



© INAT

DOSSIER

Le travail
du dimanche

Édito

Position fédérale
sur le travail du dimanche

Enquête

Nouvelles technologies
dans les entrepôts

Sur le terrain

Discount, Coopérateurs/ Aéroports,
Proximité, Surgelés, Logistique,
Supers, Hypers

Fiches d'identité

Picard surgelés, Carrefour Brive
la Gaillarde

Une **formation**
rémunérée
allant du **CAP**
au **Bac +5**

Près de **40 %**
de transformation
en **CDI**

20 métiers
à découvrir
dans l'un de nos
750
magasins

Carrefour
1^{er} employeur d'alternants
avec 5 000 embauches par an

Plus que des formations professionnalisantes, nous transmettons chaque jour à nos apprentis la passion d'un métier et le goût de la satisfaction clients. L'investissement de nos 3 000 tuteurs y contribue directement et facilite ainsi leur entrée dans la vie active.

www.alternance.carrefour.fr
www.facebook.com/CarrefourAlternance



Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Édito

«Ça bouge...»

Chers Camarades,

Déjà le numéro 4 du magazine grande distribution avec une actualité dense qui est le fruit de votre militantisme syndical, et un dossier majeur sur le travail du dimanche.

Cette loi vendue par le gouvernement comme devant être plus juste et équitable montre déjà ses limites : injustice dans le traitement des salariés et velléités de certaines enseignes à généraliser l'ouverture habituelle du dimanche : la FGTA-FO tient à réaffirmer son opposition à toute extension du travail dominical et revendique une égalité de traitement pour tous les salariés quelle que soit la dérogation.

Beaucoup de mouvements aussi dans la logistique, un PSE invalidé chez ITM, la réorganisation nationale chez U logistique et le rattachement de la logistique Dia à la supply chain Carrefour avec un plan de départ volontaire à la clé.

À l'heure où certains patrons du Medef décrient le rôle des représentants syndicaux et veulent diminuer leurs moyens, on remarque que le travail ne manque pas pour tous les mandatés FO.

Je vous souhaite une bonne lecture et j'en profite pour vous souhaiter, à vous et vos proches, de très joyeuses fêtes de fin d'année. À l'an que ven !

Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Sommaire

Grande distribution

#4

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| ■ Édito..... p 3 | ■ Logistique..... p 11-12 |
| ■ Discount..... p 5 | ■ Dossier..... p 13-15 |
| ■ Coopérateurs | ■ Enquête p 17-18 |
| Aéroports p 6 | ■ Supers..... p 19-21 |
| ■ Proximité p 7 | ■ Hypers p 23-26 |
| ■ Surgelés..... p 8-9 | |

Penser aux entreprises, c'est d'abord protéger ceux qui y travaillent.

**PROTECTION SUR
MESURE SELON
LES BESOINS
DE VOTRE
ENTREPRISE**



WWW.REUNICA.COM

**CONTACTEZ-NOUS
AU 01 40 22 35 84**

Les experts Réunica conçoivent des protections sur mesure pour aider les entreprises à avancer sereinement. Ce contrat personnalisé prend en compte la démographie de chaque société pour s'adapter au mieux à ses besoins.

GIE AG2R REUNICA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaires Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Siège social : 104-110 boulevard Hausmann - 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris - CONCEPTION & CREATION : M&C Saatchi Corporate - EXECUTION : COTÉ AGENCE - Photo : Aglaé Bory

Lidl : les salariés en danger professionnel



Farida Rochel, Déléguée syndicale centrale Lidl

Depuis peu, les suicides, le burn-out, l'épuisement professionnel au travail deviennent courants dans notre entreprise, dus à la pression constante d'un management agressif, au non-respect du dialogue social et à l'organisation du travail. FO avait prévu que la nouvelle organisation pouvait provoquer des dommages collatéraux. De fait, en juin dernier une nouvelle victime a mis fin à sa vie sur son lieu de travail.

Depuis cet événement, une cellule psychologique et des tables rondes ont été organisées pour en parler, partager idées et propositions.

En réaction à cette situation, la direction a mis en place

un pôle de service santé et sécurité qui aura comme objectif le respect des valeurs et règles de l'entreprise, la communication, la prévention, l'accompagnement et les mesures à prendre.

En réalité, l'entreprise se couvre en nous démontrant qu'elle avait suivi les procédures et que les accords avaient bien été appliqués. Mensonge ! Dans la pratique nous nous battons au quotidien contre la pression, les objectifs non atteignables, les rankings. Nous subissons de façon répétitive les conséquences de la politique de notre gérant. Quand je pense que les clients ou fournisseurs nous font des compliments sur notre montée économique et nous disent que notre pub est géniale ! Eh bien je dis pour ma part que nous sommes dans le pétrin. Pour FO, les salariés sont encore pénalisés : une fois de plus cette année, aucune participation aux bénéfices n'est prévue.

Depuis les dernières élections, FO est beaucoup plus présent au sein des CHSCT et va faire de la prévention sur les risques psychosociaux sa priorité.

L'évolution du modèle économique et la montée en gamme décidées par la direction de Lidl doivent s'accompagner d'une nette amélioration des conditions de travail et d'une revalorisation des compétences des salariés. Rémunération, formation et prévention seront nos objectifs. Les élus FO le revendiqueront !

 Farida Rochel
Déléguée syndicale centrale

INFOS CADRE - INFOS CADRE - INFOS CADRE - INFOS CADRE - INFOS CADRE

Un avenant bienvenu : salariés du commerce en forfait jour

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n°52 sur le forfait annuel en jours, pour la Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Cet avenant comporte des nouveaux dispositifs sur le temps de travail et son suivi, visant à garantir le droit au repos des salariés et améliorer la santé et sécurité au travail.

- Limitation du forfait jours aux cadres autonomes.
- Passage de la durée de repos quotidien du forfait jours de 11 h à 12 h.
- Garantie d'un repos hebdomadaire d'une journée entière et de 2 demi-journées supplémentaires.
- Récupération dans les 3 mois des demi-journées de repos hebdomadaire non pris dans la semaine.
- Limitation à 229 au lieu de 235 du nombre de journées pouvant être travaillées en supplément du forfait annuel (216 jours par an).
- Majoration minimale de 15 % au lieu de 10 % de ces journées supplémentaires.

- Garantie de 2 jours de repos entiers consécutifs au moins 20 semaines dans l'année.
- Encadrement de la notion de demi-journée de travail :
 - La demi-journée de travail ne comporte pas d'heure de nuit.
 - Le repos quotidien dans ce cas est de 18 h.
 - La limite fixée entre deux demi-journées est à 13 h 30.

• Mise en place d'un suivi de la charge de travail et des temps de repos traçables avec en sus de l'entretien légal, un entretien organisé par l'entreprise lorsqu'il y a des difficultés de fonctionnement qui apparaissent, plus un mécanisme d'alerte qui permet au salarié de déclencher cet entretien supplémentaire.

Cet avenant a créé des dispositions qui vont sérieusement améliorer le sort des salariés en forfait jours dans la branche.

Vous pouvez retrouver les termes de l'accord sur le site de la FGTA-FO, www.fgtafo.fr espace Adhèrent.

 Carole Desiano
Secrétaire fédérale



Réunion du Syndicat FO de Coop Atlantique à l'UD FO Vienne. Majoritaire et incontournable !

Dans le secteur de la grande distribution, Coop Atlantique représente 60 supermarchés (Super U, U express, Eco frais), 7 hypermarchés et 3 entrepôts (Ingrandes, Saintes, Limoges), et regroupe 13 départements et 4 000 employés. En 2012, le changement d'enseigne (de Carrefour vers U) a failli entraîner la Coop vers le redressement judiciaire. Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi a été évité de peu. La Coop, qui a connu de grandes difficultés, paye aujourd'hui les choix stratégiques de la direction et ce sont les salariés qui en font les frais.

Coop Atlantique se redresse, grâce aux efforts et aux sacrifices des salariés (suppression prime d'ancienneté, flexibilité, intérim dans les entrepôts, course à la productivité).

Force Ouvrière est un syndicat incontournable chez Coop Atlantique : aux dernières élections de mars 2014, avec un score de plus de 62 %, FO, en forte progression, est désormais majoritaire !

Rester vigilants...

En présence de Laurence Gillet, Déléguée syndicale centrale, et de Thierry David, Délégué syndical central

suppléant, une vingtaine d'élus du groupe se sont réunis au siège de l'Union départementale FO Vienne. Cette réunion mensuelle permet aux élus, dispersés sur un grand territoire, de se retrouver, d'échanger en direct sur des sujets récurrents tels le manque de personnels et le manque de reconnaissance financière et humaine. Ils étudient les négociations en cours comme celui de la pénibilité, ou le travail du dimanche, et prennent des décisions communes pour l'ensemble de leurs structures. Les élus constatent une méconnaissance des lois et accords d'entreprise aussi bien au niveau des salariés que des agents de maîtrise et responsables de magasin. Leur rôle est bien souvent de reprendre le cadre légal et de le faire respecter. Un dialogue social s'instaure avec les directions mais les élus FO doivent rester vigilants et réactifs. Ils se sont donné pour priorité la défense des intérêts de l'ensemble des salariés, de faire grandir le syndicat. Ils sont à l'écoute de leurs collègues et restent disponibles pour porter leurs revendications.

 Laurence Gillet
Déléguée syndicale centrale Coop Atlantique

Élections Coop Normandie - Majorité absolue !

La FGTA-FO, première organisation syndicale chez Coop, est majoritaire chez Coop Normandie avec un taux de représentativité de 58,51 % à l'issue des élections d'octobre 2015. Félicitations aux militants et Délégués FO qui par leurs actions sont les acteurs de ce succès.

 Patrice Couverchel
Délégué syndical central Coop Normandie

Biocoop : Rentrée syndicale chargée

Une démarche de co-construction de politique sociale a été mise en place à Biocoop fin 2014, l'objectif étant d'améliorer le bien-être au travail de chacun. Plus de six cents salariés (soit 80 % des effectifs) ont participé à des ateliers de politique sociale où ils ont pu s'exprimer librement sur les points à améliorer dans l'entreprise. La direction générale de Biocoop s'est fixé un délai de trois ans pour y répondre complètement.

Différents axes en sont ressortis, amenant les organisations syndicales à se mettre autour de la table, soit pour mettre en place de nouveaux accords d'entreprise, soit pour renégocier les accords triennaux au fur et à mesure qu'ils arrivent à leur terme.

L'accord d'intéressement a été renégocié en juin 2015. Trois indicateurs ont été mis en place avec pour chacun d'entre eux trois paliers à atteindre. Ainsi, tout salarié détient une partie des manettes, qu'il soit préparateur de commande, employé administratif, commercial ou autre.

