

BRANCHE GRANDE DISTRIBUTION

SPECIAL SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

EDITO

A l'heure où ces lignes sont écrites, les Français-e-s viennent d'élire le nouveau Président Macron.

Il ne faudrait pas oublier que les salarié-e-s de la Grande Distribution lui doivent la banalisation et la généralisation des ouvertures des Commerces et des Grandes Surfaces le dimanche sans réelle contrepartie financière et sans réelle notion de volontariat.

Il ne faudrait pas non plus oublier que c'est au sein du Gouvernement dont il faisait partie que sont issues les lois « Rebsamen » « El Komri » et « Macron » rognant, déstructurant, affaiblissant les droits et conquis des salarié-e-s au fil de ces lois.

Monsieur Macron promet d'ailleurs d'aller plus loin dans la réforme du Code du Travail en terminant la casse déjà entamée et ce, par ordonnance au moment où les salarié-e-s aspirent à des vacances bien méritées.

Ne soyons pas dupes de ces manœuvres tendant à toujours exiger plus des salarié-e-s, poussant la productivité à l'extrême, flexibilisant à outrance les droits restants, limitant le champ d'intervention des Inspecteur-trice-s du travail, facilitant y compris la rupture de contrat de travail sans pratiquement plus de possibilité de défense au Conseil de Prud'hommes, seul rempart parfois contre la Direction.

La CGT dit non à ce monde du travail là et mettra avec les salarié-e-s toutes ses forces afin de non seulement, éviter une casse sociale de grande ampleur dans laquelle les salarié-e-s les plus précarisé-e-s et les plus fragilisé-e-s ne se relèveront pas mais exiger également des droits nouveaux afin de garantir aux salarié-e-s en particulier dans la Grande Distribution un salaire permettant de vivre dignement, de meilleures conditions de travail, la suppression du temps partiel subi par une durée hebdomadaire à temps plein de 32h pour toutes et tous .

Infos branche

C'est dans ce contexte particulier que le Patronat FCD a engagé des négociations relatives aux classifications et minima conventionnels.

CLASSIFICATIONS :

La CGT a émis un certain nombre de propositions, en particulier, la revalorisation des salarié-e-s à un niveau supérieur présentant un savoir et savoir-faire acquis avec l'expérience, l'ancienneté ou la formation continue ou pas (VAE, CQP etc).

A ces fins, la CGT propose 5 niveaux se décomposant ainsi :

- Emploi débutant
- Emploi qualifié
- Emploi très qualifié
- Agents de maîtrise et Techniciens
- Cadres Supérieurs

Chaque niveau ayant lui-même plusieurs échelons qui prend en compte l'ancienneté, l'expérience, le savoir ainsi que le savoir-faire afin que ces compétences soient reconnues à travers la classification et le salaire.

La CGT propose également la prise en compte des compétences complémentaires ou supplémentaires que demandent la mise en place de la numérisation (caisses, caisses automatiques, entrepôts, siège social, drive, mise en rayons, etc) à travers la grille de classifications et le salaire.

Cette reconnaissance de qualifications supplémentaires doit, pour la CGT, être classée au niveau de « l'emploi très qualifié ».

En effet, nous assistons depuis des années à une exigence de la part de nos hiérarchies, d'adaptation rapide et efficace à la mise en place de nouvelles technologies modifiant y compris notre poste de travail dans un souci permanent de productivité à outrance, usant les organismes précocement (TMS, RPS, Stress etc), de surcroît de travail qui parfois ne font pas partie de nos fiches de postes ou métiers initiaux.

Pour exemple, l'hôte-sse de caisse à qui on demande de « placer » des cartes de fidélité, l'hôte-sse d'accueil qui doit également gérer la billetterie de spectacles, les voyages, le service après-vente etc et tout ceci pour un niveau 2B bien souvent, niveau qui frise un taux horaire au SMIC.

La CGT demande à ce que l'ensemble des métiers de la Grande Distribution soient revus et classés en tenant compte de la pénibilité ainsi que la complexité de nos métiers qui font appel à de nombreux savoirs et savoir-faire.

Le Patronat a l'ambition lui, de ne pas reconnaître à travers les classifications l'expérience et le savoir-faire dénigrant de fait, les compétences qu'exigent nos métiers allant jusqu'à parler de qualités naturelles chez les femmes salariées, donc non reconnues.

Par ailleurs, la révision des grilles de salaires par reconnaissance de qualifications dans tous les métiers de la Grande Distribution et de la Logistique qu'ils soient mixtes, plus féminins ou plus masculins serait une étape déterminante pour réduire les inégalités femmes/hommes.

Cette négociation relative aux classifications doit retenir toute notre attention car elle va impacter durablement les salarié-e-s de nos secteurs d'activités.

MINIMA CONVENTIONNELS :

Pour rappel, selon le magazine Challenge, pour 2017, la 3ème fortune de France avec 26 000 M d'Euros est Gérard MULLIEZ (Auchan), à la 37^{ème} place du classement, on retrouve Monsieur DELHAISE (Cora) avec une fortune qui s'élève à 2 000 M d'Euros et modestement à la 100^{ème} place se situe Monsieur NAOURI (Casino) avec une fortune de 675 Millions d'Euros.

Mais selon le Patronat de la Grande Distribution, rien ne va plus dans nos secteurs d'activités : la consommation des ménages malgré une légère hausse est toujours maussade, le contexte économique et social est frileux, la guerre des prix que se livrent les Enseignes impactant soi-disant les marges bénéficiaires, etc.

Le Patronat omet seulement de nous parler des exonérations de cotisations sociales dont les Enseignes bénéficient, du CICE qui, cumulés, sont estimés pour les Enseignes Auchan, Carrefour, Casino, Leclerc, Système U et Intermarché à 1,8 M d'Euros pour l'année 2015.

Dans le même temps, ces mêmes enseignes auront distribué 11,6 M d'Euros de dividendes à leurs actionnaires.

Alors que penser des insignifiantes augmentations de salaire que daignent accorder le Patronat aux salarié-e-s de la Grande Distribution ?

Ces salarié-e-s, qui, pourtant, fournissent des efforts au quotidien dans des conditions parfois très dures par manque d'effectifs, de matériel adéquat, de charge de travail de plus en plus lourde, etc, etc, et qui stagneront toute leur vie professionnelle pour un salaire à peine au-dessus du SMIC.

Pourtant, les salarié-e-s demeurent les seul-e-s créateur-trice-s de richesses.

D'autre part, le fait de maintenir les salarié-e-s dans la précarité, la stagnation des salaires contribuent à la baisse de la consommation des ménages en particulier dans nos secteurs d'activités.

En effet, la consommation des ménages compte pour 57% du Produit Intérieur Brut de la France. L'évolution du PIB dépend donc largement de cette consommation.

La CGT affirme que les salaires, pourtant, sont une richesse permettant aux salarié-e-s de vivre dignement, participant à la croissance du pays, notamment par la consommation qu'elle génère.

Force est de constater, que dans nos secteurs d'activités, les emplois rémunérés sur la base du SMIC sont le plus souvent peu qualifiés, à temps partiel et concernent davantage les femmes.

D'autre part, les femmes salariées continuent à être moins bien payées que les hommes (10 % à 27% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes).

Alors qu'augmenter les salaires des femmes passe par l'augmentation générale des salaires : augmenter le SMIC, les salaires le plus bas mais également réévaluer tous les échelons des grilles de classifications sont les moyens les plus sûrs d'augmenter les salaires des femmes et de corriger ainsi les déséquilibres avec les hommes.

En effet, l'augmentation du SMIC à 1800 Euros bruts pour 32 h de travail hebdomadaire pour un temps plein que la CGT revendique aurait pour effet de toucher une population à bas salaires très largement féminine dans nos secteurs d'activités (magasins, sièges sociaux).

En prenant sur les dividendes des Enseignes, cette augmentation générale des salaires est possible.

C'est pourquoi la CGT revendique :

-LA REVALORISATION DU SMIC A 1800 EUROS BRUTS POUR 32 H DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE A TEMPS PLEIN DES L'EMBAUCHE.

-LA REVALORISATION DES GRILLES DE CLASSIFICATIONS AVEC UNE RELLE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

-UN ECART DE SALAIRE SIGNIFICATIF ENTRE CHAQUE ECHELON DES NIVEAUX DE CLASSIFICATIONS AFIN DE DOUBLER SON SALAIRE EN FIN DE CARRIERE

-LA RECONNAISSANCE FINANCIERE DES METIERS A PREDOMINANCE FEMININE

**MAIS C'EST ENSEMBLE, UNI-E-S QUE NOUS NOUS FERONS ENTENDRE AUPRES DU PATRONAT
AFIN QUE NOS EXIGENCES LEGITIMES ABOUTISSENT.**

N'HESITEZ PAS A VOUS RAPPROCHER DE VOS ELU-E-S CGT

Bulletin de contact et de syndicalisation

État civil

Civilité : Madame Monsieur

Nom : Prénom :

Date de naissance :/...../.....

Courriel :@..... Tél :

Adresse :

Code postal : Ville :

Situation

Situation professionnelle : Actif(ve) Retraité(e) Privé(e) d'emploi

Catégorie professionnelle : Ouvrier(ère) Employé(e) Technicien(ne)

Ingénieur(e) Cadre Autre :

Entreprise

Nom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Bulletin à retourner à : Fédération CGT Commerce et Services - Case 425 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex

Courriel : fd.commerce.services@cgt.fr - Site web : www.commerce.cgt.fr - Tél : 01 55 82 76 79

Retrouvez toute notre actualité sur : www.commerce.cgt.fr