

# BUSINESS TO BUSINESS **BTOB** NEWS

OCTOBRE  
2022

#46



Le magazine de la Confédération  
des Grossistes de France

DOSSIER

## Attractivité, emploi : la grande mutation

# CGF

Confédération des  
Grossistes de France



# SOMMAIRE



DIRECTRICE DE LA PUBLICATION :  
Isabelle BERNET-DENIN, Directrice générale de la CGF

DIRECTRICE DE LA RÉDACTION :  
Fanny POLLET,  
Directrice de la Communication de la CGF

RÉDACTION : Équipe CGF, contributeurs  
et partenaires

Ce magazine est édité par la CGF,  
Confédération des Grossistes de France  
(29-31 rue Saint Augustin, 75002 Paris)  
[www.cgf-grossistes.fr](http://www.cgf-grossistes.fr)

RÉDACTION DOSSIER DE UNE : Anne DENIS

RÉDACTION AVIS D'EXPERT / SOCIAL :  
Me François MILLET (Barthélémy Avocats)

RÉDACTION ARTICLE EUROPE :  
Elsa CHELLY (MEDEF)

CONCEPTION GRAPHIQUE, RÉALISATION,  
ÉDITION ET RÉGIE PUBLICITAIRE : Cithéa.

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES :  
©iStock, ©D.R., ©Robenpics, ©Bercy, @AKTO

IMPRIMERIE : Groupe Morault

TIRAGE : 3 500 EXEMPLAIRES

Imprimé en France DÉPÔT LÉGAL - Octobre 2022

Saviez-vous que 35  
et 55 ans sont des  
âges-clé pour votre  
santé bucco-dentaire ?

N'attendez-plus, programmez  
un rendez-vous de contrôle  
avec votre dentiste !

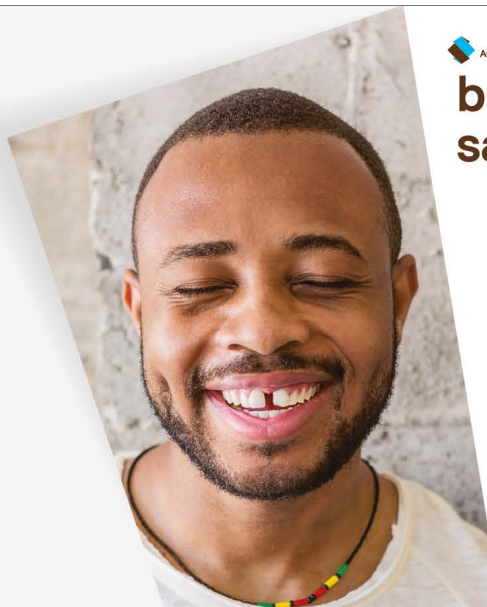
Pour en savoir plus, retrouvez tout  
le programme Branchez-vous santé :



en partenariat avec



**branchez-vous  
santé**





Il y a un peu plus d'un an, les perspectives de sortie de l'épidémie de COVID-19 pouvaient laisser espérer une nouvelle période de croissance, avant qu'une succession de crises ne mettent un terme à ces espoirs.

Dès la fin 2021, les grossistes, habitués à sentir et anticiper les soubresauts de l'économie, constataient une profonde désorganisation des flux logistiques internationaux et redoutaient ses effets. La guerre russo-ukrainienne, qui perdure depuis plus de 6 mois, a fait ensuite exploser les coûts de l'énergie et de la plupart des matières premières.

**L'état d'esprit des entreprises du commerce de gros en cette période troublée est forcément ambivalent.** Notre secteur ne peut échapper aux effets et mécanismes qui affectent son environnement. A court terme, nos entreprises doivent tout d'abord faire preuve d'une réelle agilité, pour parer au plus urgent et éviter des manques à gagner trop lourds qui menaceraient leur rentabilité.

Sur le front des marchés publics par exemple, dans les domaines du BTP et de l'alimentaire, notre priorité dès le printemps a été d'insister sur la nécessaire adaptabilité et souplesse des acheteurs publics, malgré les cadres juridiques contraints. Dans le même temps, nous demandons au Ministère en charge du

## LES GROSSISTES FONT LEUR RENTRÉE DANS UN CONTEXTE INCERTAIN

commerce la création d'une cellule de crise « énergie » dédiée au commerce de gros, pour prendre en compte les spécificités et réalités encore trop méconnues de nos métiers.

**Sur le front de la transition environnementale,** la CGF et ses fédérations adhérentes se sont pleinement mobilisées dans l'élaboration d'un plan de sobriété énergétique du secteur, dont l'ambition consiste en une réduction de 10% en 2 ans des consommations énergétiques des entreprises. Ce plan présenté officiellement le 6 octobre devant plusieurs ministres prend la forme d'une Charte s'articule autour de 3 axes stratégiques : agir sur les comportements des entreprises et de leurs collaborateurs ; agir sur les transports ; agir sur les bâtiments.

Les grossistes étant des acteurs incontournables de la logistique, la CGF reste également active **sur le front du transport** pour nourrir la trajectoire vertueuse et pragmatique initiée depuis plusieurs années : parmi nos chantiers de rentrée figure la définition d'un programme d'actions 2023-2026 encore plus ambitieux pour « InterLUD 2 », le programme co-porté par la CGF, afin d'élaborer des chartes de logistique urbaine durable.

**L'autre combat de taille qui s'impose à nous en cette rentrée touche aux ressources humaines.** La singulière embellie constatée depuis plusieurs mois sur le front de l'emploi, dont on ne peut que se réjouir, cache d'importantes difficultés de recrutement pour un grand nombre de filières. Les grossistes ne sont pas épargnés, alors qu'ils sont nombreux à vouloir embaucher et fidéliser massivement quel que soit le secteur. Les métiers de la commercialisation (ATC, commercial itinérant) et ceux de la logistique et du transport (préparateurs de commande, chauffeur-livreurs) sont aujourd'hui les plus en tension. La CGF travaille ardemment aux côtés de ses fédérations pour porter des stratégies innovantes et mieux communiquer sur nos métiers, nos opportunités... et mobiliser les futurs talents. C'est ce que nous avons souhaité mettre en avant dans ce dernier numéro de votre magazine.



**Philippe Barbier**  
*Président de la CGF*

## TRANSPORT

## « Vers une logistique urbaine plus durable : de la concertation aux solutions »

Le 4 octobre 2022, les équipes d'interLUD ont réuni près de 500 participants au Forum des Images des Halles et en distanciel.

La journée était organisée en deux temps forts :

- la matinée était réservée à des échanges et débats avec l'ensemble des parties prenantes sur les thèmes de la concertation les solutions et les outils d'accompagnement
- l'après-midi à des ateliers pratiques et ludiques qui ont permis des retours d'expériences sur les outils développés par Logistic Low Carbon (applications de logistique urbain et ZFE-m par exemple)



A noter que le président de la CGF, Philippe Barbier, est intervenu lors de la table ronde conclusive pour rappeler le chemin parcouru depuis le lancement du programme en 2018. Il a conclu en disant qu'il fallait penser la suite et préparer l'avenir, avec et pour les territoires, à travers le programme interLUD 2 - 2023/2025.

## SOCIAL

## TITRES-RESTAURANT : LE PLAFOND D'UTILISATION AUGMENTÉ AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2022

Pour continuer à encourager l'utilisation des titres-restaurant, le ministre de l'Économie avait indiqué que le plafond d'utilisation journalier des titres-restaurant allait être relevé de 19 à 25 €.

C'est chose faite avec un décret paru au JO du 30 septembre 2022.

À compter du 1er octobre 2022, le plafond d'utilisation des titres-restaurant est porté à un montant maximum de 25 € par jour. Précisons qu'il s'agit cette fois d'une mesure pérenne.

## CGF

## Évolution de l'équipe CGF



Vincent Baldy

### L'équipe CGF, dirigée par Isabelle Bernet-Denin, est désormais au complet !

Plusieurs recrutements ont en effet eu lieu récemment au sein de l'équipe CGF :

- **Vincent Baldy** a rejoint le département Transport et Logistique dirigé par Christian Rose le 1<sup>er</sup> septembre dans le cadre du programme EVE 2 dont la CGF est signataire et partenaire technique. Il a en charge la valorisation du Programme Eve 2 auprès des fédérations et des entreprises du commerce de gros. Il peut notamment s'appuyer sur l'expertise de Logistic Low Carbon, filiale de la CGF porteuse du programme InterLUD.
- **Kristelle Hourques** est la nouvelle Directrice des affaires publiques de la confédération depuis le 5 septembre. Après avoir occupé différents postes dans le domaine des affaires publiques, notamment en cabinets ministériels et en organisation professionnelle (MEDEF), Kristelle a dernièrement occupé, pendant 7 ans, les fonctions de conseillère technique en charge des affaires économiques (groupe majoritaire) au Sénat. Elle a pour mission de conforter la capacité d'influence de la CGF et des fédérations, et également de consolider la reconnaissance du commerce de gros et de ses enjeux au niveau national et territorial.
- **Eléonore Rousseau** a intégré le département Communication piloté par Fanny Pollet en tant que Chargée de Communication le 12 septembre dernier. Elle a pour mission la mise en œuvre des actions de communication interne et externe de la CGF. Elle a en particulier en charge la newsletter de la confédération, ainsi que le suivi du projet de nouveau site Internet et de photothèque du commerce de gros.



Kristelle Hourques



Eléonore Rousseau



## CGF

## La CGF se dote de nouvelles commissions

Afin d'être au plus près des enjeux et problématiques du secteur, et forte d'une équipe renouvelée, la confédération se dote de 2 nouvelles commissions de travail composées des fédérations et de représentants de leurs entreprises. Une 3<sup>ème</sup> verra le jour en fin d'année.