Depuis le mois de septembre, les Délégués syndicaux travaillent de front sur plusieurs accords qui ont besoin d'être revus et remaniés rapidement.

L'accord handicap arrive bientôt à son terme. Il a lui aussi besoin d'être renégocié, l'idée étant de développer des partenariats pour augmenter le nombre d'embauches et diversifier les publics cibles et aussi de mettre en place un

processus d'intégration pour les salariés en situation de handicap.

L'accord de prévoyance ainsi que l'accord de couverture santé (mutuelle) sont en train d'être renégociés, avec l'aide d'un cabinet extérieur. L'idée est de maintenir au mieux les taux de garanties actuels tout en faisant en sorte que les cotisations n'augmentent pas trop.

Le gros dossier est l'accord temps de travail. Signé en 2006, cet accord n'est plus du tout adapté à la situation actuelle du fait que les effectifs, les volumes et le chiffre d'affaires de l'entreprise ont plus que doublé depuis. L'idée est de ne pas dénoncer cet accord car certains points tels que le travail du samedi ou le travail de nuit sont très avantageux pour les salariés. En revanche, les cinq syndicats représentatifs ne veulent plus de la modulation pour diverses raisons.

À la demande de FO, premier syndicat à Biocoop avec 29,5 % de représentativité aux dernières élections, un accord, basé sur la loi Mattis, permettant aux salariés qui le désirent de faire un don de RTT ou de CP à des parents d'enfants malades sera très prochainement mis à l'ordre du jour.

 Yann Picard
Délégué syndical Biocoop

Un an après le rachat de Dia par Carrefour Dans le méli-mélo des changements d'enseigne !

Le témoignage de Nadine Viané, Déléguée syndicale, représentante du personnel chez Erteco France.

À la suite du rachat de Dia France par Carrefour en novembre dernier, Nadine a rencontré plusieurs collègues mutés dans différents magasins. Partie prenante dans les négociations sur les transferts de magasins, Nadine mène une dure bataille au sein des instances représentatives, tant pour faire valoir les droits des salariés que pour assurer un suivi régulier et rigoureux des travaux de transformation des magasins. Elle nous expose la réalité du terrain.



Nadine Viané

« Plus de 800 magasins sont concernés, dont 56 doivent être cédés à la concurrence, selon les conditions émises par l'Autorité, au plus tard fin 2015.

Parmi ces derniers, 21 sont situés dans le périmètre Paris-IDF. Ils sont repris par Auchan A2, pas en franchise, 3 autres intègrent en principe le groupe Franprix. Ces opérations ne sont pas encore finalisées. Les salariés conservent leur emploi : les contrats de travail sont transférés conformément à l'article L.1224-1 du Code du travail. Des adhérents FO sont concernés. Nous maintenons le lien qui nous permet de les informer et d'entretenir une présence syndicale, qui assurera notre présence lors d'élections futures dans ces enseignes. Ce sera aussi le cas lors des transferts à venir des magasins Dia vers d'autres enseignes du groupe. Sans oublier le transfert de la Logistique Erteco France vers Carrefour Supply Chain, prévu pour avril 2016, qui concerne plus de 800 salariés.

Notre organisation a été particulièrement mobilisée sur ce point et nous avons été entendus.

L'inspection du travail a été saisie de la question des autorisations de transfert des élus. Nous avons réussi à boucler tous les dossiers, grâce à l'assistance du service juridique de la FGTA-FO.

Suivre chaque salarié dans son nouvel environnement

La phase de mutation des magasins va se poursuivre jusqu'à fin 2016. Une commission nationale du CCE, en relation avec les CE régionaux, est chargée de suivre les salariés. Parallèlement, le CE de l'établissement Paris a mis en place une commission de suivi des transformations de magasin dans les nouveaux formats. Cela nous permet d'assurer aux salariés transférés des conditions d'accueil optimales, conformes aux dispositions présentées aux élus. Le CHSCT en assure le suivi, en concertation avec le CE.

Cependant, des salariés présents sur les nouveaux sites nous ont signalé de nombreuses malfaçons dans certains aménagements de magasins, souvent effectués à la va-vite : vestiaires et sanitaires inexistant, absence de salle de pause sont des exemples assez récurrents pour lesquels notre CHSCT exige la réalisation des finitions jusqu'à leur terme. D'une manière générale, les salariés se plaignent du sous-effectif et d'un manque de ligne directrice. Ils découvrent de nouvelles organisations de travail auxquelles ils doivent faire face et s'habituer. Ce qui n'est jamais simple, notamment en l'absence de repaires.

En 2015, ce sont 100 magasins qui ont été cédés. Ceux transformés en City ou en Market sont gérés par Erteco France le temps des transformations. Les BIO, Express et Contact sont gérés en direct par Carrefour dans un cadre de location-gérance. Pour ces derniers, cela induit le transfert des contrats pour les salariés, avec à terme une autre Convention collective, une dégradation des acquis sociaux et des avantages collectifs, un changement de mutuelle. Le lien syndical avec nos adhérents sera primordial pour maintenir la relation sociale, qui sera individuelle. »



La forte implication syndicale a été déterminante dans les discussions que nous avons eues dès le début avec la direction Carrefour, notamment pour ce qui concerne la clause de préservation de l'emploi incluse dans le projet.

 Propos recueillis par Gérard Covache
Chargé de mission

Fiche d'identité : Picard Surgelés



Picard surgelés, société par actions simplifiée est en activité depuis 41 ans. Elle est spécialisée dans le secteur d'activité du commerce de détail de produits surgelés. Elle réalise un chiffre d'affaire d'environ 1,4 M€ et un résultat d'exploitation de 192 M€. Son effectif est d'environ 4 500 salariés (moyenne d'âge entre 26 à 35 ans) dont 86 % en magasins et le reste en fonction support.

Plus de 1 400 salariés en CDD sont présents au moins trois mois dans l'année dans tous les magasins, en continu ou discontinu pour palier notamment à l'absentéisme. Picard développe une politique de précarité dans l'embauche des salariés. L'enseigne détient un réseau d'environ 940 magasins en interne et vend une gamme de 1 200 produits fabriqués par près de 200 sous-traitants. Elle assure un service de vente à distance (livraison à domicile) avec prise de commande par téléphone ou par Internet.

Développement du réseau à l'international : magasins en Suède et en Belgique (en propre) ; franchise en métropole et en corse ; concession à l'Île de la Réunion ; corner au Japon.

3 LBO successifs

Côté finance, Picard se révèle aussi un marqueur de son temps : cette entreprise jusqu'alors familiale a fait l'objet

depuis 2000 de 3 LBO successifs, le top de la finance moderne. Le fond Lion Capital, actuel propriétaire du groupe français a cédé 49,50 %, moyennant 447 millions d'euros de ses actifs à l'industriel Aryzta en août 2015. L'ensemble de la transaction est évalué à 910 millions d'euros plus la reprise des importantes dettes de Picard, soit un total de 2,25 milliards d'euros. L'actuel propriétaire du groupe français cédera en principe le reste des titres au bout de 3 à 5 ans. Dans la foulée, le PDG, Monsieur Philippe Pauze, est parti à la retraite, remplacé par Monsieur Philippe Dailliez.

Les actions FO Picard

• **Janvier 2015** : L'équipe FO Picard, syndicat majoritaire, dès l'annonce de la revente partielle de Lion Capital à Aryzta demande une prime de revente.

• **Mars 2015** : NAO échec des négociations. FO Picard signe un constat de désaccord.

• **Avril 2015** : FO Picard organise un mouvement de grève pour une augmentation de salaire décente et relance la direction pour la prime de revente.

• **Juin 2015** : FO Picard, majoritaire au comité d'entreprise, demande un CE extraordinaire en vue de nommer un expert comptable pour obtenir le business plan à 3 ans d'Aryzta. Suite à cette demande, Picard refuse et assigne le comité d'entreprise. Résultat en novembre. À suivre, donc.

• **Septembre 2015** : FO Picard obtient pour les salariés une prime de revente de 500 €.

FO Picard a déjà commencé à interroger la direction sur le maintien de l'emploi, sur les futures conditions de travail et sur les investissements réels à venir suite au rachat partiel du groupe Picard.

■ **Véronique Kervenec**, Secrétaire syndicale
■ **Claude Valite**, Déléguée syndicale

Résultat des élections professionnelles Picard Surgelés

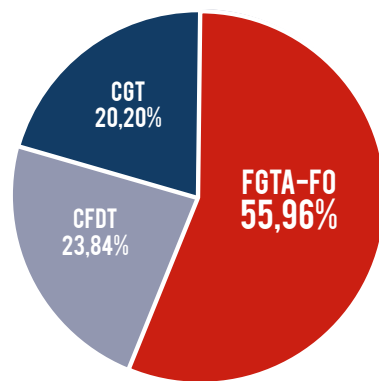
La double victoire !

Le 6 novembre 2015 se déroulait le dépouillement du premier tour des élections CE et DP chez Picard. Les salariés devaient élire leurs représentants par vote électronique du 30 octobre à 9 h au 6 novembre à 14 h.

La FGTA-FO Picard était dans la délicate position de syndicat majoritaire (50,25 %) depuis 3 ans, période où ses élus ont dû affronter sur le terrain les conséquences de « la crise du cheval » et de la voracité de Lion Capital, actionnaire de l'entreprise.

En dépit de telles difficultés, nos actions, notre présence sur le terrain et notre volonté indéfectible se sont vues récompensées : notre représentativité a encore progressé : 55,96 %

Ce résultat prend la forme d'un plébiscite puisque la participation s'est améliorée au premier tour de 15 points. Double victoire donc, celle de notre équipe et celle du dialogue social qui verra la voix des salariés Picard renforcée face à la direction.



Nous resterons déterminés pendant ces trois ans et demi en syndicat majoritaire.

■ **Élisabeth Jousselin**
Déléguée syndicale centrale FO Picard

Toupargel : grâce à FO, un accord plus favorable aux salariés

En octobre 2013, les quatre syndicats signataires de l'accord sur le temps de travail de 2006, (FO n'étant pas signataire), l'ont dénoncé. Cet accord n'était pas des plus avantageux pour les salariés, mais il permettait de bénéficier de cinq jours de RTT pour la livraison, et d'heures supplémentaires payées à 25 %. Après plus de douze réunions, un accord a été proposé à la signature en juillet 2015. Nous nous y sommes opposés car il était loin des valeurs que la FGTA-FO défend sur le temps de travail.

Avec l'arrivée des nouvelles lois Macron et Rebsamen, après le rapport Combrexelle et le danger de la déréglementation du temps de travail, et face au silence de la direction, la FGTA-FO a demandé la réouverture des négociations. Nous avons été entendus : une réunion a eu lieu le 14 octobre. Nos revendications ont enfin été retenues.



