

## VIE DES BRANCHES

### **: Commerce à prédominance alimentaire** (CCN 3305 - IDCC 2216)

#### LES MINIMA DE SALAIRES EN VIGUEUR DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2022

L'avenant sur les minima de salaires, signé le 8 avril dernier, s'impose à tous les employeurs depuis le 1<sup>er</sup> septembre (voir notre numéro 318).

Le Smic ayant rattrapé les premiers niveaux jusqu'au 4A, les partenaires sociaux ont dû se remettre autour de la table pour négocier de nouveaux minima mais la fédération patronale (FCD) continue de jouer la montre pour reculer les négociations annuelles sur les salaires, tandis que des représentants de salariés, dont ce n'était pas encore le leitmotiv, sont en train de rejoindre la CFDT pour demander des négociations sur les minima de branche avant les négociations annuelles en entreprise.

La FCD s'obstine à proposer des niveaux en diminuant les écarts, alors que ces effets de tassement ne sont en général jamais rattrapés.

#### LA FCD REFUSE LE FONDS DU PARITARISME

La CFDT propose depuis plusieurs mois de créer un fonds du paritarisme et une cotisation (minime) obligatoire pour les employeurs afin de financer le dialogue social de la branche.

Ce fonds permettrait de payer du temps de secrétariat (car la FCD ne fait aucun compte-rendu de réunions, envoie les ordres du jour au dernier moment...), de rembourser directement les frais des négociateurs sans qu'ils aient à passer par leurs employeurs et de financer des études comme celles préalables aux négociations obligatoires (salaires, conditions de travail...).

Mais la fédération du Commerce et de la Distribution refuse tout bonnement, préférant créer une association pour utiliser les fonds de la formation en vue de financer un poste destiné à élaborer des études, alors qu'il serait plus judicieux de faire appel à des prestataires spécialisés selon l'objet de l'étude demandée.

Depuis plusieurs mois, la CFDT fait tout pour prouver à la FCD et aux autres organisations syndicales de salariés que ce projet est vain, voire dangereux.

Nous espérons arriver à nos fins.



#### SOMMAIRE

- VIE DES BRANCHES
- VIE DES ENTREPRISES
- ÉLECTIONS

## Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles

(CCN 3241 - IDCC 1483)

### LES MINIMA DE SALAIRES EN VIGUEUR DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2022

L'avenant sur les minima salariaux, signé le 24 mai dernier, s'impose à tous les employeurs

depuis le 1<sup>er</sup> septembre (voir notre numéro 318).

Les quatre premiers niveaux ayant été rattrapés par le Smic, les organisations syndicales de salariés, CFDT en tête, ont demandé dès le mois de septembre de négocier

à nouveau cette grille. Elles ont vu les fédérations patronales leur proposer la même grille avec les quatre premiers niveaux au Smic en rappelant les conditions économiques des magasins, comme si les salariés étaient épargnés.

Ne pouvant forcer le collègue employeur à négocier, la CFDT a demandé de ne pas traîner sur les négociations annuelles des salaires, espérant avoir des minima à niveau en début d'année prochaine.

## Grands magasins et magasins populaires (CCN 3082 - IDCC 2156)

### ACCORD SALAIRES : ET DE DEUX !

Alors que l'accord, signé en juin, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022 avec déjà cinq niveaux rattrapés par le Smic, la CFDT a fait

le forcing pour négocier un autre accord, signé le 20 septembre dernier et qui devrait bientôt entrer en vigueur.

Deux accords signés la même année, après huit ans sans accord

étendu, du jamais vu !

: voir tableau 01.

L'enjeu se situe maintenant au niveau des négociations annuelles sur les salaires et les classifica-

tions car nous souhaitons revoir complètement celles-ci dans le but d'avoir des emplois repères à jour et comportant tous un référentiel métier pour que chacun puisse s'y retrouver et réclamer le salaire minimal qui lui est dû.