### Commission Environnement

Cette commission récemment constituée et pilotée par Christian Rose va lancer ses travaux et établir sa feuille de route pour les prochains mois. Son champ d'actions et de compétences reste très ouvert. Y est rattachée la thématique de la responsabilité élargie des producteurs, avec les travaux actuellement consacrés à l'emballage dans la restauration qui sont suivis par un groupe de travail ad hoc de la CGF. Le sujet des déchets ou de l'économie circulaire seront également dans son spectre et la perspective d'aborder l'environnement sous sa dimension sociétale (RSE), en lien avec le département social et formation de la CGF reste ouverte. La commission, à laquelle toute entreprise du commerce de gros peut participer sur désignation de sa fédération membre de la CGF, alimentera les positions de la CGF sur toute proposition législative ou réglementaire et sera également force de proposition pour faciliter l'appropriation des thématiques environnementales par les entreprises du secteur.

### Commission Emploi Formation

Une réunion de cadrage et de lancement de cette commission, pilotée par Marie Vallon et Assia Kloul, qui intervient dans le périmètre CGF (toutes CCN) s'est tenue le 15 septembre afin de poser les objectifs et les missions de la commission. Les besoins en recrutement sont importants pour les entreprises du commerce de gros (cf. dossier de Une) et il était important de pouvoir définir une feuille de route sur ces questions-là. Ses objectifs sont les suivants : faire connaître et valoriser les métiers et formations du périmètre CGF ; œuvrer à l'adaptation des formations aux besoins des entreprises (compétences et modalités de formation) ; échanger sur les questions d'Emploi-Formation (sollicitations MEDEF, etc.). De manière opérationnelle, des actions permettant de promouvoir les métiers et formations couverts par le périmètre CGF seront mises en place, et les partenariats (établissements de formation, etc.) vont être développés afin de permettre aux entreprises de recruter des profils formés adaptés à leurs besoins

À noter qu'un **Comité Affaires publiques** sera mis en place très prochainement, sous la responsabilité de Kristelle Hourques (cf. article précédent).

## ECONOMIE



## LE COMMERCE DE GROS PRÉSENTE SON PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

La CGF et 21 de ses fédérations professionnelles adhérentes (2FPCO, AFDPE, COEDIS, CSCG, CSRP, CULTURE VIANDE, DISTIPRO, FEDALIS, FEDEPOM, FENNTIS, FENSCOPA, FFG, FGFP, FICIME, FMGF, FND, SNAFAM, UDINAP, UNGFL, UNIGROS, UPCP) ont dévoilé leur charte de sobriété énergétique destinée à répondre aux enjeux d'approvisionnement en énergie à la veille d'un hiver qui s'annonce incertain. Cette démarche s'inscrit dans la continuité d'engagements forts que la filière porte depuis plusieurs années déjà.

La charte a été présentée le 6 octobre par le Président Philippe Barbier lors d'un événement à l'initiative de la ministre Agnès Pannier-Runacher et sous l'égide de la première ministre Elisabeth Borne, réunissant plusieurs organisations professionnelles. Elle s'articule autour de mesures fédératrices à même de réduire la consommation énergétique du secteur de 10 % en deux ans, rassemblées en trois axes majeurs et complémentaires :

- 1 - Agir sur les comportements des entreprises et de leurs collaborateurs :
- 2 - Agir sur les transports
- 3 - Agir sur les bâtiments

Télécharger la charte :



[http://www.cgi-cf.com/images/actualitesdudiaporama/RP\\_Charte\\_sobri%C3%A9%C3%A9\\_%C3%A9nerg%C3%A9tique\\_CGF.pdf](http://www.cgi-cf.com/images/actualitesdudiaporama/RP_Charte_sobri%C3%A9%C3%A9_%C3%A9nerg%C3%A9tique_CGF.pdf)

?

# Attractivité, emploi : la grande mutation

Pénuries de bras et de talents, nouveaux métiers, jeunes recrues instables : comme tous les secteurs, le commerce de gros est confronté à d'importantes difficultés de recrutement et de fidélisation de ses salariés. Témoignages.

Outre-Atlantique, on a appelé ce phénomène « The Big Quit » : la grande démission. Quelque 47 millions d'Américains ont quitté leur emploi en 2021, soit près de 30 % de l'emploi salarié. L'hémorragie est loin d'être arrêtée et ne se limite pas aux États-Unis même si, en Europe, elle n'atteint pas une telle ampleur. En France, la tendance touche tous les secteurs de l'économie, comme l'a montré une récente enquête de la DARES qui recensait au premier trimestre de cette année 520 000 démissions (dont 470 000 CDI), soit un taux de 2,7 % de l'emploi salarié, son plus haut niveau depuis la crise de 2009. Sur la même période, Pôle Emploi signalait que 60 % des recrutements étaient jugés difficiles par les entreprises.

//  
**IL FAUT PENSER MIX DE  
RECRUTEMENTS COMME ON  
PENSE MIX ÉNERGÉTIQUE**

//







**520000**

DÉMISSIONS AU PREMIER TRIMESTRE 2022

# Le constat



Les raisons de cette « désertion » sont multiples : quête de sens et nouvelles attentes révélées par la crise sanitaire, essor du télétravail, effets pervers de la gestion individualisée des performances... Pour les entreprises, dont les besoins en personnel ont explosé avec le rebond économique post Covid, c'est une situation aussi inédite que critique. Avec ses 961 000 salariés, le commerce de gros, employeur important (90 000 recrutements par an, en majorité en CDI), n'échappe pas à ce casse-tête. Selon le baromètre Commerce de Gros CGF/Xerfi, 93 % des entreprises du secteur ont rencontré des difficultés de recrutement au deuxième trimestre de cette année. « *Tous nos métiers sont en tension* » rappelait dans une tribune récente le Président de la CGF Philippe Barbier, citant, d'une part, les professions du commerce et de la vente, « *qui rassemble plus d'un salarié sur trois de la branche des commerces de gros* » et, d'autre part, les métiers de la logistique, à commencer par les chauffeurs-livreurs, « *premiers ambassadeurs des entreprises* », dont la pénurie pénalise surtout les grossistes alimentaires.

## Chauffeurs-livreurs : une pénurie structurelle

Céline Buquet est responsable RH du groupe familial normand Maison Henri Brunel (MHB), qui compte plusieurs structures (négoce, production de fromages et logistique), dont SOCOPAL, distributeur de produits frais et surgelés (160 salariés dont 70 chauffeurs). « *La pénurie de conducteurs est générale depuis 2016. Dans les métiers de la messagerie, c'est encore pire : nous avons uniquement besoin de conducteurs titulaires du permis C et c'est le plus dur des métiers de la conduite* », estime-t-elle, évoquant le poids des charges à manipuler (difficulté à trouver des transpalettes électriques qui supportent le froid négatif) et les contraintes : travail de nuit, difficulté de se garer avec un véhicule Frigo, ou d'accéder aux quais des clients dans les périmètres urbains. « *Le souci, explique cette bonne connaisseuse du transport routier, c'est que les chauffeurs inscrits sur les listes de Pôle Emploi ne sont pas vraiment employables : soit parce qu'ils sont intérimaires et contents de l'être ; soit parce que, plus âgés et « cassés » par le métier, ils préfèrent s'orienter vers des métiers « plus doux » (TP ou Ripeurs) ; soit parce qu'ils ne sont pas à l'aise avec la langue française, ce qui est un vrai problème car ils doivent être capables de remplir des documents*



administratifs et de discuter avec le client si celui-ci fait des réserves à propos de la livraison ; soit enfin parce qu'ils sont sur les listes de Pole emploi mais qu'ils ne sont pas encore titulaires du permis ou de la carte conducteur ».

Chez Sysco France, l'un des leaders de la distribution alimentaire (4 230 salariés), les difficultés de recrutement sont principalement marquées sur les postes en logistique (tous métiers confondus), surtout en Île-de-France, dans le Grand Ouest ou sur des zones frontalières. Le responsable du recrutement Olivier Guerra confirme la difficulté d'embauche, notamment sur les postes de chauffeurs Livreurs Poids Lourds compte tenu de la pénurie sur le marché national. Mais elle lui semble moins déconcertante qu'en ce qui concerne les réceptionnaires et préparateurs de commande : « la difficulté est d'une autre nature et relève d'une nouvelle conception du travail, constate-t-il. Les candidats acceptent de moins en moins les contraintes de ces postes, qu'il s'agisse du froid ou des horaires décalés. Certains ne se présentent pas aux entretiens, d'autres sont embauchés puis, au bout de quelques semaines, ne donnent plus signe de vie ».

### Technico-commerciaux : rares et courtisés

Le groupe de distribution électrique aux professionnels, Sonepar (5 200 salariés en France), peine, lui aussi, à satisfaire les besoins de tous ses sites français. « Nous avons des dizaines de postes non pourvus sur toutes nos plateformes logistiques et nous ouvrons près de 200 postes de commerciaux par mois », souligne la DRH Tammy Moulin. Selon son directeur Talents et Marque Employeur Stève Jouy, « recruter des commerciaux est d'autant plus difficile qu'ils sont rares et s'orientent rarement vers des métiers techniques ». Pour lui, le mieux est d'embaucher un électricien désireux de s'ouvrir à d'autres métiers et de le former à la vente, « même si l'inverse est possible ». Il déplore la méconnaissance des métiers commerciaux dans les écoles de formation technique. « À nous d'être présents pour leur faire découvrir nos métiers ! ». Chez Cromology, groupe européen qui conçoit, fabrique et distribue des peintures et produits de décoration, les métiers de la vente sont, comme ailleurs, régulièrement en tension. Recruter des vendeurs conseil pour ses 300 magasins en France est cependant devenu plus compliqué qu'avant

la crise sanitaire. « Les candidats sont très courtisés. Nous devons donc nous démarquer », explique la DRH de Tollens, Bénédicte Meneux.

