

Edito...

Quand nous nous sommes quittés au début de l'été, la situation sociale et économique du pays et nos résultats économiques annonçaient une rentrée difficile, on peut honnêtement se dire que nous étions loin du compte...

Je ne ferai pas ici de démagogie sur les actions économiques engagés par le gouvernement ni ne commenterai les déclarations de ce jour du MEDEF, ni non plus n'exprimerai d'appréciation d'une énième grève dans une entreprise en difficulté, mais quand même, il y a de quoi s'agacer !...

... Sur notre pouvoir d'achat, malgré la faiblesse de l'inflation mais suspendu à une pression fiscale directe ou indirecte plus importante ; sur un dialogue social à la peine dans notre branche d'activité où les interrogations sur le travail dominical, la formation professionnelle et le temps partiel restent des sujets de tensions ; sur la guerre de prix et la réelle déflation des produits de grande consommation, ravageurs pour nos marges commerciales et son corolaire d'une baisse impressionnante de nos résultats, avec pour perspective de sauver ce qui peut l'être pour cette année engagée dans un plan de transformation majeure !

De bonnes nouvelles néanmoins !

Dans un tel contexte, se réjouir de bonnes nouvelles serait il indécemment ?! Notre 7^e accord en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés trouve grâce, après audition, auprès de la commission d'agrément (DIRECCTE de Lille), preuve de la reconnaissance d'un engagement paritaire sérieux ; un nouveau B.O.I. est lancé, afin de permettre à chacun de s'exprimer sur son propre niveau de satisfaction en matière de rémunération, carrière, conditions de travail et sa compréhension et confiance dans CAP 2020, et ce dans un esprit de transparence et partage de la part de la DG ; une alliance inédite en 2 concurrents majeurs au travers d'un accord de coopération à l'achat, confortant nos services achats et l'organisation déployée, ainsi que la confiance ré exprimée à nos dirigeants par le conseil de surveillance dans cette stratégie de reconquête.

Nous-mêmes, **conseil CFTC**, pouvons être fiers de poursuivre nos engagements et vous convier à la 40^e Assemblée Générale des sections en novembre prochain, vous confirmer l'ouverture et le déploiement du nouveau site internet **CFTC/Auchan**, vous accompagner avec succès dans vos échéances électorales, servir et défendre nos intérêts de salariés dans les différentes instances paritaires nationales.

Bruno DELAYE
DSC CFTC/Auchan

Lille, le 15 septembre 2014

Sommaire

La revue de presse

A suivre sur :

<https://www.facebook.com/cftc.auchan.france/>

Communiqué Confédéral

Page 2 - Agenda social : la CFTC dans un esprit de fermeté constructive

Communiqué Fédéral

Page 3 - Actualités formation

Social et économie

Page 5 - INSEE

Droit social

Page 6 - Le règlement intérieur du CE

Communiqué de presse

Page 10 - accord de coopération à l'achat

Nos activités

Page 11 - agrément de l'accord TH

Elections professionnelles

Pages 11 - MACON

Sur l'agenda

Page 12

Le site CFTC Auchan

A découvrir d'urgence !

Communiqué Confédéral

AGENDA SOCIAL : LA CFTC DANS UN ESPRIT DE FERMETE CONSTRUCTIVE !

Dans un contexte économique et social difficile, les partenaires sociaux se retrouvent aujourd'hui pour établir l'agenda social de l'année à venir. Pour la CFTC, le dialogue social existe et l'emploi est sa priorité. C'est pour cette raison qu'elle abordera cette rencontre dans un esprit de fermeté constructive.

Concernant l'agenda 2013/2014, la CFTC déplore que le comité de suivi de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la «modernisation du marché du travail», incluant les ruptures conventionnelles, soit resté lettre morte. Elle souhaite à minima la mise en place d'un groupe de travail.

Comme pour les années précédentes, l'élaboration de ce programme de travail doit tenir compte de la feuille de route gouvernementale. Néanmoins, il est primordial pour la CFTC que les partenaires sociaux fixent, en toute indépendance, leurs priorités en matière de négociations sociales.

Concernant l'emploi :

- La CFTC est favorable à l'ouverture d'une nouvelle négociation pour les jeunes, après la présentation de l'évaluation des ANI jeunes.
- Face au chômage de longue durée qui continue sa progression, la CFTC estime urgent de prendre en compte deux situations : les demandeurs d'emploi qui vont arriver en fin de droits et ceux qui sont déjà en fin de droits.

Concernant la durée légale du travail, la CFTC considère qu'il n'y a pas lieu d'ouvrir une négociation.

Enfin, le gouvernement demande aux partenaires sociaux de se pencher sur l'amélioration de la qualité du dialogue social dans les entreprises. La CFTC veillera, lors de cette négociation, à ce que chaque salarié puisse disposer d'une réelle représentation à travers une instance. Elle traitera également de la valorisation des parcours des élus et représentants syndicaux, grands oubliés des 21 réunions qui se sont tenues entre 2009 et 2012. Il conviendra aussi, pour la CFTC, de traiter de la discrimination syndicale.

