

VIE DES BRANCHES

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

SALAIRES ÉTENDUS MAIS DÉJÀ À LA TRAÎNE

L'avenant réévaluant les minima de salaires négociés après l'augmentation du Smic du 1^{er} août 2022 et signé le 20 septembre dernier (*voir le supplément commerce n°319*) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Dès son entrée en vigueur, avec l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2023, les cinq premiers niveaux (jusqu'au III-1) présentent déjà des montants inférieurs à celui-ci.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les minima salariaux de la branche ont commencé timidement en début d'année. La fédération patronale joue toujours la montre pour laisser ses adhérents négocier tranquillement dans leurs entreprises respectives avant d'entamer la phase de négociation des minima de branche, tant redoutée par les patrons, car ils ne veulent pas que les délégués dans les entreprises se servent de ces minima comme marchepieds.

De ce fait, en comptant le délai d'extension d'au moins trois mois, ce seront encore des mois de perdus pour avoir des minima qui soient au moins au-dessus du Smic et opposables à toutes les entreprises de la branche.

DES TRAVAUX DE CLASSIFICATIONS SINON RIEN !

Depuis plusieurs années, la CFDT revient régulièrement à la charge dans les négociations de branche pour réviser complètement les classifications dans la branche car personne ne s'y retrouve.

Outre le fait que les emplois ne sont pas à jour par rapport à ce qui se fait sur le terrain, cette classification ne présente pas de référentiel d'activités clair et non équivoque sur le contenu des emplois. Les patrons préfèrent rester vagues pour faire ce qu'ils veulent des postes en entreprise. Or, tout poste doit faire référence à un emploi-repère dans la classification (indiqué dans les contrats et feuilles de paie).

Au final, les salariés ne peuvent pas revendiquer d'occuper un poste qui relève de tel ou tel emploi-repère, d'un certain niveau dans la classification et finalement d'un minimum horaire. C'est donc tout

Bulletin aux adhérent.e.s.
Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication :
Olivier Guivarch
CPPAP : 1024 S 07027
Conception : Virginie Le Bail
Impression : Roques 94000 Créteil
Supplément du magazine fabriqué
selon les normes environnementales
de développement durable.

janvier-février-mars 2023
Supplément à Inform'Action n° 320



cfdt-services.fr

SOMMAIRE

- VIE DES BRANCHES
- VIE DES ENTREPRISES

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



Pour en savoir plus,
rendez-vous sur
www.cfdt-services.fr

bénéfice pour les patrons, d'où leur réticence à débiter les travaux qui font pourtant partie de l'agenda social.

Après nous avoir fait miroiter un expert sur le sujet, que l'on n'a jamais vu, sûrement parce que nous avons demandé de le choisir paritairement dans un souci d'objectivité, la fédération patronale essaie de nous réexpliquer pour la énième fois qu'emploi-repère et poste en entreprise n'ont rien à voir.

Parce que nous voulons que

les descriptifs de la classification correspondent à ceux des emplois dans les belles fiches de l'Opcommerce pour rendre la branche attractive et recruter de nouveaux « talents » (payés au Smic... ou à peine plus), nous en sommes encore à bloquer ces actions de promotion des métiers de la branche et les travaux sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour la CFDT, ce flou sur la partie légale des référentiels emplois permet d'éviter de délimiter les postes sur le terrain en comblant

ces trous par des référentiels qui ne sont pas opposables aux employeurs et aux salariés. Ces derniers n'ont alors pas de niveau ni de montant de salaire minimum. Ce « deux poids, deux mesures » dessert les salariés.

Des solutions existent pour financer des travaux sur les classifications. La CFDT a proposé un accord pour créer un fonds du paritarisme afin que tous les employeurs financent les travaux du dialogue social mais les patrons de la branche freinent des quatre fers.

Nous ne lâcherons pas !

: Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN 3241 - IDCC 1483)

NAO 2023 : À QUAND DES PRIMES D'ANCIENNETÉ EN EUROS ?

L'organisation patronale a proposé, en décembre dernier, un accord sur les minima salariaux tenant compte de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2023 et conservant les écarts actuels entre les niveaux,

tout en ajustant le premier niveau cadres à celui de la tranche A du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

La CFDT a rajouté à cela une demande concernant les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise A1 et A2 qui ont grand besoin, au minimum,

d'une mise à jour puisque l'accord fixant leurs montants date de septembre 2000 et présente des valeurs en franc ! Cela oblige les salariés qui veulent connaître le montant minimal de cette prime à utiliser un outil de conversion des francs en euros, comme celui de l'Insee qui est en ligne et prend en compte l'inflation depuis le passage des francs en euros. Encore faut-il que l'employeur reconnaisse cet outil.

