c'est-à-dire sur le siège. C'est un véritable tour de force et nous devons nous y maintenir. De même, partout où FO est présent, partout où l'on a créé des sections, nous devons conforter notre position en faisant vivre l'activité syndicale. On doit informer les salariés, mettre à jour notre panneau syndical, être en permanence à proximité des salariés. En bref, il faudra respecter notre ADN : Aider, Démontrer, Négocier !

GÉRANTS MANDATAIRES

#ÉLECTIONS NICOLAS

FO DE RETOUR CHEZ LES CAVISTES

Texte : Carole Desiano, Secrétaire fédérale

Après plusieurs années sans présence FO dans l'entreprise, des gérants mandataires non-salariés de l'enseigne Nicolas (cavistes) ont souhaité, lors de la dernière élection CSE, se présenter sous l'étiquette FGTA-FO. Les gérants bénéficient d'un accord collectif national négocié paritaire qui, comme pour les gérants mandataires

Casino, offre un statut hybride entre droit commercial et droit du travail. Ce statut ouvre des avantages accordés aux salariés par la législation sociale en matière de congés payés, protection sociale, régime d'assurance chômage et représentation collective et syndicale.

C'est avec dynamisme et un projet rajeuni qu'une liste FO s'est constituée et a obtenu 21 % de représentativité et des élus au CSE. Un bon départ pour une équipe jeune et motivée, qui a pour ambition l'amélioration du statut social des gérants mandataires non-salariés chez Nicolas.

#BIOCOOP

ACCORD CSE SIGNÉ!

Texte : Yann Picard, Délégué syndical central FO

Les élections chez Biocoop ont eu lieu le 13 juin. Avec 12,78 % de représentativité, FO participe au dialogue social dans l'entreprise et, à ce titre, a négocié et signé l'accord CSE dont voici les points principaux.

Étant en comité d'entreprise unique depuis des années, les représentants du personnel ont estimé qu'il fallait absolument passer en CSE d'établissement afin de répondre au mieux aux spécificités de chaque site (quatre plateformes logistiques situées en Provence, dans le Sud-Ouest, en Bretagne



et en banlieue parisienne, avec au total 785 salariés).

Partant du principe que les préoccupations des salariés des métiers commerciaux et des métiers supports n'étaient pas les mêmes que celles des personnes œuvrant sur les plateformes, il a été décidé de créer un CSE services centraux pour les 345 salariés travaillant dans les bureaux de Rennes, Angers et Paris.

À l'issue des négociations, il a donc été obtenu la mise en place de cinq CSE, un

sur chaque site logistique et un pour les services centraux. Pour faire en sorte que l'information circule bien, chaque CSE d'établissement désignera deux délégués au CSE central qui se réuniront trois fois par an au siège social. La durée des mandats a été fixée à 4 ans, sans limitation de mandats successifs.

Les représentants du personnel ont longuement négocié l'obtention de sièges supplémentaires, mais en vain. En revanche, ils ont obtenu un crédit d'heures de délégation supplémentaire : les membres titulaires bénéficieront de 25 heures de délégation mensuelle, avec la possibilité de reporter les heures de délégation d'un mois sur l'autre, sans pour autant dépasser 37,5 heures par mois. Ces heures pourront être transmises à un autre élu, qu'il soit titulaire ou suppléant.

Les suppléants auront la possibilité de participer aux réunions. Ceux-ci ne disposant pas d'heures de délégation, les titulaires pourront leur donner des heures s'ils le souhaitent. Les secrétaires et trésoriers de chaque CSE bénéficieront de 5 heures supplémentaires pour faciliter l'exercice de leur mission. Des secrétaires et trésoriers adjoints seront aussi désignés.

#TOUPARGEL

UNE ÈRE GLACIALE TRAVERSE TOUPARGEL

Texte : FO Toupargel



Durant plusieurs années, la direction de Toupargel a mis en place différentes stratégies qui n'ont jamais récolté les fruits escomptés. FO Toupargel a toujours dénoncé la stratégie commerciale de la société, en évoquant le cumul des plans successifs qui ont peu ou rien apporté :
2010-2013 : Cap 2013
2013-2017 : Engage clients
2017-2020 : Oxygène 2020

Depuis la fin janvier 2019, Toupargel Groupe est placé en procédure de sauvegarde, et Toupargel SASU et Eissmann SASU ont été placés en procédure de redressement judiciaire. Pendant la période d'observation, le 24 mai dernier, la direction a annoncé aux membres du comité d'entreprise un projet de réorganisation au regard de la situation actuelle de Toupargel SASU. À travers ce projet, c'est la mise en place d'un plan de

sauvegarde de l'emploi qui est clairement affiché.

Ce PSE impliquerait 265 suppressions de poste soit 11 % de la masse salariale : 59 postes liés à la fermeture des deux plateformes historiques de la logistique, Civrieux d'Azergues et Poitiers, 82 postes d'assistant service client (livreurs) et 1 RASC (Responsable livraison), 2 postes de responsables d'approvisionnement, 66 postes de secrétaires administratives, 55 sur le développement terrain.

C'est bien la politique commerciale de l'entreprise qui en est la cause ! Pourtant, depuis plusieurs années, les élus FO, ainsi que les salariés, ont averti la direction que la stratégie prise était dangereuse pour l'entreprise, et agressive envers nos clients, notamment les appels tous les 10 jours de nos meilleurs clients... avec un résultat désastreux !

Au final, c'est bien 265 salariés qui ont toujours fait leur travail avec conscience et professionnalisme, qui vont, avec leurs familles, payer les erreurs stratégiques de leur employeur ! FO Toupargel va bien sûr être à leurs côtés pour les accompagner et négocier au mieux des conditions financières de départ.

FO Toupargel rappelle que les salariés n'y sont pour rien, mais qu'encre une fois ils serviront de fusible pour que l'entreprise puisse trouver un équilibre financier.

#ÉLECTIONS HYPERMARCHÉS CARREFOUR

EXCELLENT SCORE POUR LES LISTES FO !

Texte : André-Denis Terzo, Délégué national adjoint FO Groupe Carrefour

Au 30 avril 2019, après 122 passages en élections sur 189 dans les Hypermarchés Carrefour, Force Ouvrière affiche un score global plus que satisfaisant : sur 33 891 inscrits et 25 915 suffrages exprimés, les listes FO caracolent en tête, loin devant les 6 autres organisations syndicales, et ont récolté 12 461 voix, soit 48,00 %.

Ce résultat nous réjouit particulièrement, sachant que les élections se sont déroulées dans un contexte difficile, où certains syndicats refusent de mettre en place l'accord CSE Carrefour signé par Force Ouvrière. En conséquence, de nombreux magasins se retrouvent à appliquer la loi CSE, beaucoup moins favorable que notre accord.

Début mai, un tiers des magasins restent à passer en élections professionnelles. Nous devons donc rester vigilants sur le terrain, faire valoir nos revendications et les accords signés, et montrer plus que jamais notre capacité à défendre au mieux les intérêts des salariés.

#ÉLECTIONS FPLPDS

SUCCÈS COMPLET DANS LES TROIS COLLÈGES !

Texte : Carole Desiano, Secrétaire fédérale

Toujours en phase avec notre ambition syndicale de ne pas laisser les instances encadrées aux seules mains du syndicat catégoriel, la FGTA-FO, après de très bons résultats au siège Enseigne Leader Price et chez Franprix Support, a présenté pour

la première fois une liste chez FPLPDS (Franprix Leader Price Direction Support). La nouvelle équipe FO obtient 30,77 % de représentativité face à deux autres organisations syndicales. L'accompagnement des élus, l'aide que

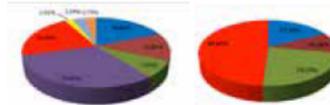
la Fédération peut leur apporter en communication, en proximité et en conseil juridique est maintenant reconnue et donne tout son poids à la commission Encadrement mise en place à la FGTA-FO (cadres@fgta-fo.org).

#ÉLECTIONS CARREFOUR SUPPLY CHAIN

DES VICTOIRES EXEMPLAIRES !

Texte : Nathalie Denis, Déléguée syndicale centrale FO Carrefour Supply Chain

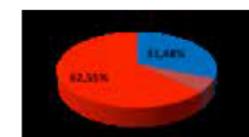
Les élections 2019 ont été bénéfiques pour FO CSC : Force Ouvrière devient la deuxième force syndicale de la Supply Chain.



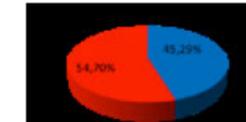
Nous avons réalisé de très beaux scores sur des entrepôts ou nous n'avions à ce jour pas d'élus. De belles équipes FO se sont mobilisées pendant des mois pour décrocher toutes ces victoires. Le plus bel exemple est Saint-Gilles qui était historiquement un site avec une majorité CGT.