De gauche à droite : Jacky La Soudière, Frédéric Coat, Eric Gigueux, Emmanuelle Liot, Thierry Poignet, Sébastien Briday, Olivier Gauvin, Amélia Barre, Virginie Bressel, Stéphane Henault, Nadia Blin, Lionel Mossa, Françoise Charentus et Bruno Foubé.

- Que les chauffeurs de navettes conservent les dispositions actuelles.
- Qu'une organisation signataire, seule ou associée à une autre, pourra demander la réouverture des négociations pour une révision de l'accord.

Grâce à ce que FO avait déjà négocié auparavant (exclusion des temps partiel, 1 600 heures annuelles, quatre samedis de fin d'année maintenus à 25 %, les autres samedis à 15 % + 25 % en fin de période), cet accord d'entreprise est maintenant plus favorable que l'accord de branche, même si l'annualisation en est la base.

Pour FO, la prochaine étape sera la demande d'ouverture de la négociation en vue d'un accord sur l'organisation du temps de travail par catégorie professionnelle, avec comme point de mire la coupure de 13 h 30 à 16 h 30 pour la télévente.

Notre délégation était composée de Bruno Foubé, Françoise Charentus et Jacky La Soudière.

Pour rappel, en janvier 2016, auront lieu les élections des CHSCT : les mandats seront désormais de trois ans, de façon à être renouvelés à la même date que ceux du CE et des DP.

■ **Jacky La Soudière**
Délégué syndical central Toupargel et Chargé de mission

Transgourmet : oui à la négociation



Depuis un mois environ, une nouvelle flotte de 70 camions est arrivée sur les sites Transgourmet. Leurs caractéristiques techniques permettent de réduire les descentes et montées répétitives lors des mises à quai.

C'est après de nombreux échanges avec les Délégués et le CHSCT que Transgourmet a fait le choix d'équiper les camions de rideau d'ouverture automatisé, ce qui devrait à

terme réduire les TMS.

Depuis le mois de mars 2015, un grand chantier a été ouvert sur la renégociation, avant la fin de l'année, de plusieurs accords : AOTT, Commerce, GPEC.

La délégation FO récuse la politique de la chaise vide. Forte de plusieurs propositions, contrairement à d'autres organisations syndicales, elle a l'intention de négocier pour défendre et protéger les intérêts des salariés, surtout dans le contexte politique et économique actuel. Ne pas négocier, ce serait laisser la porte ouverte à l'ultralibéralisme ambiant. Pour les NAO 2015 : la délégation a obtenu tout de même une augmentation de 30 € mensuels selon la chronologie suivante :

- 30 € au 1^{er} avril 2015 pour les employés niveau 1 à 4 ;
- 30 € au 1^{er} juin 2015 pour les agents de maîtrise niveau 5 et 6 ;
- 30 € au 1^{er} novembre 2015 pour les cadres niveau 7 et plus.

■ **Gérard Riant** - riant.gerard@orange.fr
■ **Christian Provost** - christian2.1@hotmail.fr

apgis

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



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

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

Les contrats proposés sont responsables et solidaires.

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

Regroupement des activités logistique et centrale d'enseignes au niveau national et Alliance



Chez Système U, FO s'organise

La FGTA-FO a organisé une réunion regroupant les Délégués des différentes régions Système U afin d'anticiper les conséquences d'un regroupement d'activité logistique et centrale pour les salariés et syndicats FO Système U.

Il a été décidé de mettre en place un coordinateur par région : Xavier Suzanne pour l'Ouest, Thierry Delaune pour le Nord-Ouest, Jean-Pierre Lassiège pour le Sud. Reste un délégué à définir pour la région Est.

Les Délégués ont échangé sur les CCE et plus particulièrement sur les avis à donner. Si un avis identique sur toutes les régions semblait cohérent pour FO, il apparaît que toutes les régions n'ayant pas eu le même niveau d'information, chacune devra faire avec les éléments mis à sa disposition par la direction.

Un point sur les implantations et la représentativité syndicale dans chaque région était aussi à l'ordre du jour. De nouvelles élections se dérouleront d'ici quelques mois, Toutes les voix des régions et des sièges doivent contribuer à renforcer la représentativité FO dans la nouvelle structure nationale.

Pour terminer, dans le cadre de l'unification, les délégués ont échangé sur les différences entre les accords qui jusqu'alors étaient négociés dans chaque région que ce soit pour les salaires et primes ou pour les conditions de travail.

D'autres réunions seront programmées pour accompagner les Délégués FO jusqu'aux élections nationales.

CCE Système U Ouest : des engagements forts de la direction

Après avoir rendu un avis sur le « pilier 1 » (alliance avec Auchan) et avoir eu connaissance des résultats du « pilier 2 » (adhésion des associés sur le contrat de fidélité de 9 ans), le CCE a été consulté sur le projet de réorganisation interne du groupement.

Ce projet, dit « pilier 3 », porte sur une organisation globale, avec un regroupement des activités logistique et centrale d'enseignes au niveau national.

La direction a décidé de séparer la consultation entre d'une part, la réorganisation de l'activité logistique et

celle de l'activité de centrale d'enseignes, faute de projet suffisamment avancé pour cette dernière partie, ceci d'autant que des postes en fonction support, seront créés dans la nouvelle entité logistique et que, d'autres pourraient être supprimés, sur la centrale d'enseigne unique.

La direction n'a pas accepté, à ce stade, une expertise du CCE pour réaliser une analyse des différents statuts des centrales régionales, ce qui est pourtant une préoccupation transverse entre les 2 projets, puisque l'ensemble des salariés des centrales régionales seront concernés par la remise en cause des accords d'entreprise, au moment de leur transfert dans leur nouvelle entité juridique.

Concernant le projet de regroupement des activités de logistique dans une seule entité juridique U logistique, celui-ci semble avoir du sens et être porteur. Il l'est notamment, à ce jour, au regard des différences qui peuvent exister entre les performances des différentes régions.

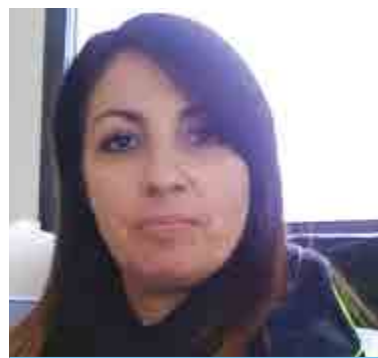
Sur le projet présenté, certains points pourraient être améliorés à ce stade : détail sur les économies attendues, pas de prévision d'activité, pas de précisions sur la manière dont vont être faites les harmonisations.

Mais Force Ouvrière a surtout bien pris la mesure des engagements forts de la direction sur :

- L'objectif : une économie de 20 millions d'euros sans mise en œuvre de plan de productivité.
- Les changements d'organisation : pas de mutation géographique subie et pas de changement d'organisation au moment du transfert.
- Les emplois : les emplois en CDI existants ne seront pas impactés.
- Les rémunérations : pas d'impact sur les rémunérations, la direction entend garantir le salaire global de chaque salarié.

Pour toutes ces raisons, Force Ouvrière donnera un avis favorable, mais restera vigilant sur la tenue des engagements forts annoncés par la direction de Système U Ouest, et attend en contrepartie des discussions dès à présent sur les modalités d'harmonisations et sur l'ensemble des enjeux sociaux de ce projet.

Easydis : autoportrait d'une militante



Alida Melizi
DSC Easydis
SNTA FO Casino

« Je travaille sur le Site de Reventin Vaugris. J'ai commencé en intérim en août 2004 en tant que « Dispatch » (administratif entrepôts). J'ai été embauché au mois de décembre suivant.

Quelques mois plus tard, le directeur m'a positionnée Chef d'équipe sur la Mécanisation (trieur Jeux et DVD). Actuellement, je suis formatrice Logistique (préparation et cariste).

En 2006, je rejoins FO et je deviens Suppléante CE et Suppléante CCE, mais ma collègue Déléguée titulaire quitte l'entrepôt. Et me voilà propulsée sur le devant de la scène. Les élections suivantes se déroulent mal à la suite du départ de ma collègue et FO perd tous ses sièges.

Je suis néanmoins nommée Déléguée syndicale sur mon site et je travaille dans l'ombre pendant quatre ans ou je monte une liste qui remportera 2 sur 4 sièges en 2014, notamment grâce à la formation préparation aux élections. Devant mon résultat le SNTA FO Casino me propose le poste de DSC logistique Easydis.

Au début, j'ai adhéré à FO par amitié envers une collègue. Il y a eu ensuite une révélation à son départ, et une rage de regagner et reprendre ma place. Les autres étiquettes ne correspondaient pas à ma vision du syndicat, soit trop extrêmes et non constructives, soit inefficaces, seul FO me laissait libre d'œuvrer pour le bien-être des salariés.

J'attends de mon syndicat ce qu'il m'a toujours apporté : le soutien. Il est important pour moi et pour nos adhérents de ne pas être seuls dans ces périodes de crise et parfois d'injustice.

Mon objectif est de préserver les acquis sociaux que le SNTA FO a obtenu, de continuer à négocier sur tout ce qui peut créer du progrès social, d'améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de travail des salariés que je représente. Reste une valeur évidente chez FO et à laquelle je suis très attachée : le respect de la personne. »

 **Alida Melizi**
Déléguée syndicale centrale

Erteco : FO a fait valoir ses revendications

Le CCE Erteco France s'est réuni le 5 octobre 2015. L'ordre du jour unique de cette réunion était axé sur le projet de restructuration de la logistique et de l'activité des services MDD, Qualité, Fruits & Légumes.

Ordre du jour :

Information sur l'ouverture de négociations demandées par les organisations syndicales représentatives, relatives aux mesures sociales dont pourraient bénéficier les salariés d'Erteco concernés avant la mise en œuvre des projets de transfert de l'activité logistique de la société Erteco France vers la société Carrefour Supply Chain et de l'activité de services Marque Distributeur, Qualité, Fruits & Légumes de la direction commerciale de la société Erteco France vers la société Interdis de Carrefour.

Une note et un projet de Plan de départs volontaires (incluant les mesures d'accompagnement envisagées et le calendrier prévisionnel) seront remis aux membres du CCE.

FO a fait valoir ses revendications :

- Aucun départ contraint.
- Mesures d'accompagnement en mobilité interne comme externe.
- Mesures compensatoires et d'ajustement pour la période intercalaire de transformation.
- Maintien des primes de productivité pendant cette même période.

Faisant suite à la demande de FO lors de la réunion du CCE du 23 septembre, la direction est revenue vers les membres

du CCE ce lundi 5 octobre afin de proposer un Plan de départ volontaire.



Notre organisation syndicale avait demandé l'ouverture de négociations sur des mesures d'accompagnement en mobilité interne comme externe avant le 1^{er} avril 2016 pour les salariés qui seraient intéressés.