La fédération nationale de l'Habillement (FNH) avait toujours balayé d'un revers de main les discussions concernant la réévaluation ou la mise à jour de ces primes, peut-être parce que cet élément de rémunération est peu visible auprès des salariés et donc peu réclamé.

Nous avons donc insisté, en vain, et décidé de refuser de signer la proposition patronale présentée fin décembre 2022.

La CFTC et la CFE-CGC l'avait déjà signée mais, comme elles ne pèsent pas assez en poids de

représentativité pour que l'accord soit valable, ce dernier est resté lettre morte.

Il est temps que des montants à jour soient opposables aux employeurs et que cette prime d'ancienneté fasse de nouveau partie intégrante du salaire de base des employés et des agents de maîtrise, comme pour les cadres et le niveau B agents de maîtrise, qui eux, ont vu leur prime régulièrement réévaluée avec des montants figurant bien dans les accords salaires de branche. N'oublions pas qu'au départ, si les minima pour ces catégories avaient été négociés à des niveaux bas, c'est bien parce qu'il y avait une compensation par la prime d'ancienneté.

Nous attendons que cette pression permette à la FNH d'obtenir un mandat auprès de ses entreprises adhérentes pour au moins mettre à jour ces primes, avoir des montants en euros et tenir compte de l'inflation de ces 22 dernières années.



: Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (CCN 3240 – IDCC 1487)

LES MINIMA DE SALAIRES EN VIGUEUR DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2023

L'accord salaires signé en octobre 2022 prévoit une application au 1^{er} janvier 2023 mais celle-ci n'est valable que pour les entreprises adhérentes à l'UBH (union de la Bijouterie Horlogerie), fédération patronale représentative dans la branche.

Pour toutes les autres, les minima ci-contre sont en vigueur depuis le 20 janvier 2023.

: voir tableau 01.

NÉGOCIATION SUR L'INTÉRESSEMENT SUSPENDUE

Comme le prévoyait l'agenda social 2022 de la branche, la commission de négociation a commencé, au cours de l'année dernière, ses travaux sur l'épargne salariale en abordant plus particulièrement le sujet de l'intéressement afin de proposer un accord pédagogique aux entreprises de la branche et leur permettre de s'emparer de ce dispositif non obligatoire,

pouvant être un gros avantage pour les salariés, à condition qu'il soit encadré et que la possibilité d'épargne soit plébiscitée, ce que prône la CFDT. Ces dispositifs, comme l'intéressement et la participation, ne devant pas se subsister aux hausses de salaires.

Mais les deux autres organisations syndicales de salariés représentatives et majoritaires, ne maîtrisant pas assez ce sujet, ont cru bon de stopper les négociations en décembre dernier, sous prétexte de vouloir plutôt négocier des minima de salaires à la place.

Nous avons eu beau leur expliquer que ce n'était pas l'un à la place de l'autre, que l'intéressement était un plus et que rien ne nous empêchait de négocier des minima salariaux en parallèle, ces deux organisations n'ont eu que faire de notre position, jouant de leur sur-représentativité.

Elles se sont entêtées sans instaurer aucun rapport de force. Au final, la fédération patronale leur a répondu que, selon elle, les minima n'étaient pas en dessous du Smic, qu'il n'y avait donc aucune urgence, qu'il faudrait attendre les

: Tableau 01 Barème des salaires minima hiérarchiques sur la base de 35 heures hebdomadaires

Statut	Niveau	Salaires brut mensuel
Ouvriers Employés	A	1 712 €
	B	1 735 €
	C	1 793 €
	D	1 864 €
Agents de maîtrise	E	1 956 €
	F	2 082 €
Cadres	G	2 636 €
	H	3 675 €
	I	3 871 €
	J	4 252 €

prochaines NAO en octobre 2023 et qu'elle prenait note de l'arrêt des négociations sur l'intéressement (ce qui n'a pas eu l'air d'embêter tant que cela les représentants patronaux) !

À tout confondre et à jouer des coudes, on n'obtient rien ! Au final, les salariés de la branche n'auront ni hausses de minima de salaires en ce début d'année, ni la chance de voir un accord d'intéressement appliqué dans leur petite entreprise.

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

ACCORD SALAIRES : LE ROF, TOUJOURS ENNEMI DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS

À l'automne dernier, les partenaires sociaux ont réussi à négocier une augmentation des minima de salaires car ceux en vigueur ne prenaient même pas en compte l'augmentation du Smic de mai 2022 et encore moins celle du mois août.

La fin d'année arrivant, il fallait même anticiper l'augmentation du Smic du 1^{er} janvier 2023.