Enfin, la CFTC rappellera qu'elle prône depuis plusieurs années la création d'un comité paritaire permanent du dialogue social composé de représentants des salariés et des entreprises. Cette instance permettrait d'organiser en commun les travaux, d'en évaluer les résultats et si besoin d'en corriger les effets ; elle permettrait, également, de jeter les bases d'un dialogue social franc, sincère et respectueux de tous les interlocuteurs.

Philippe Louis
Président confédéral
9 septembre 2014



Actualités formation !

La formation faisant partie intégrante de l'activité syndicale, Raphaël GUINA, Secrétaire Général de la Fédération a également endossé le rôle de Responsable Formation suite au Congrès de Dijon en mars 2014. Par ailleurs, dans un souci de professionnalisation du service, Delphine ORSONNEAU, salariée de la Fédération, est devenue Responsable Formation Adjointe. Vous retrouverez au sein du service, Ramia Hadji en tant que Correspondante Formation et Jean-François Marcellin, chargé de la Formation Professionnelle Continue.

L'objectif reste le même, la formation syndicale doit être le pilier de votre réussite. Il s'agit d'un outil de développement syndical mais également de développement personnel. La formation est essentielle pour professionnaliser les militants et les aider à développer la CFTC dans leurs entreprises.

Pour cela, nous proposons un parcours de formation adapté aux attentes des militants. Tout d'abord, il est primordial que les nouveaux élus et mandatés assistent à la formation FIME. La Formation des Nouveaux Mandatés et Elus reste à suivre en priorité afin d'appréhender les mandats, les institutions, la structure CFTC, sa culture et ses valeurs. Par ailleurs, nous proposons quatre pôles de formation : santé au travail, se développer, se professionnaliser et communiquer.

Nous souhaitons également que la formation syndicale s'adapte aux différences entre les méthodologies de travail et les organisations. C'est pourquoi, nous mettons en place des formations à la carte, notamment pour les formations CE et CHSCT, destinées aux sections syndicales de la même entreprise.

D'autre part, nous attirons votre attention sur le fait que vous devez suivre les formations CE et CHSCT au sein de notre organisme de formation agréé. En effet, votre employeur ne peut en aucun cas vous imposer un organisme de formation. Suivre ces formations à la CFTC, permet à la Fédération d'étoffer son offre de formation et continuer à vous proposer des modules à la hauteur de vos besoins.

Le service formation de la Fédération met tout en œuvre pour délivrer des formations clés en main en prenant en charge la demande de congé auprès de votre employeur, vos réservations d'hôtel et de train.

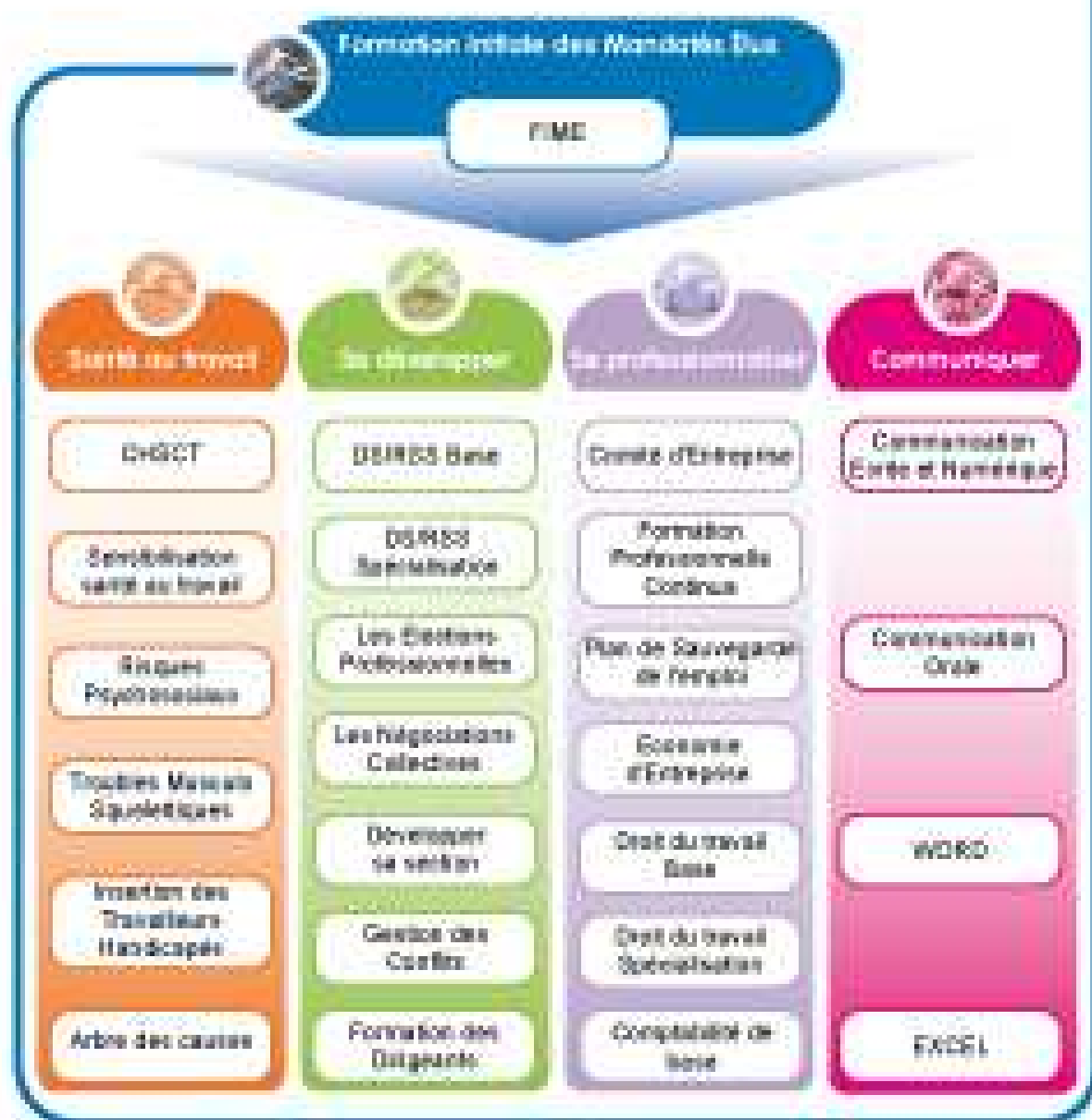
Alors, n'hésitez pas à vous rapprocher du service formation par mail à formation@csfv.fr, ou par téléphone au 01 46 07 65 65.