Nous avons aussi réclamé des mesures compensatoires et d'ajustement pour la période intercalaire de transformation qui aura lieu après le 1^{er} avril, ainsi que le maintien des primes de productivité pendant cette même période. Il semble que nos revendications sur la mobilité interne et externe ont été entendues. En revanche, nous restons pour l'instant sur notre faim sur nos autres demandes.

Des réunions de négociations avec la direction sont ouvertes avec les syndicats majoritaires dans l'entreprise. Vos élus FO y sont bien présents, toujours vigilants, et force de proposition.

 **Cyril Boulay**
Délégué syndical central

Ce que dit (et surtout ne dit pas) la loi

La loi Macron est passée, et avec elle les nouvelles dispositions régissant le travail du dimanche. Elle est applicable à compter du 7 août 2015. Reste désormais à l'appliquer sur le terrain, dans les magasins, les hypers, les supers et les entrepôts...

Et c'est maintenant que l'on constate que rien ne va être simple parce que d'une branche à l'autre, d'une enseigne à l'autre, d'un établissement à l'autre, les situations sont différentes, disparates, antagonistes, selon les emplacements géographiques, les Conventions collectives et les accords préalablement passés.

On le sait, de nombreux magasins n'ont pas attendu la loi Macron pour ouvrir le dimanche ! Nous ne parlerons pas ici des secteurs du bricolage et de l'ameublement et des zones commerciales qui attirent tous les dimanches des centaines de milliers de consommateurs dans leurs magasins. Nous ne parlerons pas des hôtels et restaurants, des stations-service, des marchés, des fleuristes et bien d'autres commerces présents dans des secteurs « nécessaires à la continuité de la vie économique et sociale ».

Nous ne parlerons pas non plus des problématiques liées au **travail en soirée**, qui ne concernent pas, de manière générale, la grande distribution à vocation alimentaire.

Nous parlerons en revanche des **supermarchés de quartier**, dont plusieurs milliers étaient depuis longtemps ouverts le dimanche matin, en vertu de l'article L. 3132-13 du Code du travail, qui prévoit que les commerces de détail à prédominance alimentaire employant des salariés peuvent ouvrir de façon permanente et sans demande préalable, jusqu'à treize heures le dimanche.

Dans ce dossier, nous allons rappeler les dispositions de la nouvelle loi, qui accorde des dérogations par rapport aux règles fixées antérieurement, que celles-ci soient établies par le préfet, par le maire, ou sur un « fondement géographique », mais à condition de respecter des conditions préalables, avec un accord collectif et des contreparties...

La loi et moi et moi...



Voyons donc qui, selon la nouvelle loi, peut ouvrir le dimanche dans nos professions, dans quelles conditions et avec quelles contreparties pour les salariés concernés. Plusieurs cas sont évoqués dans le texte :

1. Si la fermeture est préjudiciable au public

Dans le cas où le repos dominical de tous les salariés est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement de l'entreprise, le préfet peut accorder, pour une durée limitée à 3 ans (soit toute l'année ou à certaines périodes), le repos :
• un autre jour que le dimanche à tous les salariés de

l'établissement,

- du dimanche midi au lundi midi,
- le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine,
- par roulement à tout ou partie des salariés.

Par ailleurs, le préfet peut délivrer des autorisations d'extension permettant de faire bénéficier l'autorisation aux autres établissements de la même localité, exerçant la même activité et s'adressant à la même clientèle.

Vous avez compris ? Nous non plus. De nombreuses questions restent semble-t-il sans réponse à ce jour : Qui détermine que le repos des salariés est « préjudiciable au public » ? Quel « public », d'ailleurs ?

Comment peut-on garantir que les « autres établissements » exercent exactement la même activité ?

2. Si le commerce est à vocation alimentaire

Le magasin peut, nous l'avons vu, ouvrir le dimanche jusqu'à 13 h.

Dans ce cas, les salariés bénéficient d'un repos compensateur, par roulement et par quinzaine, d'une journée entière. La loi précise que les salariés de moins de 21 ans, logés chez leur employeur, ont un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi.

Vous avez compris ? Nous non plus. Quid du « roulement » dans les magasins qui n'ont qu'un ou deux salariés ? Et ceux qui emploient des étudiants ou des intérimaires ?

3. Si le Maire l'a décidé ainsi

Les commerces de détail peuvent ouvrir de façon ponctuelle, par décision du Maire (ou du préfet dans le cas de Paris) après avis du conseil municipal, dans la limite de 9 dimanches par an en 2015 et 12 dimanches par an à partir de 2016. La liste des dimanches concernés doit être fixée avant le 31 décembre pour l'année suivante.



La dérogation est collective : les commerçants ne peuvent en aucun cas demander une dérogation particulière.

En contrepartie, et dans le cadre exclusif de ces « dimanches du Maire », les salariés ont droit à un salaire au moins double et un repos compensateur, équivalent au nombre d'heures travaillées ce jour-là.

Si le repos dominical est supprimé avant une fête légale (Noël, 1^{er} mai, etc.), le repos compensateur doit être donné le jour de cette fête.

Dans les commerces de détail alimentaire de plus de 400 m², si un jour férié est travaillé (sauf pour le 1^{er} mai), il est déduit des dimanches désignés par le Maire, dans la limite de 3.

Vous avez compris ? Nous non plus. La loi dit « peuvent ouvrir », cela veut-il dire qu'ils n'y sont pas contraints ? Que se passe-t-il quand le Maire demande aux magasins d'ouvrir et que les enseignes, les magasins ou les salariés ne le veulent pas ? Qui a le dernier mot ?

Attention ! Le Maire peut décider seul de 5 dimanches. Au-delà, les autres dimanches sont fixés par le Maire, après avis conforme de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale, dont la commune est membre. Vous devez donc, lors de la consultation CE préalable aux ouvertures de votre établissement, demander cet avis ainsi que le calendrier d'ouverture présenté lors de cette demande.

4. Si le commerce se trouve dans une « zone dérogoire »

Des nouvelles zones dans lesquelles la dérogation au repos dominical est de droit toute l'année (sans autorisation préalable) pour les commerces de détail non alimentaire sont créées et remplacent les anciennes (Puce par exemple). Zone touristique internationale (ZTI).

C'est une zone de rayonnement international caractérisée par une offre commerciale, culturelle, patrimoniale ou de loisirs de renommée internationale, une affluence exceptionnelle de touristes étrangers susceptibles de faire des achats importants.

Les périmètres de ces zones sont délimités par arrêtés ministériels.

Elles sont au nombre de 12 à Paris : Saint-Honoré-Vendôme et les Halles (1^{er} arrondissement), le Marais (3^e arr.), Rennes-Saint-Sulpice (6^e arr.), Saint Germain (7^e arr.), Champs Élysées-Montaigne et Haussmann (8^e arr.), Saint-Émilion Bibliothèque (12^e arr.), Olympiades (13^e arr.), Beaugrenelle (15^e arr.), Maillot-Ternes (17^e arr.) et Montmartre (18^e arr.).

D'autres zones sont prévues à Deauville (Calvados), Cannes et Nice (Alpes-Maritimes), en fonction des arrêtés à paraître.

• Zone touristique (ZT)

Cette zone est caractérisée par une affluence importante de touristes mesurée en fonction du rapport entre la population permanente et la population saisonnière. Sa délimitation relève d'un arrêté du préfet de région.

• Zone commerciale (ZC)

Elle est constituée d'un ensemble commercial de plus de 20 000 m² de surface de vente, qui accueille plus de 2 millions de clients par an ou qui est situé dans une unité urbaine de plus de 100 000 habitants (la délimitation se fait là aussi par arrêté du préfet de région).

• Zone frontalière

Dans une zone commerciale frontalière (située à moins de 30 km d'une offre concurrente étrangère), le seuil de surface de vente est fixé à 2 000 m² et celui du nombre annuel de clients à 200 000.

• Commerces situés dans une gare

Si la gare est incluse dans une ZTI, l'ouverture dominicale a lieu selon les modalités applicables dans cette zone. Si la gare est en dehors d'une ZTI, un arrêté ministériel doit autoriser l'octroi du repos hebdomadaire par roulement.

Vous avez compris ? Nous non plus. Quid des magasins situés de l'autre côté de la rue quand un côté seulement est en zone dérogoire ? Quid des situations « tangentes » proches des critères ou des zones, mais toutefois en dehors. Certains commerces vont être désavantagés (ou avantagés) alors qu'ils se trouvent dans des situations quasi similaires... Bien sûr, c'est le préfet qui décide, mais il va se heurter à d'innombrables situations particulières et contestations. N'a-t-il rien d'autre à faire que de régler ce type de conflit ?



5. Si les salariés sont d'accord et « volontaires »

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche : le travail dominical ne peut en aucun cas être imposé au personnel.

Le refus de travailler le dimanche (ceux du Maire et les autres) ne peut être :

- ni pris en compte lors de l'embauche,
- ni être source de discrimination dans l'entreprise,
- ni être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

Le refus d'un demandeur d'emploi d'accepter une offre impliquant de travailler le dimanche ne doit pas constituer un motif de radiation.

6. Si des compensations sont accordées

En contrepartie de la privation du repos dominical, des compensations financières sont obligatoires et doivent être fixées au préalable par accord de branche, d'entreprise, d'établissement, ou accord territorial.

L'accord peut être conclu avec les Délégués syndicaux, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou Délégués du personnel), ou, en l'absence de représentants élus du personnel, par un salarié mandaté par une organisation syndicale.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou territorial, l'employeur peut fixer ces contreparties par une décision unilatérale, mais à

condition d'avoir obtenu préalablement l'approbation de la majorité des salariés.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur a 3 ans pour négocier un accord collectif ou pour faire approuver une décision unilatérale par ses salariés.

Pour les commerces situés dans les anciennes communes et zones touristiques et les anciens périmètres d'usage de consommation exceptionnel (Puce), les anciens accords restent applicables jusqu'au 1^{er} août 2017. Si, au cours de cette période, un nouvel accord collectif est régulièrement négocié, il s'applique dès sa signature.

L'accord collectif doit obligatoirement mentionner :

- les contreparties salariales liées à la privation du repos dominical,
- les engagements pris en matière d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées,
- les mesures permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle (compensation des frais de garde d'enfants par exemple),
- Le droit de retour (possibilité pour le salarié de changer d'avis concernant le travail du dimanche).

Dans les grandes surfaces alimentaires de plus de 400 m², la rémunération des salariés travaillant le dimanche est obligatoirement majorée de 30 % au moins.

Par ailleurs, l'employeur doit permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote lors d'un scrutin national et local qui a lieu le dimanche.