### Compétences numériques : un déficit mondial

À ces difficultés spécifiques s'ajoutent « les pénuries systémiques et intersectorielles en métiers du digital, que les grossistes subissent, comme toutes les entreprises », analyse Fanny Montarello, consultante chez CG Conseil - groupe Amnyos, citant en exemple le déficit mondial de compétences en cybersécurité. Un défi majeur pour le commerce de gros : il doit en effet adapter les compétences de ses équipes à la profonde mutation numérique, « pour laquelle, selon la consultante, il accuse un petit temps de retard par rapport au commerce de détail, même si la crise du Covid a constitué un accélérateur de transition ». Digitalisation de la relation client, automatisation de certains process, pilotage par la donnée : autant de nouveaux salariés qualifiés à trouver, séduire et fidéliser, d'autant qu'une autre transition de fond, écologique celle-là, doit aussi être menée en parallèle.

# La riposte

## Alternance, réseaux sociaux : la guerre des talents

Face à cet état des lieux dont nul ne peut prédire la durée, les chefs d'entreprises doivent innover et faire feu de tout bois pour courtiser les talents. Lors de la récente installation de la Commission Emploi-Formation de la CGF, Martine Chavaudret, DRH du Groupe Estivin (Fruits et légumes) a souligné l'importance de reconstruire les relations entre l'entreprise et les écoles et organismes de formations « mises à mal par la crise du Covid » : visites du site par les lycéens, implication dans les écoles de commerce : « un travail de fourmi indispensable pour faire connaître notre métier », a-t-elle affirmé.

« Nos marques de produits, telles que Tollens et Zolpan, sont connues mais Cromology l'est moins, explique de son côté Rachel Van de Cappelle, responsable Recrutement. Nous avons donc beaucoup travaillé sur notre communication employeur via des campagnes

sur les réseaux sociaux pour faire connaître nos postes et nos métiers, avec des témoignages de collaborateurs. Une stratégie que nous allons amplifier en 2023. Nous misons aussi sur nos managers pour qu'ils activent leur propre réseau et nous avons lancé un programme de parrainage ». Elle ajoute : « Nos atouts sont la dimension européenne de notre groupe, notre vision RSE, nos valeurs, la richesse de nos métiers et nos activités multisites qui favorisent les opportunités d'évolution, nos marques premium de peinture reconnues pour la qualité de leurs produits fabriqués en France ».

Dans cette guerre des talents, les grandes entreprises sont, à l'évidence, mieux armées que les PME (plus de 95 %). Chez Sonepar, Tammy Moulin tente, depuis son arrivée dans le groupe il y a un an et demi, de féminiser les effectifs (25 % de femmes actuellement), d'accélérer le recours à l'alternance (300 alternants cette année, 350 l'an prochain) et de développer une stratégie visant à mieux identifier et évaluer les écoles.

**NOS ATOUTS SONT LA DIMENSION EUROPÉENNE DE NOTRE GROUPE, NOTRE VISION RSE, NOS VALEURS...**

« Nous avons aussi fait le choix du label Alternance Happy Trainees, ajoute Stève Jouy, que nous espérons obtenir en 2023 et qui nous permettra d'être certifié comme employeur capable d'accueillir, de former et d'intégrer des alternants ».

L'obtention de ce label passe notamment par un questionnaire de satisfaction soumis aux étudiants en fin d'apprentissage.

Sonepar en France compte aussi mettre en place des outils d'évaluation des alternants lors des 6 premiers mois pour leur permettre d'identifier des sujets à consolider ou développer. Comme beaucoup, l'entreprise soigne les pages d'annonces de son site et celles qu'elle poste sur des job boards comme Monster ou Hello Work. Sur LinkedIn, elle déploie des moyens significatifs pour repérer les bons profils.

Sysco France fait, également, la promotion de ses métiers et de sa marque employeur sur les sites d'emplois, via son site carrières, avec des vidéos de ses équipes « permettant de faire connaître nos métiers, dont l'image est parfois méconnue ou dégradée ». Le groupe se mobilise par ailleurs sur les réseaux sociaux Instagram, Facebook et Snapchat, via des campagnes de communication pour aller capter des candidats qui ne répondent plus aux canaux de recrutement traditionnels. « Nous sommes clairement dans une démarche de chasseur, reconnaît Olivier Guerra. Chaque fois qu'une candidature est déposée, nous devons réagir très vite car elle disparaît généralement en 24 ou 48 heures ».

### La grande reconversion

La chasse aux candidats se pratique aussi sur le terrain grâce, notamment, aux méthodes dites de recrutement par simulation : « Nous convions des demandeurs d'emploi sur site et nous leur présentons, via des informations collectives, notre entreprise, notre projet, nos métiers et les postes à pourvoir », poursuit Olivier Guerra. Ceux qui sont intéressés sont ensuite évalués par notre partenaire Pôle Emploi via des mises en situation qui reproduisent nos conditions de travail. Les candidats sont choisis sur leurs aptitudes métiers plus que sur leur expérience professionnelle passée; ils reviennent ensuite en entretien chez nous pour valider leur embauche ». Cette méthode, qui sélectionne des candidats éloignés de l'emploi, est développée sur tous les sites de Sysco France pour recruter des préparateurs de commandes. En ce qui concerne les chauffeurs, le groupe propose à des demandeurs d'emploi venus d'horizons professionnels très divers, en partenariat avec l'AFTRAL, une formation de 4 mois (financée en partie par AKTO) à l'issue de laquelle ils obtiennent leur permis C avec, à la clé, une promesse d'embauche au



## NOUS AVONS AINSI RASSEMBLÉ RÉCEMMENT UNE TRENTAINE DE PERSONNES, DONT 60 % N'AVAIENT RIEN À VOIR AVEC LE MÉTIER!

sein de Sysco. « C'est un pari sur l'avenir, admet Olivier Guerra. Nous devons impérativement créer notre futur vivier de chauffeurs avec des candidats qui s'inscrivent dans le projet de l'entreprise ».

Une démarche pragmatique de plus en plus fréquente. Pour dénicher les chauffeurs de SOCOPAL, Céline Buquet frappe à toutes les portes autour du village de Basse-Normandie où est basée l'entreprise. Comme elle cherche « des locaux et des gens courageux », elle n'hésite pas à s'inviter aux rassemblements agricoles ou à solliciter le personnel des abattoirs de proximité. Beaucoup de candidats potentiels viennent aussi de la restauration. Pour présenter l'entreprise et les caractéristiques des postes, elle organise des réunions en partenariat avec Pôle Emploi, qui sont annoncées dans la presse, sur la radio locale et sur les réseaux sociaux. « Nous avons ainsi rassemblé récemment une trentaine de personnes, dont 60 % n'avaient rien à voir avec le métier! ». À ceux qui sont intéressés, elle offre une formation « titre professionnel » de conducteur-chauffeur financée par Pôle

emploi délivrant, outre le permis C et la FIMO (Formation Initiale Obligatoire), un module complémentaire sur le métier de chauffeur livreur. Le marché est clair : les nouveaux chauffeurs font leurs armes chez SOCOPAL et, s'ils le souhaitent, se voient financer après 2 ou 3 ans, le permis CE (SPL), grail grâce auquel ils pourront ensuite poursuivre sur des missions moins physiques permettant une meilleure rémunération.

Misant toujours sur le désir de reconversion de nombreux salariés, Céline Buquet recrute le personnel commercial en faisant appel aux réseaux de ses propres commerciaux. « Ils sont nos meilleurs recruteurs, c'est presque de la cooptation! » se réjouit-elle. La PME normande a ainsi récemment embauché un vendeur d'une boulangerie-pâtisserie cliente, et un ancien directeur d'hypermarché de 35 ans, qui a accepté de perdre 20 % de son salaire pour quitter la grande distribution et rejoindre le grossiste! « Mais il ne s'agit pas vraiment de débauchage car ils avaient déjà décidé de changer de métier », précise-t-elle.



# Les perspectives

**M**ême si ce n'est que pour quelques années, recruter et fidéliser les salariés reste une nécessité impérieuse dans un contexte aussi pénurique. La branche des commerces de gros joue un rôle important en termes d'attractivité et d'image des métiers. Mais il reste du travail. « La politique de certification dans laquelle s'est engagée la branche depuis plus de 10 ans (3 CQP créés pour la force de vente, 3 pour le management commercial et 2 en logistique), dont le but est d'accompagner les recrutements et les mobilités professionnelles en renforçant les compétences spécifiques au BtoB, a produit de premiers effets mais pourrait être encore mieux exploitée, indique Fanny Montarello. « La seule existence de ces CQP ne suffit pas. Il convient aujourd'hui d'intensifier l'offre de services proposée aux entreprises qui sont, pour les plus petites, à la recherche d'une offre clés en mains, de mettre en place une véritable fonction d'animation de ce dispositif et, pourquoi pas, d'assister les plus petites entreprises dans le sourcing des candidats », estime-t-elle, non sans préciser qu'il ne s'agit que d'un élément parmi d'autres actions à mener.

Chargé de mission au sein de la fédération COMIDENT (distribution de produits dentaires), Yann Belloir parle, lui, d'une « tendance sociétale au désengagement de l'emploi de toute une génération ». Beaucoup font le même constat et tentent de réagir en améliorant l'intégration, la formation, les conditions de travail et, quand c'est possible, le salaire de leurs effectifs. Pour retenir les candidats recrutés, Sysco a déployé, comme l'explique Olivier Guerra, un ambitieux « plan de rétention » reposant sur 5 piliers, pour favoriser l'engagement des collaborateurs : « des parcours d'intégration formalisés pendant plusieurs semaines ; des parcours de carrière destinés à donner de la visibilité sur les évolutions possibles ; une vigilance accrue sur les conditions de travail et la sécurité ; une formation des managers avec un objectif de grande proximité avec les équipes, et une politique salariale correspondant aux évolutions du marché. Une méthode qui, dit-il, a déjà porté ses fruits sur l'un des sites du groupe où l'embauche de 40 préparateurs de commandes en 2 mois n'a été suivie que de très peu de départs.