La Vie à Défendre
CFTC-CSFV
Fédération des Syndicats Commerciaux,
Services et Forces de Vente

 **Calendrier**
2014

FORMATIONS SYNDICALES



<http://formations.csfv.fr/>



Social et économie...

❖ Indice des prix à la consommation - juillet 2014 -

**Les prix à la consommation sont en baisse en juillet 2014 ;
Ils augmentent de +0.5 % sur un an**

Évolution mensuelle : -0.3 % ; variation sur un an : +0,5 %

En juillet 2014, l'indice des prix à la consommation (IPC) baisse de 0,3 % après s'être quasiment stabilisé au cours des trois mois précédents. Sur un an, il augmente de 0,5 % en juillet 2014, comme en juin 2014, après +0,7 % en mai et avril 2014. Hors tabac, l'IPC croît de 0,4 % sur un an.

L'évolution mensuelle de l'IPC de juillet 2014 résulte, pour l'essentiel, des variations de prix saisonnières : en particulier du repli des prix des produits manufacturés en raison des soldes d'été, et de ceux des produits alimentaires frais en lien avec une offre abondante d'articles de saison. À l'inverse, les prix des services sont traditionnellement rehaussés en juillet avec le début des vacances d'été. En outre, les prix de l'énergie progressent légèrement du fait d'un rebond des prix des carburants.

❖ Indice des prix à la consommation - août 2014 -

**Les prix à la consommation sont en hausse en août 2014 ;
Ils augmentent de +0.4 % sur un an**

Évolution mensuelle : +0,4 % ; variation sur un an : +0,4 %

L'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,4 % en août 2014, après une baisse de 0,3 % en juillet 2014. Corrigé des variations saisonnières, il est en hausse de 0,1 % en août 2014. Sur un an, la croissance de l'IPC s'établit à +0,4 % en août 2014, en léger repli par rapport à juillet 2014 (+0,5 %).

L'augmentation des prix à la consommation en août 2014 résulte principalement de la hausse saisonnière des prix de certains services au cœur des vacances et de celle des produits manufacturés à la sortie des soldes en métropole. L'effet pour cette dernière est amplifié cette année par un décalage de la période de collecte des prix : celle-ci intègre en août moins de jours de soldes que l'an dernier (2 jours en 2014 contre 7 en 2013, sur 20 jours de collecte). Ces hausses de prix sont atténuées par le repli saisonnier des prix de l'alimentation et le recul des prix de l'énergie.

Glissements annuels de l'indice des prix à la consommation (IPC) et de l'inflation sous-jacente (ISJ)





Droit social ...

❖ Le règlement intérieur du CE !

Une entreprise définit son ADN dans ses statuts, qui incarnent son acte de naissance : sans eux, aucune société, association, fondation, ou syndicat ne peut voir le jour. Et pourtant, le comité d'entreprise, qui représente une autre forme de personne morale bien particulière, n'a pas de statuts.

