

BUSINESS TO BUSINESS

BTOB NEWS

OCTOBRE
2021

#43



Le magazine de la Confédération
du commerce de gros et international

DOSSIER

Marchés publics et Médiation : Pierre Pelouzet fait le point

P.13 CAHIER SPÉCIAL

Formation professionnelle :
les retombées d'un big bang



cgi LES PROFESSIONNELS
DU NÉGOCE

P.3 ÉDITO**P.4** QUOI DE NEUF**P.6** MARCHÉS PUBLICS**À la recherche du dialogue public-privé**

Interview de Pierre Pelouzet

P.13 CAHIER SPÉCIAL**Formation professionnelle**

Les retombées d'un big bang

P.22 SOCIAL**Santé au travail**

Ce qu'il faut retenir

P.25 FORMATION/EMPLOI**Un outil pratique en matière d'apprentissage****P.26** ENVIRONNEMENT**InterLUD : les acteurs économiques s'engagent****P.27** TRANSPORT**Quelle trajectoire de décarbonation du transport routier de marchandises ?****P.28** ÉCONOMIE**Négociations commerciales :**

Le régime grossiste sanctuarisé

P.30 EUROPE**L'Europe verte et compétitive :**

Tout se joue maintenant

P.31 LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ADHÉRENTES A LA CGI

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION :

Isabelle BERNET-DENIN, Directrice générale de la CGI

DIRECTRICE DE LA RÉDACTION : Fanny POLLET,

Responsable du département Communication

RÉDACTION : Équipe CGI et contributeurs/partenaires.

Ce magazine est édité par la CGI, Confédération

du commerce de Gros et International

(18, rue des Pyramides, 75001 Paris)

@CGL_CF - www.cgi-cf.com

RÉDACTION ARTICLE DE UNE : Anne DENIS

RÉDACTION CAHIER SPÉCIAL : Anne DENIS

CONCEPTION GRAPHIQUE, RÉALISATION,

ÉDITION ET RÉGIE PUBLICITAIRE : Cithéa.

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES : ©iStock, ©D.R.,

©Robenpics, ©Bercy

IMPRIMERIE : Groupe Morault

TIRAGE : 3 500 EXEMPLAIRES

■ Imprimé en France DÉPÔT LÉGAL Octobre 2021

Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.



Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, la forme, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

Un espace physique exclusif

Le **Shook**, situé à Paris, offre un **espace convivial** pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'échanges de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs** sur toute la France pour se réunir en région.

Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'**informations et d'outils pratiques** où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation** sont traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...
Objectif : donner la parole aux branches !

Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

Des savoir-faire pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

Des outils de diagnostics et d'études partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

Des échanges entre branches pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

Des apports de connaissances sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashiez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription

ou écrivez-nous à lecomptoirdesbranches_comptoir@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir
des branches
malakoff humanis




Ce qui fait l'ADN commun de nos métiers de grossistes, c'est l'humain. Le contact est essentiel. Celui-ci nous a cruellement fait défaut depuis le début de cette pandémie. Retrouver son écosystème était donc une priorité pour la CGI en cette rentrée. Quel plaisir de pouvoir enfin se voir « en vrai » au sein de nos commissions, groupes de travail, instances représentatives... après tous ces mois où le COVID ne nous a permis de nous entrevoir qu'à travers des écrans interposés.

Le succès de notre matinée Marchés Publics du 21 septembre en témoigne. Professionnels et acheteurs publics de tous horizons étaient nombreux à échanger à l'occasion de la présentation de la nouvelle édition de nos guides pratiques. En sortie de crise mais toujours en période de pénurie de matières premières, les différents intervenants, et tout particulièrement le médiateur des entreprises Pierre Pelouzet, ont souligné le nécessaire dialogue entre les différentes parties prenantes pour une meilleure synergie. Communiquer pour mieux avancer.

Comme annoncé dans le précédent numéro, nous avons souhaité avec Isabelle Bernet-Denin faire de la communication un axe majeur de notre stratégie et de notre plan d'actions à court, moyen et long terme. Nous sommes désormais dans la phase opérationnelle. Le nouveau nom, fruit d'un

travail collaboratif avec nos fédérations, sera dévoilé en début d'année prochaine ; nos relations médias sont désormais entre les mains d'une agence dédiée qui va intensifier le travail déjà engagé pour que le commerce de gros ne soit plus un acteur méconnu du paysage économique et sociétal. En parallèle, nos outils de pilotage et de communication vont évoluer. Un nouveau baromètre d'activités verra notamment le jour en 2022, il permettra d'avoir une photographie globale mais également ciblée par sous-secteur du commerce de gros. Un outil indispensable pour appuyer nos démarches institutionnelles et nous faire connaître.

Enfin, nous avons souhaité mettre l'humain au cœur de ce 43^e numéro du BtoB News par le biais d'un dossier spécial portant sur la formation professionnelle et plus particulièrement sur l'impact de sa réforme sur nos entreprises. Des déceptions, des attentes, parfois de bonnes surprises... les professionnels ont vécu ce big bang avec des hauts et des bas, mais témoignent tous du travail important mené par l'OPCO AKTO pour les accompagner.

Enfin, je profite de cet éditto pour souhaiter la bienvenue aux trois « experts » qui ont rejoint l'équipe CGI récemment. Je sais qu'ils auront à cœur de valoriser, défendre, faire connaître... une profession dont nous sommes tous fiers. 

