

échanges

numéro 357

MAGAZINE MENSUEL DES SYNDIQUÉS

DE LA FÉDÉRATION DU COMMERCE

• JUIN 2017 / 0,23 €



www.commerce.cgt.fr

CEF DE LILLE > page 4

Des paroles et des actes !

AG DU 91 > page 14

Assemblée générale du commerce de l'Essonne

CULTURE(S) > page 15

Cinéma, lecture, musique...



Loi Travail : la Fédération toujours en ordre de bataille

LE 12 AVRIL DERNIER, PLUS DE CINQUANTE NÉGOCIATEURS DE BRANCHES ET DS/DSC/DSN PARTICIPAIENT À LA JOURNÉE D'ÉTUDE ET D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION SUR LA RESTRUCTURATION DES CCN. / PAGE 7

4

CEF DE LILLE

Des paroles et des actes !

5

JURIDIQUE

Temps de travail : arrêt de la Cour d'appel de Colmar

7

LOI TRAVAIL

Loi travail : la Fédération toujours en ordre de bataille

13

ASSISES DES MÉTIERS DU LIVRE

Les métiers du livre

14

AG DU 91

Assemblée générale du commerce de l'Essonne

15

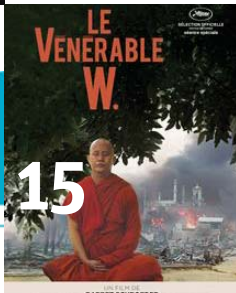
CULTURE(S)

Cinéma

Le Vénérable W.,

Lecture

Musique



échanges

Fédération CGT Commerce et Services
263, rue de Paris – Case 425- 93514 Montreuil Cedex
e-mail : fd.commerce.services@cgt.fr
<http://www.commerce.cgt.fr>
Téléphone : 01 55 82 76 79
Magazine mensuel des syndiqués de la Fédération CGT Commerce, Distribution & Services
N° CP 0620 S 05629
Directeur de publication : Stéphane Fustec
Coordination rédaction : Marie-Hélène Thomet
Création maquette : Frédéric Joffre
Photos : FD Commerce CGT, fotolia
Alliages-CI-01 41 98 37 97
Dépôt légal : juin 2017
Tirage moyen : 19800 exemplaires



L'ÉDITO

Avec Macron Président, le système remporte un maigre et éphémère succès



Franck CLET, secrétaire fédéral

Les grands médias, après avoir contribué à fabriquer Macron, à l'instar d'un Hollande qui l'a intronisé, assurent aujourd'hui qu'il a connu un « triomphe ». Pourtant, les conditions dans lesquelles Macron a été élu Président de la République posent un sérieux problème de démocratie. Si on se réfère aux résultats du premier tour, il n'a été choisi que par moins d'un quart des électeurs !

Face à Le Pen, le sursaut républicain a une nouvelle fois fonctionné. Quel choix entre fascisme et libéralisme ! Une fois de plus, le système institutionnel, à travers le régime présidentiel, a marqué ses limites, faisant de l'élection un simple réceptacle aux votes « utiles ».

Le FN a été présenté au 2nd tour comme perdant, gommé, effacé... On sait hélas que la vérité est tout autre. Pourtant tous ceux qui dénonçaient les menaces fascistes que représenterait le FN auraient dû s'émouvoir davantage qu'il ait recueilli 11 millions de voix ! Il s'est enraciné toujours plus insidieusement chez les exaspérés, les insatisfaits se trompant de colère et dont les partis traditionnels ont oubliés de parler.

La lutte politique contre le FN doit prendre appui sur les contradictions latentes dans ce « conglomérat » de populisme et de racisme et qui ne sont en rien respectueuses de l'intérêt des travailleurs.

Le projet que nous propose Macron devra être combattu. Pour lancer sa réforme du Code du Travail, le Président élu a déjà annoncé qu'il procéderait par ordonnances. Aussitôt les députés élus, le Parlement sera saisi d'un projet de loi d'habilitation qui étendra l'inversion de la hiérarchie des normes préconisée par le rapport Combrexelle à l'automne 2015. Le système instauré sur le temps de travail par la Loi El Khomri, donnant la primauté aux accords majoritaires conclus dans les entreprises et limitant la loi à l'ordre public social, sera généralisé à de nombreux autres sujets. Parmi eux, très sensible, les salaires, sachant que les minima resteront une prérogative des branches. Mais pour combien de temps ?

Un 3^{ème} tour, les Législatives, aura bientôt lieu. A nous de faire en sorte qu'il porte bien haut nos exigences sociales !

Plus que jamais, il faudra être solidaires, déterminés et... mobilisés. ☺

« Un 3^{ème} tour, les Législatives, aura bientôt lieu. A nous de faire en sorte qu'il porte nos exigences sociales ! »

DES PAROLES ET DES ACTES !

Les 3 et 4 mai, la Commission Exécutive Fédérale a fait un déplacement à Lille afin de rencontrer les structures syndicales territoriales et d'échanger avec les syndiqués du commerce du département du Nord.