: Tableau 01 Salaires minima hiérarchiques

Niveaux	Échelons	RMG mensuelle	RMG annuelle
<b>Employés</b>			
I	1	1 679 €	20 987 €
	2	1 680 €	20 996 €
II	1	1 684 €	21 054 €
	2	1 696 €	21 199 €
III	1	1 708 €	21 344 €
	2	1 713 €	21 417 €
IV	1	1 742 €	21 780 €
	2	1 800 €	22 506 €
<b>Agents de maîtrise</b>			
V		1 951 €	24 394 €
<b>Cadres</b>			
VI		2 346 €	31 067 €
VII		3 043 €	40 294 €
VIII		4 008 €	53 059 €



© Valentyina19 - 123RF

## Import - export et commerce international (CCN 3100 - IDCC 43)

### NOUVEAUX MINIMA SALARIAUX APPLICABLES EN AOÛT... MAIS PAS À LA MÊME DATE SELON LES ENTREPRISES

L'avenant sur les minima de salaires, signé en mai dernier,

n'était appliqué que dans les entreprises adhérentes aux deux fédérations patronales signataires depuis le 1<sup>er</sup> août 2022.

Ces minima s'imposent désormais à tous les employeurs depuis le 24 août (voir notre numéro 318).

### LE TITRE PROFESSIONNEL « CONSEILLER.ÈRE TECHNIQUE CLIENTÈLE EN AGROÉQUIPEMENT » REMPLACE LE CQP DU MÊME NOM

Fort du constat d'un secteur

confronté, depuis quelques années, à de graves problèmes de recrutement dans les domaines technique et d'assistance à la clientèle du machinisme agricole pour prendre en charge l'après-vente, la formation et l'établissement des dossiers d'homologation des

## ... Import - export et commerce international (CCN 3100 - IDCC 43)

matériels fabriqués à l'étranger et commercialisés par les entreprises de ce secteur, les partenaires sociaux ont vu la nécessité de former et certifier des techniciens polyvalents bilingues, voire trilingues, capables de négocier avec les clients ou l'administration.

Rattaché.e au manager technique, le/la conseiller.ère technique clientèle en agroéquipement est chargé.e de conseiller et de garantir aux clients la meilleure réponse dans le cadre des opérations de service après-vente, sur des pannes complexes ou nouvelles, de tous les produits proposés par le constructeur de matériels agricoles et d'espaces verts.

Il ou elle réalise des interventions, soit à distance, soit chez le concessionnaire/distributeur en accompagnement des équipes techniques.

Il ou elle s'assure de la satisfac-

tion et du suivi client, doit être parfaitement autonome, avoir un excellent relationnel et être capable de réaliser les activités suivantes :

- assistance technique, à distance ou sur site, pour la remise en conformité du matériel d'agroéquipement, présentant notamment des pannes complexes ou nouvelles non solutionnées ;
- gestion des garanties, des demandes d'homologation, réclamations, litiges et expertises ;
- animation de formations techniques et démonstration sur des matériels d'agroéquipement, capitalisation de l'information et diffusion auprès des services internes et/ou concessionnaires de matériels d'agroéquipement.

Les publics concernés sont les jeunes, titulaires d'un diplôme ou titre de niveau 5 au minimum, ayant des connaissances techniques et de l'environnement agricole,



et les salariés en entreprise souhaitant acquérir ce titre à finalité professionnelle.

Le titre « *conseiller.ère technique clientèle en agroéquipement* » est accessible par différentes voies comme un contrat de professionnalisation, un contrat d'apprentissage, dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la formation

professionnelle continue et dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés en activité dans une entreprise de la branche.

Le titulaire du titre à finalité professionnelle « *conseiller.ère technique clientèle en agroéquipement* » est admis à la classification « *agent de maîtrise* » au coefficient M12.

## : Optique - lunetterie de détail (CCN 3084 - IDCC 1431)

### NOUVELLE CLASSIFICATION

La classification, (enfin) signée en avril dernier, devrait bientôt entrer en vigueur mais les employeurs auront ensuite une année pour la mettre en œuvre dans leurs magasins.

Il s'agit d'un nouveau système de classification, qui se veut capable d'opérer le classement des emplois et des métiers au fur et à mesure de leurs évolutions ou de l'émergence de nouveaux métiers et de valoriser le métier d'opticien en tant que professionnel de santé.

Le positionnement des emplois s'effectue au travers de deux filières cohérentes : les « *professionnels de santé* » et les « *colla-*

*borateurs de la branche optique lunetterie* ».

Les emplois repères sont décrits selon trois critères : initiative, expertise et responsabilité qui caractérisent aussi le passage d'un statut à un autre (aux statuts technicien, agent de maîtrise ou cadre).