## La revanche des anciens

Malgré tout, les jeunes générations conservent une fâcheuse tendance à l'instabilité. Et les entreprises s'adaptent. « Nous nous orientons de plus en plus vers des recrutements de profils séniors, qui peuvent aussi jouer un rôle de tutorat des plus jeunes générations, dans le cadre de notre politique de diversité et d'inclusion », précise Olivier Guerra.

Des propos qui illustrent le caractère inédit de ce marché de l'emploi inversé.

« Un quart des chauffeurs de SOCOPAL a 25 ou 30 ans d'ancienneté. Je souhaite les garder le plus longtemps possible et j'espère les convaincre des bienfaits du cumul emploi-retraite », renchérit pour sa part Céline Buquet. Contrairement à ceux qui prédisent la fin des pénuries de personnel en cas de dégradation de l'économie, elle juge que la prise de distance des jeunes vis-à-vis du travail est structurelle et n'a rien de passager. « Nous devons nous remettre en cause, travailler pour faire « envie », introduire une souplesse dans les horaires de prise de poste des administratifs,

créer une dynamique, travailler sur l'esthétique de nos bureaux (lumière, plantes, mobiliers) et, surtout, tenir un discours correspondant à la réalité ». Reconversions, apprentis, anciens : « il faut penser mix de recrutements comme on pense mix énergétique », conclut-elle.

Toute la profession phosphore autour des technologies permettant de rendre la préparation de commandes moins physique (en pensant aux jeunes mais aussi à la féminisation des postes) tout en se demandant comment les financer, ou comment rendre les horaires décalés moins pénibles.

Face aux exigences des candidats et à leur versatilité, de nombreux recruteurs s'avouent déstabilisés par ce renversement du rapport de force. « C'est nous qui, parfois, avons l'impression de passer un entretien », reconnaît l'un d'eux en riant jaune. Un autre raconte que des organisateurs de salons de recrutement réfléchissent à un nouveau concept : un salon inversé où les candidats tiendraient les stands devant lesquels défileraient les recruteurs... Un pur cauchemar d'employeur.



Crédits photo - Gettyimages, iStock/Poppleimages et Ridofranz, Shutterstock/Trevitko/Stufo et Fikkes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

# MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur  
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir





## INTERVIEW

## 3 questions à Frédérique Puissat, Sénatrice de l'Isère

**Notre magazine titre sur les difficultés de recrutement du commerce de gros et la nécessité de travailler sur notre attractivité de nos métiers. Quelles sont les pistes sur lesquelles vous travaillez au sein de la commission des Affaires sociales du Sénat qui pourraient répondre aux besoins de recrutement des entreprises ?**

L'étude de la DARES titrait le 9 septembre dernier que « 7 métiers sur 10 étaient en tension en 2021 ». Après une diminution en 2020, les tensions sur le marché du travail remontent et atteignent en 2021 leur plus haut niveau depuis 2011. Elles augmentent dans pratiquement tous les métiers et touchent également les 150 000 entreprises de commerce de gros en France. Dans les transports, la hausse est également sensible pour les chauffeurs routiers qui étaient déjà des métiers tendus les années précédentes.

Les tensions sont forcément de natures différentes selon les métiers ou domaines. Certains métiers font face à un vivier réduit (manque de main-d'œuvre), d'autres recrutent intensément (forte intensité d'embauches) mais la quasi-totalité requiert des formations spécifiques.

S'agissant du manque de main-d'œuvre, la loi « portant mesure d'urgence, relative au

fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » sera l'occasion pour notre groupe au Sénat et je l'espère notre commission, de réaffirmer que la gestion de l'assurance chômage relève du paritarisme. Si la gouvernance actuelle de l'UNEDIC doit évoluer, le maintien d'un rôle actif des partenaires sociaux dans la définition des règles de l'assurance chômage est essentiel.

S'agissant des fluctuations du marché et de la forte intensité d'embauches, je reste persuadée qu'il faut laisser « respirer le marché » en évitant les entraves. À ce titre et de façon constante, nous avons toujours été opposés au bonus-malus sur les contrats courts. Un principe qui vise à lutter contre les CDD et au passage que l'État ne s'applique pas, et qui vient pénaliser aujourd'hui 600 entreprises qui vont voir passer leur contribution à l'assurance chômage de 4,05 à 5,05 %.

Je proposerai en octobre, de rester constant sur notre approche en corrigeant ce principe, comme proposé dans le texte « relatif au marché du travail », et en recommandant à l'État de se l'appliquer !

**Parallèlement au fait de donner envie d'intégrer nos entreprises, il nous faut aussi fidéliser nos personnels. Selon vous, est-ce que la réforme en cours de la VAE peut y contribuer ?**

La réforme de la VAE est essentielle. Le rapport de décembre 2019 remis au gouvernement, fait état d'une nécessité de repenser en profondeur le système VAE. Le texte proposé à la rentrée, apporte une fluidité attendue au système, notamment celle de renforcer l'accompagnement des candidats dès la constitution du dossier de recevabilité. Il propose également de permettre aux associations de transition professionnelle de financer les dépenses afférentes à la VAE.

Je pense que nous irons plus loin sur les propositions, considérant en effet que la fidélisation des personnels passe également par la formation et la progression interne.

**Vous avez remis un rapport assez critique sur France compétences. Quelles préconisations faites-vous afin d'améliorer les relations entre l'institution et les branches professionnelles ?**

France compétence a été créée en janvier 2019. En décembre 2020 son déficit était de 4,6 Md€, en 2021, de 3,2 Md€ et en 2022 il serait de 5,9 Md€. La dette de France compétence avoisinera les 11 Md€ après 4 ans d'existence. Les 150 000 entreprises de la branche des grossistes vont vite comprendre que ces résultats dans le domaine privé, signeraient une liquidation immédiate ! Nous avons donc fait plusieurs recommandations et notamment en matière de gouvernance car je réaffirme que les partenaires sociaux, les branches en lien avec les salariés et les entreprises, sont les mieux à même de connaître et faire remonter les attentes des acteurs de terrain. Il est donc fondamental de responsabiliser les acteurs de la gouvernance nationale pour fixer une trajectoire de retour à l'équilibre du système. L'absence de branche dans le fonctionnement de France compétence pose problème. Nous proposons donc, au-delà de leur présence dans l'espace stratégique, qu'elles soient associées aux travaux de la commission recommandation de France compétence.

**LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ATTEIGNENT EN 2021 LEUR PLUS HAUT NIVEAU DEPUIS 2011**

## INTERVIEW

# Isabelle Bernet-Denin : « Le commerce de gros manque de visibilité en matière d'emploi et de recrutement »

La Directrice générale de la CGF a souhaité la mise en place d'une Commission Emploi-Formation destinée à doper l'attractivité du secteur.

## Quels sont les principaux métiers en tension dans le commerce de gros ?

Les difficultés de recrutement se concentrent sur deux catégories de métiers : ceux de la logistique et du transport (chauffeur-livreur et préparateur de commandes essentiellement) et ceux de la commercialisation (vendeur conseil, commercial itinérant, ATC). L'avis publié en 2022 par le CESE identifie d'ailleurs les cadres commerciaux, technico-commerciaux et les conducteurs de véhicules parmi les quinze professions les plus concernées par les départs en fin de carrière d'ici à 2030, soumises en conséquence à de fortes tensions.

L'accélération de la transition numérique joue d'autre part un rôle majeur : les grossistes ont dû s'adapter aux nouveaux comportements d'achat de leurs clients professionnels en proposant des solutions spécifiques à chaque profil, pour faire face à la concurrence du commerce en ligne. L'enquête Diag'active réalisée en 2021 pour la branche des commerces de gros montre que le développement des compétences numériques est une priorité pour 55 % des entreprises, contre 25 % avant la crise sanitaire.

La place croissante du numérique à toutes les étapes de la transaction (de la recherche de fournisseurs à la livraison) accélère d'autre part l'évolution des métiers. Les commerciaux voient leurs tâches administratives diminuer avec l'essor des logiciels de relation client, au profit d'un suivi digitalisé. Au niveau des

achats comme en logistique et en transports, la maîtrise de logiciels de gestion des stocks et d'optimisation des tournées fait désormais partie des compétences nécessaires. On voit même émerger de nouveaux métiers, tels ceux de gestionnaire approvisionnement e-commerce, de Data manager, de Data scientist, etc.

## De quels moyens dispose la branche pour pallier ces difficultés ?

Dynamique et offrant une grande variété de métiers, le commerce de gros dispose de réels atouts pour attirer les talents. Mais il manque encore de visibilité. Pour y remédier et pour améliorer son image, l'objectif est notamment d'accroître sa présence sur les salons professionnels (Aventure des métiers, Jeunes d'avenir, Mondial des métiers). Je citerai aussi la réalisation de « vidéos métiers », de fiches de présentation du secteur et de ses métiers, ou la campagne nationale de communication lancée par notre OPCO AKTO pour promouvoir les métiers du commerce de gros en alternance auprès des jeunes.

La branche a aussi lancé une étude d'opportunité-renouvellement des 3 CQP (Certificat de qualification professionnelle) de manager d'équipe commerciale et une étude d'opportunité-création d'un CQP de chauffeur-livreur. Autre enjeu stratégique : financer le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

## L'ACCÉLÉRATION DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE JOUE D'AUTRE PART UN RÔLE MAJEUR

### Quelles actions la CGF mène-t-elle pour accroître l'attractivité du secteur ?

Nous sommes très actifs via les salons dont j'ai parlé précédemment et via nos outils de communication.

Nous avons aussi récemment lancé une opération de communication sur linkedin la #ParoleAuxFédérations! Ce rendez-vous régulier permet de présenter le secteur, et sa diversité, en 3 questions, et d'encourager les internautes à rejoindre nos entreprises.

Nous avons, par ailleurs, installé, mi-septembre, la commission Emploi-Formation pour piloter les actions de promotion des métiers et les formations concernant les 4 conventions collectives du périmètre CGF. Un plan d'action sera soumis à la commission en décembre prochain en vue d'une mise en œuvre sur l'année 2023.