Vous avez compris ? Nous non plus. Que se passe-t-il quand un accord avait été négocié avec les organisations syndicales et que la majoration de salaire était de 20 % seulement ? Ou de 100 % ?

La majoration de 30 % est applicable à compter du 7 août 2015.

La FGTA-FO recommande à tous ses représentants de vérifier que les salariés des magasins ayant travaillé le dimanche aient bien bénéficié de cette majoration à compter du 7 août.



Travail du dimanche : la position fédérale

Pour donner suite à la promulgation de la loi Macron, une réunion de travail regroupant les DSC de la grande distribution s'est tenue le 22 octobre 2015 pour adopter une position quant à la pertinence ou pas de négocier sur le travail du dimanche.

La FGTA-FO, toujours opposée au travail dominical et à son extension, n'a pas pour habitude de pratiquer la chaise vide lors des négociations de branche.

Nantes. La résistance

Nantes est – pour le moment – l'une des seules villes à faire de la résistance à l'ouverture le dimanche. Son ancien Maire n'était autre que Jean-Marc Ayrault, ancien Premier ministre, farouchement opposé aux ouvertures dominicales, alors que la loi autorisait cinq dimanches par an. En 2014, la nouvelle Maire, Johanna Rolland, acceptait l'ouverture de deux demi-dimanches après-midi, uniquement en centre-ville, pendant la période de Noël.

Pour 2015, les petits commerçants de centre-ville refusent toute ouverture des galeries commerciales en périphérie. La Maire veut maintenir le même arrêté que l'an dernier, à savoir deux dimanches après-midi avant les fêtes. Elle souhaite un accord de toutes les parties, menaçant si ce n'était pas le cas toute ouverture le dimanche.

Il s'avère que la Loi Macron sera bien difficile à appliquer dans cette ville qui résiste contre vents et marées. Deviendra-t-elle un exemple pour d'autres métropoles régionales ? Nous le verrons au fur et à mesure des arrêtés d'application que prendront les maires et les préfets.

À suivre, donc.

■ Olivier Grenot

Le point de vue de Dejan Tergrav : majoration et récupération pour tous !

Le 20 mai 2015, la FGTA-FO a tenu une conférence de presse lors de laquelle son Secrétaire général Dejan Tergrav a lancé une campagne pour que le travail du dimanche soit majoré et récupéré partout où la loi autorise des ouvertures, et ce dans toutes les branches professionnelles de la Fédération : grande distribution, hôtellerie, restauration, artisanat, etc. Dejan Tergrav a réaffirmé l'opposition de la FGTA-FO à la déréglementation du travail dominical et a exigé que les établissements qui peuvent rester fermés le dimanche, le restent à l'avenir.

Pour autant, la FGTA-FO a constaté que de nombreux salariés, dans les secteurs et les branches où elle négocie, doivent à présent travailler le dimanche, sans majoration, ni récupération.

La FGTA-FO dénonce cette injustice et revendique pour tous ces salariés la majoration du salaire et la récupération du repos.

• Trouvez-vous normal que les patrons de la restauration rapide ne payent une majoration que pour le travail du 1^{er} mai et rien le dimanche et les autres jours fériés ?

• À quel titre les patrons des jardineries échapperaient aux règles qui s'appliquent ailleurs au motif qu'ils vendent des petites souris et des poissons rouges ?

La FGTA-FO soutient tous les salariés qui veulent défendre leur repos dominical et, dans le même temps, invite tous ceux qui doivent travailler le dimanche à revendiquer la majoration des heures ainsi travaillées et la récupération de leur jour de repos perdu. Les employeurs sont prévenus.

■ Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Les solutions Edenred, des bénéfices pour tous les besoins de vos collaborateurs

Edenred vous accompagne en proposant :



Ticket Restaurant®
est la solution pour la pause
repas des salariés et des
agents, en dehors de leur
lieu de travail.

Une aide directe qui
s'inscrit dans un cadre fiscal
avantageux :
une exonération de charges
sociales et fiscales jusqu'à
5,36€⁽¹⁾ par collaborateur
par jour travaillé.



Ticket CESU
pour un meilleur
équilibre de vie de vos
collaborateurs.

Un dispositif social
innovant, en réponse
aux questions liées à la
parentalité, au handicap,
au stress...

Et qui bénéficie d'une
fiscalité avantageuse.



Ticket Kadéos®
est la solution
qui répond aux attentes
de reconnaissance
de vos collaborateurs.

Valorisez leur implication
et récompensez-les
en leur donnant accès au
plus beau choix de marques
dans tous les univers
de consommation.

Pour plus de renseignements,
contactez-nous au 0 821 23 24 25 (0,12€ TTC/min)



Partenaire des entreprises et des collectivités

⁽¹⁾ 5,36 € est le plafond d'exonération de charges sociales et fiscales selon la réglementation en vigueur au 01/01/2015.
EDENRED FRANCE, S.A.S. au capital de 464.966.992 € dont le siège social est situé : Immeuble Columbus, 166-180, boulevard Gabriel Péri, 92240 Malakoff – 393.365.135 R.C.S. Nanterre - TVA Intra Communautaire : FR 13 393 365 135. Les marques mentionnées sur ce document sont enregistrées et propriété de EDENRED S.A., des sociétés de son Groupe ou de ses partenaires. Crédit Photo : Shutterstock

Les voix des entrepôts



Automatisation et robotisation de la chaîne logistique en Grande distribution

« - Prochaine mission

OK

- Une palette 80 x 120

OK

- Total 80 colis

OK

- Allée 6

OK

- Emplacement 640

Cinq, deux

- Quatre colis

Quatre OK

- Finir la mission

OK

- Numéro imprimante

Six neuf zéro

- Dépose sur quai quatre

Sept, huit

- Prochaine mission

OK... »

Ce dialogue, c'est celui que Michel, préparateur de commandes dans un entrepôt d'une enseigne de la grande distribution, entretient plusieurs heures par jour avec le système de gestion de la plate-forme logistique.

Réduire le taux d'erreurs et fiabiliser l'organisation

Ce système de guidage vocal remplace depuis la fin des années 90, pour les activités de « picking » et d'« éclatement », celui qui consistait à suivre les instructions sur listings papier. Il est aujourd'hui déployé dans près de 80 % des entrepôts de la grande distribution et constitue la technique d'automatisation des tâches la plus utilisée dans le secteur. La plupart des grandes enseignes (Auchan, Système U, Leclerc...) l'ont adopté depuis longtemps : il constitue à lui seul un des principaux outils d'automatisation des tâches actuellement opérationnels dans la gestion des chaînes logistiques de la distribution

(Supply chain management).

Son principe : le préparateur est en contact direct avec le système de gestion de l'entrepôt (WMS – Warehouse management system), via un logiciel de reconnaissance vocale. Les instructions lui sont données par une voix synthétique, et sa propre voix, en retour, est transformée en données numériques. Il dispose d'un boîtier, porté à la ceinture, qui assure la communication grâce à un réseau wifi implanté dans la zone de préparation par des bornes relais, et d'un casque-micro. Le préparateur peut choisir la langue dans laquelle il communique, le volume sonore et la vitesse d'élocution de la voix.

Son « profil vocal » a été implémenté avant la première utilisation, par l'association de sa voix avec un lexique des mots et des chiffres utilisés dans le cadre de son travail. Le système indique au préparateur la nature de sa mission, l'allée et l'emplacement où il doit se rendre, le nombre de colis à prendre dans le rack et à mettre sur son chariot pour constituer la palette de commande. Pour éviter les erreurs d'emplacement, le préparateur doit indiquer à l'ordinateur le « code détrompeur » spécifique à l'emplacement, et confirmer le nombre de colis, pour permettre à celui-ci de valider les références prélevées. Puis une nouvelle mission lui est confiée jusqu'à la finalisation de la palette.

Pour les gestionnaires, ce système ne présente que des avantages : il permet de connaître en temps réel l'état des stocks dans l'entrepôt, de réduire considérablement le taux d'erreurs, d'améliorer la productivité, de fiabiliser l'organisation de la plateforme logistique...

Pour les préparateurs, les améliorations sont notables par rapport aux systèmes anciens, qui demandaient une gymnastique permanente du regard entre le listing qu'il fallait pointer au fur et à mesure, les étiquettes à décoller et recoller, le picking lui-même et la conduite du chariot dans les allées... Autre avantage, les préparateurs ont les mains libres pendant le circuit et pour prendre les colis, d'où une diminution de la fatigue et un meilleur contrôle des gestes... Et il est vrai que malgré des réticences au début, beaucoup de préparateurs reconnaissent que cette technologie a diminué la pénibilité des tâches, et amélioré, voire valorisé, d'un certain côté, leurs conditions de travail.



Dépendants de la machine...

Mais il y a un « mais », et pas un petit « mais »... Car si le système a permis de moins fatiguer les yeux, il n'est pas sans conséquence sur l'audition et sur le « mental » des préparateurs.

Certes, ceux-ci peuvent régler le niveau sonore et la vitesse d'élocution de la voix synthétique, mais passer la journée avec le casque à l'oreille à exécuter les instructions données par un ordinateur n'est pas sans conséquences.

On constate fréquemment chez les préparateurs des fatigues auditives, des bourdonnements d'oreilles ou des acouphènes, des maux de tête... Car le son de la voix n'est pas le seul bruit auquel ils sont exposés : les entrepôts sont souvent bruyants (déplacements des chariots, éclats de voix, dépose de palettes au sol, etc.) Ces bruits incessants contribuent à augmenter la fatigue et à créer, très souvent un stress préjudiciable à la santé, avec à la clé des troubles du sommeil et l'accroissement de l'irritabilité dans le travail comme dans la vie privée. Il faut aussi tenir compte du fait que dans la logistique de produits frais (viande, poisson, fruits et légumes...), la température de l'entrepôt est maintenue au-dessous de 10°C, voire entre 0° et 5°C, ce qui implique de fréquentes pauses dans des salles à température « normale » et donc plusieurs « chocs thermiques » dans la journée.

Autre inconvénient notable du système : la dépendance à la machine. Le préparateur, à la longue, a l'impression de perdre son autonomie, sa capacité de décision, son libre-arbitre. Il devient lui-même, en quelque sorte, une machine connectée. Il peut se sentir isolé dans un monde déshumanisé (il ne parle plus à ses collègues en dehors des pauses) et perdre la conscience des efforts physiques qu'il doit consentir tout au long de la journée : rester debout sur son chariot, en descendre, se baisser pour prendre les colis et les déposer sur la palette... cela des centaines de fois par jour !

Sans parler des dysfonctionnements possibles du système, des instructions peu compréhensibles ou des réponses mal comprises par le logiciel...

Les organisations syndicales et les CHSCT sont, depuis les débuts des implantations de système de voice picking, à l'écoute des doléances des salariés pour détecter les risques encourus et évaluer le niveau de pénibilité des tâches.