Marie-Hélène THOMET, secrétaire fédérale

La matinée du 3 a commencé par une distribution de tracts de syndicalisation sur la zone commerciale de Seclin avec les camarades de l'Union Locale et de l'Union Départementale. Nous avons eu un bon accueil de la part des salariés en général, sauf chez Leclerc où la Direction fait systématiquement barrage en impliquant les salariés qui, étant intimidés, n'osent pas prendre le tract si ce n'est de manière furtive.

Durant l'Assemblée Générale de l'après-midi, avec le secrétaire de l'UD et des membres de la CE, nous avons partagé un moment d'échanges avec le salarié présents.

La Fédération a fait le choix de se déplacer sur les territoires afin de créer des liens avec les structures et les syndiqués. La rencontre avec l'UD du Nord va nous permettre de connaître leurs attentes et les besoins des camarades. L'UD a choisi de travailler sur le syndicalisme en entreprise. Le document d'orientation a été voté à 87% lors du dernier congrès.

Durant l'entre-deux-tours électoral, la situation est compliquée pour les Organisations Syndicales. Cependant, l'UD a défini une feuille de route.

Le département compte 35000 syndiqués, dont 12000 à l'UL. On déplore trop d'individuels.

La zone commerciale de Seclin est compliquée : les salariés se sentent isolés.

Les déploiements seront à renouveler pour développer la syndicalisation. D'ailleurs, en juin, une action TPE est prévue. L'UD a mis en place un plan de travail. L'un des thèmes sera le travail dominical. Dans la convergence des luttes, en plus de l'interpro, il est important d'impliquer les usagers.

Les nouvelles technologies vont transformer le travail.

D'ailleurs, un camarade d'Auchan a soulevé le problème du travail dominical auquel beaucoup de salariés sont favorables dans son enseigne du fait de la précarité de leurs revenus. Un échange suit sur l'argumentaire à apporter. Suite aux discussions, l'UD décide alors d'organiser une journée d'étude et de débat avec les salariés sur le sujet.

Un secrétaire fédéral fait référence à la campagne de la Fédération « On vous l'avait bien dit » qui est un succès grâce à son regard décalé sur le thème.



Les camarades de la Prévention Sécurité exposent leurs conditions de travail difficiles. Un camarade de chez Jules évoque les problèmes d'effectif, récurrent dans toutes les enseignes.

Le camarade d'Auchan nous interpelle sur le problème de la robotique, de la numérisation dans son Groupe (Mulliez) qui est une véritable machine dont l'objectif est de concurrencer Amazon. Les nouvelles technologies vont effectivement transformer le travail.

Cette problématique sera évoquée dans les orientations de la Fédération Commerce et Services lors de son prochain congrès.

La CEF remercie les camarades du département de leur accueil et les encourage à maintenir leur ferveur militant. ☺

... en bref...

MANIFESTATION DES SALARIÉS DE LA PRÉVENTION SÉCURITÉ À LA DÉFENSE

••• En continuité des actions et mobilisations dans le cadre de l'intersyndicale CGT / CFTC / UNSA qui réclame une augmentation de l'ensemble des salaires dans la branche prévention sécurité, plus de 100 agents de sécurité se sont rassemblés sur le parvis de La Défense à Paris. Ils ont manifesté en distribuant aux nombreux travailleurs de la sécurité employés dans les tours de bureaux et commerces, ainsi qu'aux passants, des tracts expliquant les motifs de leur mécontentement. L'intersyndicale a d'ores-et-déjà prévu de poursuivre les initiatives et se prépare à élargir la participation des salariés de la branche en se fixant comme prochaine étape la construction d'un mouvement coordonné sur les plate-formes aéroportuaires. CH •••

Temps de travail : arrêt de la Cour d'appel de Colmar

Philippe BOISLONDON,
Pôle juridique

La Chambre sociale de la Cour d'appel de Colmar (68) a, le 7 mars dernier, rendu un arrêt (n°15/03621) relatif à la durée hebdomadaire du travail susceptible de s'appliquer à nombre de salariés employés par des entreprises travaillant en continu.

Les faits : un salarié est embauché en 1987 par une entreprise de sécurité privée, la société Securitas France. Il est licencié pour faute grave en 2013 au motif qu'il s'est endormi en poste, ce fait n'étant pas contesté.

Dans un premier temps, le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes pour contester son licenciement qu'il estime sans cause réelle et sérieuse et pour obtenir réparation en raison du non respect, par son employeur, de son droit à la santé et au repos. Le Conseil de Prud'hommes le déboute.

Le salarié fait appel. Devant la Cour d'appel, il invoque le fait qu'il a travaillé soixante-douze heures au cours des sept jours précédents les faits. Pour l'employeur, la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité prévoit des séquences de travail de douze heures de présence vigilante d'une part, et d'autre part, la durée de travail hebdomadaire se calcule sur la semaine civile et non pas sur sept jours consécutifs. La Cour d'appel de Colmar fait prévaloir la directive 93/104/CE qui donne raison au salarié. Cet arrêt vient rappeler une notion visant à protéger la santé des salariés et a également un impact sur le motif du licenciement.