Les idées ne manquent pas pour faire parler de nos métiers, il s'agit désormais de les mettre en œuvre !

# En alternance à Rungis : deux retours d'expérience concluants

Gaia et Boubacar ont vécu un an d'apprentissage à la SAFF, grossiste du MIN de Rungis spécialisé en fromages au lait cru.



**Boubacar : 19 ans, CAP d'employé polyvalent de commerce, désormais préparateur de commandes en CDI**

« Je viens de Guinée. Je suis arrivé en France en 2017 où j'ai été admis en seconde, puis j'ai fait un CAP de mécanique. Mais je n'ai pas réussi à trouver du travail car il me manquait l'expérience pratique. Comme la logistique me plaisait, la mission locale m'a orienté vers des formations me permettant de passer le CACES. Ensuite, avec le GRETA, elle m'a proposé un CAP commerce au lycée Paul Bert de Maisons-Alfort, en alternance à la SAFF (le lundi et le mardi).

Au début, c'était un peu difficile, je ne connaissais pas tous les fromages, j'ai dû apprendre à bien placer les colis, à équilibrer les palettes. J'étais accompagné par mon tuteur, qui m'a beaucoup appris et va bientôt prendre sa retraite. Aujourd'hui, j'accueille les clients devant le carreau. Apprendre à leur parler au

téléphone a été le plus difficile, j'avais peur de ne pas m'exprimer assez bien ! Mes collègues m'ont beaucoup aidé. Je commence à 5 heures, c'est tôt mais je m'y suis habitué. Ce que je préfère, ce sont les échanges avec les clients : en cas de produit manquant, j'aime réussir à leur trouver un produit similaire.

J'ai été embauché fin juin en CDI et je viens d'achever ma période d'essai. Sans l'alternance, je n'aurais jamais réussi à décrocher ce CDI ou même un CDD. L'apprentissage permet d'apprendre lentement, laisse le temps de faire des erreurs et de les corriger, ça donne confiance en soi. Je compte rester à la SAFF pour devenir vendeur et passer moi-même des commandes, constituer les stocks etc. L'ambiance à Rungis me plaît bien. »



**Gaia : 23 ans, Master 1 en évènementiel, entame une deuxième année d'alternance à la SAFF.**

« Après une licence en information et communication à Paris II, j'ai fait un Master en évènementiel et marketing dans une école privée. J'avais envie de m'immerger dans le monde du travail. Quand j'ai découvert l'offre d'alternance de la SAFF sur le site de l'école, j'ai donc postulé. Christelle L'Higuinen, attachée de direction, m'a contactée et j'ai débuté en septembre 2021.

Cette expérience m'a permis de grandir et de travailler sur moi-même, alors que je suis d'une nature plutôt timide. Elle m'a appris à oser m'exprimer clairement, y compris dans ma vie personnelle. Mon plus grand projet a été le Salon du Fromage en février 2021. Un projet stressant mais dont je suis très fière ! Christelle m'a aidée pour le planning mais ensuite, elle m'a fait confiance. En juillet dernier, j'ai conduit moi-même une réunion en présentant le projet RSE aux 60 collaborateurs de l'entreprise !

Comme il me faut 1h40 pour me rendre à Rungis en transports en commun, mes horaires ont été aménagés : de 8h à 15h au lieu de 7h à 14h, avec un jour de télétravail par semaine.

Le point négatif, c'est l'école : aucun suivi de la part des professeurs, on ne m'a même pas demandé de rapport de stage. Les cours, peu structurés, ne m'ont pas donné les bases dont j'avais besoin, et Christelle a dû me les enseigner.

Mais j'ai aimé cette expérience en entreprise, donc j'ai demandé à la SAFF le renouvellement de mon contrat pour un an, en Master 2. Ensuite, je voudrais travailler 6 mois au Canada, où j'ai de la famille, pour améliorer mon anglais. À l'avenir, j'aimerais intégrer une société d'évènementiel avant, peut-être, de créer ma propre entreprise. »



## EN PRATIQUE

# Aide au financement des activités de services à la personne et de garde d'enfants : limite d'exonération

Le comité social et économique, ou bien l'employeur, peut octroyer une aide financière aux salariés (et aux dirigeants de l'entreprise sous certaines conditions) pour leur faciliter l'accès à certains services.



AIDE REVALORISÉE  
À HAUTEUR DE

**2 265 €** MAXIMUM

#### L'aide est destinée :

- soit à faciliter l'accès à des services à la personne au sein de l'entreprise au bénéfice des salariés ;
- soit à financer des activités entrant dans le champ des services à la personne ;
- soit à financer certaines activités de garde d'enfants hors du domicile ;
- soit à financer des prestations directement liées à la gestion et au fonctionnement du chèque emploi-service universel (CESU).

L'aide n'a pas le caractère de rémunération et est donc exonérée de cotisations de sécurité sociale et des charges ayant la même assiette, de CSG et de CRDS si elle ne dépasse pas :

- le coût du service supporté par le bénéficiaire ;
- et, en tout état de cause, un montant maximal fixé par bénéficiaire et par année civile.

**Ce montant maximal est revalorisé à 2 265 €** (contre 1 830 € initialement) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. C'est la toute première fois que ce montant est revalorisé. L'aide est aussi exonérée d'impôt sur le revenu dans la même limite.



## CONVENTIONS COLLECTIVES

### CCN des commerces de gros (3044)

#### Négociation à venir :

- Prévoyance non-cadres : révision des garanties et intégration de la rente éducation.

#### Accords signés et étendus :

- L'accord du 12 janvier 2022 revalorisant les salaires minima de 3,2% sur toute la grille au 1<sup>er</sup> janvier 2022 a été étendu par un arrêté publié au JO du 3 juin.
- L'avenant du 21 octobre 2021 prolongeant la cotisation supplémentaire de 0,04% sur 2022 a été étendu par un arrêté publié au JO du 17 juin.

#### Accord mis à signature :

- L'accord du 19 septembre 2022 revalorisant les minima conventionnels de 4,7% pour les non-cadres et de 4,2% pour les cadres au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

### CCN de l'Import-Export (3100)

#### Négociations en cours :

- Salaires minima
- Présentation des comptes frais de santé

#### Accord signé et étendu :

- L'accord du 16 mai 2022 prévoyant une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 15 novembre 2021 a été étendu par un arrêté publié au JO du 11 août 2022.

### CCN de la distribution des papiers cartons

#### Négociation à venir :

- Emploi des travailleurs handicapés.

#### Accord mis à signature :

- L'accord du 13 septembre 2022 revalorisant les salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

#### Accords signés et en cours d'extension :

- L'accord du 14 juin 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé par la CFDT et la CFTC.

#### Accord étendu :

- L'accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place du télétravail dans la branche a été étendu par un arrêté publié au JO du 26 avril 2022.

Décryptez les grandes mutations de l'entreprise et les nouveaux enjeux de la santé et de la qualité de vie au travail avec Le Comptoir de la nouvelle entreprise, le média du groupe Malakoff Humanis.

Retrouvez toutes nos études et nos dossiers sur

[lecomptoirdelanouvelleentreprise.com](http://lecomptoirdelanouvelleentreprise.com)

**le comptoir**  
( de la nouvelle entreprise )  
malakoff humanis

## AVIS D'EXPERT

# Rentrée sociale : les nombreuses mesures de soutien au pouvoir d'achat

Dans la perspective d'une rentrée marquée par l'inflation et les incertitudes économiques en raison de la crise énergétique et du contexte international, l'Assemblée nationale a adopté le 16 août 2022 une série de dispositions souhaitées par le Gouvernement, au soutien du pouvoir d'achat des ménages. Un vaste panel de mesures est ainsi mis à la disposition des entreprises et des branches au profit de leurs salariés.



## LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES BÉNÉFICIERONT D'UN NOUVEAU RELÈVEMENT DU PLAFOND D'EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LE REVENU, PORTÉ DE 5 000 À 7 500 EUROS.

Mr François Millet



### Les aides directement accordées par l'État

Dans l'attente de nouvelles aides annoncées le 14 septembre 2022, le législateur a souhaité agir directement sur le pouvoir d'achat en poursuivant la remise sur le prix des carburants et en prolongeant le gel des tarifs de l'énergie.

Le prix du carburant sera ainsi réduit de 30 centimes de taxe par litre jusqu'au 31 octobre 2022, puis de 10 centimes par litre jusqu'au 31 décembre 2022. Le bouclier tarifaire pour les prix de l'énergie, quant à lui, plafonnera à 4 % d'augmentation le prix de l'électricité, et gèlera les prix du gaz.

Ce blocage des prix s'accompagne de défiscalisations et d'exonérations pour la prise en charge des frais de transports par l'employeur au titre des années 2022 et 2023. La prise en charge par l'employeur du prix des abonnements de transports est ainsi exonérée jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics, au lieu de 50 %.

Le plafond d'exonération d'impôts sur le revenu, pour la prime transport, est lui aussi relevé, passant de 200 à 400 euros et de 500 à 700 euros pour les propriétaires de voitures électriques. Enfin, le plafond d'exonération sociale du forfait mobilité durable est porté de 500 à 700 euros en métropole.

Les prestations sociales seront aussi revalorisées de 4 %. Sont concernées notamment : la pension de retraite de base, le RSA, la prime d'activité, les allocations familiales, ou l'allocation aux adultes handicapés.

À cela s'ajoute la prolongation de la date de validité des titres restaurants jusqu'au 31 décembre 2023. Par ailleurs, ces derniers pourront désormais être utilisés pour tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable.

Enfin, les heures supplémentaires et complémentaires bénéficieront d'un nouveau relèvement du plafond d'exonération d'impôt sur le revenu, porté de 5 000 à 7 500 euros.



## Les dispositifs mis à la disposition des partenaires sociaux

Tout d'abord, la loi du 16 août 2022 pérennise la prime dite « PEPA », renommée prime de partage de la valeur.