Face à cette absence, le règlement intérieur apparaît être l'outil juridique permettant au CE de définir librement son organisation et ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur, outil privilégié pour faciliter et sécuriser le mandat des élus

Dans son article L. 2325-2, le Code du travail paraît rendre le règlement intérieur obligatoire : « **Le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre.** »

Malgré l'utilisation de l'impératif dans le texte, peu de CE ont suivi ce précepte. On comprend les élus, car parmi leurs très nombreuses obligations, celle-ci au moins n'est assortie d'aucune pénalité ou amende. Et pourtant, contrairement aux apparences, le règlement intérieur n'est pas une contrainte de plus pour les élus : il s'agit au contraire d'un outil privilégié pour faciliter et sécuriser leur mandat. On rappelle que le CE est doté d'une personnalité morale d'un genre un peu particulier, dans lequel personne n'est son mandataire légal, ni le Président, ni le Secrétaire, ni le Trésorier, ni aucun élu. Son mode de fonctionnement est collégial, et toute décision doit faire l'objet d'un vote de la majorité des élus. Le règlement intérieur va préciser les pouvoirs de chacun et les procédures de fonctionnement qui permettront aux élus de mener leur mandat dans le cadre de droits et de règles de délégation, autant dire en étant protégés.

D'autant que les modalités sont très souples : **le règlement intérieur est librement défini par le CE**, la loi n'ayant pour l'instant prévu aucune obligation dans son contenu. Il se vote à la majorité des membres présents ayant le droit de vote, au cours d'une réunion plénière, qui a fait l'objet au préalable d'une mention dans l'ordre du jour.

Dans la pratique, il est recommandé d'organiser les travaux préparatoires au sein d'une commission réduite, dans laquelle le secrétaire et le trésorier seront présents, avec l'assistance éventuelle d'un conseil extérieur (expert-comptable, avocat, etc.) dont le coût sera pris sur le budget de fonctionnement. Une fois le premier projet réalisé, on s'efforcera de faire partager son avancement au sein de réunions préparatoires, avec l'ensemble des personnes intéressées, notamment les responsables de commissions. Il conviendra de communiquer le projet final avec un délai suffisant avant la réunion plénière, afin de permettre aux élus et à la direction d'en prendre une pleine connaissance préalable. Pour ce qui est du rôle de la direction, celle-ci est généralement demandeuse d'une bonne gouvernance du CE, et ne fera pas d'obstacle à l'émergence de cet outil de bonnes pratiques.

A notre sens, elle ne participera au vote qu'à partir du moment où le règlement intérieur octroie au CE des avantages qui sont supérieurs à ceux que confère la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise en vigueur ; il convient cependant de noter qu'une réponse ministérielle désormais ancienne n'opère pas cette distinction.

L'intégration dans le règlement intérieur d'avantages ne relevant pas d'un accord écrit permettra de formaliser ces usages, dès lors que l'employeur en sera d'accord. En effet, la faculté donnée au CE d'établir un règlement intérieur ne lui permet pas de son propre chef d'y insérer une disposition qui relève des prérogatives de l'employeur, tout au moins sans que ce dernier ait acquiescé : ainsi le règlement ne peut-il fixer la date de la réunion plénière par avance sans l'accord de ce dernier (Cass. soc., 15 janv. 2013, no 11-28.324), pas plus qu'imposer la présence d'un tiers dans les réunions (Cass. soc., 22 nov. 1998, no 86-13.368), par exemple. Il n'est à notre sens pas opportun d'y faire figurer les avantages provenant d'accords d'entreprise, ces derniers étant négociés par les délégués syndicaux.

La durée de validité du règlement est libre. Certains comités lui donneront une durée limitée à celle de leur mandat, laissant ainsi la place libre aux prochaines mandatures. D'autres lui conféreront une durée indéterminée, auquel cas, il

conviendra de prévoir quelles sont les formes et les délais de dénonciation. En pratique, le système est très souple, puisque pour amener une modification ou dénoncer celui-ci, il suffit d'une mise à l'ordre du jour, suivi par un vote en réunion plénière.

Le règlement pourra s'organiser en 4 parties principales : ses organes, ses moyens, ses prestations et son contrôle interne.

Les organes du CE

La loi a prévu différentes règles : le CE devra nécessairement s'y conformer, voire les rappeler, pour permettre aux élus qui ne bénéficient pas tous d'une formation juridique, de bénéficier d'un texte fondateur et d'éviter toute recherche au niveau du Code du travail ou de la jurisprudence.