La nouvelle classification comporte 16 niveaux au total, répartis au sein de deux filières, en fonction du statut : six niveaux (dont un seul pour la filière « *professionnels de santé* ») pour les ouvriers/employés ; quatre niveaux pour les techniciens/agents de maîtrise et six niveaux (dont un niveau pour les emplois de cadre supérieur ou de cadre dirigeant) pour les cadres.

La filière « *professionnels de santé* » est conditionnée à la détention, a minima, d'un diplôme reconnu par le Code de la santé publique permettant d'exercer en France. Les salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière « *collaborateurs de la branche optique-lunetterie* ».

: voir tableaux 02 et 03, page suivante.

Afin de permettre la progression des salariés tout au long de leur vie professionnelle et de faciliter la prise de décision d'un passage vers un statut supérieur, les partenaires sociaux ont identifié, au sein de chaque critère, les éléments déterminants dans la conduite du poste, justifiant le passage vers le statut supérieur.



## ... Optique - lunetterie de détail (CCN 3084 - IDCC 1431)



Pour en savoir plus,  
rendez-vous sur  
[www.cfdt-services.fr](http://www.cfdt-services.fr)

La progression de l'opticien dans la grille de classifications s'effectue selon les critères du parcours de compétences : domaines de référence (atelier, examen de vue, contactologie) et pratiques avancées (réfraction complexe, contactologie avancée, basse vision, suivi de publics particuliers, vision de la personne âgée, vision de l'enfant).

L'obtention du diplôme d'opti-

cien par un salarié de la filière « *collaborateurs de la branche optique-lunetterie* » entraîne le passage, le mois suivant l'obtention du diplôme, dans la filière « *professionnels de santé* ».

Le salarié devra justifier de sa nouvelle situation auprès de son employeur : présentation de son diplôme, de la reconnaissance en France d'un diplôme étranger ou de son relevé de notes.

Concernant les emplois de la filière « *collaborateurs de la branche optique-lunetterie* », les employés, agents de maîtrise et techniciens (AMT) ainsi que les cadres des fonctions support, sont classés en fonction du statut toujours par application des trois critères : initiative, expertise et responsabilité, liés au passage agent de maîtrise et au passage cadre dans leur domaine d'expertise.

: Tableau 02 Grille de concordance pour la filière des « *professionnels de santé* »

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveaux à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondances emploi repère
Employés	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1 (diplôme de niveau III)
	Opticien relevant du statut employé et bénéficiant de 2 ans d'exercice effectif du métier	B	Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle effective du métier de 2 ans Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1 (professionnel de santé titulaire d'un diplôme de niveau II)
Agents de maîtrise	Opticien relevant du statut employé avec 2 ans d'exercice effectif du métier et référent	C	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
	Technicien/AM La détermination en niveaux C/D/E doit se faire au regard des emplois repères	D	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
	E	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3 Directeur adjoint de magasin	
Cadres	230	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3 Directeur adjoint de magasin
	240/250	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4 Opticien directeur de magasin 1
	280	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4 Opticien directeur de magasin 1
	300/330	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5 Opticien directeur de magasin 2
	350	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5/Directeur
Cadres supérieurs	380	K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

## ... Optique - lunetterie de détail (CCN 3084 - IDCC 1431)

: Tableau 03 Grille de concordance pour la filière des « collaborateurs de la branche optique - lunetterie »

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveaux à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondances emploi repère
Ouvriers Employés	100/110	1.1	Monteur 1 /Vendeur 1 /Employé des fonctions support
	115/130	1.2	Monteur 1 /Vendeur 1 /Employé des fonctions support
	140	1.3	Monteur 2 /Vendeur 2 Monteur vendeur débutant / Employé des fonctions support
	150/160/170	1.4	Monteur 2 /Vendeur 2 Monteur vendeur débutant / Employé des fonctions support
	180	1.5	Monteur 2 /Vendeur 2 Monteur vendeur 1 / Employé des fonctions support
	190/195	1.6	Monteur vendeur 1 / Employé des fonctions support
Techniciens Agents de maîtrise	200/210	2.1	Rend possible une évolution en coefficient d'un monteur ou d'un vendeur en agent de maîtrise Monteur vendeur 2 / Technicien / AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur vendeur 2 / Technicien / AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.3	Monteur vendeur 2 / Technicien / AM fonctions support
	220	2.4	Directeur adjoint de magasin Technicien / AM fonctions support
Cadres	230	3.1	Directeur adjoint de magasin / Cadre des fonctions support
	240/250	3.2	Directeur adjoint de magasin 1 / Cadre des fonctions support
	280	3.3	Directeur adjoint de magasin 1 / Cadre des fonctions support
	300/330	3.4	Directeur adjoint de magasin 2 / Cadre des fonctions support
	350	3.5	Directeur / Cadre des fonctions support
Cadres supérieurs	380	3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