Une norme de protection de la santé des salariés. Tant le Code du Travail (article L3121-20) que le droit communautaire (directive 93/104/CE) disposent que la durée maximale de travail hebdomadaire est de quarante huit heures. Toutefois une petite confusion entre les textes applicables provoque la question qui consiste à s'interroger sur la période qui couvre les 48 heures maximum. S'agit-il d'une semaine glissante (période de 7 jours consécutifs) ou de 48 heures au cours d'une semaine civile (du lundi au dimanche) ?

En effet,
• l'article L3121-20 du Code du Travail dispose qu'« au cours d'une même semaine la durée maximale de travail est de quarante-huit heures » ;
• l'article L3121-35 du Code du Travail : « sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heures et se

termine le dimanche à 24 heures » ;
• l'article 16 de la directive 93/04/CE dispose que : « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs (...) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante huit heures y compris les heures supplémentaires ».

En l'espèce, la Cour fait primer la directive et ce, en application du principe de primauté du droit communautaire (cf arrêt Costa/Enel, CJCE 5 juillet 1964-Affaire 6/64). Il s'ensuit que l'employeur n'a pas respecté le temps de travail hebdomadaire.

Le salarié a effectué des séquences de travail de douze heures entre le mercredi 10 juillet 2013 à 19h45 et le mercredi 10 juillet 2013 à 07h45.

La Cour ajoute que la finalité de cette norme, à savoir la protection de la santé des salariés, ne permet pas de faire prévaloir le droit interne. En effet, l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés pesant sur l'employeur est une obligation de résultat. On peut également observer que le salarié à travaillé huit jours sans discontinuer : une violation supplémentaire du droit du travail !

Un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié s'étant endormi en poste, l'employeur invoque ce fait à l'appui du licenciement, ajoutant que le défaut de surveillance rendait possible l'accès au site par toute personne. La Cour d'appel infirme le jugement du Conseil de Prud'hommes également sur ce point. L'employeur a méconnu les limites du temps de travail hebdomadaire ; il n'est pas fondé à imputer au salarié les conséquences de son propre manquement.

Le droit communautaire n'est pas toujours favorable au salarié, loin s'en faut ! Pourtant les employeurs de la prévention sécurité montrent bien peu de zèle à appliquer l'article 16 de la directive 93/104/CE, dès lors qu'il leur impose des limites, en raison du droit au repos du salarié, en calculant le temps de travail hebdomadaire sur toute semaine glissante et non uniquement sur la semaine civile.

De nombreux employeurs sont enclins à invoquer le respect du plafond de quarante-huit heures sur la semaine civile pour soumettre les salariés à des emplois du temps harassants. C'est particulièrement vrai dans ce cas d'espèce dont la solution peut s'appliquer à de nombreuses branches professionnelles. ☺

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de 100 sites en région, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE LA MONDIALE GROUPE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille
Crédit photo: Photos : Le Square (Francis Benausse)



Le 12 avril dernier, plus de cinquante négociateurs de branches et DS/DSC/DSN participaient à la journée d'étude et d'information organisée par la Fédération sur la restructuration des CCN et l'ordre public conventionnel et la CPPNI en présence de Manu et Paul de la Confédération. Voici ci-après les éléments donnés aux participants sur ces thèmes.

Loi Travail : la Fédération toujours en ordre de bataille

Catherine GASPARI, Christian SAFFACHE
Membres de la CEF
et Fabien BEIERSDORFF,
Secrétaire fédéral

Loi travail, CPPNI et ordre public conventionnel, le combat continu !

La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services continue le combat contre la loi travail, concernant l'ordre public conventionnel. L'ordre public conventionnel n'est rien d'autre que l'inversion de la hiérarchie des normes.

La loi du 8 août 2016 dite loi travail, en son article 24, stipule que les organisations syndicales et patronales doivent engager des négociations sur l'ordre public conventionnel applicable dans la branche dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi.

Mais sont exclus de cette négociation :

- les salaires minima,
- les classifications,
- les garanties collectives complémentaires,
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
- la prévention de la pénibilité,
- l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par contre, l'ordre public conventionnel peut permettre de déroger par accord d'entreprise et d'établissement à l'accord de branche pour 44 thèmes et s'il y a un droit d'opposition l'employeur pourra y remédier par un référendum.

ATTENTION DANGER : l'ordre public conventionnel est le terme pour déroger aux accords de branche, un accord d'entreprise pourra prévoir des dispositions moins favorables aux salariés et c'est cela l'inversion de la hiérarchie des normes.