Mais la loi ne peut tout organiser. Par exemple, elle ne prévoit même pas l'existence du trésorier : cet usage pourtant très répandu devra nécessairement être prévu par le règlement. Sans être exhaustif, les dispositions pourront porter sur :

- la désignation des organes (secrétaire / adjoint, trésorier / adjoint, président / membres de commissions) ;
- la révocation des membres du CE de leur rôle de secrétaire / adjoint, de trésorier / adjoint, de Président / membre de commission ;
- le rôle du secrétaire, du trésorier, du bureau, des commissions (pour ces deux derniers, leur composition) ;
- celui des suppléants ;
- la nomination des représentants du CE au CA ou à l'AG ;
- l'animation du CE par le Président (éventuellement la délégation qu'il donne en ce sens), le nombre de personnes de la direction présentes en réunion ;
- la définition de l'ordre du jour (qui est à l'origine des points, accord entre le secrétaire et le président, procédure en cas de désaccord) ;
- les convocations (délai, contenu, forme par mail ou courrier recommandé) ;
- la tenue des réunions préparatoires (dans quel cas / fréquence, convocations, PV) ;
- la tenue des réunions (fréquence, convocations, documents remis aux élus, quorum, suspensions, enregistrement éventuel / sténotypie, exercice des votes, rédaction des PV et délais, leur approbation et l'absence d'approbation, leur publication) ;
- la présence d'invités aux réunions ;
- les règles de confidentialité, notamment sur les points spécifiés en cours de séance par le président ;
- la compétence et les relations du comité central d'entreprise et les éventuels comités d'établissements, le rôle de l'UES ;
- les relations avec le CHSCT, l'inspection du travail, la médecine du travail, l'assistante sociale ;
- les relations avec les organisations périphériques (lien avec le comité inter-entreprises, les associations sportives) : règles de participation et de contrôle.

Les moyens du CE

Le CE bénéficie de différents moyens qui sont à la charge de l'employeur. On pourra notamment prévoir :

- les heures de délégation (nombre, règles de prise des heures, bons de délégation) ;
- les frais de déplacement des élus, lorsqu'ils seront pris en charge par l'entreprise ;
- les règles de maintien de salaire pour les formations aux élus titulaires et suppléants ;
- les locaux (description, accès, entretien, protection, règles de partage avec les autres délégations) et le matériel fourni ;
- la mise à disposition par l'employeur de personnel ou de moyens (accord, durée, facturation / règlement, contrôle) ;
- l'éventuelle prise en charge facultative d'honoraires par l'employeur (par exemple pour l'assistance à la commission économique) ;
- la prise en charge des frais de sténotypie pour les réunions extraordinaires ;
- la rétrocession des tickets restaurants périmés par l'émetteur ;
- les assurances (responsabilité civile, responsabilité civile mandataires, assurance des biens, déplacement des élus en voiture personnelle).

Par ailleurs, il conviendra d'aborder les ressources du CE. On distinguera :

- les subventions du CE (assiette, taux, périodicité de versement, régularisation, contrôle) ;
- leur reversement éventuel à un CCE, comité de groupe ou comité inter-entreprises (quote-part des subventions, calendrier, prestations apportées en échange, contrôle), ces reversements devant par ailleurs faire l'objet de conventions ;
- les quotes-parts demandées aux salariés (règles, catalogue des prestations offertes par le CE) ;
- les dons et subventions d'autres personnes que l'employeur (partenaires extérieurs, comme droits perçus à l'exposition de ventes - étalages au personnel, ou produits perçus sur des distributeurs de boissons ou denrées alimentaires, etc.) ;
- les subventions éventuelles perçues par les collectivités locales (clubs sportifs, etc.).

Les prestations du CE

En préalable, il sera utile que le CE puisse rappeler la distinction qu'il effectue entre le budget de fonctionnement et celui des activités sociales et culturelles.

Le CE définit librement sa politique sociale et culturelle, en fonction de ses propres critères, et n'a pas à en référer au président. Toutefois, les activités ne doivent pas être contraires aux règlements ou aux bonnes mœurs ou être discriminatoires.

Un des enjeux principaux est de distribuer des prestations qui ne soient pas assujetties aux cotisations de l'Urssaf, ce qui peut être rappelé dans le règlement intérieur comme principe directeur. Mais il convient de garder une possibilité d'y déroger. Le règlement prévoira alors l'information de l'entreprise, car c'est à elle seule qu'il incombe de déclarer les sommes soumises à cotisations, ainsi que les modalités éventuelles de prise en charge de ces cotisations par le CE.

Le CE doit définir qui sont les bénéficiaires des prestations qu'il distribue. Il conviendra d'éviter tout risque de discrimination, en définissant des catégories pertinentes et objectives. Il n'est par exemple pas possible d'exclure des apprentis ou stagiaires, au motif que leur masse salariale est limitée ou sous tout autre prétexte. Il n'est pas possible non plus d'exclure des membres salariés de la direction ou de restreindre l'accès des CDD ou des temps partiels de par la nature du contrat.

Dans le cas où une contribution différenciée serait demandée au salarié, il conviendra de définir quel est le moyen de preuve du critère, quelles sont ses modalités de consultation, et éventuellement d'archivage.