## : Négoce de l'ameublement (CCN 3056 - IDCC 1880) Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (CCN 3076 - IDCC 1686)

La fédération des Services CFDT a signé l'accord sur les salaires dans la branche du négoce de l'ameublement et dans la branche de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager après avoir refusé de signer les précédentes proposi-

tions qui étaient uniquement des mises en conformité des grilles aux augmentations du Smic.

Après une négociation tendue sur plusieurs mois, la CFDT Services a obtenu une augmentation linéaire de 90 € pour chaque niveau et

a donc signé les accords salaires de ses deux branches.

Même si les propositions ne répondent pas totalement à nos revendications, plus un seul niveau de la grille n'est désormais en dessous du Smic.

La CFDT a demandé la réouverture

des négociations dans le cas d'une revalorisation du Smic avant la fin de l'année 2022 et souhaite ouvrir des discussions sur les conditions de travail.

: voir tableaux 04, 05 et 06, page suivante.

# ... Négoce de l'ameublement (CCN 3056 - IDCC 1880)

## Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (CCN 3076 - IDCC 1686)

: **Tableau 04 Négoce de l'ameublement**  
Grille des salaires applicable depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2022

Groupes	Niveaux	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 682 €
2	1	1 687 €
	2	1 690 €
	3	1 696 €
3	1	1 711 €
	2	1 732 €
	3	1 760 €
4	1	1 798 €
	2	1 825 €
	3	1 852 €
5	1	1 929 €
	2	1 966 €
	3	2 062 €
6	1	2 201 €
	2	2 269 €
	3	2 335 €
7	1	2 505 €
	2	2 876 €
	3	3 082 €
8	1	3 257 €
	2	3 549 €
9	1	4 142 €
	2	4 568 €

: **Tableau 05 Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager**  
Minima conventionnels ouvriers, employés, agents de maîtrise

Niveaux	Échelons	Salaires mensuels	Taux horaires
I	1	1 679,47 €	11,07 €
	2	1 683,87 €	11,10 €
	3	1 694,81 €	11,17 €
II	1	1 731,77 €	11,42 €
	2	1 773,53 €	11,69 €
	3	1 815,22 €	11,97 €
III	1	1 853,49 €	12,22 €
	2	1 895,14 €	12,50 €
	3	1 936,76 €	12,77 €
IV	1	1 996,53 €	13,16 €
	2	2 224,65 €	14,67 €
	3	2 450,97 €	16,16 €

: **Tableau 06 Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager - Minima conventionnels cadres**

Positions	Salaires annuels (base 151,67 heures)	Salaires mensuels (base 151,67 heures)
I	29 597,17 €	2 234,24 €
II	36 053,76 €	2 762,68 €
III	42 866,82 €	3 284,73 €
IV	49 661,86 €	3 805,50 €

## : Commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (CCN 3148 - IDCC 500)



Depuis 2019, aucun accord sur les salaires n'avait été signé dans la branche, faute de proposition à la hauteur des enjeux du secteur.

Les hausses successives du Smic cette année ont conduit l'organisation patronale de la branche à ouvrir les négociations sur le sujet.

Après plusieurs réunions, nous avons enfin obtenu la revalorisation des écarts entre les niveaux ainsi que des augmentations de 10 à 12% par rapport à la grille de 2019.

Si l'accord permet de rattraper l'absence de dialogue social de ces dernières années, la CFDT

a obtenu également que les primes soient exclues du calcul des salaires minima de branche, ce qui est une avancée majeure pour le secteur, ainsi que l'ouverture d'une négociation sur les classifications afin de mieux valoriser les compétences des salariés.

: voir tableau 07, page suivante.

# ... Commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (CCN 3148 - IDCC 500)

: Tableau 07 Minima conventionnels 2022

Niveaux	Échelons	Effectifs	Grille salariale 2019	Proposition au 06/09/2022	Écarts grille 2019
<b>Employés</b>					
I	A	18%	1 522 €	1 679 €	110,32%
	B	4%	1 524 €	1 684 €	110,50%
II	A	7%	1 528 €	1 704 €	111,52%
	B	4%	1 530 €	1 709 €	111,70%
III	A	7%	1 541 €	1 729 €	112,20%
	B	5%	1 546 €	1 734 €	112,16%
IV	A	8%	1 562 €	1 754 €	112,29%
	B	4%	1 572 €	1 759 €	111,90%
V	A	7%	1 592 €	1 779 €	111,75%
	B	3%	1 606 €	1 784 €	111,08%
<b>Agents de maîtrise</b>					
VI	A	9%	1 749 €	1 909 €	109,15%
	B	2%	1 831 €	1 994 €	108,90%
	C	1%	1 945 €	2 109 €	108,43%
VII	échelon unique	1%	2 091 €	2 259 €	108,03%
<b>Cadres</b>					
I	A	10%	2 394 €	2 549 €	106,47%
	B	5%	2 617 €	2 769 €	105,81%
II	A	3%	3 016 €	3 175 €	105,27%
	B	1%	3 583 €	3 760 €	104,94%
III	échelon unique	3%	4 048 €	4 240 €	104,74%

## : Commerces de gros (CCN 3044 - IDCC 573)

La CFDT a signé une nouvelle grille de salaires suite à l'augmentation du Smic du 1<sup>er</sup> août 2022.

Nous avons obtenu que le niveau 1 soit décollé du Smic ainsi que des augmentations de 4,7% jusqu'au niveau 6.3 et 4,2% pour le reste

de la grille.

Pour rappel, une augmentation de 3,2% avait été appliquée en janvier dernier.

## : Photographie (CCN 3150 - IDCC 3168)

### PRÉSENTATION DE LA FORMATION DE BRANCHE

La branche comporte plusieurs domaines d'activité :

- production photographique

- réalisée à titre commercial ;
- photographie d'identité, de classe, de mariage, de maternité... ;
- photographie publicitaire, d'édition, de mode, photographie à des fins immobilières ou touristiques ;
- photographie aérienne ;

- réalisation de vidéos pour des événements : mariages, réunions... ;
- traitement des films ;
- développement, tirage et agrandissement de photographies ou de films réalisés pour les clients ;
- laboratoires de développement

## ... Photographie (CCN 3150 - IDCC 3168)



Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.cfdt-services.fr](http://www.cfdt-services.fr)

et tirage de photographies et de films ;

- boutiques de photographie avec développement en une heure ;
- montage de diapositives ;
- copie, restauration et retouche de photographies ;
- activités de photojournalistes indépendants.

La branche professionnelle définit les orientations de sa politique de formation professionnelle ainsi que les actions prioritaires à impulser en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Deux certifications sont propres à la photographie : le certificat technique des métiers « *assistant photographe* » et le BEP photographie.

L'observatoire prospectif du commerce souhaite s'adjoindre les compétences d'un prestataire afin de lui confier la réalisation de l'étude qui comportera un volet qualitatif et une partie quantitative permettant :

- d'identifier les principales difficultés rencontrées par les entreprises et les salariés dans leurs activités au quotidien afin d'en déduire les besoins en compétences ;
- de repérer les évolutions impactant les métiers à court et à moyen terme (3 à 5 ans) en soulignant les compétences évolutives et émergentes (sur la base d'une étude menée en 2016 qui sera fournie au prestataire retenu, il s'agira de marquer un effort d'investigation sur les compétences en lien avec le marketing et la communication, la gestion, la veille, la relation client ainsi que la maîtrise technique et technologique des professions de la photographie) ;
- d'évaluer le potentiel d'emplois

en identifiant les besoins en recrutement des entreprises et leurs perspectives d'évolution ;

- de réaliser un état des lieux de l'offre de certifications existante (vérifier si chacune des certifications couvre les besoins en compétences des entreprises de la branche) ;
- d'identifier les actions à mener par rapport aux certifications existantes (rénovation...) ;
- d'examiner la pertinence de créer une certification de branche au regard du panorama des certifications existantes en émettant des préconisations quant à son niveau et en identifiant la typologie de certification à créer si l'opportunité était avérée (CQP, titre à finalité professionnelle, sollicitation de la CPC pour rénovation des diplômes existants) ;
- de sonder le rapport qu'entretiennent les entreprises avec les formations actuelles et avec l'alternance et de déterminer si le maillage géographique est suffisant pour répondre aux besoins.