Les 44 thèmes sont :

- Règles relatives au contingent d'heures supplémentaires
- Caractéristiques et conditions de prise de repos compensateur



- Mise en place de repos compensateur de remplacement
- Conventions individuelles de forfaits en heures ou en jours sur l'année
- Aménagement négocié du temps de travail (art L3121-44)
- Compte épargne temps (art L3152-1)
- Journée de solidarité (art L3133-11)
- Rémunération des temps de restauration et de pause (art L3121-6)
- Contrepartie au temps d'habillage et déshabillage ou temps de déplacement (art L3121-7)
- Organisations astreintes (art L3121-11)
- Temps de pause (art L3121-17)
- Dépassement de la durée maximum du travail (art L3121-19)
- Dépassement de la durée maximum hebdomadaire (art L3121-23)
- Période de 7 jours/semaine pour le décompte des heures supplémentaires (art L3121-32)
- Taux des heures supplémentaires avec plancher de 10% (art L3121-33)
- Repos compensateur pour les heures supplémentaires (art L3121-33)
- Limites et modalités de report d'heures (art L3121-51)
- Récupérations d'heures perdues (art L3121-51)
- Salariés du travail de nuit (art L3121-15)
- Dépassement de la durée maximum du travail de nuit (art L3122-17)
- Horaires de travail à temps partiel à la demande du salarié (art L3123-17)
- Limite d'heures complémentaires des salariés à temps partiel avec coupure (art L3123-17)
- Heures complémentaires pour les salariés à temps partiel/au tiers de la

Un accord d'entreprise pourra prévoir des dispositions moins favorables aux salariés et c'est cela l'inversion de la hiérarchie des normes.

- durée contractuelle (art L3123-20)
- Répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel avec coupure (art L3123-23)
- Délai de prévenance avec plancher de 3 jours pour modification de la durée de travail (art L3123-24)
- Contrats de travail intermittents permanents (art L3123-48)
- Dérogation de la durée de repos quotidien (art L3131-21)
- Jours fériés chômés (art L3133-1)
- Période de référence de prise des congés payés (âge, ancienneté et handicap) (art L3141-10)
- Ordre et dates des congés payés (art L3141-15)
- Fractionnement des congés payés (art L3141-21)
- Reports des congés payés (art L3141-22)
- Durée des congés familiaux (art L3142-4)
- Règles relatives au congé de solidarité familiale (art L142-14)
- Congé proche aidant (art L3142-26)
- Congé sabbatique (art L3142-28)
- Congé de solidarité mutualiste de formation (art L3142-40)
- Congé de participation emploi, formation professionnelle ou jury d'examen (art L3142-46)
- Congé catastrophe naturelle (art L3142-52)

- Congé de formation cadre et animateur (art L3142-58)
- Congé de représentation (art L3142-65)
- Congé de solidarité internationale (art L3142-73)
- Congé pour acquisition de la nationalité (art L3142-77)
- Congé pour création ou reprise d'entreprise (art L3142-117)

Cette négociation nous est imposée, elle est d'importance et nous devons y être présent pour peser de tout notre poids, rappeler notre opposition à la loi travail, surtout **AUCUNE SIGNATURE CGT** de tels accords, par tous les moyens, voire à l'intersyndicale pour s'y opposer.

Les accords d'entreprise dérogatoires dépendront de cette négociation en branche.



La loi El Khomri nous oblige à négocier la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation qui est instituée par accord ou convention dans chaque branche.

Si un accord sur l'ordre public conventionnel est signé dans une branche, les entreprises pourront y déroger par un accord majoritaire, à ce moment-là il faudra s'y opposer seul ou en intersyndicale, sinon cela sera la fin de nombreuses garanties et acquis sociaux pour les salariés (44 thèmes).

Si, dans une entreprise, une ou plusieurs organisations syndicales s'y opposent, l'employeur pourra organiser un référendum. Dans ce cas, il y aura nécessité d'informer les salariés, d'aller les rencontrer, et par tous les moyens les sensibiliser pour qu'ils ne valident pas des accords de

recul social historique.

La Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

La loi El Khomri nous oblige à négocier la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation qui est instituée par accord ou convention dans chaque branche (L2232-9).

Elle est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiés de représentatives dans le champ d'application considéré.

L'article 24 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article L2232-9 du Code du Travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation. Cette commission a, notamment, pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

... en bref...

ANNULATION DES ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL AU CARREFOUR MARKET DE MEUDON (92)