Nous sommes majoritaires sur 6 autres sites :

Aire sur la lys



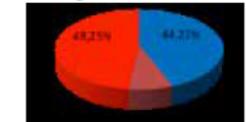
Plaisance du Touch



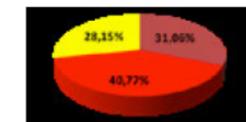
Salon de Provence



Bourges



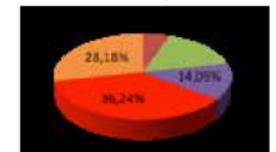
Les Sièges



- CFDT
- CFE - CGC
- CFTC
- CGT
- FO
- SCID
- SUD
- UNSA

La Courneuve

Par ailleurs, nous faisons égalité ou deuxième sur d'autres sites. Bien entendu, rien n'est jamais acquis et nous avons encore du travail à faire. C'est pourquoi, dès aujourd'hui, nous préparons les prochaines élections dans la Supply Chain avec de nouveaux délégués syndicaux, fraîchement nommés, et de grandes envies de conquête.



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

#FACEBOOK

S'OUVRIR À LA CRÉATION D'UN GROUPE FERMÉ

Texte : Alexandre Rault



Les 5 et 6 juin 2019, les délégués FO de la logistique Intermarché étaient conviés à l'UD de Brest pour une formation INACS. Au cœur des sujets abordés lors de ces deux jours, les élections au CSE sont évidemment apparues comme un enjeu central.

Dans ce contexte et compte tenu de l'évolution des usages numériques, le DSC Richard Mouclier a souhaité moderniser

l'approche des syndicats FO à la veille de ces échéances. Il a donc invité le service communication de la Fédération pour sensibiliser les élus aux usages de Facebook.

Au-delà des tracts classiques et toujours indispensables pour les appels à candidatures et les professions de foi, le projet d'animer la « communauté » des salariés via un groupe fermé Facebook a

fait son chemin... et ses preuves, comme sur le site de la Supplychain Carrefour de St Gilles. L'idée est d'inviter les salariés dans ce groupe pour qu'ils puissent être informés des actualités de leur base, du travail effectué par FO et de ses positions, mais aussi d'une actualité plus large.

Ce panneau syndical virtuel présente donc l'intérêt majeur d'informer les salariés en leur poussant du contenu plutôt que ce soit eux qui viennent, éventuellement, chercher de l'information.

Autre atout de ce support : les salariés peuvent poser leurs questions, réagir aux infos, répondre à des sondages, etc. Ce dispositif permet donc au terrain de s'exprimer démocratiquement et d'aider in fine le syndicat à formuler des revendications au plus proche de ses attentes.

Si la maîtrise de l'outil nécessite de la pratique et de l'organisation, chaque participant a pu saisir l'intérêt d'une telle démarche et, n'en doutons pas, nous verrons ces prochains mois fleurir des initiatives sur la toile.

#FIN DU FORCO

LA MISE EN PLACE DE L'OPCOMMERCE

Texte : Carole Desiano, Secrétaire fédérale

Désigné par 19 branches du commerce, dont 3 relèvent de la FGTA-FO - Commerce à prédominance alimentaire (détail et gros), Commerce de détail des fruits et légumes, épicerie, produits laitiers et les Coopératives de consommateurs - l'Opcommerce est le relais de leur politique d'emploi et de formation.

Cet organisme paritaire :

- Accompagne la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) pour, par exemple, aider à la mise en œuvre d'actions de formation collective de branche afin de répondre aux besoins spécifiques des salariés d'un secteur professionnel.

- Accompagne la SPP (Section paritaire professionnelle) dans le but d'outiller les SPP pour la définition de leurs priorités de

formation et des règles de prise en charge des formations, en cohérence avec les accords de branche et les décisions de la CPNEFP.

- Définit l'offre de services de l'Observatoire prospectif du Commerce : les outils de prospective des métiers, des qualifications, des compétences, la réalisation de la cartographie des métiers... Il analyse l'offre de formation initiale y compris par voie d'alternance, et/ou continue... Il étudie les offres de certification professionnelle (créations ou passerelles pour les diplômes, titres, CQP...) et accompagne la branche dans la mise en place de cette offre et du panorama annuel de la branche...

Quatre militants de la FGTA-FO siègent au conseil d'administration de l'Opcommerce : Aïcha Maçna Dadi (FO Auchan), Laurence

Gillet (FO Coop) Emmanuel de Choiseul (FO Metro) et Brahim Messaouden (FO Carrefour).

Ils ont la lourde responsabilité de représenter les intérêts de FO dans la mise en œuvre de la nouvelle réforme de la formation professionnelle, dans une période où la gestion prévisionnelle des emplois et compétences est primordiale.

#COOP ATLANTIQUE

MISE EN PLACE D'UNE FORMATION CSSCT

Texte : Laurence Gillet, Déléguée syndicale centrale FO Coop Atlantique



Dans le prolongement de l'élection professionnelle chez Coop Atlantique, les élus FO ont mis en place une formation CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) pour tous les titulaires et suppléants des CSE d'établissement. Ils ont ainsi pris contact avec Michel Enguelz, Secrétaire fédéral en charge de la formation syndicale à la FGTA-FO, afin de lister leurs besoins et demander une formation « à la carte » :

- Avec une partie théorique, bien sûr, car on ne peut y déroger, mais aussi avec une partie pratique, en fonction du public concerné (siège, entrepôt et front de

- En région (à proximité des sites) Michel a bien compris leurs demandes et les a orientés vers l'INACS puis vers le cabinet DOH Consultants, spécialiste des formations en RH, ergonomie et risques professionnels.

Quatre sessions ont déjà été mises en place, et trois ont déjà eu lieu à ce jour, avec d'excellents retours. Les élus sont enchantés de cette formation et comprennent mieux les enjeux de leurs mandats. Cette formation leur a donné des clés pour agir efficacement pour protéger la santé des salariés.

LOGISTIQUE

#ÉPROUVANT MAIS GAGNANT

LE PREMIER SEMESTRE CHEZ LES MOUSQUETAIRES

Texte : Richard Mouclier, Coordinateur FO Groupe Les Mousquetaires



En ce début d'année, l'équipe FO n'a pas chômé chez les Mousquetaires ! Après une assemblée générale en décembre consacrée au développement syndical, le calendrier social proposé par notre direction a quelque peu chamboulé nos objectifs.

Cette période a été marquée par la négociation d'un nouveau PSE (le cinquième en 6 ans) sur la logistique. FO a signé un accord partiel après avoir obtenu quelques aménagements concernant les salariés les plus âgés (allongement du congé de reclassement à 18 mois pour les salariés de 58 ans et plus et 15 mois entre 55 et 58 ans, entre autres) ainsi que des améliorations sur les mesures d'aides au déménagement. La négociation a été particulièrement rude pour l'équipe, car seul FO (ou presque) est présent sur ces

bases logistiques, les autres syndicats nous laissant, bien entendu, monter au créneau.

Parallèlement se sont ouvertes d'autres négociations : les NAO, la renégociation d'accords triennaux (intéressement, qualité de vie au travail), et enfin la négociation du CSE et CSEC, encore en cours. Tout cela en concomitance avec de multiples CCE sur la procédure de ce cinquième volet de restructuration logistique. En outre, la direction du groupe ITM a choisi ces premiers mois de l'année pour ouvrir une négociation sur la mobilité et la prévoyance groupe... Au total, beaucoup de chantiers et d'enjeux à ne pas rater en cette année d'élection ! Malgré tout, nous avons réussi les élections à l'usine d'embouteillage de Fiée des Lois (Deux-Sèvres) où nous étions minoritaires

face à la CFTC, qui désormais n'y existe plus. Nous avons aussi créé un syndicat FGTA dans le nouvel entrepôt logistique de Béziers et avons bon espoir d'en créer un autre dans celui de Castet, dans les Landes.

Je profite de cet article pour solliciter tous les camarades habitant ou travaillant à proximité d'un entrepôt ou d'une usine Mousquetaires et qui y connaîtraient des salariés de bien vouloir me contacter (richardmouclier@gmail.com). Cela pourrait nous aider dans nos actions de développement et, qui sait, se traduire par une nouvelle implantation. Merci à tous les camarades FGTA-FO Mousquetaires pour leur implication en cette période très éprouvante.

Ticket Restaurant **Edenred**

Soufflez

#DejAlaCarte

Avec le paiement mobile, plus besoin d'avoir votre carte Ticket Restaurant® sur vous.



Notre exclusivité : votre carte Ticket Restaurant® est disponible sur tous les smartphones et sur votre montre connectée*.

ticketrestaurant.fr

#RESTRUCTURATIONS, FERMETURES, CESSIONS...

L'AVENIR DES SALARIÉS DE LA GRANDE DISTRIBUTION EN JEU

Dossier rédigé et propos recueillis par Olivier Grenot



Vendredi 24 mai 2019 : la holding Rallye, maison mère du groupe Casino (Casino, Géant, Monoprix, Cdiscount, Naturalia, Leader Price, Vival...) est mise « en sauvegarde ». Sa valeur boursière s'effondre de plus de 60 % à l'ouverture des cours à Paris... Cette procédure est censée lui permettre de renégocier sa dette colossale de près de 3 milliards d'euros, mais son président, Jean-Charles Naouri, est désormais sur la sellette.