Dans cette dynamique de recherche de compétences et de certifications, l'ensemble des partenaires sociaux ont validé le projet 2022/2023.



© Ombule - 123RF

## : Médico-technique (CCN 3286 - IDCC 1982)

Depuis 2019, la grille des salaires était gelée avec un premier niveau à 1 554 €.

La CFDT a abordé la négociation 2022 en sachant prendre ses responsabilités afin de sortir de ce blocage salarial.

À ce titre, la CFDT a négocié et obtenu un accord pour l'ensemble des salariés de la branche du médico-technique qui vient com-

pléter l'augmentation de plus de 10% sur le premier niveau.

La CFDT a aussi obtenu une clause de revoyure ainsi qu'un agenda 2023 sur la prochaine négociation de salaires.

Cette branche représente plus de 32 000 salariés avec un score représentatif de plus de 33%.

Cet accord sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Lors de la dernière réunion de branche, la CFDT a obtenu une augmentation de 31 € par rapport au Smic actuel qui est à 1 678,95 €, soit un premier niveau à 1 710 €.

La CFDT revendique, d'ores et déjà, une augmentation de 4% pour les prochaines négociations annuelles obligatoires qui auront lieu en janvier 2023 afin d'obtenir un premier niveau à 1 746 €. Affaire à suivre...



## : Succursalistes de la chaussure (CCN 3120 - IDCC 468)

### PROJET DE NÉGOCIATION D'UN ACCORD CLASSIFICATIONS

Les organisations syndicales ont rappelé leur souhait de revoir

l'accord sur les classifications dans son ensemble et insisté sur l'application qui en est faite dans les entreprises, certaines d'entre elles semblant ne pas respecter l'accord.

La CFDT a indiqué qu'une révision de l'accord doit être faite tous les cinq ans et qu'elle souhaite que la branche soit accompagnée dans ce travail par un expert. Cette proposition a été acceptée.

À l'unanimité des membres de la CPPNI (la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), une relecture de l'accord a été faite afin d'identifier les articles bloquants.

## : Détaillants de la chaussure (CCN 3008 - IDCC 468)

### ACTION DU FONDS SOCIAL POUR LES APPRENTIS ET ALTERNANTS

Faisant suite à la demande de la CFDT et de la CGT, les partenaires sociaux ont validé en commission paritaire les deux points suivants :

- une aide aux alternants (appren-

tis et contrats de professionnalisation) sera versée, à partir de juillet 2023, sous conditions d'éligibilité : le montant correspondra à l'équivalent de leurs cotisations prévoyance ;

- une participation à une activité sportive et également culturelle et artistique, de l'ordre de 50 €, sera versée aux salariés unique-

ment, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

La finalisation des modalités est renvoyée aux partenaires sociaux pour validation et signature afin que la mise en œuvre de ces mesures soit applicable le plus rapidement possible dans les entreprises.



© Ylivdesign- 123RF

## : Coiffure (CCN 3159 - IDCC 2596)

La négociation sur les salaires dans la branche de la coiffure vient d'aboutir à une revalorisation salariale de 4,45% en moyenne et de 6,63% pour le premier échelon. La CFDT est signataire de l'accord. La CFDT souhaite que l'effort

consenti par les organisations patronales permette d'installer durablement une nouvelle dynamique de négociation.

La revalorisation de cette nouvelle grille est une victoire pour les salariés qui vont enfin voir leur salaire décoller suffisamment

du Smic, pour éviter un nouveau rattrapage de celui-ci en janvier 2023.

La CFDT espère que cet accord sera applicable très rapidement grâce à une extension rapide par la Direction générale du travail. Elle restera exigeante lors des futures

négociations pour travailler sur les écarts entre les échelons et offrir de vraies perspectives de carrières.

Un premier pas est franchi pour rendre plus attractif ce secteur qui, rappelons-le, est en manque de près de 10 000 coiffeurs.

## VIE DES ENTREPRISES

### : Lidl

Les sections syndicales Lidl se sont réunies pour se préparer aux futures élections prévues courant 2023. Les militants étaient nombreux à se déplacer de toute la France afin de se mettre en ordre de bataille.