••• C'est avec satisfaction que les syndiqués CGT du magasin Carrefour Market de Meudon ont accueilli la décision du juge dans l'affaire qui les opposait à leur employeur. En effet, ils avaient demandé l'annulation des élections DP sur leur magasin, suite à des irrégularités dans la campagne électorale, qui avaient selon eux fortement influencé le vote des salariés. Ces irrégularités ont été jugées suffisamment graves pour compromettre la loyauté de l'ensemble du scrutin et entraîner son annulation. Les candidats CGT n'avaient perdu les élections face à la CFTC que de 3 voix dans un établissement où il y avait eu 41 votes exprimés ! A plusieurs reprises, des salariés liés à la CFTC ont placardé dans la salle de repos des tracts irréguliers et anonymes, sans y faire figurer leur logo, où ils avaient inscrit notamment « La CGT ou le recul social », ou encore, « la CGT c'est avant tout le bonheur d'être misérable ». Les candidats CGT avaient immédiatement alerté leur hiérarchie pour faire stopper ces affichages en rappelant que la propagande électorale avait ses limites, qu'il ne fallait pas insulter ou diffamer et n'afficher que sur les tableaux syndicaux. La Direction avait tellement tardé à réagir que, encouragés par « la non-réaction de l'employeur », ces affichages anonymes et insultants s'étaient multipliés et propagés à d'autres magasins de l'enseigne. **FC •••**



Le décret n°2016-1556 du 18 novembre 2016 vient préciser les conditions dans lesquelles ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L441-1 du Code de l'Organisation Judiciaire.

Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations prévues à l'article L2232-9.

Les conventions et accords d'entreprise à transmettre à la commission

Il s'agit des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Trouver l'adresse de la commission :

À partir de la collecte des adresses, la Direction Générale du Travail publie, par IDCC, la liste actualisée des adresses numériques et/ou postales auxquelles la partie la plus diligente est tenue de transmettre les conventions et accords d'entreprise concernés par l'obligation de

transmission à la branche.

Par ailleurs, les accords interprofessionnels et les accords de branche sont consultables dans le bulletin officiel des conventions collectives, également disponible en ligne. Le texte des conventions collectives de branches nationales étendues ainsi que leurs avenants et annexes sont disponibles sur le site Legifrance.

Conditions de transmission :

Art. D2232-1-2. – « Pour l'application du septième alinéa du II de l'article L2232-9, la partie la plus diligente transmet à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du présent code. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission. Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la commission paritaire mentionnée au troisième alinéa de l'article D2232-1-1 après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis »

Rôle des branches professionnelles – Ordre public conventionnel – Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Interdiction de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise sur la pénibilité et l'égalité professionnelle (en plus des domaines déjà présents dans ce socle : salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle).

Rôle des branches défini dans le Code du Travail : définir les garanties s'appliquant aux salariés relevant de son champ, notamment dans les domaines du socle ; définir l'ordre public conventionnel (thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent déroger en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise), réguler la concurrence entre les entreprises de son champ.

Les négociations sur l'ordre public conventionnel doivent s'ouvrir avant août 2018, sans quoi le Gouvernement pourra procéder à la fusion de la branche.

Les négociations sur l'ordre public conventionnel doivent s'ouvrir avant août 2018, sans quoi le Gouvernement pourra procéder à la fusion de la branche avec une branche de rattachement.

La branche devra établir un rapport sur ces négociations pour éclairer les travaux de refondation du Code du Travail.

Obligation de mettre en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation dans chaque branche, réunies au moins 3 fois par an, définissant un agenda social et établissant un rapport annuel d'activité diffusé via la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail et l'impact de ces accords sur les conditions de travail et sur la concurrence entre les entreprises

de la branche. Pour ce faire, les accords d'entreprise sur la durée du travail devront obligatoirement être transmis à cette commission selon des conditions définies par décret.

Des négociations peuvent se tenir au niveau local pour adapter ou compléter les conventions et accords conclus au niveau national par la branche.

La CPPNI est réunie au moins 3 fois par an en vue :

- de la négociation annuelle sur les salaires.
- des négociations triennales portant sur :
 - » l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - » les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la prise en compte de la pénibilité du travail
 - » l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
 - » les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés
- d'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel
- des négociations quinquennales portant sur :
 - » l'examen de la nécessité de réviser les classifications.



» l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne inter-entreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collectifs inter-entreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

ATTENTION DANGER : au travers de la CPPNI, la loi travail déstructure le rôle et la mission des branches dans les commissions paritaires nationales et les commissions paritaires nationales emploi et formation.

En effet, si un accord CPPNI est signé, elle devra se réunir au moins 3 fois par an pour une simple information des accords dérogatoires signés dans les entreprises, et simplement quelques

réunions seront organisées pour les salaires, l'égalité femmes-hommes, etc., donc encore moins d'avantages pour les salariés.

La CPPNI est un danger, car il y aura moins de négociations. Il est nécessaire de ne pas signer cet accord et partout où cela est possible de s'y opposer, seul ou en intersyndicale.

La lutte va devoir s'intensifier, car le nouveau Président de la République a été clair, il veut renforcer la loi travail à grand coup d'ordonnances pendant l'été, préparons ensemble l'offensive !

L'enjeu de créer un rapport de force réel et durable est d'ores-et-déjà d'importance pour les intérêts de tous les salariés face à de tels reculs sociaux. 🚩

Au travers de la CPPNI, la loi travail déstructure le rôle et la mission des branches dans les commissions paritaires nationales et les commissions paritaires emploi et formation.

... en bref...