La situation de ce groupe est symptomatique de la crise que connaît actuellement le secteur de la grande distribution et qui se traduit par des cessions ou des fermetures de magasins - Auchan France a annoncé fin avril mettre en vente 21 sites (supermarchés, hypermarchés, entrepôts et drive) présentés comme déficitaires -, des passages en franchise ou en location-gérance, et une remise en cause d'un système de distribution qui ne correspond plus aux attentes et aux nouveaux modes de consommation des Français. Les conséquences sociales des grandes restructurations qui ont déjà lieu ou se préparent au sein des groupes ne manquent pas d'inquiéter les salariés et leurs représentants, au premier rang desquels la FGTA-FO, bien implantée dans ce secteur et première organisation syndicale de la branche professionnelle.

Vers quoi allons-nous ? Les nouvelles technologies et le e-commerce vont-ils modifier radicalement nos modes de consommation et tuer à terme la distribution qui s'est construite depuis des décennies sur le développement des hypermarchés de périphérie au détriment du commerce traditionnel ?

Certes, 70 % au moins de nos compatriotes continuent de faire leurs courses dans des hypers ou supermarchés (94 % disent les fréquenter au moins une fois par an), mais il semble que le cœur n'y est plus : selon une étude récente, de plus en plus de Français considèrent que l'offre de la grande distribution est mal adaptée à leurs besoins, qu'ils y sont incités à dépenser plus qu'ils ne voudraient... Ils estiment aussi que les grands groupes se comportent mal avec leurs fournisseurs, et sont surtout préoccupés à maximiser leurs profits pour verser des dividendes à leurs actionnaires. Alors, même si leurs prix sont plus élevés (et même s'ils ne sont encore qu'une minorité à les fréquenter), les consommateurs disent préférer les marchés, les commerces traditionnels, les circuits courts, les artisans boulangers ou bouchers...

Les ventes de produits non alimentaires - notamment les jouets, le sport, l'habillement et les produits techniques - sont en baisse régulière dans les grandes surfaces, au profit des autres entreprises

de e-commerce et notamment de Amazon. Déjà les magasins Géant Casino ont confié ce type de ventes à Cdiscount et Carrefour teste l'alliance avec Fnac-Darty pour installer ces enseignes dans ses magasins. Les drives, prévus au départ pour se développer autour des hypers, connaissent un fort développement dans les centres-villes. Parallèlement, la boutique Monoprix sur Amazon prime a doublé en quelques mois ses objectifs. Et la Chine, pays du « new retail », n'est pas en reste puisque là-bas Carrefour s'est rapproché de Tencent (propriétaire du réseau WeChat au milliard d'utilisateurs) et Auchan de Alibaba (concurrent de Amazon)...

Les personnels sont les premiers impactés

Mais les groupes français de la grande distribution, certains encore positionnés parmi les leaders mondiaux du secteur, ont pour la plupart pris trop tard le train du numérique et des nouvelles technologies, sont restés trop timides ou pas assez

offensifs dans leurs investissements. Alexandre Bompard a présenté chez Carrefour son « plan de transformation », conçu pour pallier ce « retard à l'allumage » pris par le groupe mais il prédit néanmoins des « chocs de magnitude exceptionnelle » sur l'ensemble du secteur. Ces chocs, qui sera en première ligne pour les encaisser ? Le personnel, comme toujours : la « masse salariale » vile formule pour désigner des femmes et des hommes qui travaillent, restent pour les employeurs la variable d'ajustement la plus commode pour faire face aux risques structurels et financiers. Dans toutes les enseignes concernées, les équipes syndicales FO sont sur le pont pour défendre les droits des salariés, quand ils sont menacés, pour préserver l'emploi et les salaires quand les restructurations les fragilisent et pour accompagner tous ceux qui sont impactés par les cessions et fermetures d'établissements, négocier point par point les modalités des PSE, éviter en tout état de cause la « casse sociale » que génèrent ces multiples transformations.

Chez Casino, dont la direction a confirmé qu'il n'y aurait pas de fermeture de magasin, le SNTA-FO a négocié un accord-cadre groupe lié à l'anticipation des projets de transformation et la mise en place de mesures sociales protectrices d'accompagnement dans le cadre de la vente de magasins (cf. article page...) La plupart des grandes surfaces du groupe étant vendues à des coopérateurs indépendants E.Leclerc, les équipes en place continueront, si elles le peuvent, leur travail syndical et seront suivies par la Fédération. Il y aura certes des droits en moins, ce sera une expérience nouvelle pour ceux qui ont la culture syndicale, mais il faut reconnaître, nous dit Carole Desiano, Secrétaire fédérale chargée de la grande distribution, que « dans un grand nombre de magasins E.Leclerc qui marchent bien, il peut exister des systèmes de primes qui peuvent compenser les pertes occasionnées par la cession ». Par ailleurs, des équipes FO se mettent en place et gagnent des voix dans les hypers Leclerc, comme le souligne dans ces pages Stéphane Nouzared, délégué syndical FO à Saint-Médard-en-Jalles, près de Bordeaux.



Vers le démantèlement d'un groupe en bonne santé ?

Comme nous le mentionnons dans l'introduction de ce dossier, Rallye, la holding de contrôle du groupe Casino a été placée en procédure de sauvegarde. Et pourtant Casino, attaqué depuis longtemps en Bourse, se porte bien, comme l'a souligné récemment Laurence Gilardo dans ses réponses à Grégoire Moreau le 29 mai 2019, publiées par le Journal de l'Économie :

« Les salariés doivent prendre conscience qu'il y a un vrai risque de démantèlement du groupe, raison pour laquelle nous devons resserrer les rangs et faire jouer la solidarité, pour affronter la tempête sans casse sociale. Les créanciers, qu'il s'agisse de banques, de fonds d'investissement ou de spéculateurs, prennent traditionnellement peu en compte les aspects sociaux des dossiers qu'ils traitent. Ce sont des acteurs financiers ; ils ne sont ni philanthropes, ni capitaines d'industries ou chefs d'entreprise. Une prise de contrôle extérieure, par qui que ce soit, aurait nécessairement pour objectif premier le remboursement des créanciers, et donc la vente rapide, et peut-être à prix cassé, de ce qui a la valeur au sein du groupe. Or, l'activité se porte bien : que l'on parle de Monoprix, de Casino, de Franprix de Leader Price ou de Cdiscount, ce sont des entreprises en bonne santé, qui investissent notamment dans la modernisation et la digitalisation des points de vente. Le groupe Casino est précurseur sur nombre d'innovations liées aux nouveaux modes de consommation ou aux modes de paiement par exemple. Le groupe a effectivement dû se séparer récemment de plusieurs magasins ces derniers temps, mais nous avons obtenu à chaque fois de la direction qu'aucun salarié ne soit envoyé chez Pôle emploi, qu'il s'agisse de leur garantir un emploi avec le reprenneur ou de les conserver au sein du groupe. Les promesses ont

été tenues sur ces points, même si cela a allongé les procédures de reprises. L'emploi et la défense des salariés restent notre priorité dans tous les cas. Mais nous savons que nous pouvons discuter de ces sujets avec la direction actuelle et obtenir des résultats. Rien ne nous garantit qu'il en sera de même si un plusieurs de nos créanciers devaient prendre le contrôle de l'entreprise.

En tant que représentants du personnel, notre but reste de préserver les emplois. Mais nous comprenons aussi que la bonne santé du groupe représente la meilleure garantie pour la préservation des emplois des salariés. C'est la raison pour laquelle, oui, nous envisageons de mobiliser les salariés du groupe pour sa défense. Nos actions ont déjà reçu le soutien de notre fédération FGTA et de notre confédération Force Ouvrière. Nous n'hésiterons pas à descendre dans la rue pour défendre collectivement nos emplois et donc le groupe Casino, contre les appétits de ceux qui voudraient démanteler un groupe performant et en bonne santé. »

La fin des formats ?

Chez Auchan, la situation est différente. D'abord parce que des fermetures sont annoncées, et surtout parce que le groupe a changé de structure. Carole Desiano nous explique qu'« on est passé de filiales hyper, super (Simply Market, devenu Auchan supermarché), proximité... à un seul format, ou plutôt disparition des formats : ils ont créé la branche Retail. Ils ont organisé le commerce en unités d'exploitation dites 'zones de vie et points de contact', avec plusieurs établissements, sur des bassins régionaux, définis selon leurs propres critères. Pour les salariés, qui ont encore deux statuts sociaux différents, l'enjeu syndical va être d'unifier l'ensemble sur le statut le plus avantageux. En parallèle, il y a les décisions stratégiques de l'entreprise avec l'intention de céder ou fermer des magasins, avec une approche

très maladroite à mon avis : ils disent que les magasins sont cédés parce qu'il n'y a aucune solution viable pour les récupérer et que s'ils ne peuvent pas les céder, ils vont les fermer. En clair, pour la direction, ces magasins sont des centres de pertes, qui ne valent rien ! Ce n'est pas comme cela qu'ils vont attirer les acheteurs potentiels ! Et on dit que ce n'est que le début ! L'hypermarché de Villeteuse va être fermé et les représentants FO vont engager une négociation PSE, ce qui veut dire que la direction ne croit vraiment pas au projet de cession. Et toutes ces restructurations ont un impact sur la logistique et sur les services centraux. Il n'est pas exclu qu'il y ait un rattrapage à ce niveau ».