Cette prime, mise en place dans le cadre d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur, bénéficie d'un régime social de faveur puisqu'elle sera exonérée de cotisations sociales dans la limite de 3 000 euros. Ce plafond sera porté à 6 000 euros pour les entreprises où ont été mis en place un accord d'intéressement ou de participation lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés.

Elle pourra en outre être exonérée de l'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS si elle est versée, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et le 31 décembre 2023, à des salariés percevant une rémunération inférieure à trois fois le SMIC. À noter toutefois que le forfait social s'applique sur la prime de partage de la valeur, dans les mêmes conditions que sur les sommes versées au titre de l'intéressement.

Afin d'inciter les branches à entamer des négociations sur les salaires, notamment lorsque les minima de la branche sont inférieurs au SMIC, la loi du 16 août 2022 fixe désormais aux parties un délai de 45 jours (au lieu des trois mois en vigueur jusqu'ici) pour se rencontrer.

Au-delà de cette incitation, le législateur prévoit une sanction à l'encontre des branches dont les minima demeureraient inférieurs au SMIC puisqu'elles pourront être considérées comme ayant une activité conventionnelle faible justifiant une fusion de la branche à l'initiative du Ministre du travail. Enfin, la mesure la plus controversée de cette loi est sans aucun doute la possibilité offerte au salarié, avec l'accord de l'employeur, d'obtenir la monétisation de ses jours de « RTT ». Cette disposition s'applique pour les salariés bénéficiant d'un accord de réduction du temps de travail en application de la loi « 35 heures » du 19 janvier 2000, ainsi qu'aux salariés dont le temps de travail, en application des articles L.3121-41 à L.3121-47 du code du travail, est organisé sur une période supérieure à la semaine. Les jours monétisés seront alors indemnisés comme des heures supplémentaires, selon soit le barème légal, soit le barème mis en place dans l'entreprise.



## LA MESURE LA PLUS CONTROVERSÉE EST SANS AUCUN DOUTE LA POSSIBILITÉ OFFERTE AU SALARIÉ, AVEC L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR, D'OBTENIR LA MONÉTISATION DE SES JOURS DE RTT



### Les incitations au recours à l'épargne salariale

Dans le but de favoriser le développement de l'épargne salariale, le législateur a prévu que les accords d'intéressement pourraient désormais être mis en place pour une durée maximale de cinq ans (contre trois auparavant). Par ailleurs, l'accord d'intéressement dont la renégociation n'a pas été réclamée pourra, comme auparavant, être reconduit de manière tacite.

Afin de favoriser ces accords dans les sociétés de moins de 50 salariés, en l'absence d'accord de branche agréée, ces entreprises peuvent désormais mettre en place ou renouveler l'intéressement par décision unilatérale dès lors qu'elles sont dépourvues de délégué syndical et de CSE ou sont pourvues d'au moins un délégué syndical ou d'un CSE et ont échoué à négocier un accord.

Enfin, les salariés pourront bénéficier d'un déblocage dérogatoire anticipé de leur épargne. À ce titre, l'employeur est tenu d'informer ses salariés « dans un délai de deux mois à compter de la promulgation » de la loi, soit avant le 16 octobre 2022. Le déblocage est permis jusqu'au 31 décembre 2022, en une seule fois, dans la limite d'un plafond global de 10 000 € net de prélèvements sociaux et d'impôts sur le revenu. Il concerne les sommes issues de l'intéressement ou de la participation affectées sur un plan d'épargne salariale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et doit être réalisé pour « financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de service ».

Même si une nouvelle série de mesures est d'ores et déjà annoncée, les entreprises disposent dès à présent de quelques outils pour aborder cette rentrée sociale.





## FORMATION DANS LES METIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

# 3 Questions à Valérie DEQUEN déléguée générale de l'AFT

**Le transport n'a pas échappé aux dernières mutations qu'a connues le secteur de la formation professionnelle. Dans un environnement qui semble se stabiliser, pouvez-vous préciser le rôle et la mission de l'AFT ?**

L'AFT Transport & Logistique, créé il y a 65 ans grâce à la lucidité des fédérations du transport, est un organisme unique car hyperspécialisé dans le développement et la promotion de l'emploi dans le transport et la logistique. La mission de l'AFT est d'inventer et de mettre gracieusement à disposition de tous les acteurs concernés des solutions originales, innovantes et directement opérationnelles au service de l'emploi.

**Tous les métiers des transports et de la logistique sont aujourd'hui en tension, l'AFT s'est-elle dotée d'outils et de ressources adaptés à la conquête des jeunes publics ?**

Pour toucher un public jeune, l'AFT organise et/ou participe à des manifestations, événements, salons, forums et informations collectives sur l'ensemble du territoire, nos équipes régionales déploient sur ces événements des outils innovants tels que des casques de réalité virtuelle permettant de découvrir nos métiers sous format 360.

Cette action de proximité est complétée par une sensibilisation régulière des prescripteurs de l'orientation.

L'AFT travaille également avec les concepteurs d'applications mobiles de découverte des métiers à partir du second semestre 2022, 10 métiers du Transport-Logistique seront à découvrir sous forme de stories en suivant le quotidien de professionnels.

L'AFT propose en outre un site d'orientation consacré aux métiers du Transport-Logistique : [www.choisis-ton-avenir.com](http://www.choisis-ton-avenir.com). Ce site propose un test d'orientation, présente 55 métiers, les formations d'accès à ces métiers et permet également de trouver son lieu de formation !

Nous sommes également actifs sur les réseaux sociaux du type Instagram et TikTok via des contenus sponsorisés pour drainer du trafic sur [choisis-ton-avenir.com](http://choisis-ton-avenir.com) mais aussi sur Youtube où nous avons, l'an dernier et cette année, collaboré avec des influenceurs.

Enfin, depuis l'an dernier, l'AFT a élargi son spectre d'intervention en matière de valorisation des métiers en s'associant à des opérations à portée nationale : Apprentiscène et Je filme ma formation.

**Le département « projets » de l'AFT est peut-être moins connu mais n'en est pas moins important. Pouvez-vous nous en dire un peu plus ?**

Les actions du Département des Études et Projets de l'AFT sont en effet stratégiques, avec trois vocations principales :

1. Observer les tendances de l'emploi transport-logistique ; des outils de datavisualisation permettent d'accéder à des statistiques précises sur les métiers, les conditions d'emploi, les effectifs formés et l'insertion à l'issue des formations.
2. Être au service de la profession pour éclairer ses décisions (notamment au travers d'études prospectives comme celle menée cette année pour France Logistique, en lien étroit avec la CGF) et accompagner ses évolutions en matière de politique emploi-formation
3. Être au service du monde de la formation en lui ouvrant une porte sur l'Europe ; à cet égard, l'AFT anime, avec la CGF, le réseau d'écoles NETINVET pour favoriser les échanges européens des jeunes et enseignants de nos filières, et participe à des projets financés par Erasmus+ tels que ESITL, que coordonne la CGF

+ D'INFOS : [www.aft-dev.com](http://www.aft-dev.com)



Retrouvez l'entretien complet sur le site de la CGF : [www.cgi-cf.com/](http://www.cgi-cf.com/)



REP

# Emballages de la restauration, la CGF défend le pragmatisme et le bon sens



La loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire puis la loi Climat et Résilience ont prévu la création à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 d'une nouvelle filière à responsabilité élargie des producteurs (REP) des « emballages consommés ou utilisés par les professionnels ayant une activité de restauration » (ci-après REP-ER).

**LE PROJET DE DÉCRET, SOUMIS À LA CONSULTATION CET ÉTÉ, EST PROCHE DE CETTE VISION QUI SE VEUT AVANT TOUT PRAGMATIQUE, ET IL EST À ESPÉRER QU'ELLE NE CHANGE PAS.**

Cette future REP-ER se singularise par le fait qu'elle est prise en sandwich entre, d'une part la REP sur les emballages ménagers (REP-EM) et d'autre part, la future REP sur les emballages industriels et commerciaux (REP-DEIC) prévue pour 2025. L'un des principaux défis consiste à s'assurer que les REP-ER et REP-EM aient chacune leur champ d'application bien délimité de telle sorte que les mêmes emballages pouvant à la fois être utilisés par les ménages et par les restaurateurs ne se retrouvent dans les deux REP (exemple de la canette de 33 cl de soda). Un autre enjeu plus particulièrement soulevé par la CGF porte sur l'articulation de la REP-ER avec la future REP-DEIC au regard du sort à réserver aux emballages secondaires, notamment les cartons, et aux emballages tertiaires qui, au moment de leur mise sur le marché, ne sont pas systématiquement ni spécifiquement destinés à la restauration. C'est à ce titre que la CGF propose de ne pas inclure dans la REP-ER les emballages secondaires

(notamment les cartons) et tertiaires jusqu'à ce qu'ils soient inclus dans la REP-DEIC avec l'ensemble des secteurs industriels et commerciaux dont la restauration fait partie.

Pour tenir compte de ces deux exigences, la CGF en a conclu que seuls les emballages primaires dont la prépondérance d'usage estimée est spécifique au secteur de la restauration professionnelle et correspondant à l'unité de vente usuelle des produits seraient concernés par la REP-ER. Le projet de décret soumis à la consultation cet été est proche de cette vision qui se veut avant tout pragmatique et il est à espérer qu'elle ne change pas.

Les travaux doivent se poursuivre autour de la préparation de deux arrêtés, l'un pour préciser les emballages de produits susceptibles d'être consommés à la fois par les ménages et par des professionnels de la restauration et l'autre pour identifier les emballages qui ne relèvent pas de la REP-EM et qui sont utilisés spécifiquement par les professionnels de la restauration.