On pourra préciser par ailleurs, que faute de se conformer à cette procédure, le salarié s'expose à être classé dans la catégorie la plus défavorable, avec une participation limitée du CE.

La fixation des critères demande quelques précautions. On pourra se rapprocher des dispositions du décret du 9 janvier 2012 modifiant les conditions de déductibilité des cotisations de prévoyance et de santé pour sécuriser le dispositif (cadres / non cadres, catégories et classifications de la convention collective, ou tranches de revenu).

Si le CE ne souhaite pas fixer dans son règlement intérieur des modalités qui, par essence pourraient s'avérer changeantes, il peut néanmoins faire référence à un catalogue périodique des prestations, approuvé en plénière, qui définirait pour chacune des activités :

- les personnes éligibles (conjoint, enfants, retraités, personnes de l'extérieur). On n'omettra pas de traiter les difficultés d'application type enfants d'un ménage recomposé, ou enfant de deux conjoints travaillant dans l'entreprise : 2 cadeaux de Noël ou un seul ? ;
- les conditions d'ancienneté requises (il paraît difficile d'en réclamer pour de simples places de cinéma. Cela semble possible pour des voyages, mais nous ne recommandons pas de dépasser 6 mois, au risque de devenir discriminatoire) ;
- la gestion de l'ordre des inscriptions (listes d'attente, salariés ayant déjà bénéficié de la prestation au titre d'une année antérieure, désistements, etc.) ;
- les conditions de règlement (calendrier, acomptes, pénalités si incident de paiement, etc.) ;
- les justificatifs demandés en cas de prise en charge partielle d'une dépense culturelle ou sociale par le CE ;
- les modalités d'annulation par un salarié ;
- les prêts et dons – secours doivent faire l'objet d'un dossier spécifique afin de garantir leurs déductibilités vis-à-vis de l'Urssaf.

Il est en outre conseillé de requérir de l'employeur la fourniture périodique de la liste des salariés, permettant un contrôle efficace des distributions par les élus.

Règles de contrôle interne

Le contrôle interne est l'ensemble des règles et procédures permettant de sécuriser le fonctionnement du CE. On y abordera deux types de propos : les règles de gouvernance et les règles budgétaires.

En matière de gouvernance, il conviendra de définir :

- les règles de délégation (qui fait quoi en matière d'engagement des dépenses, d'approbation des dépenses / bon à payer, de signature des règlements, de comptabilisation) ;
- la représentation en cas de mise en jeu de la responsabilité du CE (Urssaf, Fisc) ;
- les procédures d'achats (appels d'offres, approbation de nouveaux fournisseurs, règles vis-à-vis des prestataires extérieurs) ;
- le CE employeur (décision en matière de signature des contrats, exercice du lien de subordination, encadrement, évaluation, exercice du pouvoir disciplinaire) ;
- les règles en matière de frais de déplacements supportés par le CE ;
- le sort des gratuits (cadeaux aux élus, voyages, avantages divers).

Pour ce qui est des budgets, on rappellera avant tout qu'il convient que le budget soit voté avant le début de l'année. Faute de cela, soit les activités sont bloquées jusqu'à son approbation, soit les élus mettent en avant leur responsabilité personnelle en signant la moindre dépense. Le règlement intérieur définira donc avantageusement le processus budgétaire (orientations, chiffrage, choix de nouvelles activités, rôle des commissions, vote, suivi des réalisations, etc.).

Par ailleurs, sur le plan comptable, il serait souhaitable de définir les règles de base (responsabilité de la tenue des comptes, outil de traitement, accès aux documents, périodicité des situations éventuelles, forme des états annuels, existence d'un rapport de gestion, recours à l'expert-comptable, date limite des comptes annuels, contrôle, approbation, recours au commissaire aux comptes, publication auprès des salariés).

En l'absence de principes comptables obligatoires, il pourra être utile de déterminer ceux qui sont retenus (trésorerie / engagement, règles en matière de séparation des exercices, séparation fonctionnement / ASC).

Au minimum, une fois par an, on n'oubliera pas d'effectuer un inventaire physique de la billetterie, des chèques cadeaux / chèques ANCV, et de la caisse s'il en existe une. On en profitera pour définir les règles retenues pour l'archivage (mode, lieu, accès, prescription).

Sur le plan financier, on ne manquera pas de déterminer les choix en matière bancaire (nombre de comptes, règles de signature, état de rapprochement). On abordera aussi les principes retenus pour les placements (rappel de la philosophie de non spéculation, types / supports, plafonds, échéance, fiscalité, utilisation des produits financiers, prêts au personnel).

Il sera enfin opportun de définir les modalités du compte-rendu de fin de mandat, qui est l'outil de transmission permettant un transfert harmonieux à la nouvelle équipe (information sur l'organisation et les responsabilités, mise au courant des dossiers, information sur les engagements pris - commandes non facturées, contrats à terme signés, transfert des éléments comptables et des mots de passe, transmission des clés et codes d'accès, etc.). Les nouveaux élus devront procéder sans tarder au dépôt de leurs signatures en banque.