Le ROF, organisation patronale (OP) majoritaire et représentant les grands groupes du secteur, a fait une proposition qui a vite été supplantée de quelques centimes par celle de la FNOF", OP représentant les petites entreprises de la branche. Cette proposition ne représentait même pas 1% en moyenne d'écart.

Naturellement, et comme cela se fait dans toutes les négociations, les organisations syndicales de salariés, enclines à négocier dans la CCN, ont signé la proposition la



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

moins basse, celle de la FNOF. Mais c'était sans compter, une nouvelle fois, sur le veto du ROF qui use et abuse systématiquement de sa représentativité pour bloquer toutes les propositions de l'autre organisation patronale, même si elles sont très proches des leurs.

En effet, après s'être opposé à un accord salaires signé en avril 2022 (voir notre supplément n°318) prenant en compte l'augmentation du Smic du 1^{er} mai (avec un premier niveau à 1,42€ mensuel au-dessus du Smic), le ROF s'est

de nouveau opposé à l'extension de l'accord salaires proposé par la FNOF, signé le 17 novembre dernier et présentant un premier niveau à 5,72€ mensuel au-dessus du Smic du 1^{er} janvier 2023.

Le ROF a annoncé officiellement aux organisations syndicales de salariés sa décision de s'opposer à l'extension de cet accord en commission mixte paritaire de branche le 3 février dernier.

Ce procédé, indigne d'une organisation patronale représentative, va donc laisser bon nombre de salariés

au niveau du Smic et sans perspective immédiate de revalorisation dans le contexte inflationniste que nous connaissons.

En effet, alors que les représentants patronaux des petites entreprises de la branche étaient prêts à assumer une réévaluation dès ce début d'année, le ROF n'a même pas pris la peine de proposer une autre grille de minima.

Il gagne ainsi encore quelques mois car, même s'il avait fait une proposition, les temps de signature et d'extension nous auraient amené à l'été au minimum.

Certaines organisations syndicales de salariés de la branche, dont la CFDT, essaient actuellement de faire revenir à la raison les adhérents et membres du conseil d'administration du ROF pour qu'ils laissent cet accord salaires entrer en vigueur afin de ne pas aggraver encore plus la crise du pouvoir d'achat que subissent des salariés. Affaire à suivre...

* *Rassemblement des Opticiens de France (ROF).*

** *Fédération Nationale des Opticiens de France (FNOF).*

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

ACCORD SUR LES MINIMA SALARIAUX SIGNÉ LE 14 NOVEMBRE 2022

La CFDT est signataire de cette grille des minima de salaires, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023 uniquement pour les entreprises adhérentes des fédérations patronales représentatives, toutes deux signataires de cet accord.

voir tableau 02.

Pour les autres entreprises, il faudra attendre l'extension de l'accord, proclamée par arrêté par le ministre du Travail, ce qui est

sur le point d'être fait au moment où nous écrivons ces mots.

Cette entrée en vigueur sera effective au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Nous aurions voulu un meilleur rattrapage des augmentations différenciées selon les catégories. Mais les fédérations patronales s'entêtent à augmenter surtout les bas salaires pour faire de la communication positive auprès des niveaux employés qui, contrairement à d'autres

branches, sont les catégories les moins représentées avec la masse salariale la moins conséquente.

Pour essayer d'endiguer ces pratiques d'augmentation différenciées au doigt mouillé, car elles ne s'appuient ni sur des études ou données chiffrées, ni sur la logique des écarts négociés en fonction des niveaux de la classification, la CFDT a rappelé sa demande depuis quelques années d'ouverture de travaux sur les classifications, pour enfin mettre à jour les emplois-repères de la branche (créer ceux qui n'y sont pas encore notamment) et exiger des référentiels d'activité pour décrire ces emplois-repères.

En effet, cette classification aussi (voir article précédent pour la branche des grands magasins et magasins populaires) ne présente pas de référentiel d'activités clair et non équivoque sur le contenu des emplois.

Les patrons préfèrent rester vagues pour faire ce qu'ils veulent des postes en entreprise. Or, tout poste doit faire réfé-

rence à un emploi-repère de la classification (indiqué dans les contrats et feuilles de paie). Les salariés ne peuvent donc pas revendiquer d'occuper un poste qui relève de tel ou tel emploi-repère, donc d'un certain niveau de la classification et finalement d'un minima horaire.

Même si la majorité des salariés de la branche sont des cadres à qui on attribue d'office de meilleures possibilités de négociation avec leur employeur, ce qui reste encore à prouver, ils doivent néanmoins, eux-aussi, pouvoir compter sur la convention collective pour avoir un référentiel commun d'emploi, ce qui n'est pas du luxe pour s'y retrouver quand on change, par exemple, d'entreprise.