« La CFDT est la première organisation chez Lidl et tient à le rester », comme l'a rappelé Christophe

Pierre, Délégué syndical central, accompagné par la fédération des Services CFDT.

L'appropriation de la mixité des listes, le protocole d'accord préélectoral et les outils de campagne ont permis aux délégations CFDT Lidl de repartir requinquées et boostées pour la conquête de futurs adhérents.

[Facebook@CfdtLidl](https://www.facebook.com/CfdtLidl/)



## : SFR Distribution

La fédération des Services a réuni le collectif de SFR Distribution pour la prépa-

ration des élections qui auront lieu en 2023. Dans ce cadre, un plan d'action a été élaboré avec

des objectifs prioritaires sur le développement et un travail de terrain en binôme.

## : Match



Le collectif de Match s'est réuni les 22 et 23 septembre au siège de Match à La Madeleine (Hauts-de-France) pour préparer les

élections. La CFDT Match est très performante en termes de syndicalisation (10% d'adhérents sur 5 000 salariés). Le collectif a pour objectif

d'égaliser, voire d'améliorer, son taux de représentativité de 44%, malgré la présence de cinq organisations syndicales aux dernières élections.

## : Boulanger



L'assemblée générale du collectif CFDT de l'entreprise s'est déroulée en Côte-d'Or, les 27, 28 et 29 septembre derniers, avec 17 participants.

L'objectif de cette rencontre était d'échanger sur le fonctionnement du collectif afin d'améliorer celui

des sections syndicales en vue, notamment, de la préparation des prochaines élections, début 2024.

Les participants étaient heureux de se retrouver et sont repartis reboostés et pleins d'idées pour améliorer la représentativité de la CFDT à l'occasion des prochaines

élections professionnelles.

Sensible aux nouveaux outils de communication, le collectif a développé son application CFDT Boulanger au sein de laquelle les salariés de l'entreprise peuvent retrouver toutes les informations utiles.

Suivez l'équipe sur [Facebook@CfdtBoulanger](https://www.facebook.com/CfdtBoulanger)

## : Carrefour Market

La coordination nationale de Carrefour Market s'est réunie du 11 au 13 octobre aux Cyclades à la Grande-Motte.

40 personnes étaient présentes

ainsi que Sylvain Macé, Délégué syndical de groupe, pour discuter de l'actualité du groupe Carrefour.

Le sujet qui a occupé principalement les échanges a concerné le plan de reconstruction suite au passage de nombreux magasins en location-gérance.

Chaque section a présenté, par direction régionale, son plan d'action.

Lors de la dernière matinée, la DRH et son adjointe sont venues répondre aux questions de la CFDT Carrefour.

La coordination a remis aux responsables un courrier signé par l'ensemble des délégués dans

lequel elle rappelle ses revendications, dont la mise en place d'une véritable politique de prévention des risques pour lutter efficacement contre les accidents du travail et l'absentéisme en général, des négociations sur la revalorisation de la grille des salaires CSF avec la prise en compte des différents niveaux et échelons de classifications, l'arrêt des passages en location-gérance...

Malgré toutes les difficultés liées au développement de la location-gérance, le collectif reste combatif et plus motivé que jamais pour garder sa représentativité aux prochaines élections.

À suivre...

Suivez l'équipe sur [Facebook@CFDTCarrefourMarket](https://www.facebook.com/CFDTCarrefourMarket)



## : Auchan

l'assemblée générale de la CFDT Auchan s'est déroulée du 4 au 7 octobre 2022 au domaine de l'Esterel à Fréjus.

Des ateliers de travail ont été organisés sur les outils pilotes Auchan mais également sur l'application CFDT Services, le réseau ARC, la GPEC et la pratique de syndicalisation.

Le collectif CFDT Auchan continue de grimper en termes d'adhérents. Des sections syndicales comme la CFTC, syndicat maison, et FO ont rejoint la CFDT.

Une section syndicale a été créée à Martigues, composée de cadres contrôleurs de gestion venant du SEGA (syndicat cadres Auchan). Ils ont fait une présentation remarquable sur la compréhension d'un CA d'établissement.

Ces personnes ont été ovationnées par la coordination nationale

CFDT, cela va donner un poids énorme pour leur commission économique.

83 personnes étaient présentes, un record pour la CFDT Auchan. Elles se sont prononcées sur la mise en place du baromètre social, « *Je note ma boîte* », que la CFDT Carrefour a lancé il y a trois ans. Sur 44 sections syndicales, 41 ont votées « *pour* » (deux absentes et un « *contre* »).

Le lancement de l'opération se fera en même temps que celle de Carrefour, le 13 janvier 2023. Une action de visibilité était également prévue pour le 16 décembre et le collectif a décidé de faire profiter le plus de militants possibles de la formation « *pratique de syndicalisation* ».

La coordination est en bonne route pour améliorer le taux de représentativité de la CFDT aux élections de septembre 2023.



Suivez l'équipe sur [Facebook@CFDTAuchan](https://www.facebook.com/CFDTAuchan)

## : Générale de téléphone

Le collectif de la Générale de Téléphone s'est réuni du 4 au 7 octobre à Villanova en Espagne et a tracé sa feuille de route pour les mois à venir :

atteindre le cap des 200 adhésions en utilisant l'application CFDT Services ; mettre en œuvre la refonte du site internet et la mise à jour des contacts ; créer

un organigramme par mandat et région ; élaborer un plan de communication... Du pain sur la planche qui ne fait pas peur à l'équipe, bien au contraire !



## : U Logistique

Le collectif CFDT d'U Logistique s'est réuni à la fédération des Services du 18 au 20 octobre pour discuter de son fonctionnement et préparer également les prochaines échéances, notamment les élections.

gré le collectif ainsi qu'un jeune militant qui s'occupe déjà de convaincre les jeunes d'adhérer à la CFDT.

Le collectif a décidé de désigner deux référents : l'une pour attirer les femmes, l'autre pour s'occuper des jeunes.

[Facebook@CFDTUlogistique](https://www.facebook.com/CFDTUlogistique)



## : Sephora



Pour en savoir plus, rendez-vous sur [www.cfdt-services.fr](http://www.cfdt-services.fr)

La CFDT Sephora vient de signer une nouvelle augmentation salariale pour les employés, bienvenue pour faire face à l'inflation.

Pour la troisième fois de l'année, les élus CFDT ont en effet obtenu une revalorisation : 33,37 € bruts mensuels dès le 1<sup>er</sup> octobre en plus des 42,46 € obtenus en mai et

50 € pour les agents de maîtrise. La CFDT se bat pour que cette mesure concerne aussi les cadres. La direction n'y est pas favorable pour le moment.

## : Distribution Casino France



### LA CFDT NE SIGNE PAS L'ACCORD SUR LES SALAIRES

Une nouvelle séquence de négociation sur les salaires vient de se terminer chez Distribution Casino France (filiale du groupe Casino qui emploie 20 000 salariés) avec une proposition d'augmentation à 2%.

La CFDT n'a pas signé l'accord car il ne bénéficie pas aux plus bas salaires, rattrapés par les aug-

mentations successives du Smic. Une première négociation avait abouti en avril dernier à une augmentation de 2,8%.

L'objectif de la CFDT était d'obtenir une nouvelle augmentation qui permette de couvrir le taux de l'inflation.

La direction a campé sur une augmentation de 2%.

La signature de l'accord par trois syndicats le rend applicable. La CFDT n'a pas voulu le cautionner.

## ÉLECTIONS

## : Sonepar France Distribution

Chez le numéro un mondial des matériels et solutions électriques, Sonepar France

Distribution, le syndicalisme porté par la CFDT a la côte. Pour preuve, à l'occasion de l'élection pour la

mise en place de deux nouveaux CSE (3 276 salariés), **la CFDT a obtenu une représentativité de**

**70,33%**, alors que trois syndicats ont perdu leur représentativité.

La CGT (8,85%), la CFTC (6,95%) et FO (6,81%) ne sont plus représentatifs. L'UNSA a, quant à elle, obtenu un score de 29,67%.

Largement en tête, l'équipe CFDT voit son engagement reconnu par les salariés au bout d'une campagne axée sur le terrain, le rappel des résultats obtenus après la fusion/absorption et la création de la nouvelle entreprise en juin dernier.

La CFDT a négocié et obtenu non seulement le maintien des avantages pour les salariés avant la fusion mais également de nouveaux droits liés à la hausse pour l'ensemble. Les salariés s'en sont souvenus.