## ÉNERGIE

# Le commerce de gros engagé pour la sobriété mais inquiet face aux coûts non maîtrisés de l'énergie

Les pouvoirs publics ont appelé les citoyens et les entreprises à consentir des efforts pour réduire leurs consommations énergétiques à hauteur d'un objectif de 10 % en deux ans. Pour accompagner et mobiliser les entreprises du commerce de gros dans cet élan, **la CGF a réuni ses fédérations en vue d'élaborer la charte de sobriété énergétique du commerce de gros. Cette Charte s'articule autour de 3 axes.**

- Les deux premiers sont communs à la majorité des secteurs d'activité. L'un est orienté en direction des comportements des entreprises auxquelles il est proposé de mettre en place un management du personnel relatif aux écogestes à adopter tant sur le lieu de travail que dans leur vie personnelle. Le deuxième concerne **les bâtiments** et repose sur le lancement d'études d'opportunité et de faisabilité visant à moderniser leurs équipements énergétiques ou encore de les sensibiliser sur les obligations issues du « décret tertiaire » qui fixe une trajectoire de réduction des consommations énergétiques des bâtiments à usage tertiaire.
- Le troisième axe est relatif **aux transports** qui occupent une place particulière dans la chaîne de valeur du commerce de gros. Ce volet transport se concentre sur l'accélération du déploiement du programme Objectif CO2 permettant aux entreprises de structurer la mise en œuvre d'actions concrètes dans 4 domaines qui recèlent des gisements d'économies de carburant (le conducteur, le véhicule, le carburant et l'organisation), la poursuite du déploiement des formations à l'écoconduite en direction des collaborateurs conduisant un véhicule dans le cadre de leur fonction et/ou pour leurs trajets domicile/travail et la poursuite des démarches permettant d'optimiser les livraisons.

## La charte a été officiellement présentée 6 octobre 2022

Si les démarches en faveur de la sobriété énergétique ont pour but d'éviter tout délestage ou rationnement dans la distribution du gaz et de l'électricité et de pouvoir faire face aux pics de consommation hivernaux, elles ne sauraient absorber les hausses des prix de l'énergie auxquelles les grossistes font face. Il ressort en effet d'une enquête menée du 15 au 22 septembre que plus de la moitié des répondants sont confrontés à des augmentations de plus de 50 % parmi lesquels 12 % enregistrent des hausses de 100 à 300 % et une même proportion sont dans la tranche de 300 à 500 %. Au-delà de 500 % qui concernent 7 % des répondants on enregistre des hausses dépassant 1 000 %. Ces envolées viennent s'ajouter notamment aux augmentations des prix des matières premières et industrielles, à celles de l'énergie nécessaire à la transformation des produits achetés et aux hausses des coûts de transport (externalisé ou en propre). Une dérive inflationniste conduisant 60 % des grossistes à déclarer ne pas avoir la capacité de pouvoir répercuter ces hausses des prix de l'énergie dans leurs prix de vente. Dans un scénario au fil de l'eau conduit sur l'année pleine 2023, les hausses les plus importantes des prix du gaz et de l'électricité vont faire exploser la part des coûts énergétiques rapporté au chiffre d'affaires.

Dans les entreprises les plus consommatrices d'énergie ces hausses vont atteindre, voire dépasser, leur niveau de marge avec des conséquences qui pourraient être irréversibles.

**La CGF ne saurait donc se satisfaire de ce scénario progressif et va entamer toute démarche, notamment dans le cadre du projet de loi de finances 2023, en vue de parvenir à réduire l'impact financier des hausses des prix de l'énergie dans les entreprises des commerces de gros.**





## LOGISTIQUE URBAINE

# ZFE-m et logistique urbaine

L'Assemblée nationale a lancé courant septembre une mission flash sur l'accompagnement à la mise en œuvre des ZFE pour laquelle la CGF a été auditionnée.

## Le programme InTerLUD en chiffres

**43 EPCI** engagés ou en cours d'engagement répartis dans 12 régions

**6 EPCI** de moins de 100 000 habitants

**23 EPCI** avec un nombre d'habitants entre 100 000 et 250 000

**14 EPCI** de plus de 250 000 habitants

**13 EPCI** dont le plan d'actions est en cours via des groupes de travail thématiques

**22 EPCI** concernés par les ZFE (6 déjà en place et 16 à mettre en place pour 2024)

**3** chambres consulaires,  
**3** organisations interprofessionnelles et  
**15** organisations professionnelles sectorielles mobilisées, relayées sur le terrain par plus de 1400 interlocuteurs

Confirant un discours désormais bien rodé, la CGF a mis l'accent sur le fait qu'un des facteurs de réussite d'une ZFE reposait, avant toute mesure d'accompagnement, sur les conditions de son élaboration dont le maître mot était la concertation entre les collectivités et les acteurs économiques.

Prenant appui sur le programme InTerLUD dont elle soutient ardemment le renouvellement (un courrier a été adressé en ce sens à Monsieur le Ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires), elle a insisté sur le fait que la concertation conduisait au pragmatisme et au réalisme qui étaient des gages d'acceptabilité et d'application des

mesures adoptées. Elle a mis en avant les nombreuses raisons qui expliquaient la difficulté rencontrée par les grossistes à se projeter sur les perspectives de renouvellement de leurs véhicules. Une offre de véhicules « propres » insuffisante, assortie de délais de livraison très longs, des coûts de possession « hors marché », l'absence de visibilité sur l'existence et la disponibilité des énergies, le manque d'harmonisation des réglementations entre des communes voisines, le risque d'obsolescence accélérée des véhicules « propres » mis sur le marché à mettre en face d'une durée de possession des véhicules relativement longue. Elle a notamment proposé un maintien renforcé des dispositifs d'accompagnement financier concernant tant les véhicules neufs que les opérations de retrofit.



## TOUR D'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

# Marchés Publics, Conseil National de la Restauration collective, Assises du BTP

**Covid-19, inflation, arrêts de production, guerre russo-ukrainienne, crise énergétique, sécheresse, incendies, voici la liste non exhaustive des difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises du commerce de gros, quel que soit leur secteur, depuis de longs mois.**

Dans le cadre du **Conseil National de la Restauration Collective (CNRC)**, un groupe de travail économique co-présidé par Stéphane Morin de la Direction des achats de l'Etat et Pierre Perroy de la CGF, a été mis en place en juin 2022, afin d'échanger sur les difficultés rencontrées tant par les acheteurs que les titulaires de marchés et tenter d'objectiver et de faciliter en toute sécurité juridique l'intégration des hausses de prix dans les marchés publics.

Après plus d'un an de travaux du comité de crise de la filière du BTP, la signature de la déclaration filière le 11 juillet dernier, a donné le coup d'envoi des **Assises du BTP** à Bercy, avec la mise en place de 4 groupes de travail ayant pour thèmes respectivement, l'équilibre économique des opérations, la simplification, la transition écologique et la formation et le numérique. Au cours des travaux, la CGF a pu insister sur la nécessité de faciliter et sécuriser l'intégration des hausses de prix dans les marchés publics en cours, d'accroître l'information auprès des acheteurs publics sur les bonnes pratiques à retenir dans les futurs marchés, mais également de rappeler l'importance en matière de transport et logistique du renouvellement du programme InterLUD.

En parallèle de ces travaux, le **Conseil d'Etat** a été saisi d'une demande d'avis relative aux possibilités de modification du prix ou des tarifs des contrats de la commande publique et des conditions d'application de la théorie de l'imprévision, qui n'est pas adaptée à la situation que nous rencontrons compte tenu de sa volumétrie. Dans son avis rendu fin septembre, le Conseil d'Etat estime que le caractère intangible du prix ne s'oppose pas

de manière absolue à la modification du seul prix, dès lors qu'il intervient en raison de circonstances imprévisibles et qu'elle leur est directement imputable. C'est une avancée majeure, saluée de tous, qui permettra aux marchés en cours de trouver des issues favorables.

L'avis permet également de modifier ou d'ajouter des clauses. Il est désormais important que les acheteurs et les titulaires s'approprient cet avis, se mettent autour de la table des négociations et révisent les prix, car il n'est plus à démontrer que nous sommes dans une période où combien imprévisible.







## ECONOMIE CIRCULAIRE

# La filière à responsabilité élargie du producteur des produits et matériaux de construction

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, pèse une nouvelle responsabilité sur les producteurs de la filière Produits et Matériaux de Construction du secteur du Bâtiment (PMCB), celle de la responsabilité élargie du producteur (REP) au sens du Code de l'environnement. Mais les textes d'applications n'ont pas été publiés à temps (décret d'application n° 2021-1941 du 31 décembre 2021 et le cahier des charges de juin 2022). En outre, à ce jour, il reste encore beaucoup d'incertitudes à propos de cette filière.

Son périmètre qui n'est pas encore bien défini. En effet, un « avis aux producteurs », établi par les pouvoirs publics doit être publié pour détailler les conditions de qualification de producteur pour les entreprises et la liste des produits concernés par cette filière.

De plus, aucun éco-organisme n'est encore agréé, afin de prendre en charge cette responsabilité du producteur. A l'heure actuelle, trois candidats ont déposé leur dossier de demande d'agrément auprès du Ministère de la Transition Ecologique : VALOBAT, ECOMINERO et ECO-MOBILIER, déjà en charge de la filière REP des éléments d'ameublement ménagers. Chacun s'étant positionné sur l'une ou l'autre des catégories de produits et matériaux (article R. 543-289 du Code de l'environnement) : ECOMINERO sur la 1<sup>ère</sup> (les produits et matériaux de construction constitués majoritairement en masse de minéraux, ECO-MOBILIER sur la 2<sup>ème</sup> (les produits et matériaux de construction constitués majoritairement en masse de métal, de bois, de plâtre, de plastique, ...) et VALOBAT sur les deux. Un quatrième candidat devrait également faire une demande d'agrément, VALDELIA, déjà en charge de la filière REP des éléments d'ameublement professionnels.

Enfin, en l'absence d'agrément des éco-organismes, aucun barème d'éco-contribution n'est pour l'instant connu. Les entreprises n'ont donc aucune possibilité d'apprécier la charge supplémentaire que va représenter la REP PMCB, dans un contexte d'envolée des prix des matières premières. Les acteurs du secteur estimant le montant des éco-contributions à 2,5 milliards d'euros, montant trois fois plus élevé que celui de la filière REP des emballages ménagers.