Conclusion

Le règlement est un outil efficace de meilleure gouvernance du CE : il responsabilise les élus, et leur permet de sécuriser avec souplesse leur fonctionnement. Son rôle devrait considérablement se renforcer à l'occasion de la nouvelle loi attendue prochainement sur la transparence financière des comptes du CE, construite à partir de l'avant-projet de loi dit « Perruchot », voté le 26 janvier 2012. Il lui sera notamment demandé de définir les modalités d'arrêté et d'approbation des comptes du CE, et sans aucun doute bien d'autres points sur lesquels on aura pu valablement se préparer à la lecture de cet article.

Auteur : Vincent Beyron, Expert-comptable, Membre de la Commission « Comités d'entreprise », Ordre des experts-comptables région Paris Ile-de-France Xavier Huault-Dupuy, Expert-comptable, Membre de la Commission « Comités d'entreprise », Ordre des experts-comptables région Paris Ile-de-France

Les cahiers Lamy du CE, N°129 © Tous droits réservés



Communiqué de presse ...

Système U et Groupe Auchan annoncent ce jour un accord de coopération à l'achat

Paris, le 11 septembre 2014

Dans un contexte économique difficile de déflation destructrice de valeur, sans perspective à moyen terme de rebond, et une recomposition en cours du paysage du grand commerce français, Système U, union coopérative de commerçants indépendants, et Groupe Auchan, entreprise familiale, respectivement 6èmes et 5èmes distributeurs français, ont décidé de conclure un accord de coopération à l'achat.

Cet accord de coopération portera sur la négociation à l'achat des marques internationales et nationales à l'exception des Produits Frais traditionnels issus des filières agricoles. Fruits et légumes, fromages à la coupe, boulangerie, pâtisserie, viande et poisson sont donc exclus de cette coopération. Les marques propres qui représentent 25 % du chiffre d'affaires en moyenne chez les deux enseignes ne sont pas incluses dans cette coopération à l'achat.

Les politiques commerciales qui incluent la construction de l'assortiment, la politique prix et la politique promotionnelle resteront, bien entendu, de la responsabilité de chaque enseigne qui les définira de façon totalement indépendante.

Proches depuis toujours des PME, au coeur de leurs stratégies de différenciation, chaque enseigne a conclu des accords avec la FEEF (Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France) ainsi que des engagements et des partenariats vis-à-vis des PME qu'elles veilleront à développer dans le cadre de cette coopération.

Système U et Groupe Auchan démarreront cette coopération à l'achat en octobre pour les négociations 2015.

Système U et Groupe Auchan considèrent tous deux qu'être parmi les leaders confère de fortes responsabilités, en particulier en termes de croissance et d'emploi pour leurs partenaires. Et ils tiennent également à ce que cet accord soit un atout pour le marché français en continuant de développer une façon différente de faire du commerce respectant toutes leurs parties prenantes, au bénéfice du pouvoir d'achat des consommateurs.

Système U

La coopérative Système U exploite en France 1 559 magasins répartis en 844 magasins pour le réseau discount (Hyper U et Super U) et 715 pour le réseau de proximité (UExpress et Utile).

L'ensemble des magasins et des centres logistiques emploie 75 000 collaborateurs.

En 2013, le chiffre d'affaires du groupement s'établissait à 18,45 milliards d'euros TTC hors carburant et la part de marché à 10,3%.

Groupe Auchan

Groupe Auchan, dont le capital est détenu à 88,8% par l'Association Familiale Mulliez et à 11,2 % par ses collaborateurs, est présent dans 16 pays et emploie 302 500 collaborateurs dont 72 000 en France.

Il est organisé en 5 métiers : hypermarchés, supermarchés, immobilier commercial, banque et autres activités. En France il compte 128 hypermarchés intégrés et 262 supermarchés intégrés, pour un total de 11,3 % de parts de marché.

En 2013, le chiffre d'affaires du groupe s'élève à 48,1 milliards d'euros hors taxes.



Nos activités...

❖ 7° Accord Travailleurs Handicapés

C'est mardi 9 septembre que la commission d'agrément de la DIRECCTE de Lille, en charge de l'examen du **7° Accord d'Entreprises en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**, a reçu une délégation de la DRH pour une ultime audition ! En l'absence de représentants des Organisations Syndicales non signataires pourtant conviées à participer à cette commission, la CFTC signataire, par la voix de son DSC, a pu exprimer de manière complémentaire le pourquoi de l'engagement de notre organisation en martelant la nécessité de mise en œuvre du plan d'actions définis malgré les difficultés économiques actuelles et la tentation du « recul », confiant dans la vigilance des élus CFTC à poursuivre l'engagement.