L'équipe FO Auchan a fait paraître un tract fin avril où elle énumère les magasins concernés par les fermetures : un hypermarché, 15 supermarchés, 4 Chronodrive et un centre de préparation Auchan Direct et les impacts en termes d'emplois. Elle souligne que « la logistique est percutée par sa réorganisation et la création de Auchan Retail Logistique. Des méthodes de travail différentes qui doivent s'harmoniser, des déplacements et regroupements de sites, des changements d'outils, mais toujours pas d'informatique commune à l'horizon faute de moyens en matière d'investissements, conduisent à la suppression de 45 postes. Ce chiffre apparaît comme un minimum car il y a des transferts de postes, des changements de sites, donc beaucoup de mouvements que les salariés n'accepteront peut-être pas. Pour notre organisation syndicale, l'horizon va donc s'ouvrir vers des négociations de PSE et des négociations GPEC, qui pourraient elles aussi s'avérer porteuses de solutions, pour remédier au mal. Mal qui, s'il est aujourd'hui identifié, pourrait se révéler plus profond et la guérison passer par des remèdes à tiroirs.

L'objectif premier de Force Ouvrière sera le maintien dans l'emploi pour l'ensemble des salariés. Si cette idée peut paraître mission impossible, c'est tout de même en ce sens que Force Ouvrière entend peser sur les négociations à venir et à d'ores et déjà réclamé des moyens budgétaires en matière de formation notamment. Nous avons déclaré à la direction que dès maintenant et ce, en amont du PSE, chaque salarié devait dès lors qu'il le demandait, se voir accorder les droits et moyens de mener à bien son projet pour anticiper ce PSE et se préparer à bouger. »

Pourra-t-on contrer le gros appétit de Amazon ?

La grande inconnue, pour toutes les enseignes de la grande distribution, c'est l'importance que va prendre le e-commerce à l'intérieur même des magasins. Carole Desiano nous fait remarquer que : « Les enseignes se sont battues contre le e-commerce, mais elles font tout aujourd'hui pour le faire entrer chez elles ! Avec des succès très mitigés ! Chez Auchan, on a l'impression qu'ils n'ont

aucune connaissance du e-commerce. Ils ont cependant créé une structure commune en Chine avec Alibaba. Chez Carrefour, le e-commerce reste difficile à appréhender, sauf pour un partage de données avec Tencent en Chine. Casino, qui était à la pointe avec Cdiscount, qui marche très bien, a conclu un partenariat avec Amazon. On trouve maintenant sur Amazon tous les produits Casino en épicerie. Ça a commencé avec Monoprix, mais maintenant c'est tout le groupe : des "Amazon Lockers" seront installés dans 1 000 magasins du groupe Casino. D'ici fin 2019, les clients de l'américain pourront récupérer leurs commandes dans ces consignes automatiques qui vont voir le jour dans les points de vente de neuf enseignes du distributeur : Monoprix, Monop', Géant, Hyper Casino, Casino Supermarché, Leader Price, Casino Shop, Vival et Spar (mais pas Franprix, "pour une question de taille de magasin et de positionnement de l'enseigne, plus parisienne") ».



En réalité, il ne faut pas être dupe : Amazon ne cherche qu'une chose, semble-t-il, disposer un peu partout de magasins physiques : le groupe a voulu, en vain, racheter Monoprix. Ce qui signifie clairement que les magasins physiques ne sont pas morts ! Il aurait aussi approché Leclerc et Système U. Sans résultat là non plus, apparemment. Mais un jour ou l'autre, il parviendra à ses fins, au risque de mourir par manque de rentabilité économique. Aux États-Unis, il a racheté la chaîne de grands magasins alimentaires bio Whole Foods pour près de 14 milliards de dollars. Qui sera la prochaine proie en Europe ?

Faire mieux que la Convention collective... en la préservant !

Quant aux restructurations dans le groupe Carrefour, elles se traduisent principalement par le passage d'hypermarchés en location-gérance (après le passage, ces dernières années de près de 60 % des supermarchés Market en franchise et en location-gérance, (cf. les articles de Jean-Marc Robin dans le magazine fédéral et

le dernier magazine grande distribution). La location-gérance est très spécifique à Carrefour, elle permet notamment à l'encadrement de se repositionner sur son métier de gestionnaire de magasin.

La FGTA-FO, en position de force dans le groupe, négocie au cas par cas des accords permettant de préserver la plupart des droits acquis par les salariés. C'est aussi la base de son action dans les autres groupes, comme le souligne Carole Desiano : « La question pour l'avenir, c'est : comment les syndicats pourront-ils continuer à interagir dans l'intérêt des salariés dans les nouvelles structures de la grande distribution ? L'objectif premier, pour nous, c'est de ne pas en être écartés, ne pas nous retrouver avec des métiers opérationnels dans des enseignes qui ne relèveraient plus de nos conventions collectives, et dans une situation où le rapport de force que l'on connaît actuellement chez Carrefour, Casino et Auchan ne pourrait plus être mis en place. Nous essayons de

Un avenir bien incertain

Comment la grande distribution va-t-elle évoluer dans les cinq ou dix prochaines années ? Bien malin qui pourrait le présager avec précision. Si on avait posé la même question il y a dix ans, qui aurait pu prévoir des bouleversements aussi rapides, liés au e-commerce, à l'intelligence artificielle, à l'automatisation généralisée des process ?...

En tout état de cause, dans toutes les enseignes, la livraison à domicile continue de progresser. E.Leclerc, qui a longtemps résisté, a lancé un service de livraison à Paris, et ce n'est qu'un début. Le modèle Drive compte plus de 4 000 implantations en France et ce nombre ne cesse de croître. Il participe pour un tiers de l'augmentation des ventes au détail de produits de grande consommation.

D'une manière générale, il semble bien que la fin des formats est actée. La chaîne d'approvisionnement actuelle repose sur la logistique, dont la structure, de plus en plus mécanisée, va être automatisée à la longue, avec l'introduction de l'intelligence artificielle, qui va fluidifier les flux. Mais avec la montée en puissance de la transition écologique, la logistique va, c'est logique, devenir de plus en plus coûteuse. Carole Desiano se pose la question : « Jusqu'à quand sera-ce toujours rentable de faire rouler des camions pour amener de la marchandise quelque part ? Actuellement il n'y a pratiquement pas de surcoût quand la marchandise est livrée à la maison (à partir d'un certain montant de commande). Jusqu'à quand cela va-t-il tenir ? À mon avis, les coûts logistiques vont exploser, mais il est trop tôt pour en imaginer les conséquences. »

L'avenir, selon certains responsables de la grande distribution, reposera sur l'amélioration de l'offre. Carrefour prévoit par exemple de réduire la taille des assortiments de 10 %. Tous prévoient de valoriser les produits locaux, les produits sains et bios. Ailleurs, on parle aussi de décroissance, d'approvisionnement de proximité, de lien social, d'espaces de vie dans la ruralité, etc. Mais pour le moment ce ne sont que des mots car la guerre des prix, elle, ne semble pas prête à s'arrêter ! Et Carole de conclure : « Je pense qu'on trouvera un modèle économique qui fonctionne, associant commerce physique et commerce digital, mais est-ce que ça va générer des emplois, des emplois de qualité, des emplois dans nos branches ? Cela reste incertain. Après, il y a aussi la réalité du terrain, il y a encore deux tiers des ménages français qui prennent leur Caddie toutes les semaines pour faire leurs courses dans les grandes surfaces. Et qui sont encore nombreux à la recherche des prix les plus bas... Alors le lien social là-dedans : coût ou valeur ajoutée ? Charge salariale ou investissement dans l'humain ? C'est sur ces questions que FO sera vigilante ».

#LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV

COMPRENDRE LES CAUSES, ANTICIPER L'ÉVOLUTION ET PROPOSER DES SOLUTIONS

Texte : Propos recueillis par Olivier Grenot



« Comme cela est exposé dans ce dossier, les causes principales de ces restructurations sont d'une part l'arrivée massive des nouvelles technologies, qui changent l'organisation du travail et contribuent à supprimer des emplois, et d'autre part le changement de comportement des consommateurs, qui ont tendance à moins fréquenter les hypermarchés et préférer les commerces de proximité. Aujourd'hui, tout le monde s'accorde à constater que le modèle de l'hypermarché est dépassé et que la grande distribution doit s'adapter à cette nouvelle donne... Les enseignes ont choisi pour la plupart de rénover ce modèle en réduisant les surfaces de vente, notamment pour tout ce qui concerne le non-alimentaire. Elles introduisent, à l'intérieur même de leurs hypers, des sous-traitants qui rémunèrent directement leurs salariés. Il faut aussi prendre en compte le phénomène du e-commerce : les clients achètent directement sur Internet, ils ne veulent plus faire des kilomètres en voiture pour faire des grandes courses le samedi, comme c'était le cas jusqu'à ces dernières années. Toutes ces raisons entraînent pour les enseignes une perte de chiffre d'affaires, et impactent en conséquence l'emploi.