Cette vigilance a permis de faire évoluer celles-ci vers une plus grande autonomie et une meilleure reconnaissance du métier. Les préparateurs ont la possibilité de déconnecter le système en cas de « saturation », ils disposent de temps de pause accrus et surtout d'activités plus diversifiées pour leur éviter de rester « accrochés » à leur logiciel parlant : contrôle des palettes, gestion des emballages, et autres activités connexes...

Les nouvelles technologies, une menace pour l'emploi ?

Le voice picking, nous l'avons dit, est aujourd'hui largement implémenté dans les entrepôts de la grande distribution. Mais cette technologie laisse encore une large place au travail manuel. L'homme reste présent.

D'autres avancées – si l'on peut dire – commencent à être déployées dans notre secteur d'activité, visant encore et toujours à améliorer la productivité et la rentabilité des activités de logistique, et surtout la flexibilité de l'exploitation. Les chariots automatiques (à guidage autonome) sont aujourd'hui monnaie courante dans bon nombre de plateformes, et les robots de manutention ne sont plus depuis longtemps au stade de l'expérimentation. Et si l'automatisation complète de l'entrepôt n'est pas pour demain dans le secteur de la grande distribution, on note que certains continuent de fonctionner après les heures de travail du personnel (ou en temps dit « masqué »), les robots remplaçant les manutentionnaires, en particulier pour la distribution et la mise en place des palettes destinées aux livraisons du lendemain matin. Celles-ci peuvent désormais être traitées automatiquement en fonction des destinations et des horaires de départ des expéditions.

D'autres innovations sont testées sur certains sites, comme les puces RFID, technologie d'identification par fréquence radio destinée à remplacer à terme les codes barres et permettant une communication sans contact ni visibilité, et une lecture « en volume » du contenu de palettes entières contenant un grand nombre de références). Mais l'importance de l'investissement lié à un tel changement d'organisation fait encore aujourd'hui reculer les responsables des enseignes de la grande distribution.

Selon une étude récente, près de 70 % des entreprises prévoiraient de mettre en place des systèmes de gestion d'entrepôts plus complets à l'horizon 2018. On cite de plus en plus l'interconnexion globale de tous les appareils en service dans les lieux, et l'utilisation du « cloud » pour déployer des systèmes de gestion les moins onéreux possible.

Mais alors, qu'en est-il de l'emploi ? Le développement de tous ces systèmes automatisés, robotisés, « cloudisés » va-t-il conduire à des réductions drastiques de personnel, à des licenciements et des PSE ? Comment en douter ? On le sait, on le voit partout : la recherche de la rentabilité à tout prix n'est pas sans « dommages collatéraux ». Les robots n'ont pas d'horaires et pas d'états d'âme. Les métiers de la logistique sont fragiles, et les salariés sont trop souvent les premiers sacrifiés au nom de la productivité. On ferme les entrepôts traditionnels, on reconstruit pour les remplacer des entrepôts automatisés avec bien souvent à la clé un plan de départ volontaire ou un PSE. Les organisations syndicales, avec au premier rang la FGTA-FO, restent vigilantes et soutiennent les salariés pour le maintien de leurs emplois.

Au final, toutes les nouvelles technologies mises au service de la logistique grande distribution ont donc à la fois des avantages et de lourds inconvénients. Et si on ne peut voir que d'un bon œil l'introduction de robots de manutention pour remplacer les hommes dans les secteurs « grand froid », et si l'automatisation s'avère pertinente pour les tâches répétitives et pénibles... Les risques physiques et psychosociaux liés à l'utilisation prolongée des objets connectés doivent être évalués de près et en permanence, tant par les gestionnaires que par les médecins du travail et les représentants du personnel.

 Olivier Grenot

FO Market : une AG, des pistes et des questions



C'est dans une ambiance sympathique et conviviale que l'ensemble des Délégués FO des Carrefour Market se sont réunis en Assemblée générale à Ronce-les-Bains (Charente-Maritime) du 15 au 17 septembre.

Placée sous la présidence de Carole Desiano, cette AG fut l'occasion pour chacun de participer aux ateliers de réflexions sur les points forts et les axes d'amélioration de l'organisation de la future campagne électorale (les élections se dérouleront en octobre 2016). Plusieurs pistes ont été ainsi tracées, notamment l'approbation d'un véritable plan de formation syndicale et la mise en place d'un suivi personnalisé de chaque candidat avant et après

les élections (qu'il soit élu ou non). L'insuffisance des moyens dont disposent les délégués pour visiter l'ensemble des magasins sur le territoire national a été évoquée.

Un focus a en outre été fait sur la communication syndicale à destination des salariés.


Également au programme, un point sur les accords et les revendications, l'organisation et la formation des équipes pour des élus toujours plus compétents. Nous avons par ailleurs apprécié la présence de la direction des ressources humaines, invitée à répondre aux questions des Délégués syndicaux.

Sous l'impulsion de Michel Enguelz (Délégué de Groupe Carrefour), cette Assemblée générale s'est également voulue innovante et moderne, en phase avec son temps. C'est ainsi qu'un quiz juridique a été organisé : chaque participant disposait d'une tablette tactile sur laquelle il a pu répondre aux 20 questions portant sur le Code du travail, la CCN ou nos accords d'entreprise.

Les résultats ont pu être étudiés de façon collégiale tout en conservant l'anonymat des participants, chacun s'étant identifié sous le pseudo qu'il avait lui-même choisi.

Les Délégués ont ainsi eu l'opportunité de s'autoévaluer et d'identifier les sujets qu'ils maîtrisent plus ou moins bien.

La prochaine assemblée, placée sous le signe des élections, se déroulera au mois de mai 2016.

 Jean-Marc Robin
Délégué syndical central

Élections Match : appel à candidature

Des élections CE et DP vont avoir lieu dans les supermarchés Match, implantés sur la région Nord et Est.

Dans un contexte économique difficile, la Direction a décidé cette année la fermeture de plusieurs établissements dans le cadre d'un PSE négocié.

Face aux enjeux futurs, FO se doit de conforter et faire progresser sa représentativité dans cette enseigne. Jean-Claude Leynaert, Délégué syndical, est en charge de constituer les listes FO DP et CE, avec l'aide de la Fédération, des UD et syndicats.

Pour défendre les salariés, l'emploi, le pouvoir d'achat avec les valeurs propres à notre organisation, FO Match lance un appel

à candidature pour présenter des listes dans tous les magasins. Vous travaillez ou vous avez une connaissance dans un magasin Match qui se situe dans les départements **02-08-51-54-55-57-59-60-62-67-68-77-80-88 ?**

Prenez contact avec :
Jean-Claude Leynaert
06 08 55 83 36 - jeanclaude.leynaert@free.fr
Ou la Fédération : carole.desiano@fgta-fo.org

 Carole Desiano
Secrétaire fédérale

NAO Leclerc Oléron : résultats mitigés

Chez Leclerc Oléron, la négociation ouverte en mai 2015 vient de s'achever. Après discussion, la direction a proposé :

- 1 % sur les salaires au 1^{er} novembre 2015.
- Une prime d'assiduité de 200 € brut, versée en janvier 2016.

La prime d'ancienneté et le chèque déjeuner sont maintenus dans les mêmes conditions.

Après échange avec les salariés, la délégation FO a signé l'accord, même si les nombreuses revendications comme la prime d'entretien de tenues, la prime de transport et les demandes relatives au travail du dimanche n'ont pas été entendues.

 Carole Desiano
Secrétaire fédérale

FO Casino : le SNTA et ses régionaux en ordre de marche



L'équipe du SNTA FO Casino avec Carole Desiano, Secrétaire fédérale

Laurence Gilardo, Déléguée syndicale centrale distribution Casino France, accompagnée de Jean-Yves Garand, Secrétaire général du SNTA FO, a accueilli en réunion les Délégués régionaux et leurs nouveaux relais.

Ceux-ci ont pour mission de relayer l'action du syndicat au plus près du terrain, c'est-à-dire auprès des Délégués et salariés en magasin. Dans les hypermarchés comme dans les supermarchés, ils sont l'atout proximité de FO.

Le thème de la réunion ? Renforcer la présence de FO dans les magasins. Les axes de travail identifiés étaient nombreux, ce sont désormais les missions de déploiement animés par la nouvelle équipe du SNTA FO Casino, au service des salariés de l'enseigne :

- Quadrillage du terrain.
- Syndicalisation.
- Protocoles d'accords.
- Préparation aux élections.
- Visite des équipes magasin.
- Résolution de problématiques locales et régionales.

 Laurence Gilardo
Déléguée syndicale centrale

Mayotte : victoire FO pour la défense du droit de grève



La Somaco, entreprise de distribution concurrente de la Sodifram a convoqué les Délégués FO à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute lourde suite à un mouvement de grève qui a duré 7 semaines. Pour rappel, cinq représentants FO de la Sodifram avaient connu le même sort après un mouvement similaire. Leurs licenciements avaient été validés par la Direccte.

La FGTA-FO a dénoncé à l'époque ces inacceptables atteintes à la liberté syndicale et à l'exercice du droit de grève.

Elle a été entendue : la « jurisprudence Sodifram » a été brisée. Dorénavant, la FGTA-FO appelle à la réintégration immédiate de ses représentants.

 Carole Desiano
Secrétaire fédérale

Simply Market : un accord en demi-teinte



L'équipe Simply Market

Les accords d'entreprise Intéressement et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont arrivés à échéance et les négociations viennent de débuter chez Simply Market.


La délégation FO a fait le choix de préparer ses revendications sur ces deux sujets lors d'une réunion entre élus et Délégués syndicaux FO, qui s'est tenue le 2 octobre à l'UD de Clermont-Ferrand.

Depuis 1998, six accords successifs d'intéressement ont été conclus. L'intéressement repose sur l'aléa économique de l'entreprise et les critères doivent être objectifs. Pour FO Simply Market, le bilan de l'accord est en demi-teinte et la

délégation a insisté sur l'importance d'une information et d'une communication régulière aux salariés, plus particulièrement sur les critères non atteints ainsi que sur l'importance de formations qui porteraient sur une approche simplifiée de la lecture du compte d'exploitation en lien avec les critères du calcul de l'Intéressement. FO Simply Market a fait la proposition d'ajouter un critère bonus à ceux déjà existants afin de « booster » les sommes perçues au titre de l'intéressement.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un sujet qui a toute sa place dans les négociations, dans lesquelles il est indispensable de faire évoluer les mentalités. La négociation doit prendre en compte les conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, les écarts de rémunération, l'amélioration des conditions de travail et la conciliation vie professionnelle et familiale.