C'est par de vraies mesures de maintien dans l'emploi au travers du travail efficace des commissions de reclassement, par des recrutements adaptés et un objectif de taux d'emploi à 6% (par ailleurs déjà atteint et dépassé dans de nombreux sites), par le développement des partenariats avec le secteur protégé et par la formation favorisant l'insertion à l'aide de référents engagés, que ce 7° accord atteindra son objectif ! C'est donc à ces plans d'actions et à cette finalité que la **commission d'agrément donne son avis favorable**, permettant son application et rétroactivement au 1^{er} janvier.

c'est pourquoi
je vote **CFTC**

Elections professionnelles

Magasin de MACON

Une rentrée de belle augure avec l'excellente prestation des listes CFTC dans un bastion historique de la cgt-FO !

Recueillant 43% des suffrages en CE titulaires employés et Agents de Maîtrise et obtenant ainsi 2 sièges (dont 1 en collège AM), l'équipe CFTC d'Auchan Macon fait dorénavant jeu égal avec la cgt-FO et l'arbitrage du SEGA-CFE-CGC va jouer à plein ! En DP, ce sont 3 élus sur les 6 sièges à pourvoir que la CFTC emporte ! De belles perspectives pour le prochain renouvellement du CHSCT...

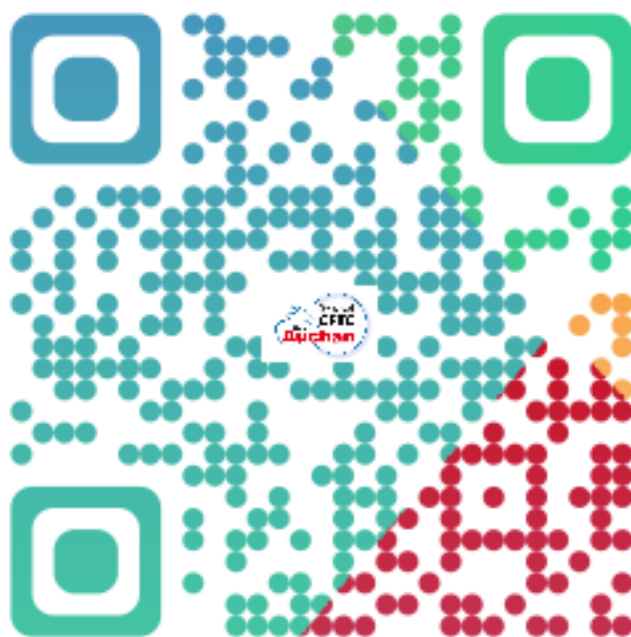
Le conseil **CFTC/Auchan** félicite très chaleureusement les nouveaux élus et particulièrement notre DS Danièle MICHEL pour son engagement quotidien au service de tous. Et remercie bien sincèrement notre amie Peggy TROUILLER, DS du magasin de VALENCE pour son accompagnement et son aide précieuse dans les propositions de communication et conseils avisés.



Sur l'agenda...

- + 18/09/2014 - Réunion du conseil **CFTC/Auchan** - Fédération CSFV PARIS
- + 23/09/2014 - Bilan conditions de travail
- + 23/09/2014 - Réunion de la commission de suivi PSE vendeurs
- + 24/09/2014 - Réunion de la commission Grands Projets
- + 25/09/2014 - Réunion extraordinaire du Comité Central d'Entreprise
- + 26/09/2014 - Paritaire sur le Dialogue Social
- + 30/09/2014 - Réunion de la commission de suivi PACTE
- + 03/10/2014 - Réunion de la commission Prime de Progrès
- + 07/10/2014 - Bilan de l'accord salaires encadrement
- + 09/10/2014 - 2° paritaire sur le télétravail
- + 09/10/2014 - Réunion de la commission frais de santé N°2
- + 10/10/2014 - Réunion du Comité de Groupe Auchan
- + 14/10/2014 - Réunion de la commission formation N°2
- + 14/10/2014 - Réunion de la commission de suivi de l'accord formation
- + 15/10/2014 - Réunion de la commission classifications
- + 4/5 et 6/11/2014 - 40° Assemblée Générale des sections **CFTC/Auchan**
- + 13 et 14/11/2014 - Réunion du Comité Européen Auchan
- + 18/11/2014 - Réunion de la commission GPEC
- + 19/11/2014 - Bilan de l'accord PERCO
- + 20 et 21/11/2014 - Réunion ordinaire du Comité Central d'Entreprise
- + 26/11/2014 - Réunion de la commission de suivi PSE vendeurs
- + 27/11/2014 - Réunion de la commission de suivi PACTE
- + 02/11/2014 - Bilan de l'accord « contrat de génération »

Scannez
et découvrez !



<http://opn.to/a/t1Ea5>

Pour scanner, téléchargez l'app Unitag
gratuite sur unitag.io/app