REFONTE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

••• Depuis le début de l'année, dans de nombreuses enseignes, les directions invitent les organisations syndicales à négocier un accord sur le redécoupage des Instances Représentatives du Personnel. A défaut d'accord signé, la direction s'adresse à la DIRECCTE qui prendra la décision de valider ou non la demande des directions. Cette initiative étant issue de la Loi Rebsamen, il y a peu de chance pour que cela ne s'applique pas. Prenons un exemple concret : la Fnac, qui possède 51 établissements distincts en Province. Avec, dans chaque magasin, un comité d'établissement, des délégués syndicaux, un CHSCT et des Délégués du Personnel si l'effectif le permet. Cette société a également un Comité Central d'Entreprise. La Direction veut faire un Comité d'Entreprise Unique. Quels sont les dangers d'une telle manœuvre ? La représentation syndicale va être impactée. Le nombre d'élus va être réduit de manière drastique : une quinzaine d'élus en national ne pourront jamais être aussi efficaces que les élus en local. La proximité avec les salariés va disparaître. Les salariés peu informés, influencés par leur manager, vont être malléables à souhait et soumis à une Direction perfide. **MHT •••**



JP COLONNA

Spécialiste des régimes collectifs
Frais de santé et Prévoyance

Expert dans la gestion des régimes de branche



Centre de Gestion d'Assurance Maladie
Centre de gestion pour les risques Prévoyance et Frais de Santé
site www.cgam.fr



Centre de Gestion Administratif Rugby
Département dédié à la gestion des régimes d'assurances souscrits par la Fédération Française de Rugby au bénéfice des licenciés.



International Medical Services
Département spécialisé dans le conseil et la gestion du personnel expatrié pour les risques de Prévoyance, Frais Médicaux, Assistance, Rapatriement et Retraite.

N'hésitez pas à nous contacter :
Dominique Vuillemin – Directeur Commercial
Tél : 01 42 12 71 24
Mail : d-vuillemin@jpcolonna.fr

ASSISES DES MÉTIERS DU LIVRE

LES MÉTIERS DU LIVRE

Le 18 mai, la Fédération Commerce et Services a participé aux Assises des Métiers du Livre sur invitation de la FILPAC, Fédération CGT des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication. Cette initiative a été organisée avec le soutien du Fonds Social européen.



Marie-Hélène THOMET, secrétaire fédérale

La journée s'est articulée autour de quatre tables rondes : le livre comme enjeu de la société, sa place dans l'éducation, le travail, la cité ; le panorama économique et social de la filière ; la multiplication des supports de lecture impliquant une modification du travail ; et enfin le livre et la lecture, de nouvelles régulations à imposer dans les circuits de diffusion, le rôle de l'Europe, le rôle des comités d'entreprise.

La Librairie est une branche suivie par la Fédération Commerce et Services. Et à ce titre, nous avons pu constater la différence d'exécution du métier entre le libraire exerçant dans une enseigne de la grande distribution et un libraire travaillant chez un indépendant. Dans la grande distribution, dans les enseignes telles que la Fnac, Cultura, les espaces Leclerc, le métier s'est transformé. Le libraire pouvait, il y a quelques années, gérer son rayon, recevoir les éditeurs, passer ses commandes en fonction de sa région, de sa clientèle. Il avait une autonomie

qui lui permettait d'organiser des dédicaces en invitant directement les auteurs en magasin. Les salariés étaient des libraires diplômés.

L'esprit de l'entreprise évolue et le métier de libraire a également évolué. Les enjeux financiers priment sur la qualité du métier. La grande distribution passe par la centralisation des achats, la rationalisation de la gestion des produits, la modernisation de la logistique et de l'outil informatique. Suite à ces transformations, des plans sociaux ont diminué les effectifs, le libraire ne peut plus assurer de la même manière certaines tâches importantes comme le conseil à la clientèle.

L'employeur va lui demander d'assurer un rayon qu'il ne connaît pas dans le cadre de la polyvalence.

Les vendeurs ressentent une déqualification de leur poste de travail. Une dépossession de leurs tâches lors de la mise en place progressive de la centralisation des achats. Le libraire ne choisit plus les livres qu'il met en rayon. Un acheteur Fnac national acquiert des produits dans un souci de rentabilité, en fonction de la ristourne accordée selon les quantités commandées et en fonction du succès

des ouvrages vendus. Les nouveaux embauchés ne sont plus des libraires, mais de simples vendeurs. Ils doivent être polyvalents, voire poly-compétents, vendre des assurances, des cartes de fidélité. Ils sont formatés à générer de la rentabilité et du chiffre d'affaires.

L'implication des vendeurs se mesure désormais par la prime individuelle. Il ne reste aux libraires que dévalorisation et frustration. Les formations métiers se font rares, la participation au salon du Livre devient une récompense. Les libraires vivent en autarcie, n'ayant presque plus de lien avec les éditeurs, ils doivent se contenter de mettre en rayon ce qu'ils reçoivent de la centrale d'achat : des bouquins commandés par un financier qui maîtrise mieux les chiffres que la culture.