FO Simply Market souhaite poursuivre les efforts déjà mis en place sur le précédent accord et a, entre autres, fait plusieurs propositions sur la conciliation vie professionnelle-vie familiale, sur des améliorations de conditions de travail, la formation professionnelle et la réduction des temps partiels subis.

 Laetitia Chambas
Déléguée syndicale centrale

De Guyenne Gascogne à Carrefour : un changement d'enseigne difficile à avaler

Bonjour Frédéric, peux-tu te présenter en quelques mots ?

« Bonjour. Je m'appelle Frédéric Reisdorffer, j'ai 50 ans et suis boucher. Cela fait 10 que je travaille chez Guyenne et Gascogne. Je suis actuellement Délégué du Personnel et suis membre du CHSCT, j'assume également le mandat de Délégué Syndical.

Peux-tu nous faire un petit historique de l'évolution du groupe Guyenne et Gascogne ?

Guyenne et Gascogne était une entreprise un peu vieillissante, elle a été rachetée par le groupe Carrefour. Elle détient 6 hypermarchés Carrefour et 27 supermarchés Carrefour Market ainsi qu'un entrepôt et un siège à Bayonne. Le Groupe a été scindé en deux entités juridiques : la branche « hypermarchés » sous le nom d'Hyper Adour et fort logiquement les « supermarchés » sous le nom Super Adour.

Depuis quand Carrefour a-t-il racheté le Groupe et qu'est-ce que cela a changé au quotidien pour les salariés ?

C'est en 2012 que Carrefour a lancé une OPA amicale pour racheter Guyenne et Gascogne. Le premier impact a été visible rapidement, cela s'est traduit par une remise à niveau des magasins grâce à un investissement conséquent du repreneur. Mais cela ne s'arrête pas là, Carrefour a impulsé une dynamique commerciale dans nos magasins en proposant des prospectus plus forts et plus étendus. Le magasin de Bayonne Marracq est devenu ainsi la vitrine du groupe avec les nouveaux concepts et la mise en avant de sa politique commerciale.

Quelles ont été les conséquences sur les salariés ?

L'ambiance dans les magasins est un peu tendue... Les salariés ont un peu de mal à accepter le changement d'enseigne, ce qui rend l'avenir un peu sombre. Ils craignent pour leurs conditions de travail mais, plus grave encore, pour la pérennité de leurs emplois.

Et les conséquences sur les Instances Représentatives du Personnel ?

À l'heure où nous nous parlons, diverses réunions de négociations sont programmées pour justement négocier le droit syndical et le découpage des instances. Donc je ne peux pas répondre précisément à cette question, de plus les lois Macron et Rebsamen viennent un peu brouiller les pistes.

Merci Frédéric pour m'avoir consacré un peu de temps, je te laisse le mot de la fin.

Pour conclure, je souhaite faire passer le message suivant : En ma qualité de Délégué syndical, je serai toujours présent auprès des salariés pour accompagner le changement et garantir le respect de leurs droits. À ce jour nous n'avons pas de vision à long terme non plus sur le changement de Mutuelle. De plus je m'efforcerai, avec l'appui de la Fédération, des Unions départementales et du Délégué de groupe de faire en sorte que cela se passe pour le mieux lors des prochaines négociations. »

 Propos recueillis par Jean-Marc Robin
Délégué syndical central Carrefour Market



GRÂCE À VOTRE CE, OFFREZ-VOUS LE SOLEIL ET LES ÉTOILES !



Loisirs Parcs

DES DESTINATIONS DE RÊVE À TRAVERS L'EUROPE

- (France, Espagne, Italie, etc.) dans des établissements de luxe à prix spécial « CE ».
- Campings/club haut de gamme 3*** à 5*****.
 - Parcs aquatiques.
 - Loisirs et activités nautiques à volonté.

VOUS ÊTES UN CE : CONTACTEZ-NOUS



Nordine Kabache
Directeur commercial
nordine@loisirs-parcs.com
07 71 02 91 83



Dominique Kafurt
Responsable Technique
dominique@loisirs-parcs.com
01 84 21 09 69

www.loisirs-parcs.com

Choisissez la destination de votre séjour en ligne
et contactez votre CE pour effectuer votre réservation



1 BON =
189 €
la semaine

Achetez vos coupons*
à 189 € l'unité

Coupons utilisables
toute la saison
pour un séjour de 2 à 6 personnes

BASSE SAISON
avril, mai, juin,
septembre

HAUTE SAISON
juillet
août

1 SEMAINE
de 2 à 6 personnes
= 1 COUPON

1 SEMAINE
de 2 à 6 personnes
= 5 COUPONS

*Validité du coupon : 2 ans à partir de la date d'achat

SUR LE TERRAIN - HYPERS

Carrefour : le terrain est quadrillé



Le 1^{er} novembre 2013, Carrefour a décidé la mise en location-gérance des 52 hypers des sociétés Continent 2001, Hyparlo, Sogara, Sofodis, GMC, Riorm, La Ciotat et Perpignan distribution par la société Carrefour Hypermarchés SAS, pour leur permettre de rejoindre les 133 hypers déjà exploités par cette entité.

Pour FO, l'une des conséquences de ces restructurations a été la perte de moyens humains : moins de DSC, moins de membres des CCE, moins de secrétaires des CCE.

Par un avenant à l'accord de droit syndical signé en novembre 2013, nous avons obtenu la création d'un nouveau mandat de DSE (Délégué syndical d'Entreprise). Chaque organisation syndicale représentative (FO, CGT, CGC et CFDT) peut désigner d'office un DSE. Par ailleurs, 16 mandats supplémentaires sont répartis entre les différentes organisations syndicales, selon leur poids représentatif au sein de la société Carrefour Hypermarchés. Sur ces 16 postes de DSE, 8 ont été attribués à FO, la CFDT en obtient 4, la CGT 3 et la CFE-CGC 1.

En plus de nos responsables nationaux, les nouveaux

DSE ont pris leur fonction cet été : Éric Goulénok (Saint-Quentin-en-Yvelines), Carlos Da Cruz (Étampes) et Grégory Lacamba (Chelles) se partagent la région parisienne. Bruno Thos (Rennes Cesson) et Isabelle Sabard (Angers Grand-Maine) sillonnent la Bretagne, Isabelle Caudron (Avignon) et Martine Lemay (Ollioules) s'occupent des magasins du Littoral, et enfin Marcel Aragones (Limoges Boisseuil) apporte son aide aux magasins du Bordelais, et il reste pour Manu Matéo (Nevers) une partie du centre de la France.

Nous les avons réunis à la FGTA-FO le 28 septembre, afin de coordonner leur rôle et leurs actions, sachant que leurs principales missions seront l'accompagnement et le développement des équipes des magasins de leur zone respective, mais aussi l'implantation de nouveaux syndicats dans les magasins où FO n'est pas représenté. Nous leur souhaitons une grande réussite dans leur mission.

Jacqueline Poitou
Délégue nationale hypermarchés Carrefour

Nouveau dispositif CET – CESU : rééquilibrer les charges familiales

Le SNTA FO Casino a négocié et signé un accord innovant dans le cadre de l'évolution des charges familiales au sein du couple, en donnant du pouvoir d'achat pour aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie privée. Les salariés Casino ont depuis longtemps la possibilité de placer des jours dans leur CET, compte épargne temps. Les jours capitalisés peuvent être utilisés pour financer un congé sabbatique, un passage à temps partiel, un congé de création d'entreprise, une période de formation en dehors du temps de travail, ou une cessation progressive ou totale de l'activité dans le cadre d'un départ en retraite anticipé. Le nouveau dispositif CET-CESU permet désormais une utilisation des droits accumulés sur le compte épargne temps pour financer des prestations de services à la personne au moyen de chèque emploi service universel.

Il vise à rééquilibrer les charges familiales au sein du couple.

En aidant les ménages à financer des services à la personne, ce dispositif permet aux femmes de dégager du temps pour se consacrer pleinement à leur vie professionnelle.

La conversion CET-CESU est une rémunération un peu différente de ce que nous connaissons habituellement. En misant toujours sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le SNTA FO s'inscrit tout naturellement dans cette idée d'équilibrer les temps de la parentalité et de la vie en entreprise.

Laurence Gilardo
Délégue syndicale centrale DCF pour le SNTA FO

Du nouveau chez Metro

Après une année de vacance du poste, une nouvelle DRH arrive enfin chez Metro. Nadège Plou a travaillé précédemment chez Tati. FO attend beaucoup de cette nouvelle nomination et va pouvoir entamer plusieurs négociations, notamment sur l'accord égalité femmes-hommes et l'accord travailleurs handicapés.

Les Délégués FO restent aussi attentifs aux futures évolutions induites par l'accord sur les achats avec Auchan.

Au niveau du groupe, une réunion des syndicats européens UNI Metro va se dérouler à Berlin. La FGTA-FO sera présente et s'exprimera sur les spécificités et stratégies développement des magasins en France et sur la syndicalisation.

Sandrine Thomassey
Délégue syndicale centrale Metro

Nouvelles technologies, nouvelles menaces sur l'emploi : la réduction des effectifs est au bout du « tunnel »



Carrefour teste actuellement une nouvelle caisse automatisée « la caisse tunnel ».

Ce test se déroule en toute discrétion dans le magasin de Villiers-en-Bière. Sous couvert de slogan dynamique et orienté « nouvelle technologie »... Les clients sont invités à tester ce nouveau système.

La nouvelle caisse fonctionne sur un principe de scannage automatique des produits à 360° et la répartition des clients sur des zones d'encaissement et de récupération de la marchandise. Le client dépose ses produits sur le tapis qui les emmène sous une arche de scannage, d'où ils sont acheminés vers une des trois zones de récupération et de paiement.

Le client est orienté par l'hôtesse qui surveille le bon déroulement des opérations et saisit en même temps l'enregistrement des produits qui n'ont pas de codes-barres (exemples : melon, lot de bananes...).

La particularité de ce modèle, c'est qu'il permet non plus de scanner seulement 10 produits mais des caddies entiers. Actuellement, 2 caissières sont en relais : une pour vérifier les produits scannés et orienter le client, une seconde pour aider le client à se familiariser à ce nouveau dispositif.

L'emploi en danger !

Une seule caisse est en service, mais imaginons que le magasin généralise ce type de caisse. Quel serait l'impact sur le nombre d'emplois ?

Un tapis, trois zones d'encaissement et une caisse soi-disant ultrarapide permettant de scanner jusqu'à 100 articles à la minute, soit trois fois vite qu'un système de scanning manuel... le calcul est simple. Les besoins en heures de travail chuteraient de 40 à 50 %. Ce qui impacterait significativement l'emploi dans ce rayon. En cas de déploiement dans le groupe, ce serait plusieurs milliers d'emplois qui seraient supprimés définitivement. Il est vrai que les grands distributeurs cherchent à augmenter encore la productivité du travail dans les grands hypers.