Une fois les emplois-repères bien définis, ils pourront être classés dans une grille et des minima pourront être négociés, en connaissance de cause.

Reste encore à ouvrir ce chantier en commission paritaire nationale car les travaux de description des



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

nouveaux emplois auraient été faits en commission paritaire sur la formation professionnelle, afin d'en faire la promotion, notamment auprès des jeunes, et créer de l'attractivité autour de ces nouveaux métiers. Mais ces descriptifs ne sont pas encore remontés à la commission paritaire nationale qui négocie les accords de la convention collective. Il semblerait donc que les fédérations patronales ne soient plus pressées de voir ces

descriptifs leur être opposables et de devoir négocier des minima aussi pour ceux-là.

DU NOUVEAU POUR LA PRIME D'ANCIENNETÉ

L'avenant sur l'ancienneté du 28 mars 2022 (voir le supplément n°317) est entré en vigueur depuis le 20 novembre 2022.

Deux nouveaux paliers à 17 et 20 ans ont été rajoutés mais

seulement pour les employés.
: voir tableau 03.

Pour rappel (article 28 de la convention collective), cette prime s'ajoute au salaire de base et doit faire l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de paie.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, quels que soient l'emploi et le coefficient du début.



: Tableau 02 Minima salariaux au 1^{er} janvier 2023 (pour les entreprises adhérentes aux fédérations patronales représentatives : FICIME et CGF)

Coefficients	Minima bruts mensuels	% d'augmentation par rapport à l'accord de mai 2022 (inflation mini de 3,2% sur même période)	% d'augmentation par rapport à l'accord de novembre 2021 (inflation mini de 5% sur même période)	% d'augmentation par rapport à l'accord de janvier 2020 (inflation mini de 7% sur même période)
Employés				
E1	1 750 €			
E2	1 757 €			
E3	1 763 €	3%	6%	9%
E4	1 773 €			
E5	1 779 €			
E6	1 810 €		5,6%	8,5%
E7	1 866 €	2,5%	4%	6,8%
E8	1 931 €			
Agents de maîtrise				
M9	1 971 €	2,2%	4,2%	7%
M10	2 164 €			
M11	2 388 €	2,5%	3,5%	6,3%
M12	2 552 €			
Cadres				
C13	2 497 €		4,2%	7%
C14	2 723 €			
C15	2 924 €	3,2%		
C16	3 339 €		3,7%	6,5%
C17	3 744 €			
C18	4 513 €	2,5%	3%	5,8%
C19	4 911 €			
C20	5 320 €	2%	2,5%	5,2%

: Tableau 03 Prime d'ancienneté selon le statut

Prime d'ancienneté pour les employés										
% du salaire minimum garanti de la branche	2 ans	4 ans	6 ans	8 ans	10 ans	12 ans	14 ans	15 ans	17 ans	20 ans
	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	15%	17%	20%
Prime d'ancienneté pour les agents de maîtrise et cadres au coefficient C15 uniquement										
	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	15%		

: Fleuristes, ventes et services des animaux familiers

(CCN - IDCC 1978)



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-services.fr

Le Smic ayant été une nouvelle fois revalorisé le 1^{er} janvier 2023, la CFDT a négocié pour l'ensemble des salariés de la branche un nouvel accord sur les salaires.

La CFDT est la deuxième organisation syndicale dans la branche (28,57% de représentativité) qui compte près de 20 853 salariés.

Depuis l'annonce de l'augmentation du Smic, la fédération des Services a demandé aux branches professionnelles de son champ une augmentation similaire afin que les grilles de salaires ne se retrouvent pas en dessous du Smic.

La chambre patronale a accepté d'augmenter les trois premiers

niveaux de 3,6%, 3,3% et 3%.

: voir tableau 04.

Par ailleurs, grâce à la signature de la CFDT, les salariés pourront désormais avoir un week-end accolé au dimanche une fois toutes les quatre semaines (modification de l'article 7-1 de l'accord du 19 septembre 2020).

: Tableau 04 Grille des salaires applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires minimaux
I	1	110	1 740 €
	2	120	1 750 €
	3	130	1 760 €
II	1	210	1 770 €
	2	220	1 780 €
	3	230	1 790 €
III	1	310	1 800 €
	2	320	1 810 €
	3	330	1 820 €
IV	1	410	1 850 €
	2	420	1 890 €
	3	430	1 930 €
V	1	510	2 025 €
	2	520	2 135 €
	3	530	2 250 €
VI	1	610	2 365 €
	2	620	2 535 €
	3	630	2 785 €
VII	1	710	3 500 €
	2	720	3 680 €
	3	730	3 860 €



© Michae/db - 123RF

: Parfumerie sélective (CCN 3123- IDCC 972)

FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Après la (re)création d'un champ d'application professionnel et

géographique de la branche pour recréer une convention collective, les partenaires sociaux ont signé un accord pour obtenir des fonds de la part des entreprises du sec-

teur dans le but de financer le dialogue social. Il s'agira d'une contribution obligatoire de tous les employeurs de la branche basée sur un pourcentage de la

... Parfumerie sélective (CCN 3123- IDCC 972)

masse salariale avec un plancher minimum et un maximum suivant le nombre de magasins gérés.

50% de la collecte seront destinés à la prise en charge des frais des négociateurs qui participent aux réunions préparatoires, paritaires et mixtes, d'enquêtes sur tout thème de négociation, de rapports de branche préalables aux négociations annuelles, de consultations d'experts techniques ainsi qu'au financement de la visibilité des travaux de branche, de la promotion de ses métiers en complément des

actions des OPCO et de la transmission d'informations sur la convention collective nationale et son évolution aux entreprises et salariés de la branche.

Le reste de la collecte sera partagé entre les organisations représentatives pour aider au financement de leur fonctionnement.

Mais la première collecte est encore loin d'être lancée car l'accord n'est toujours pas parti à l'extension, huit mois après sa validation en commission paritaire et quatre mois après sa date de signature.



© Hobbitfoot - 123RF

: Commerce de gros (CCN 3044 - IDCC 573)

UN DÉPLIANT POUR LES SALARIÉS

La fédération a réalisé, avec les

mandatés CFDT de la branche, un dépliant pour les salariés des entreprises du commerce de gros. Si vous souhaitez le recevoir pour

en distribuer à vos collègues, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre secrétaire fédéral en charge du suivi des équipes du secteur.

Les valeurs de la CFDT

Emancipation, démocratie, indépendance, autonomie, solidarité

5 valeurs qui font des femmes et des hommes, les véritables actrices et acteurs de leurs choix de vie et les placent au centre de l'action de la CFDT pour construire un monde plus équitable.

MAINTENANT, J'Y VAIS !

- La cotisation mensuelle est de 0,75 % de la rémunération nette imposable avant prélèvement de l'impôt à la source
- La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66%

Si vous gagnez 1200 €/mois, votre cotisation mensuelle est de 9,75 €/mois. Votre crédit d'impôt est de 77€.

La cotisation mensuelle vous revient à seulement 3,33 €/mois

Rejoignez-nous

Pour nous **JOINRE**
Pour nous **REJOINDRE**
Pour nous **INFORMER**

Scannez et découvrez !

<https://services.cfdt.fr>

Cfdt:
Fédération des Services CFDT
Tour Essor
14 rue Scandinavie
93508 Pantin
Tél : 01 48 10 65 90

SALARIÉ·E·S COMMERCE DE GROS

AVEC NOUS, DONNEZ DE LA VOIX À VOTRE VOIX

TOUJOURS PREMIÈRE
Grâce à vous, la CFDT obtient sa 1^{re} place dans tous les secteurs de la branche.

Le saviez-vous ?

Vous êtes affiliés à la convention collective des **COMMERCE DE GROS**

À quel sert notre convention collective ?

- Notre convention collective définit notre champ d'application professionnel et territorial et contient les règles de droit du travail (contrat, congés, salaires...) qui oblige toutes les entreprises de notre secteur d'activité à l'appliquer.
- Elle est négociée et conclue entre :
 - Les organisations syndicales représentatives des salariés, avec en 1^{re} place, la CFDT
 - et les organisations syndicales du patronat représentées par la CGP (Confédération des Grossistes de France)

La qualité de cet accord est tributaire de la force de la CFDT dans cette négociation.

La CFDT, avec 32,29 % des suffrages des salariés qui se sont valablement exprimés dans la branche des COMMERCE DE GROS, est le 1^{er} syndicat du secteur privé en nombre d'adhérents.

La confiance que lui témoignent les salariés tient au nombre et à l'engagement de ses militants ainsi qu'à ses principes et valeurs.

C'est aussi la CFDT qui a le plus d'implantations dans les entreprises et les meilleurs résultats aux élections de représentants du personnel.

C'est encore la CFDT qui est majoritaire pour les négociations et la signature des accords de votre branche.

A propos de votre salaire

- Comparez votre salaire avec la grille des minima des Commerces de gros. **Demandez-la aux interlocuteurs CFDT**
- Garantie annuelle d'ancienneté :
 - Après 4 ans d'ancienneté : +5%
 - Après 8 ans d'ancienneté : +9%
 - Après 12 ans d'ancienneté : +13%
 - Après 16 ans d'ancienneté : +17%
- Passage automatique au 2^{ème} échelon selon la durée d'exercice de la fonction (Du niveau I au niveau VI)

1 an au niveau I	4 ans au niveau IV
2 ans au niveau II	5 ans au niveau V
3 ans au niveau III	6 ans au niveau VI
- La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées
- La durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans

Des interlocuteurs CFDT tout prêts de vous, dans vos entreprises, dans votre ville. Pour vous guider et vous conseiller

: Carrefour

la CFDT voit une revendication qu'elle porte depuis des années se concrétiser :

l'actionnariat salarié. Il se fera en France avec l'épargne salariale et la création de deux nouveaux

fonds. Le plan d'actionnariat du groupe, « Carrefour Invest », est lancé à l'échelle mondiale.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-carrefour.com/

: Auchan

Une fédération a réuni le conseil élargi du collectif Auchan dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) engagées avec la direction. Les négociations ont permis d'ob-

tenir des avancées : une meilleure reconnaissance avec une revalorisation par typologie de métier allant jusqu'à 15,7%, la révision de l'accord encadrement avec une augmentation des salaires

de 5% pour les cadres (alors que l'ancien accord prévoyait une revalorisation de 2,2%) et, revendication historique de la CFDT, la mise en place de tickets restaurant.





Coordination Auchan
S'engager pour chacun
Agir pour tous



Mesures pouvoir d'achat :

Prise en charge par l'employeur de la hausse de la cotisation à la surcomplémentaire Optam+ pour 2023

Restituer sur achats : Retour aux 10% suite au constat que les salariés ne sont pas revenus faire leurs achats, c'était un engagement d'un an lors des dernières NAO.

Après notre intervention notamment, la direction fait volte-face et décide de maintenir les 15%.

REVENDECTION HISTORIQUE DE LA CFDT

LES TICKETS RESTAURANTS !!!

L'entreprise accepte enfin de mettre en place les tickets restaurants pour les salariés ! Ils proposent 5 tickets par mois d'une valeur de 5€.

Après notre intervention notamment nous précisons que 5 tickets ne peuvent pas être acceptable ! Après discussions l'entreprise accepte de porter à 10 tickets restaurants par mois !


Prochain rendez-vous le 18 janvier 2023 à la Fédération des Services pour échanger sur ces propositions de la direction.

« Désolé si les mots ne sont pas en place ou fautes éventuelles mais à 1h23 du matin vous me pardonnerez mais je tenais à ce que vous ayez dès le 14 sur vos boîtes mails les informations toutes chaudes. »


Amitiés syndicales,



Gilles MARTIN
Délégué Syndical Retail
Auchan RETAIL
France 2
06.19.74.68.16
cfdtauchan50@hotmail.fr



Coordination Auchan
S'engager pour chacun
Agir pour tous



Point à date NAO 12 Janvier 2023

Les salaires employés :

Nous avons prévenu lors de la bilatérale NAO (ET nous sommes pris au sérieux) qu'en cas de non reconnaissance sur les salaires un embrasement social était prévisible !

L'entreprise se décide enfin à consentir des augmentations avec de la reconnaissance métier !

Toujours 4 niveaux mais plus que 2 échelons A et B

La suppression de la GDI qui sera intégrée sur le bulletin de salaire mais sur une ligne spécifique et qui sera indexée de manière à ne pas être rattrapée par le smic.

Type 1 - +ve logistique: +2%				Type 2 - +ve logistique: +2%				Type 3 - +ve MBO: +8%			
Augmentations générales sur salaires réels				Augmentations générales sur salaires réels				Augmentations générales sur salaires réels			
Niveau	Avant	Après	%	Niveau	Avant	Après	%	Niveau	Avant	Après	%
Niveau 1	18,70	19,07	+2%	Niveau 1	18,70	19,07	+2%	Niveau 1	18,70	20,19	+8%
Niveau 2	19,87	20,24	+2%	Niveau 2	19,87	20,24	+2%	Niveau 2	19,87	21,49	+8%
Niveau 3	21,04	21,41	+2%	Niveau 3	21,04	21,41	+2%	Niveau 3	21,04	23,33	+11%
Niveau 4	22,21	22,58	+2%	Niveau 4	22,21	22,58	+2%	Niveau 4	22,21	24,25	+9%

Métiers Logistique et Technique

Métiers bouche Bouchers, boulangers, poissonniers, etc.

La direction propose de classer les métiers par 3 typologies :

- Typo 1** 80% de la masse salariale avec une augmentation des salaires de **4% à 10,2%**
- Typo 2** 10% de la masse salariale avec une augmentation des salaires de **5% à 13%**
- Typo 3** 10% de la masse salariale avec une augmentation des salaires de **5% à 15,7%**

Les salaires encadrement :

Cela faisait des années que nous nous battions pour réviser ou dénoncer l'accord encadrement qui datait de 1986 ! Fabien a réellement œuvré dans ce sens ! La direction s'engage à réviser cet accord et annonce déjà une augmentation de l'encadrement à 5%. L'ancien accord prévoyait 2,2 % d'office !

: Lancement du baromètre social « Je note ma boîte » auprès des salariés de Carrefour et de Auchan

Une soixantaine de délégués de Carrefour et de Auchan étaient réunis le 2 février dernier à Lille, avec le précieux concours du syndicat des Services de Lille qui s'est occupé de l'organisation logistique, pour le lancement de l'opération « Je note ma boîte ».

Cette enquête nationale a pour objectif d'écouter les salariés sur leurs conditions de travail et leur impact sur leur santé, ainsi que sur la stratégie des deux entreprises.

Initié en 2020 par la CFDT Carrefour, ce baromètre social prend le pouls du vécu des salariés. L'analyse des résultats est ensuite présentée aux dirigeants et aux actionnaires.

Nouveauté cette année, l'enquête sera aussi réalisée auprès des salariés de Auchan. L'année dernière, la CFDT Carrefour avait collecté plus de 5 600 réponses.

Les équipes CFDT de Carrefour et Auchan sont sur le pont depuis le 15 février pour écouter les salariés.



Ci-dessus et ci-contre : réunion des délégués CFDT Carrefour et Auchan, à Lille, le 2 février 2023, pour le lancement de l'opération « Je note ma boîte » auprès des salariés.

: Leclerc

La CFDT et la CGT ont lancé, en décembre dernier, un appel commun à la grève nationale dans les magasins Leclerc pour demander une augmentation des salaires de 10%.

Comme expliqué dans le communiqué commun, l'intersyndicale a vu le jour afin de « dénoncer les salaires de misère pour celles et ceux qui créent la richesse

au sein du groupement Leclerc et mettre en place une feuille revendicative pour exiger une hausse de 10% des salaires pour tous les salarié.e.s. Cette entente sur le sujet salarial est motivée par le besoin de réunir et renforcer le rapport de force pour faire face aux profits démesurés versés au président du groupement et à tous ses adhérents au détriment des travailleurs ».



Ci-contre : grève nationale des magasins Leclerc en décembre dernier, à l'initiative de la CFDT et de la CGT, réunies en intersyndicale.

: But

La fédération accompagne les équipes et organise régulièrement des réunions avec le ou la secrétaire fédérale et

le ou la secrétaire nationale référente. Une rencontre a ainsi eu lieu avec les élus du comité social et économique central

(CSEC) de But pour préparer les prochaines élections et définir collectivement la stratégie à mettre en œuvre.



Ci-dessus : une partie de l'équipe But avec la présence de Stéphane Péreur (Secrétaire de syndicat et membre du bureau fédéral), Alain Martinez, Benjamin Fleury, Jean-Philippe Langellotti, Nathalie Rode, Sébastien Duboc (Négociateur de branche, Délégué syndical national adjoint), Prisca Bisogno, Yves Furno (Délégué syndical central), Séverine Dufrenois, Dominique Jouassin (Délégué syndical national), Sabine Barbotin (Secrétaire syndicale territoriale), Thierry Clary et Vincent Sénécaux (Secrétaire fédéral).

: So.bio

Une nouvelle section syndicale a été créée grâce à une cadre (directrice de magasin) qui a osé se lancer au moment

des élections professionnelles.

La CFDT a obtenu une représentativité de 11,42% et un siège au

comité social et économique (CSE).

Un bon début pour développer la CFDT dans l'entreprise !



: Metro

L'assemblée générale des délégués de Metro a été organisée fin novembre à la fédération pour préparer les élections. Elle a réuni 10 militants, dont

quatre femmes. L'arrivée de forces féminines dans la logistique est une très bonne nouvelle.

L'équipe a élaboré son plan de

campagne (visites des entrepôts, liens avec les syndicats...) et son plan de formation pour se donner toutes les chances d'obtenir d'excellents résultats aux élections.

La fédération a réuni le collectif de l'entreprise Solvarea (audiovisuel).

Objectif : faire un point sur le fonctionnement du collectif, intensifier ses méthodes de communication et mettre en place un plan de formation et de développement en vue des élections à venir en 2023.

L'équipe est bien structurée, malgré beaucoup d'itinérants, et est plus motivée que jamais pour rester la première organisation syndicale de l'entreprise.



: Distribution Casino France condamnée pour discrimination syndicale

Le syndicat Commerce et Services des Bouches-du-Rhône a fait reconnaître par la justice des actes de discrimination syndicale de l'entreprise Distribution Casino France (DCF) à l'encontre de deux salariées militantes CFDT.

La cour d'appel d'Aix-en-Provence a, en effet, infirmé par deux arrêts les décisions rendues par le conseil des prud'hommes en juillet 2022 et reconnu les salariées victimes de décisions arbitraires de la part de leur employeur, du fait de leurs mandats syndicaux.

La cour d'appel a enjoint l'entreprise à rétablir l'une des deux salariées dans ses fonctions de

responsable commerciale au pôle service - accueil clientèle, et non en caisse, et la deuxième à retrouver ses fonctions de responsable commerciale avec ses précédents horaires compatibles avec ses obligations familiales. Distribution Casino France est également condamnée à verser un dédommagement de 4 000 € aux salariées.

Une belle victoire pour ces salariées militantes CFDT face au grand groupe Casino, obtenue grâce à la pugnacité du syndicat Commerce et Services des Bouches-du-Rhône qui ne transige jamais sur les droits des salariés, et encore moins sur ceux de ses adhérents.



© Eamesbot - 123RF

: Rubix France

Grâce à la CFDT qui a défendu ses revendications avec des arguments concrets et chiffrés, 1 615 salariés du distributeur de fournitures

techniques et d'équipements aux entreprises industrielles (2 300 collaborateurs répartis dans plus de 200 agences en France) vont pouvoir compter

sur une augmentation de 100 € bruts par mois.

Elle sera octroyée aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 500 € bruts par mois, avec une

... Rubix France

possibilité supplémentaire d'augmentation individuelle de 1,20%. En ce qui concerne les revenus supérieurs à 3 500 € bruts par mois, une enveloppe pour les

augmentations individuelles sera mise en place.

Les salariés n'ont décidément pas de quoi regretter d'avoir fait de

la CFDT l'organisation syndicale majoritaire au sein de Rubix.

Un dialogue social de qualité apporte toujours des résultats

concrets. Cela semble être le cas chez Rubix France qui consacre également 50 000 € à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

: Decathlon

LE COLLECTIF Cfdt: DECATHLON

400 000 000€
de dividendes en 2022
pour celui
"qui prend des risques"
en optimisant fiscalement
et en créant de la précarité

- salaires pris en charge par l'Etat pendant le Covid
- centrale d'achat relocalisée en Irlande pour profiter d'une fiscalité avantageuse
- 18% de CDD et 50% de temps partiels chez les vendeurs
- 19,7 millions d'€ d'exonération des charges sociales sur les plus bas salaires

VENDEUR(SE)
10,184€/h pour celui(elle) qui conseille, gère le stock, prépare des commandes, encaisse, booste son commerce, intègre et forme ses collègues,...

RESPONSABLE DE RAYONS
11,37€/h pour celui(elle) qui travaille 45h/semaine pour manager, piloter, évaluer et recruter,...

DIRECTEUR(RICE) MAGASIN
18,59€/h pour celui(elle) qui dirige et a la responsabilité juridique d'un magasin à 17 millions d'€ en moyenne

RÉÉQUILIBRONS LA BALANCE !

Le collectif CFDT DECATHLON demande
la **répartition de la hausse du SMIC en %** et **+3% d'augmentation**
car pour nous, 28€ c'est **NON !**

Clients, soutenez-nous en laissant un petit mot sur les réseaux sociaux de Decathlon France
Decathloniens, rejoignez-nous !
Contact : sebastien_chauvin@yahoo.fr / 06.64.16.00.84

Pour protester contre la décision socialement injuste de Décathlon de laisser ses salariés se faire rattraper par la hausse du Smic alors que les

dividendes versés aux actionnaires atteignent un chiffre record (400 millions d'euros), la CFDT a organisé une mobilisation nationale le 14 janvier dernier.



: Place du Marché (ex-Toupargel)



Pour en savoir plus,
rendez-vous sur
www.cfdt-services.fr

à justice a acté, en janvier dernier, la liquidation de Place du Marché. 1900 emplois sont supprimés.

Les élus du CSE et l'intersyndicale ont fait savoir, par voie de com-

munié, qu'ils n'abandonneraient pas le combat afin de bénéficier d'un traitement digne et juste à l'occasion de cette liquidation judiciaire. Ils ont souligné l'amateurisme et la légèreté avec lesquels la procédure d'informa-

tion et de consultation, le plan de sauvegarde de l'emploi et la liquidation de manière générale ont été gérés.

La fédération des Services est aux côtés de l'équipe CFDT.