Au-delà de la disparition du métier, c'est l'accès à la culture qui est en danger !

Les débats ont été très riches, à tous les niveaux autour du Livre, de la conception, au circuit, jusqu'à la vente. Nous devons refuser le nivellement par le bas et la banalisation de l'ignorance. ☹

... en bref...

CONFORAMA FÊTE SES 50 ANS AVEC SHOWROOMPRIVÉ.COM ET LA LIGUE 1, MAIS SANS LES SALARIÉS !

••• Chaque week-end depuis un mois, à l'appel de la CGT Conforama, les salariés ont multiplié les actions. Les salariés ont exprimé un ras-le-bol face à la dégradation de leurs conditions de travail, de leurs rémunérations et de l'organisation générale du Groupe. Au regard des annonces faites par la presse, la priorité était ailleurs, pas le temps de se préoccuper des besoins de ses salariés, trop occupée à accélérer son déploiement dans la vente en ligne, en achetant 17% du capital de Showroomprivé pour un montant total de 157,4M€, et à passer un contrat de « naming » avec le championnat de France de football qui va nécessiter environ 10M€ d'investissement par an sur trois ans. Dans le même temps, à l'occasion des NAO, elle vient de proposer entre 120 et 150€ bruts/an par salarié de SON enseigne ! C'est indigne et méprisant pour ceux qui créent les richesses de l'entreprise ! Depuis le début des négociations, la CGT Conforama a mené une bataille sans relâche, plus d'une quarantaine de bases CGT se sont mobilisées devant les magasins, afin de peser sur les négociations. Cependant, plus que jamais, la CGT reste mobilisée, aux coté des salariés des 200 magasins, pour obtenir un avenir meilleur, le plein emploi, ainsi qu'une meilleure répartition des richesses. PA •••

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU COMMERCE DE L'ESSONNE

Le mercredi 15 mars 2017, une cinquantaine de camarades se sont réunis pour l'assemblée générale du commerce de l'Essonne (91). Compte-rendu.

Pascal ZOUBLIR, membre de la CEF

Olivier Champetier, secrétaire général de l'UD, a introduit cette assemblée en faisant circuler une pétition contre la fermeture de la Bourse du Travail, qui était par ailleurs ses 30 ans le 18 mars dernier. Il a mentionné que le département de l'Essonne compte de nombreux sièges sociaux d'entreprises du commerce, tels que Carrefour, Accor, Truffaut, ou encore Courtepaille. Il est nécessaire de travailler en collaboration avec les Délégués Syndicaux Centraux (DSC). Par exemple, pour le travail dominical chez Ikea, le dossier doit être traité avec le DSC, l'Union Départementale et la Fédération. Cette assemblée générale était ainsi le point de départ pour améliorer les méthodes de travail avec la Fédération et pour lancer l'installation d'un collectif commerce.

Amar Lagha, secrétaire général de la Fédération, a ensuite pris la parole pour annoncer que le matériel de la campagne contre le travail dominical allait être envoyé prochainement. Plusieurs plans sociaux sont en cours dans les entreprises : Flo, Vivarte, etc. Il faut être vigilant aux accords qui sont signés.

Après quoi Pascal Zoubliir, membre de la CEF, a rappelé qu'il y avait besoin de volontaires pour travailler ensemble. Deux journées d'études sur la Loi El Khomri sont prévues. De plus, un communiqué de presse est sorti pour dénoncer les discriminations à l'embauche pratiquées par Courtepaille.

Puis les camarades présents dans l'assemblée ont expliqué leurs problématiques. La première est liée au travail du dimanche et aux accords le concernant. En outre, beaucoup de camarades sont encore confrontés à la discrimination syndicale dans leurs entreprises. D'une manière générale, ils aimeraient avoir un référent à la Fédération et davantage de moyens. Ils voudraient aussi plus de communication et de matériel de la part de la Fédération. Enfin, les camarades ont rappelé que de nombreux salariés du commerce se trouvent isolés et en grande précarité. La Fédération a donc évoqué les pôles juridique et communication qui sont à la disposition des bases pour leur apporter de l'aide. Un grand nombre de tracts et d'autres supports de communication sont disponibles sur le site internet de la Fédération. Pour rester informées, les structures doivent



s'assurer de leur inscription sur le Cogitiel et ne pas hésiter à consulter le plan de formation et les journées d'études dispensées par la Fédération. Par ailleurs, la création d'un syndicat et d'un collectif commerce permettra de réunir les camarades isolés.

De nombreux salariés du commerce se trouvent isolés et en grande précarité.

Pour terminer, Charles Dassonville, membre de la CEF, a fait un point sur la structuration dans le département de l'Essonne. D'abord, il y a plus de 850 heures de délégation dans le département. Dans l'interpro commerce, il y a 85 heures de délégation pour les permanences. La création de syndicats est possible de plusieurs manières : syndicat d'établissement, syndicat -voire CHSCT- de centre commercial, syndicat d'Union Locale et syndicat du département. ☺

... en bref...