Ils font des économies en dépenses de personnel grâce aux caisses automatiques. Le rêve de la grande distribution, c'est une adéquation parfaite entre le nombre de caissières et le flux de clients.

Les caisses automatiques sont un outil de plus dans ce processus de rationalisation, pour gérer les pics d'affluence. L'autre grand outil de flexibilité étant le recours à des contrats à temps partiel. La substitution des salariés par

des automates ne se fait pas par des licenciements, mais au fil de l'eau, par le non-remplacement des départs ou à l'occasion d'ouvertures ou d'agrandissements de magasins. Ces caisses automatiques ne servent pas à embaucher mais à supprimer des emplois et en les rendant précaires.

Une cadence infernale et un accroissement de la pénibilité

Le sourire reste difficile à garder pour ces employés postés auprès des automates. Pour les directions, le métier est moins pénible mais entre la caisse classique et l'assistance aux automates, le métier et la relation aux clients n'ont plus rien à voir. On passe d'un travail séquentiel, où les choses s'enchaînent, avec des petits temps morts, à un travail en simultané, où l'on supervise plusieurs caisses en même temps, ce qui demande une vigilance et une réactivité permanentes. Il n'y a plus de temps morts, il faut être toujours aux aguets. La pénibilité a changé de forme, mais elle est toujours aussi présente. Pour preuve, la plupart des enseignes ont d'ailleurs fini par limiter à quatre heures d'affilée les vacations à ces postes censés être moins pénibles.

Vers la fin d'un service relation client de proximité.



Finis également le temps où l'on pouvait prendre le temps de discuter avec l'hôtesse et où le sourire était un argument de vente. Avec ce système, pas le temps de discuter, le mode d'ordre est vite passé, vite encaissé. Une déshumanisation volontaire au profit d'une productivité accrue.

Alors que la relation client est un levier de fidélisation et porteur d'image positive pour les enseignes, l'encaissement automatique tel que ce nouveau système mis en place est un arrêt total et brutal de la relation client telle qu'on la connaît aujourd'hui.

Par ailleurs, le nouveau rôle du salarié l'expose à une forte conflictualité avec les clients. Si tout se passe bien pour l'acheteur sur la machine, il n'aura aucune interaction avec l'hôtesse. Ce n'est qu'en cas de blocage que l'acheteur va héler l'hôtesse, dans une situation, donc, où il est au minimum agacé de perdre du temps alors qu'il était censé en gagner. Et comme la salariée supervise plusieurs automates en même temps, elle ne sera pas forcément disponible. C'est devenu un travail conflictuel et stressant.

Mais qu'en disent les clients ?

Nous avons pris le temps d'échanger avec les clients du magasin et d'essayer cette caisse. Le constat est sans appel : entre l'attente avant de passer en caisse, le temps d'explication et le scannage, les clients n'y ont trouvé aucun avantage. Nous-mêmes avons attendu alors que des clients arrivant après nous sont sortis du magasin avant nous, en passant à une caisse « humaine ». Le ressenti était unanime et la prochaine fois, ils iront à une caisse avec une véritable hôtesse. C'est beaucoup plus rapide et ça n'oblige pas le client à se dépêcher de ramasser ses affaires. En effet, sous prétexte que cette machine fait gagner du temps, il faudrait également que le client se dépêche. On se sent coupable s'il y a un souci et acculé par les regards accusateurs et les soupirs des autres clients dès lors qu'on ne va pas assez vite. Une sensation désagréable qui ne donne pas envie de renouveler l'expérience et de ne pas faire ses achats dans un magasin où les rapports humains disparaissent.

Mais entre l'avis et le ressenti des clients et la sacro-sainte productivité, quelle sera la position de Carrefour et de la grande distribution en général ?

Jean-Yves Chaussin
Délégué syndical central Carrefour SDNH



Carrefour Brive-la-Gaillarde : construire un syndicat, une nouvelle alternative



Pascale Carrière
Représentante FO

Apporter le changement

Le syndicat FO n'était pas représenté à Carrefour Brive-la-Gaillarde (Corrèze), c'est chose faite depuis septembre 2015. Répondant à la demande de salariés, nous nous sommes rendus à Carrefour Brive. Nous y avons rencontré plusieurs salariés qui se posaient des questions sur leur avenir, leurs conditions de travail et la défense du personnel dans leur magasin. Suite à ces entrevues, plusieurs salariés ont décidé de développer FO dans le magasin.

Pascale Carrière, animatrice de service en caisse, salariée du magasin depuis 1992, connaissait déjà le syndicat FO. Elle a accepté de prendre le mandat de représentante de section syndicale, avec pour objectif de construire un syndicat FGTA-FO. D'ores et déjà plusieurs salariés ont adhéré à Force Ouvrière pour apporter le changement à Carrefour Brive.

L'adresse mail de Pascale est : pascalcarriere@orange.fr

L'interview : un nouveau mandat. Le soutien du syndicat.

Pascale, pourquoi adhérer à FO ?

« Je connais depuis longtemps le syndicat FO, mon père y était adhérent et mon mari aussi. FO est un syndicat qui est différent parce qu'il est indépendant, pas politisé et

j'apprécie les valeurs qu'il défend.

Comment les salariés perçoivent-ils ta démarche ?

Mes collègues sont intéressés, ils me disent être contents de voir un nouveau syndicat se construire, d'avoir une alternative dans notre magasin et l'espoir de voir autre chose, d'être écoutés.

Comment te sens-tu dans ton nouveau mandat ?

À vrai dire, je tâtonne encore, c'est nouveau pour moi. Je sais que j'ai besoin de formation et d'expérience.

J'ai confiance parce que j'ai du soutien de la part du syndicat FO-Carrefour, je ne suis pas seule, j'ai de l'aide et des informations très régulièrement. »

Jacqueline Poitou
Déléguée syndicale nationale hypermarchés FO-Carrefour

Fiche d'identité : Carrefour Brive-la-Gaillarde

Ouvert en octobre 1992, Carrefour Brive est un magasin franchisé qui porte l'enseigne Carrefour depuis 2002. Il emploie 260 salariés, son chiffre d'affaires dépasse les 80 M € annuels et le magasin dispose d'un drive intégré.

Les salariés de ce magasin bénéficient des accords du groupe sur la participation et la prévoyance ainsi que des accords d'établissement très proches de la convention Hyper SAS.

Indépendant de Carrefour Hyper SAS, ce magasin est l'actif de la société Hypermarché La Vézère, détenu à 50 % par le groupe Carrefour SA.

Résultats du cycle électoral chez Carrefour
FO augmente sa représentativité



André Terzo
Délégué syndical
national adjoint

Après 2 années d’élections professionnelles dans nos hypermarchés, la boucle est bouclée avec les dernières élections qui se sont déroulées au magasin de Dijon le 17 septembre 2015. Comme on le sait, rien n’est acquis. Il a fallu encore et toujours démontrer aux salariés des Hypers l’efficacité et la Force de notre organisation syndicale Force Ouvrière.

Les salariés ont compris où étaient leurs intérêts. Sur 41 834 salariés qui se sont valablement exprimés, (employés et cadres), 19 227 ont choisi de faire confiance aux listes Force Ouvrière, soit près de 46 % des voix. Malgré

une baisse des effectifs par rapport au cycle précédent il y a quatre ans, FO a encore progressé de 1,4 %.

Dans nos Hypers, nous ne comptons pas moins de huit organisations syndicales. Hormis la CFE-CGC (syndicats des cadres), Force Ouvrière est la seule organisation représentative qui progresse. La CFDT perd des voix, la CGT perd des voix, la CFTC n’est plus représentative, elle ne participe à aucune négociation, ni aucune commission ou instance nationale.

Force Ouvrière est bien le syndicat des salariés des Hypermarchés Carrefour

Vous pourrez trouver une autre analyse de ce résultat, notamment celle d’un pseudo-syndicat, qui se prétend premier, en éliminant tous les magasins où il n’est pas représenté !

Si FO prenait les mêmes bases de calcul, nous pourrions annoncer près de 60 %, mais inutile de falsifier les résultats pour être les premiers, nous y sommes arrivés par notre travail au quotidien dans les hypermarchés, par nos propositions et nos négociations lors des NAO, et lorsqu’il le fallait, par l’organisation de grands mouvements nationaux très suivis et réussis. Pour rappel, le dernier mouvement nous a permis d’obtenir un 14^e mois.

Mais nous pensons aussi aux salariés des magasins où nous ne sommes que peu ou pas représentés. Cela fera partie de notre challenge pour le cycle électoral à venir.

Résultats du cycle par rapport au cycle précédent :

Résultat en voix	Suffrages valablement exprimés tous collèges 2015	Suffrages valablement exprimés tous collèges N-4	FO 2015	FO N-4	CFDT 2015	CFDT N-4	CFTC 2015	CFTC N-4	CGT 2015	CGT N-4	CAT UNSA SCS 2015	CAT UNSA SCS N-4	CGC 2015	CGC N-4
Nbr de voix	41834	41941	19227	18692	10461	10656	1025	2017	7970	8432	1201	935	1947	1199
Représentativité			45,96 %	44,57 %	25,01 %	25,41 %	2,45 %	4,83 %	19,05 %	20,10 %	2,87 %	2,23 %	4,65 %	2,86 %
Différence en voix	-1439		535		-195		-1002		-462		266		748	
Écart/N-4	-3,39 %		1,39 %		-0,40 %		-2,38 %		-1,05 %		-0,64 %		1,08 %	

FO : ON N’EST PAS LES PREMIERS PAR HASARD !

André Terzo
Délégué syndical national adjoint



La dépendance ?
En cotisant, j’ai des services pour moi et mes parents dépendants.

Et demain, une rente pour moi.

Unis par des garanties qui assurent l’avenir



Parfois je me dis :
et si je disparaiss ? Qui s’occupera des enfants ? De leurs études ?

... cotiser pour protéger mes enfants, c’est vital !

Veuve, orphelinage, handicap, dépendance, lorsque vous cotisez à l’OCIRP, vous protégez votre famille.

Face à ces risques, le rôle de l’OCIRP est d’unir des organismes de prévoyance afin d’offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d’un contrat collectif. L’OCIRP, organisme paritaire géré par les représentants des salariés et des employeurs, assure près de 6 000 000 salariés et 1 300 000 entreprises.



www.ocirp.fr



Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC - RÉUNICA, les organismes de prévoyance AG2R-MACIF PRÉVOYANCE - ANIPS - APGIS - CAPSSA - CIPREV - CREPA - GNP (Union d’institutions de prévoyance) - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, et les partenaires UNPMF - UNMI - IDENTITES MUTUELLES - PREVAAL. (Liste juin 2013)



ALUN 501-8849 - Crédit photo : Miguel Sandrino

Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR