

## BRANCHE GRANDE DISTRIBUTION

### « La loi travail ne passera pas dans ma boîte »

#### EDITO

L'assemblée générale annuelle des militant-es de la Grande Distribution a eu lieu le 27 octobre 2016. Plusieurs enseignes étaient présentes : Hyper U, Carrefour et Carrefour Market, Casino, Cora, Leclerc, Aldi, Lidl, Auchan et Simply Market, , Supply Chain Carrefour et Carrefour Proxy , Pro à Pro, Métro, Match, Leader Price, Coop.

Cette réunion s'inscrivait dans la suite des luttes de nos secteurs d'activités contre la loi « travail ».

La présentation de cette loi par un cabinet d'expertise met en exergue toute la dangerosité sur la dérèglementation du temps de travail, des horaires atypiques, du travail dominical, des congés et les heures supplémentaires (moyenne des heures annuelles calculées sur trois ans).

La loi a été promulguée de force par le 49.3 et certains décrets viennent de sortir, il nous faut maintenant travailler dans nos entreprises et accentuer la communication, l'information à tous nos élu-es et mandaté-es car les employeurs ont déjà commencé les négociations dans les magasins et les entrepôts.

Des juristes examinent la loi « travail » afin d'armer au mieux les syndicats pour les négociations d'entreprises. Chaque entreprise adoptera la loi comme elle le souhaite, d'où l'importance de ne pas rester isolé, de travailler en lien avec la fédération et la confédération pour s'assurer que les négociations ne portent pas sur des sujets dont les décrets ne seraient pas passés !

C'est pour cela que la CGT a lancé une campagne  
« la loi travail ne passera pas dans ma boîte »

L'année 2016 s'achève et nous pouvons toutes et tous être fiers de nos mobilisations tant contre la loi travail que sur nos revendications sur les salaires, pour des améliorations de nos conditions de travail et contre le travail de nuit et les ouvertures dominicales.

2017 devra être l'année où plus que jamais il sera nécessaire de renforcer notre organisation syndicale ; se syndiquer c'est organiser et pouvoir peser dans les négociations dans nos entreprises.

## Infos de branche

### ⇒ Accord Egalite professionnelle

Les discussions se poursuivent. La CGT a reformulé un certain nombre de propositions en particulier concernant la protection de la femme en situation de grossesse. En effet, une de nos camarades a perdu son bébé suite à des conditions de travail épouvantables dans un magasin de la région parisienne.

Revendications CGT :

- Obligation de l'employeur de prévoir des aménagements de postes et d'horaires pour la salariée en état de grossesse dès la présentation du certificat médical, de façon à limiter les amplitudes horaires et à éviter le port de charges lourdes.
- Rappeler l'interdiction de licenciement des salariées au retour de congé maternité ou d'arrêt maladie suite à une « fausse couche » pendant les 10 semaines suivant leur retour.
- La salariée doit retrouver son poste de travail initial à l'issue de son congé de maternité ou parental sauf souhait express de cette dernière (par écrit).



A la lecture du dernier projet d'accord, le Patronat avait intégré quelques-unes des propositions de la CGT concernant l'accès à la formation professionnelle, les violences sexistes et la prévention de celles-ci au travail. Néanmoins, la CGT regrette que le Patronat n'envisage pas de mesures plus contraignantes pour l'employeur dans ce cadre- là.

Cet accord, en l'état, est « pavé » de bonnes intentions mais sans contraintes pour les Entreprises de la Branche FCD.

### ⇒ Aménagement du temps de travail sur l'année :

Le Patronat de la FCD, après une interruption due à la loi « travail », renégocie l'aménagement du temps de travail en lien avec la loi « El Khomri ».

Pour rappel, cette loi remet en cause le calendrier prévisionnel annuel, prévoit la pluri-annualisation (moyenne des heures/3 ans)...

La CGT s'était opposée dès le début de la négociation à un certain nombre de dispositions :

- Le délai de prévenance de trois jours sans contrepartie.
- Les retenues sur salaire en cas de sous planification (- de 1607 heures/an pour un salarié à temps plein).

Ce projet d'accord, en l'état, est inacceptable. Même si on peut noter quelques petites améliorations dues aux discussions animées lors des négociations.

En effet, il subsiste des dispositions dangereuses pour les salarié-e-s telles que des retenues de salaire pour les salarié-e-s embauché-e-s en cours d'exercice et qui n'auraient pas effectué-e leur nombre d'heures.

Le délai de prévenance de trois jours qui inclue des motifs que tous les salarié-e-s vivent au quotidien (absence d'un-e collègue, surcroit d'activité, afflux de clientèle...).

La modification d'horaire pouvant intervenir 12 fois/an soit tous les mois jusqu'à 44 heures/hebdo.

Le seul point positif, sur la demande des Organisations Syndicales, est que le Patronat de la FCD n'intégrera pas la pluri-annualisation dans cet accord.

Cet accord, en lien direct avec la loi « travail » ne doit pas s'appliquer dans nos entreprises et la CGT avec les salarié-e-s mettra tout en œuvre pour le combattre.

## ⇒ **Négociations à venir :**



La loi « travail » impose désormais à la Branche la négociation de six thèmes sans que les entreprises puissent y déroger.

C'est donc tout naturellement que la Branche FCD engage des négociations relatives aux classifications (à venir la prochaine circulaire « spéciale classifications et salaires ») ainsi que sur les minima sociaux.

Ces négociations demandent toute notre vigilance car elles vont impacter durablement nos métiers et la reconnaissance de ceux-ci. Le Patronat laissant déjà entendre qu'il n'y aurait pas de changement profond dans nos métiers repères, il nous appartient d'être force de propositions.

Cela ne se fera pas sans l'implication des salarié-e-s de nos secteurs d'activités afin que nous aboutissions à une juste reconnaissance de nos compétences en termes de qualifications et de salaire.



**Le 8 Mars 2017**

## **Un Meeting pour l'égalité au travail et dans la vie !**

La fédération organise un grand meeting le 8 mars à Paris pour faire de l'égalité femmes/hommes une réalité !

En 2017, il n'est toujours pas acceptable qu'en France pour les seuls temps pleins, les femmes ont en moyenne un salaire inférieur de 19% à celui des hommes. Tous types de contrats confondus, les hommes gagnent de 24 à 27% de plus que les femmes.

Ces dernières occupent majoritairement les postes les moins payés et à temps partiel, 70% des emplois sont précaires et 80% sont à temps partiels et occupés par des femmes.

Dans nos métiers que ce soit dans le commerce ou la restauration, la maternité fait encore partie du domaine du risque :

- Difficulté de retrouver son emploi après l'arrêt maternité ou congé parental,
- La pénibilité de certains postes entraîne un nombre croissant de « fausses couches » ou d'accouchements prématurés.
- Discrimination liée à l'absence pendant la période de grossesse mais aussi liée aux jours pris pour garder un enfant malade,
- Pénalisation dans la carrière professionnelle et dans la pension retraite.

De manière générale les femmes sont souvent victimes de violences sexistes et sexuelles sur leur lieu de travail.

Dans la vie quotidienne 80% des tâches ménagères sont toujours assurées par les femmes.

Nous vous proposons de nous rencontrer pour discuter, et au-delà des constats, réfléchir ensemble à faire de l'égalité une priorité dans notre activité syndicale.

**femmes/hommes :**

**Le 8 mars à Paris**

**Nous avons toutes et tous à y gagner !**