Une tendance qui s'accélère...

Et puis il y a l'appétit insatiable des

actionnaires ! Ce n'est pas parce que la situation du secteur est défavorable qu'ils vont renoncer à gagner de l'argent. Alors les groupes essayent de trouver des solutions qui rognent sur les conventions collectives, sur les droits des salariés pour réduire le coût de la masse salariale et avoir des magasins rentables avec moins de personnel. Cela engendre bien sûr une avancée plus rapide des nouvelles technologies, des réorganisations internes, des suppressions d'activités moins lucratives et des passages en franchise ou en location-gérance. Nous l'avons évoqué plusieurs fois dans nos magazines : en franchise ou en location-gérance, les employeurs ne sont plus tenus d'appliquer les accords de groupe et passent à ceux de la convention collective de la branche, c'est-à-dire aux minima sociaux conventionnels. Les salariés y perdent une partie de leurs revenus et de leurs droits, tandis que les actionnaires conservent ou augmentent leurs dividendes.

Ce que je crains, c'est que cette tendance se poursuive ou même s'accélère. Les nouvelles technologies vont continuer de se développer, les consommateurs vont continuer à se détourner des filières classiques... Donc les restructurations vont se poursuivre, et c'est au niveau des hypermarchés que l'emploi est le plus menacé aujourd'hui. On voit de plus en plus

de suppressions de caisses dans tous les formats de magasins... Des experts parlent de 100 000 emplois qui disparaîtraient dans les cinq ans à venir ! Ce que je crains aussi, c'est que ça se tourne mal pour des groupes comme Auchan ou Casino, qui sont aujourd'hui dans la tempête. Chez Auchan, ce sont les salariés qui payent les pots cassés d'une mauvaise gestion depuis plusieurs années... Le groupe Casino s'est développé sur des montages financiers qui aujourd'hui posent problème, et M. Naouri est contraint de vendre des magasins ou des activités pour apurer ses dettes.

Aider à préserver l'emploi et accompagner les salariés impactés

Aujourd'hui, la Fédération est aux côtés de l'ensemble des salariés de la grande distribution parce que c'est le secteur le plus touché, avec l'agroalimentaire, par ces transformations à la fois économiques, technologiques et sociétales. Et nous agissons aussi bien sur le terrain qu'en amont, en mettant en place des outils susceptibles d'apporter des solutions concrètes pour préserver l'emploi ou pour aider les salariés impactés à obtenir les formations ou les reclassements les plus favorables possible...

Parmi ces outils, il y a le **Cercle Paritaire des Pratiques Sociales Commerce et Distribution**, que j'ai contribué à créer avec la Fédération du Commerce et de la Distribution, et qui a été lancé officiellement il y a quelques semaines. L'idée, c'est d'avoir une structure neutre rassemblant les représentants des salariés et ceux du patronat et du gouvernement, où l'on peut discuter sans s'affronter pour échanger sur les positions et les bonnes pratiques de chacun, proposer les investissements et les formations indispensables pour préserver, autant que faire se peut, les emplois. C'est un cercle de réflexion, d'échanges, mais aussi de solutions. C'est une initiative inédite. Et nous espérons que les pouvoirs publics, qui y participent par la présence de conseillers gouvernementaux, nous appuieront dans cette démarche. »

#AUCHAN

L'HYPER AUCHAN DE VILLETANEUSE MENACÉ DE FERMETURE

Texte : Carole Desiano, Secrétaire fédérale et Ludovic Vinchon, Délégué syndical central Auchan

FO Auchan a mené une action le 22 mai 2019 contre la fermeture de l'hyper de Villetaneuse (93), un des 21 sites concernés par le projet de réorganisation. Les élus ont pu s'exprimer au Conseil municipal, et la Mairie a mis en ligne une pétition qui a dépassé les 2 000 signatures.

Voici la déclaration des élus au Conseil municipal :

« Depuis le 30 avril 2019, les salariés de Auchan Villetaneuse sont dans l'incertitude. Auchan Retail France annonce la cession ou la fermeture de 21 sites, dont un seul Hypermarché, celui de Villetaneuse. Le contexte économique, plus particulièrement de la grande distribution, est

très difficile mais l'hypermarché de Villetaneuse est victime d'une erreur de stratégie de Auchan, qui a construit, à moins de 1 km, l'hypermarché d'Épinay. Le petit frère a tout simplement tué le grand frère.

Auchan Villetaneuse, ce sont 193 salariés qui sont dans le désarroi, dans l'attente d'un éventuel repreneur. Maintenant que cette décision est prise par le groupe Auchan, la ville de Villetaneuse perd l'acteur principal d'une zone économique, et cela met à mal l'ensemble des commerçants de la galerie marchande, pour certains à bout de souffle.

Auchan doit tout faire maintenant pour

retrouver un repreneur solide et faire en sorte de permettre aux salariés de Auchan Villetaneuse de bénéficier d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi digne de ce nom, avec des mesures d'accompagnement qui permette à chacun de conserver un emploi chez Auchan ou par le biais d'une reconversion professionnelle.

Il y a également un enjeu économique sur l'emploi de la commune de Villetaneuse, et tout le monde doit se mobiliser pour le sauvegarder. »

#VENTE DES MAGASINS CASINO À E.LECLERC :

FO NE LAISSERA PAS LES ÉLUS ET LES SALARIÉS SEULS

Texte : Carole Desiano, Secrétaire fédérale

Casino et E.Leclerc ont trouvé un accord sur la vente de six magasins Géant, qui reviendront aux mains d'adhérents du mouvement d'indépendants. Les hypers sont ceux de Saint-Grégoire (35), Cholet (49), Dole (39), Anglet (64), Castres (81) et Castelnaudary (11).

Les accords passés prévoient la poursuite des contrats de travail des salariés dans



chaque magasin. Les représentants élus sous l'étiquette SNTA-FO seront accompagnés par leur syndicat et la FGTA-FO lors de ce changement d'enseigne pour défendre les intérêts de tous les salariés. Une réunion dans ce sens a été organisée à Castelnaudary, pour essayer de répondre aux nombreuses questions des salariés et apporter soutien et aide aux élus qui seront amenés à négocier les futurs

accords au sein des magasins passés sous enseigne E.Leclerc. Plusieurs objectifs sont poursuivis, et tout particulièrement le maintien de l'emploi et la préservation des acquis sociaux. Pour y parvenir, le SNTA-FO a organisé avec l'INACS une session de formation spécifique à l'accompagnement et à la négociation.



#CARREFOUR PROXIMITÉ IDF

UN SYNDICAT DISPARAÎT, D'AUTRES SE LÈVENT !

Texte : Bruno Biguet, Délégué syndical FO Carrefour

Dans le parcours d'un militant, l'assemblée générale se doit d'être un moment particulier de réflexion et d'analyse sur le fonctionnement et les positions défendus par son syndicat. C'est aussi l'occasion d'un moment de convivialité entre élus et adhérents.

Ce 25 mars 2019, en présence de Carole Desiano, l'assemblée générale du syndicat Carrefour Proximité intégré Ile-de-France, présidée par Reza Painchan, n'a pas dérogé à la règle : engagements syndicaux forts, discussions passionnées, prospective et positions affirmées dans la fraternité et l'écoute, pour finir par un repas dans un climat de camaraderie.

Cependant, cette année, un parfum de nostalgie s'est invité aux premières loges

car il s'agissait de clôturer définitivement notre syndicat, le périmètre des « ex Dia » s'en étant allé...

En effet, le funeste « Plan Bompard 2022 » a eu comme dommage collatéral de plonger l'ensemble du personnel des magasins dans un « plan de sauvegarde de l'emploi » qui ne doit aujourd'hui ses mesures exemplaires d'accompagnement qu'à la combativité, la force de proposition et de négociation des élus Force Ouvrière de notre syndicat, accompagnés en cela par la FGTA-FO et soutenu logistiquement par l'UD du 93 dans le cadre de nos mobilisations.

Toutefois, notre combativité n'est nullement altérée et nous sommes nombreux à continuer avec une énergie

déclupée notre engagement syndical dans l'accompagnement de nos camarades dans le congé de reclassement tout d'abord, mais également dans la défense des positions Force Ouvrière au sein de nouvelles entités du groupe Carrefour : Cyril Boulay au sein des Sièges, Bruno Biguet au sein des Hypers, Imad Bencheik au sein de la Proximité historique... sont des exemples parmi d'autres de la continuité de notre force de revendication et sont tout simplement les héritiers de notre syndicat, fût-il aujourd'hui clos.

Remerciements tout particuliers à Dejan Terglav, Michel Enguelz, Carole Desiano, Jean-Marc Robin et Reza Painchan pour leur soutien, leur écoute, et leurs conseils.

#LECLERC SAINT-AMAND-LES EAUX

LES SALARIÉS CONFIENT LES RÊNES À FO

Texte : Antoinette Di Vincenzo, Déléguée syndicale FO Leclerc Saint Amand

Aux élections CSE du magasin E.Leclerc de Saint-Amand-Les-Eaux (59), les salariés ont élu 7 titulaires et 7 suppléants FO sur les 9 possibles dans le 1^{er} collège, et nous avons fait 100 % dans les 2^e et 3^e collèges. Nous avons été très présents sur le terrain, nous avons répondu au plus vite aux questions et réglé les problèmes en n'hésitant pas à aller jusqu'au PDG quand il le fallait. Nous avons aussi beaucoup communiqué, en direct ou avec des

tracts explicatifs sur notre action au sein du dialogue social. L'équipe FO n'a pas ménagé son temps et le soutien de l'Union locale FO, renforcé par l'accompagnement de notre secrétaire fédérale Carole Desiano, a été déterminant. Proximité, pugnacité et précisions dans les réponses apportées aux questions des salariés, sont les clés du succès de FO au Leclerc Saint Amand ! »



#LECLERC

FO RÉUSSIT CHEZ E.LECLERC

Texte et propos recueillis par Alexandre Rault

Pour un syndicat, s'implanter et perdurer dans un magasin indépendant ou franchisé constitue un véritable défi. À l'heure où ce mode de gestion se répand dans tous les groupes du secteur, et ce au détriment des droits des salariés, chaque élection professionnelle réussie pour FO est donc une double bonne nouvelle. Tout d'abord pour notre organisation, puisqu'elle démontre qu'elle a les moyens d'exister et d'être représentative chez les indépendants et franchisés, mais aussi et surtout pour les salariés qui bénéficient de vrais représentants pour les défendre et les accompagner. Le Mag a donc tenu à rencontrer Stéphane Nouzared, représentant de section syndicale et futur DS FO chez Leclerc Saint-Médard, où FO vient d'enregistrer un score de... 74 % !

FO a réussi un formidable résultat chez Leclerc Saint-Médard. Comment avez-vous monté l'équipe FO ? Des structures FO vous ont-elles aidé à porter ce projet ?

Oui, le résultat des élections nous a bien fait plaisir : c'est le fruit d'un travail de terrain toujours au service des salariés. Quand il y a une demande, il faut trouver une solution, que cela soit une revendication

collective ou individuelle : c'est notre règle d'or. L'équipe FO s'est montée de manière naturelle en parlant avec les salariés et avec l'aide de Monsieur Benito Bandera, responsable départemental de la branche alimentation de FO. Le service communication de la FGTA-FO a aussi été très réactif et très efficace pour la préparation des tracts : lors de la distribution, nous n'avons eu que des retours positifs !

Leclerc n'est pas réputé pour son volet social. Dans quel climat se sont déroulées ces élections ?

Nous travaillons dans un Leclerc où nous bénéficions d'avantages sociaux supérieurs à bien d'autres enseignes : outre un treizième mois, nous avons des primes trimestrielles, des participations plutôt bonnes jusqu'à présent (le magasin fait de bons résultats) et le personnel bénéficie de 7 % de remise reversée sur sa carte de fidélité sur tout le magasin, ce qui est appréciable...

Forts d'un bilan plutôt très positif apprécié de l'ensemble des salariés, nous étions confiants pour le résultat de ces élections, même si quelques personnes nous ont mis des bâtons dans les roues : je passe sur les détails, c'est du passé.

Les salariés vous ont largement soutenu. Quelles sont leurs préoccupations et leurs principales attentes vis-à-vis de FO ?

Les gouvernements successifs, depuis l'élection de Nicolas Sarkozy, ont tout fait pour saboter le travail des corps intermédiaires : si aujourd'hui, ils se retrouvent englués avec « les gilets jaunes » (qui n'ont pas leader et donc pas d'interlocuteur représentatif et pour faire l'inventaire de leurs revendications, même un Prévert s'y perdrait...), ce n'est pas un hasard. Dans notre entreprise, les gens prennent encore le temps de se parler : ils n'attendent pas des miracles d'un syndicat et de ses représentants, ils veulent juste que leurs droits soient respectés et que leurs revendications soient entendues. C'est aussi une sécurité de savoir qu'un syndicat comme FO est bien implanté dans l'entreprise : FO est un syndicat constructif qui n'est pas à la botte des puissants. Nous voulons des salariés heureux dans une entreprise prospère : c'est du gagnant-gagnant pour tout le monde.

CORA

PACTE SOCIAL : PRIORITÉ À L'HUMAIN

Texte : Daniel Delalin, Délégué syndical central FO Cora



Carole Desiano, Secrétaire fédérale et Daniel Delalin, Délégué syndical central FO Cora

FO Cora a participé activement au pacte social Cora avec un impératif : l'emploi ! L'idée constructive du pacte social est l'emploi. Chaque salarié décide s'il veut continuer l'aventure Cora ou non en se voyant proposer un avenant à son contrat. Contrairement à d'autres groupes de la grande distribution, la réorganisation ne se fait pas en supprimant des emplois dans tel ou tel rayon ou en supprimant des hôtes de caisse, mais en investissant dans l'humain.

Pour FO Cora, investir sur les salariés était la solution. Le pacte social proposé par l'entreprise réorganise l'entreprise en incluant tous les salariés concernés par le biais de primes :

- Polyvalence
- Pôle de compétences
- Prime de remplissage
- ainsi qu'un nouveau poste !

Le deuxième mot d'ordre des délégués FO Cora était l'intérêt collectif des salariés, c'est ce qui a été fait et négocié. FO Cora a pris ses responsabilités pour signer cet accord qui permettra de faire face à la concurrence ainsi qu'à la mort annoncée du « tout sous le même toit ».

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

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

#PANORAMA DES NAO 2019

À TOUS LES COUPS ON GAGNE... OU PAS !

ITM LAI : MAUVAIS COUP



Frédéric Vitrey

Après plusieurs réunions de négociations, la proposition de la direction était de 1,6 % d'augmentation de salaire, alors que l'inflation est à 1,85 %. Cela équivalait à une perte du pouvoir d'achat pour les salariés !

Pour FO c'était inacceptable au regard de l'excellente année 2018 du groupement des Mousquetaires, qui célèbre ses 50 ans et revendique une croissance inédite pour l'exercice 2018 (2,9 % d'augmentation de son chiffre d'affaires en France pour atteindre 23,1 milliards d'euros. Et Intermarché réalise la plus forte prise de marché annuelle + 0,3 point).

La direction a proposé des primes d'ancienneté de 20 € pour 20 ans et de 30 € pour 30 ans ! FO ne cautionne pas par sa signature la perte de pouvoir d'achat des salariés de moins de 20 ans d'ancienneté. Pour toutes ces raisons, FO ne signe pas l'accord NAO 2019.

#Frédéric Vitrey,
Délégué syndical central FO ITM LAI (remplaçant)

COOP ATLANTIQUE : ÇA VAUT LE COUP !



Laurence Gillet

La grille des salaires a été revalorisée au 1^{er} avril 2019 avec une moyenne de 1,28 % d'augmentation pour les salariés sur grille et de 1 % pour les salariés hors grille. Ces revalorisations ont été revendiquées et obtenues par FO

L'accord collectif relatif au versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat chez Coop Atlantique, revendiqué et obtenu par FO, a été signé à la condition non négociable que, pour les CDD, soit pris en compte leur temps de présence sur l'année, même s'il y a eu des interruptions de contrat.

Si FO est bien consciente que l'augmentation des salaires n'est pas encore suffisante, la délégation a décidé, compte tenu de l'impact favorable pour les salariés, d'être signataire des Négociations Annuelles Obligatoires 2019

FO Coop Atlantique, le syndicat majoritaire, responsable et proche des salariés

#Laurence Gillet,
Déléguée syndicale centrale FO Coop Atlantique

LEADER PRICE : AU COUP PAR COUP

Comme souvent lors des NAO, les propositions de la direction sont insuffisantes pour FO. Mais nous avons tout de même souhaité signer l'accord. Pourquoi ? Tout d'abord parce que c'est la première année qu'il y a des organisations syndicales présentes chez ELP. Et un premier accord c'est une première avancée. Il aurait été dommage que l'on ne trouve pas un point d'accord.

Ce qui a favorisé la signature, c'est essentiellement le fait d'obtenir une demi-journée de congés payés offerte par la direction, soit le 24 soit le 31 décembre. Une demi-journée a été offerte aux cadres (260 salariés concernés). Les agents de maîtrise et les employés avaient déjà une journée offerte le 24 ou le 31 décembre (40 salariés concernés). Ils passent donc à une demi-journée pour cette année. D'où bien sûr des mécontents, ce qui est tout à fait logique. Mais la décision de signer a cependant été prise à la quasi-unanimité : Sur les 11 élus FO : 9 Pour / 1 Contre / 1 Abstention.

L'objectif de FO est de négocier aux NAO 2020 une demi-journée supplémentaire, afin que tous les salariés ELP, cadres, agents de maîtrise, et employés obtiennent une journée offerte en 2020, le 24 ou le 31 décembre.

Ainsi donc la signature des NAO 2019 permet d'obtenir un petit quelque chose. Sans signature, les négociations repartaient de zéro l'an prochain.

#Jean-Luc Tolomio, Délégué syndical FO ELP



Patricia Rabiller

U ENSEIGNE : COUP POUR RIEN

Trois réunions de NAO étaient programmées, le 30 janvier, le 6 février et le 14 février. La direction a décidé de supprimer la 3^e réunion, est-ce une nouvelle conception du dialogue social ? Alors ne vous étonnez pas que nous allions tout droit vers un PV de désaccord concernant ces NAO.

Pour rappel, seules Force Ouvrière et la CFE-CGC siègent aux réunions de négociation, les autres syndicats n'étant

plus représentatifs dans U Enseigne. Synthèse de ces deux réunions : la direction n'a pas souhaité répondre aux revendications d'augmentation générale des salaires formulées par les deux organisations syndicales. Augmentation générale = 0. C'est clair net et précis. La direction appliquera cependant, de façon unilatérale pour 2019 :

- Des augmentations individuelles de salaire pour certains salariés,
- L'ouverture exceptionnelle de l'épargne des reliquats CP/RTT sur le CET,
- Une politique de rémunération variable pour les agents de maîtrise et les cadres,
- Une prime de pouvoir d'achat de 350 € pour les employés et certains agents de maîtrise.

#Patricia Rabiller,
Déléguée syndicale centrale FO, U Enseigne



Xavier Suzanne

U LOGISTIQUE : COUP DE GUEULE

Imprégnées d'un climat social en pleine ébullition, les NAO 2019 ne pouvaient pas être le rendez-vous où l'on distribue les quelques miettes d'une enveloppe préétablie, mais le lieu où les revendications devaient aboutir sur une progression réelle du pouvoir d'achat.

Pour FO, augmenter ce dernier était donc une urgence sociale ! Après les NAO, le compte n'y est pas, il suffit de le vérifier ! Tout d'abord au regard de l'environnement social et économique qui se caractérise par une inflation 2018 (+1,8 %) dont le niveau élevé a rabaissé notre pouvoir d'achat, mais aussi parce que la santé économique de U Logistique se singularise par une réussite qui fait pâlir la concurrence.

L'augmentation salariale de + 2,2 % (1,6 % AG + 0,6 % de prime panier) proposée par la direction n'avait donc que pour seule ambition de compenser l'inflation. Après avoir consulté les salariés, la délégation FO a donc décidé de ne pas parapher l'accord 2019 et donne rendez-vous à notre direction en 2020, sachant que nous continuerons à revendiquer une vraie progression du pouvoir d'achat, quitte à bousculer les dogmes du capitalisme et de sa doctrine néolibérale qui font de la baisse du coût du travail leur principal cheval de bataille, avec comme conséquence une orientation des salaires à la baisse.

#Xavier Suzanne, Délégué syndical national U-Log

CASINO : ON MARQUE LE COUP



Intermarché ou Système U, qui devraient pouvoir bénéficier d'avancées sociales avant le transfert de leur contrat.

Nous saluons le retour de l'ancienneté, sur proposition du SNTA-FO et repris d'une façon différente par la direction. Nous pouvons nous satisfaire du retour à la reconnaissance des salariés fidèles à l'entreprise.

Concernant les augmentations générales, nous n'étions pas d'accord avec les 1 % pour les employés et ouvriers et seulement 0,5 % pour les agents de maîtrise. Ce différentiel de pourcentage, nous a expliqué la direction, est dû au fait que dans les contrats de travail AM, les heures supplémentaires sont désormais défiscalisées ce qui, pour la direction, correspond à une augmentation de salaire par allègement de l'impôt. Nous étions évidemment opposés à cette mesure, mais nous avons signé pour les raisons exposées ci-dessus.

#Laurence Gilardo, Déléguée syndicale centrale FO Casino

MONOP' : COUP D'ESSAI RÉUSSI



et, de ce fait, tout ce qui est négocié durant ces NAO concernant les rémunérations doit être validé par la direction Monoprix au préalable, et surtout le fait qu'il n'y a jamais eu de NAO auparavant. Il s'agissait donc d'une première !

Malgré cela, et aussi malgré le fait aussi que l'équipe syndicale venue renforcer l'équipe déjà en place est très jeune, nous avons réussi à obtenir quelques accords pour les employés, mais aussi pour les cadres et agents de maîtrise.

Salariés :
- Obtention de 3 jours supplémentaires de déménagement, on passe de 2 à 5 jours payés par la société.

- Rapprochement du lieu de travail par rapport au domicile des salariés (à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté minimum et bien connaître son travail).

- Mise en place d'une formule à 2,50 € au lieu de 6 € afin de compenser l'absence de CRT pour les salariés du matin.

- Mise en application de la CNN en ce qui concerne les deux jours de repos consécutifs toutes les quatre semaines, avec un objectif final de mise en place du travail sur cinq jours.

Agents de maîtrise et cadres :
- Modification de la clause de mobilité, qui n'est plus nationale mais régionale : cela permet au collègue d'harmoniser sa situation familiale et son travail.

- Obtention, comme pour les employés, de la formule repas du matin et le rapprochement entre le lieu de travail et le domicile.

Pour une première NAO, les élus FO Monop' et les collègues du groupe sont vraiment satisfaits de ces résultats, et attendent avec impatience les NAO 2020.

#Elisabeth Jousselin, Délégué syndical FO Monop'

PICARD : COUP DE MAÎTRE



- Une augmentation de 2,2 % (2 % au premier avril et 0,2 % en octobre)
- L'augmentation de la part employeur pour la mutuelle à la hauteur de 60 %.
- 1 jour de congé payé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté.

- 5 jours de congé pour le PACS.
- La généralisation des bacs auto dégivrants, des nouveaux rolls.
- Des tenues grand froid pour l'atelier de conditionnement.

FGTA-FO Picard se félicite d'avoir obtenu enfin une augmentation générale correcte pour cette année et reste mobilisée à la veille de ses élections CSE.

#Elisabeth Jousselin, Déléguée syndicale centrale FO Picard

AUCHAN RETAIL FRANCE : UN BON COUP DE POUCE...

C'est après les traditionnelles réunions « préparation », « bilatérale » et « plénière », puis les nombreux échanges et amendements, que FO a signé les NAO 2019 au sein d'Auchan Retail France.

Habituellement tenues par sociétés (Hypers, Supers ou autres), cette année, et pour la première fois, ces négociations se sont déroulées de manière « rassemblée ».

Dans un contexte économique difficile et en amont d'une restructuration latente, après des échanges compliqués, FO a retrouvé des mesures conformes à l'ensemble de ses demandes. Certes pas à la hauteur fixée sur le papier, mais sous l'architecture de son cahier revendicatif. Le global offrait satisfaction à une majorité qui lors de la consultation de tous les sites du périmètre



ARF, donnait son aval pour la signature.

Les mesures concernant les salaires :

- +1,1 % au 1^{er} mars 2019 (grilles et réel).

Les mesures sociales

• Engagement de négociations sur la protection sociale, PEE et PERCO sur le périmètre ARF donc identiques pour tous.

• Mise en place de la subrogation IJSS. Point fort défendu par FO depuis des années.

• Carence maladie, extension à tous de la compensation.

• Service social Humania (accompagnement psycho et social) étendu à tous.

• Autorisation d'absence rémunérée, de quatre demi-journées par an pour accompagner un proche en situation de handicap ou âgé en perte d'autonomie.

• Don de jours de congé à un salarié parent d'un enfant malade ou proche aidant aux salariés en ALD ou protocole de soins médicaux lourds.

• Mariage et Pacs : même traitement sur jours d'absence pour événement familial.

• Augmentation d'un mois supplémentaire pour départ en retraite (4 à 5) de juin 2019 à juin 2022.

• Test indemnités vélo sur 20 sites : 0,15 €/km avec plafond à 150 €.

• Carte carburant pré-chargée de 200 €, facturée 180 € (remise 10 %) et payable en 6 fois 30 €.

• Ristourne de 10 % reconduite sur tous les magasins avec 3 périodes à 15 %.

• Rentrée scolaire du 15 juillet au 15 septembre sur papeterie /maroquinerie.

• Retour vacances du 2 au 8 septembre sur alimentaire

• Fin d'année du 18 au 31 décembre sur alimentaire.

Si certains bénéficiaient déjà de quelques-unes de ces mesures, pour d'autres, c'est une réelle avancée. C'est aussi un premier pas vers une harmonisation, le pied à l'étrier pour faire bénéficier tous les salariés Auchan d'un véritable statut commun, quel que soit le format ou le périmètre d'activités, hypers, supers, proximité, logistique, services ou autres.

#La délégation FO, Laurette Chambas, Ludovic Vinchon, Frédéric Montay et Christian Roy

FO CARREFOUR : TENIR LE COUP



l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous avons été signataires dans un grand nombre d'entités du groupe Carrefour. Quand il s'agit de protéger et améliorer les droits des salariés, FO Carrefour répond toujours présent. Nous nous devons de contribuer à maintenir un contrat social, obtenir des droits nouveaux tout en assurant la pérennité des emplois.