CAI DÉCENTRALISÉ À TOULOUSE (31) EN AVRIL

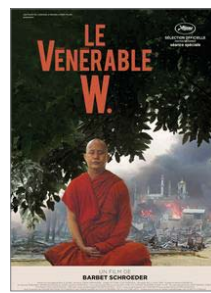
••• Dans le cadre de notre Collectif d'Animation et d'Impulsion décentralisé dans les départements, nous avons rencontré les camarades de l'UD, les camarades du Syndicat Départemental du Commerce et une trentaine de camarades des syndicats et sections du département Haute-Garonne. Un plan de travail a été proposé et adopté avec des dates d'action commerce sur le département : réussir le 1^{er} mai, action sur le magasin Casino le 13 mai à 11h30 et action en centre-ville le 25 mai. Nous appelons l'ensemble des camarades du département à s'inscrire dans ces initiatives pour permettre à ce que nos forces organisées se développent. **CD •••**

Culture(s)

cinéma

LE VÉNÉRABLE W. de Barbet Schroeder

En salle le 7 juin



En Birmanie, le « Vénérable W. » est un moine bouddhiste très influent. Partir à sa rencontre, c'est se retrouver au cœur du racisme quotidien, et observer comment l'islamophobie et le discours haineux se transforment en violence et en destruction. Pourtant nous sommes dans un pays où 90% de la population est bouddhiste, religion fondée sur un mode de vie pacifique, tolérant et non-violent.

Le Vénérable W. est le dernier volet d'une « Trilogie du mal », commencée avec *Général Idi Amin Dada : autoportrait sur le dictateur ougandais* (1974), puis *L'Avocat de la terreur* (2007) sur Jacques Vergès. Le même point de départ est à l'origine de ces trois projets : dialoguer avec des gens au travers desquels le mal peut s'incarner sous différents visages et laisser l'horreur ou la vérité s'installer d'elles-mêmes petit à petit, au gré des rencontres.

Barbet Schroeder a passé six mois à faire des recherches approfondies sur le sujet du film, dans le secret le plus absolu. Lorsqu'il s'est rendu sur place, il a pu rencontrer Wirathu et lui proposer cette aventure. Quand ce dernier a demandé au metteur en scène pourquoi il voulait réaliser le film, il répondit que Marine Le Pen partageait beaucoup de ses idées et que si elle arrivait au pouvoir en France, elle ferait sans doute appliquer des lois semblables à celles qu'il venait de faire voter dans son pays.

musique

LE FONDOU DE BECHAR de Alla

UD, 1993, Al sur

Alla, de son vrai nom Abdellaziz Abdellah habite Bechar dans le sud de l'Algérie. Avant cela, un producteur avait réussi à le faire entrer en studio pour y réaliser une cassette qu'Alla n'accepte aujourd'hui qu'à moitié : l'homme a toujours eu une relation absolue, mystique avec la musique, il s'était interdit d'en faire commerce, de faire « carrière ».

« Le Fondou de Bechar restera pour moi un des plus grands disques de luth de par la liberté exprimée par l'improvisation.

Ce musicien cherche à nous emmener dans une plénitude totale et un havre de tranquillité rare. C'est comme si ses notes glissaient sur les dunes du désert et se perdaient au lointain. Tantôt cette musique envoûtante nous rappelle cette musique noire africaine venue du sud, tantôt l'orient et l'Andalousie qui se rejoignent dans une extase que vient ponctuer d'une manière minimaliste, une darbouka sonnante comme un tabla indien.

Que de sonorités magnifiques dans cette musique intemporelle ! On dit que certains musicothérapeutes l'utilisent pour guérir... Guérir quoi, sinon la douleur de l'âme. » Olivier Collet, Disquaire

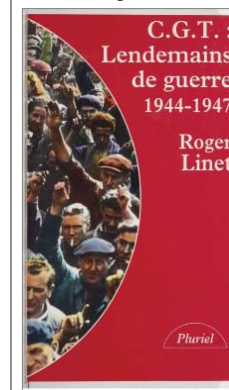
Retrouvez ce disque sur : <https://disquesdumoi.wordpress.com/>

lecture

C.G.T. : Lendemains de guerre 1944-1947

Roger Linet, Pluriel. 192 p, 5 E.

Après avoir raconté la première partie de sa vie de syndicaliste dans 1933-1943. La traversée de la tourmente, puis ses souvenirs de déportation avec ses compagnons Roger Leroy et Max Nevers, témoins et victimes de l'horreur en camp de concentration N.N. où, pour eux, la résistance continue dans des conditions d'épouvantes : 1943-1945. La Résistance en enfer, Roger Linet tourne une nouvelle



page d'histoire et couvre la période 1944-1947. Cet ouvrage fait participer des témoins véritables au récit des lendemains de la Libération, avec ses espoirs, ses avancées et les obstacles de mai 1947.





**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.