Ainsi l'inquiétude grandit à l'approche du 1<sup>er</sup> janvier 2023, date à laquelle la mise en place de la filière REP PMCB sera effective avec l'agrément des éco-organismes.

Néanmoins, lors des Assises du bâtiment et des travaux publics le 22 septembre dernier, Bruno Le Maire a annoncé deux mesures concernant la filière REP PMCB :

- les pouvoirs publics feront preuve de mansuétude dans la mise en œuvre de la filière. Concrètement une période de « sensibilisation pédagogique plutôt que [de] sanction » devrait s'étendre de janvier à avril 2023.
- la publication rapide des barèmes d'éco-contribution.



## Des formations pour aller loin

### FORMEZ

les futurs professionnels du transport et  
de la logistique

Permis, Transport de marchandises, CACES®  
Matières dangereuses, Prévention et sécurité ...

### RECRUTEZ

Des alternants du CAP au BAC+6  
En Transport, Logistique et Supply chain.



## LA VIE DES FÉDÉS

## La FDME et la FNAS fusionnent pour former COEDIS

# coedis

Fédération des Distributeurs  
d'Équipements et Solutions  
Électriques, Génie Climatique & Sanitaires

Dans un contexte où les enjeux réglementaires, environnementaux, digitaux et sociétaux sont de plus en plus prégnants et impactants pour les distributeurs professionnels de matériel électrique, génie climatique et pour les distributeurs professionnels de sanitaire, chauffage et canalisations, la FDME et la FNAS ont décidé d'unir leurs forces et leurs compétences au sein d'une nouvelle entité afin de constituer une nouvelle dynamique, créer davantage de synergies et gagner en représentativité et en visibilité auprès des pouvoirs publics et de leur écosystème, tout en préservant les spécificités métiers.

Ainsi, la FDME et la FNAS ont fusionné au sein de COEDIS, la Fédération des Distributeurs d'Équipements et Solutions Électriques, Génie Climatique et Sanitaires. Le nom de COEDIS fait référence aux notions de cohésion et de distributeurs professionnels.

José Pretot (Vice - Président de la CGF) est le Président de COEDIS. Roland Mongin est le délégué général de la structure.

### COEDIS EN CHIFFRES

UN MARCHÉ DE

**13** MILLIARDS D'€

**380** ENTREPRISES

PLUS DE

**4 000** POINTS DE VENTE

**37 500** SALARIÉS

## LA VIE DES FÉDÉS

## Les grossistes en produits d'épicerie rejoignent FEDALIS, la Fédération des Distributeurs alimentaires spécialisés

# FEDALIS

Distributeurs Alimentaires Spécialisés

Lors de leur Assemblée Générale Extraordinaire du 24 juin dernier, les membres de Fedalis ont voté à l'unanimité l'intégration des grossistes en épicerie historiquement regroupés au sein de Synddepi, adhérent à la CGF également.

Fedalis accroît ainsi sa représentativité pour une meilleure défense des intérêts de ses entreprises membres. Les grossistes en produits d'épicerie seront représentés au sein du conseil d'administration par Christophe Van de Meulebroucke, Directeur du Réseau Gedal. Arnaud Girard (Aryzta) et Pascal Vincent (Ducreux SA) ont également été élus. Fedalis est présidée par Christophe Loison, membre du Bureau exécutif de la CGF, et dirigé par Alexia Fromanger.

## RELATION ADHÉRENTS

## Une crémaillère pour les fédérations

La CGF a organisé le 22 septembre sa Crémaillère des fédérations ! L'occasion de faire découvrir à ses adhérents les nouveaux bureaux de la confédération situés rue Saint-Augustin dans le 2<sup>ème</sup> arrondissement, mais également de rencontrer « en vrai » les permanents de la CGF. Ces bureaux se veulent un espace convivial destiné à être « la maison des fédérations » organisations syndicales de salariés.



# Facturation électronique interentreprises

21 mois, est-ce suffisant ? Il le faudra pour que l'économie continue ! C'est le délai qui reste à toutes les entreprises françaises, quelle que soit leur taille, pour être en capacité de recevoir des factures électroniques. Pour les plus grandes d'entre elles (GE) l'obligation porte sur la réception mais également sur l'émission.

A la demande des organisations professionnelles et en partenariat avec elles, la mission facturation de Bercy prépare une campagne d'informations afin d'accompagner les entreprises dans les travaux à mener, pour être prête à recevoir les factures dématérialisées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024. Pédagogie et simplicité administrative doivent être de mise dans cette démarche si l'on veut collectivement atteindre l'objectif d'efficacité du dispositif ! Le calendrier de communication est l'autre enjeu afin de bien cadencer la transmission d'informations auprès des entreprises dans le cadre de la démarche entreprise.

Première étape, bien faire savoir à toutes les entreprises que le Portail Public mis en place par Bercy permettra de remplir ses obligations et ce de manière gratuite.



## BAISSE DES IMPÔTS DE PRODUCTION : CVAE

Malgré l'annonce cet été de Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) ne sera finalement pas supprimée mais diminuée de moitié en 2023, et supprimée en 2024.

Cette suppression de la CVAE qui se fera in fine en 2024 s'inscrit dans la démarche de regain de compétitivité pour les entreprises en abaissant les impôts de production français et les ramenant dans la moyenne européenne.



## ATTRACTIVITÉ

# Une rentrée sous le signe de l'emploi-formation dans la branche des commerces de Gros

En cette rentrée, les entreprises des commerces de gros se sont mobilisées pour promouvoir les métiers de la branche (CCN 3044).

Elles ont notamment participé au salon spécial Alternance « Jeunes d'Avenirs » le 14 septembre dernier à Paris et ouvert leurs portes pour la réalisation de vidéos métiers qui seront notamment diffusées lors de salons emploi-formation, sur le site de la CGF et sur les réseaux sociaux (twitter, facebook, linkedin).



## RETROUVEZ LES VIDÉOS MÉTIERS DÉJÀ DISPONIBLES :

↓ Acheteur :



↓ Couturière :



↓ Commerciale itinérante :



↓ Mécanicien de véhicules industriels :



## VOUS POUVEZ DÉPOSER VOS OFFRES :

- en CDI, CDD ou alternance sur <https://www.jeunesdavenirs-recrut.fr/>
- en alternance sur <https://labonnealternance.pole-emploi.fr/>

### Publication du panorama Emploi-Formation de la branche des commerces de gros

Le panorama Emploi-Formation de la branche des commerces de gros ainsi que « l'Essentiel » qui en résume les informations saillantes ont été publiés fin septembre. La panorama brosse, pour l'exercice 2021, une série d'indicateurs portant sur :

- le volet économique : nombre et taille des entreprises, leur répartition géographique, chiffre d'affaires, etc.
- le volet emploi : profils des salariés, leur répartition par famille de métiers et par type de contrat, projets de recrutements
- le volet formation : profils des alternants et salariés formés, dispositifs de financement et principales caractéristiques des formations suivies.





# Les 30 organisations

## professionnelles adhérentes à la CGF

- ✓ Association Française des Distributeurs de Papiers et d'Emballages (AFDPE)
- ✓ Association Nationale des Expéditeurs et Exportateurs en Fruits et Légumes (ANEEFEL)
- ✓ Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique (CSRFP)
- ✓ Chambre Syndicale du Commerce de Gros et du Commerce International d'Alsace Lorraine
- ✓ Fédération Nationale de Vente et Services Automatiques
- ✓ Chambre Syndicale Nationale des Fabricants et Distributeurs d'Armes, Munitions, Équipements et Accessoires pour la Chasse et le Tir Sportif (SNAFAM)
- ✓ COMIDENT (produits et matériaux dentaires)
- ✓ DISTRIPRO (Boissons)
- ✓ Fédération des Distributeurs d'Équipements et Solutions électriques, Génie Climatique et Sanitaires (COEDIS)
- ✓ Fédération de la Distribution Automobile (FEDA)
- ✓ Fédération des Distributeurs Alimentaires Spécialisés (FEDALIS)
- ✓ Fédération des Entreprises Industrielles et Commerciales Internationales de la Mécanique et de l'Électronique (FICIME)
- ✓ Fédération des Grossistes en Fleurs Coupées et Plantes en Pots (FGFP)
- ✓ Fédération des Marchés de Gros de France (FMGF)
- ✓ Fédération Française de la Quincaillerie, des Fournitures pour l'Industrie, le Bâtiment et l'Habitat (FFQ)
- ✓ Fédération Française des Professionnels de la Communication par l'Objet (2FPCO)
- ✓ Fédération Française des Syndicats de Courtiers en Marchandises (FFSCM)
- ✓ Fédération nationale des négociants en pomme de terre, ail, oignon, échalote et légumes en gros (FEDEPOM)
- ✓ Fédération Nationale de la Décoration (FND)
- ✓ Fédération Nationale des Syndicats de Commerce en Gros en Produits Avicoles (FENSCOPA)
- ✓ Fédération Nationale du Tissu (FENNTISS)
- ✓ Syndicat de l'Importation et du Commerce de la Réunion (SICR)
- ✓ Syndicat des entreprises françaises des viandes (CULTURE VIANDE)
- ✓ Syndicat National des Grossistes en Fournitures Générales pour Bureaux de Tabac (SNGFGBT)
- ✓ Union des Distributeurs Non alimentaires Professionnels (UDINAP)
- ✓ Union Générale des Syndicats de Grossistes du MIN de Rungis (UNIGROS)
- ✓ Union Nationale de Commerce en Gros de Fruits et Légumes (UNCGFL)
- ✓ Union Professionnelle de la Carte Postale (UPCP)
- ✓ Union Professionnelle des Grossistes en Confiserie et Alimentation Fine (UPGCAF)
- ✓ Union Syndicale des Marchands d'Abats en Gros du MIN de Rungis (USMAG)