L'organisation doit être une valeur ajoutée pour les salariés, c'est pour cela que nos équipes sont très engagées dans ces négociations afin d'améliorer au quotidien le socle social. Les NAO sont un moment très important dans la vie sociale de l'entreprise, c'est là que le pouvoir d'achat des salariés se joue : quand un accord est bon, il doit être signé !

#Cyril Boulay, Délégué de groupe FO Carrefour

CARREFOUR HYPERS : CE COUP-CI, C'EST BON...



L'abnégation et la détermination de la délégation FO auront permis d'arracher en fin de négociation une augmentation de salaires de 2 % en une seule fois à compter du 1^{er} mars 2019. De plus, FO obtient l'ouverture de négociations sur les classifications, la modulation, l'égalité professionnelle, le contrat de génération et sur la rémunération des vendeurs.

À l'issue de la négociation, la délégation a donné un avis favorable, ayant obtenu ce pour quoi elle avait été mandatée.

#Dominique Moualek, Délégué national Carrefour Hypers

CARREFOUR PROXIMITÉ FRANCE : AU COUP PAR COUP

Avec l'obtention d'1,5 % au 1^{er} mars pour les employés et agents de maîtrise de niveau 1 à 5, la délégation FO a signé l'accord de

L'emploi et le pouvoir d'achat sont plus que jamais au cœur de nos préoccupations.

Nos revendications se sont concentrées sur la garantie du pouvoir d'achat, l'emploi, les qualifications, les conditions de travail,



CARREFOUR SUPPLY CHAIN : COUP DOUBLE ?



soumis à l'AI mais auront tous le droit à un minimum de 0,5 % d'augmentation. Pour les chefs d'équipe et gestionnaires de tournée, la hausse des salaires sera aussi de 2 % au 1^{er} avril.

D'autres points importants ont aussi été revalorisés comme la prime de transport ou la remise sur achats.

#Nathalie Denis, Déléguée syndicale centrale FO Carrefour Supply chain

CARREFOUR MARKET : COUP DE COLÈRE !



l'occasion de fonder sa base revendicative sur le pouvoir d'achat des salariés, en privilégiant l'augmentation de salaire, avec pour objectif de dépasser les + 2 % au cumul pour les catégories d'employés les plus représentées.

C'est ainsi qu'au cumul pour tous les niveaux B des employés commerciaux de catégories 2, 3 (EC2 B et EC3 B) + 2,32 % et ceux de la catégorie 4 (EC4B) nous avons obtenu + 2,26 %. Avec en plus divers aménagements sociaux concernant la création d'un niveau supplémentaire d'ancienneté sur la prime de vacances ainsi que le paiement de celle-ci début juin au lieu de juillet aujourd'hui. La revalorisation de la remise sur achat était également proposée, entre autres.

Après consultation des élus, délégués et adhérents par mailing et mise en place d'un sondage via notre application, nous avons obtenu un avis favorable à la signature supérieur à 87 %.

Un seul autre syndicat (CFTC) s'était également engagé pour la signature, mais à nous deux nous n'obtenions pas les 50 % de représentativité requis. D'où

NAO. Par ailleurs, la prime de vacances a été revalorisée, ainsi que la remise sur achats, le CESU, etc.

#Dominique Dron, DSC FO CPF

Le syndicat FO Carrefour Supply Chain a signé l'accord de NAO, qui prévoit une hausse des salaires de 2 % au 1^{er} avril 2019 pour la catégorie employés. Les cadres et agents de maîtrise sont

un PV de désaccord et une décision unilatérale de l'employeur optant pour une augmentation cumulée à... +1,5 %, sans mise en place des autres mesures proposées. En conséquence, les salariés des supermarchés Carrefour Market intégrés sont privés de la plus avantageuse augmentation de salaire d'une des entreprises du groupe. Avec pour conséquences :

- Outre la perte de salaire brut, une base de négociation pour 2020 de - 0,8 %

- Un impact non négligeable sur tous les éléments de salaire calculés sur le brut : prime vacances, prime intéressement groupe, prime participation

- Que dire du salaire différé qu'est la retraite ?

- Et l'impact sur les sommes (calculée sur le brut) versé au titre de la Prévoyance pour les accidents de la vie (capital décès, rente éducation, complément de salaire...). Les élus et délégués FO ne manqueront pas de communiquer au sein de nos magasins sur les conséquences de cette frilosité électorale.

#Jean-Marc Robin, Délégué syndical central FO Market

TRANSGOURMET : COUP TORDU



salaires de base pour les employés, agents de maîtrise et cadres.

La direction est arrivée avec une proposition d'augmentation de 10 € pour les employés et d'une enveloppe pour les agents de maîtrise et les cadres, appréciée de manière individuelle en fonction de leurs aptitudes, de leur mobilisation dans le poste et de leur positionnement par rapport au marché.

Pour finir avec un protocole de désaccord :

- Pour les employés (niveaux 1 à 4), agents de maîtrise (niveaux 5 et 6) et commerciaux (niveau 7) : une augmentation de 21 € bruts à partir du 1^{er} avril 2019

- Pour les cadres (niveau 7 et suivants), une augmentation appréciée de manière individuelle dans le respect d'une enveloppe globale correspondant à 46 620 € brut.

#Gérard Riant, Délégué syndical central Transgourmet Opérations Yves Chomont, Délégué syndical central Suppléant Transgourmet Opérations

#FO CARREFOUR SIÈGES

RÉUSSIR ENSEMBLE AU CŒUR DE LA TRANSFORMATION

Texte : Cyril Boulay, Délégué de groupe FO Carrefour

Dans un monde qui bouge et se complexifie, en particulier au sein de notre entreprise, nous devons nous adapter pour être, nous aussi, présents à tous les niveaux. Plus que jamais, nous devons apporter des réponses aux salariés et les défendre.

Grâce à l'action des élus FO Sièges et la coordination de Pierre Bareille et de Cyril Boulay, notre organisation poursuit sa progression malgré la baisse des effectifs. Depuis septembre 2018, l'organisation propose aux salariés une permanence juridique (Massy 1^{er} étage-bureau C1422) afin de les aider dans leurs démarches. FO, souvent à l'origine des droits conventionnels, est particulièrement bien

placé pour les connaître, les défendre et les faire respecter. L'action syndicale passe aussi par l'action juridique.

La nouvelle application smartphone gratuite FO Carrefour Sièges est désormais à disposition des adhérents et des salariés pour être alerté en temps réel et en tout lieu d'un simple clic. Cette application lisible, conviviale et simple d'utilisation permet à tout salarié d'accéder à des informations concernant l'action de notre organisation et à l'actualité du groupe Carrefour.

Les élus FO Sièges sont là pour vous, avec vous !

#FOCARREFOURSIEGES

Téléchargez
l'application mobile
**FO CARREFOUR
SIEGES**



*FO toujours plus proche de vous
C'est tous les jours et dans votre poche*

#LEADER PRICE ET FRANPRIX SUPPORT

LA FGTA-FO SE DÉVELOPPE DANS LES SIÈGES

Texte : Carole Desiano, Secrétaire fédérale



dans son développement auprès des salariés des 2^e et 3^e collèges.

Enseigne Leader Price : FO fait le plein

Au siège de Leader Price, une large liste de candidats FO, emmenée par le délégué syndical Jean-Luc Tolomio, a obtenu 49 % de représentativité. Ce poids a permis à FO de négocier et de signer les NAO dans la foulée, contribuant ainsi à augmenter le pouvoir d'achat des salariés, toutes catégories confondues.

FO plébiscité chez Franprix Support

Le syndicat FO a vocation à défendre les intérêts des salariés de tous les collèges

et, au siège de Franprix, les électeurs l'ont bien compris. Dans le cadre des élections CSE, FO a présenté des listes dans les trois collèges en fédérant de nombreux candidats autour d'une dynamique collective. Résultat : plus de 70 % des salariés ont voté pour le syndicat libre et indépendant, tous collèges confondus, avec notamment 6 titulaires et 6 suppléants dans le collège cadres. Merci aux salariés pour leur confiance et bravo à l'équipe FO conduite par le nouveau délégué syndical Dany Lahoud.

Ces deux résultats donnent bon espoir à la FGTA-FO de réussir son implantation au siège de Casino, son prochain objectif.

Conformément à notre ambition syndicale de ne pas laisser les instances d'encadrement aux seules organisations syndicales catégorielles, la FGTA-FO vient d'obtenir deux très bons résultats qui la confortent



PROFESSIONNELS EN DEVENIR

APPRENTISSAGE ET CONTRAT PRO h/f

Un alternant, chez nous, c'est un collaborateur en devenir que nous allons faire grandir professionnellement en le préparant à un métier. A lui de profiter de cette opportunité de renforcer ses savoir-être et ses compétences auprès d'un tuteur impliqué.



apgis

Institution
de prévoyance

*Ensemble, pour assurer
votre tranquillité*

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