**PARTAGER
ET FAIRE
CONNAÎTRE.**

Philippe Barbier
Président de la CGI

CGI

L'équipe de la Confédération s'agrandit

C'était une des priorités de la seconde mandature de Philippe Barbier : doter la CGI de moyens humains supplémentaires afin de garantir aux fédérations adhérentes un niveau de service le plus en cohérence avec leurs attentes.

L'équipe dirigée par Isabelle Bernet-Denin a donc vu ses effectifs croître depuis le 1^{er} septembre.

- Tout d'abord, le département communication a accueilli Axelle Kane, apprentie en communication. Elle va prêter main forte à Fanny Pollet sur les dossiers de communication interne et externe, notamment sur la mise en œuvre des recommandations des GT communication pilotés par Alain Landec.

- Raphaël Desrosiers a rejoint la Confédération dans le cadre du programme EVE 2 dont la CGI est signataire et partenaire technique.

Raphaël 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 CGI porteuse du programme InterLUD.

- Enfin, Yasaman Montesinos, juriste dotée d'une forte expérience au sein d'organisations professionnelles (FIEEC, FFB), va épauler Pierre Perroy au sein du département Juridique et Fiscal. Elle a plus particulièrement en charge les consultations juridiques des adhérents, la veille et les notes d'information techniques, ainsi que les sujets fiscaux et l'animation de la commission fiscale.

SOCIAL

FIN DE LA MESURE DE NEUTRALISATION DE LA SANCTION FINANCIÈRE APPLICABLE EN CAS DE DÉFAUT D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Rappelons que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF* du salarié est abondé lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations liées à l'entretien professionnel. Le montant de l'abondement à verser par l'employeur est fixé à 3 000 euros.

La loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a neutralisé l'application de cette pénalité financière jusqu'au 30 juin 2021, puis jusqu'au 30 septembre 2021.

À compter du 1^{er} octobre 2021, la sanction est de nouveau applicable. Toutefois, pour apprécier son application, la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien professionnel faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié sera prise en considération compte tenu du report de délai.

*Compte Personnel de Formation



SOCIAL

Nouveau régime social applicable aux repas d'affaires

Dans une mise à jour du Bulletin officiel de sécurité sociale datée du 25 juin 2021, la Direction de la sécurité sociale a posé une limitation au nombre de repas d'affaires pouvant être exonérés au titre des frais professionnels : on considère qu'il n'y a pas abus manifeste lorsque le salarié bénéficie d'1 repas d'affaires par semaine ou de 5 repas par mois.

Lorsque ce quota est dépassé, les repas sont considérés comme des avantages en nature, qui doivent donc être réintégrés dans l'assiette des cotisations, de la CSG et de la CRDS.

Dans une seconde mise à jour du 1^{er} août 2021, le BOSS ouvre une marge d'appréciation de l'abus manifeste en précisant que celui-ci « s'apprécie en fonction des missions du salarié et de la part que peuvent représenter notamment la prospection ou la représentation, sur justificatifs ».

Ainsi, lorsque le quota de 5 repas par mois est dépassé, les repas sont toujours considérés comme étant des avantages en nature, sauf, et c'est là que réside l'assouplissement, si les missions du salarié justifient leur nécessité professionnelle. Le MEDEF a indiqué qu'il n'aurait pas au-delà de cet assouplissement et qu'il n'y aurait pas d'autre action de sa part.

À ce stade une autre action nous paraît prématurée.

TRANSPORT

InterLUD : le rythme s'accélère

La fréquence des événements territoriaux connaît une forte accélération ces derniers mois. Passage en revue des principaux rendez-vous à venir dans le cadre du programme porté par la CGI et dédié à la logistique urbaine.

- 04/10 – séminaire de lancement InTerLUD à Pau (artisans/commerçants)
- 05/10 – intervention dans le cadre d'un webinaire de l'Association des managers de centre-ville (consacré à la logistique urbaine durable)
- 08/10 – atelier de concertation ZFE-m à Montpellier
- 11/10 – atelier logistique urbaine avec les CCI et CMA à Angoulême
- 11/10 – séminaire de lancement InTerLUD à Pau (transporteurs/grossistes)
- 12/10 – mission formation dans un atelier de mobilisation à Nantes
- 22/10 – présentation d'InTerLUD dans un atelier de logistique urbaine à Lamballe Terre et Mer
- Fin octobre – atelier de concertation acteurs économiques de Vendôme
- Fin octobre – webinaire Grand-Est
- 16/11 au 20/11 – salon Solutrans 2021 à Lyon
- Novembre – atelier de sensibilisation avec les CCI et CMA à Châteauroux
- 30 Novembre – événement national avec intervention d'Anne Marie Idrac et Philippe Barbier
- Début décembre – atelier d'accompagnement des acteurs économiques à Saint-Étienne (concernant la future ZFE-m)
- 07/12 et 08/12 – salon Mobility Solution Show de Toulouse
- Décembre – rencontre acteurs économiques à Strasbourg
- Décembre – événement territorial BFC/AuRA



Nous l'avions annoncé dans le numéro précédent, la CGI imaginait, par l'intermédiaire de ses GT Communication Interne et Communication externe, les grands principes de sa communication « de demain ».

Nous entrons désormais dans la phase opérationnelle avec la mise en œuvre des recommandations des GT.

En matière de communication externe, le chantier principal concerne la démarche de changement de nom de la confédération confiée à l'agence de naming NOMEN. Après une phase complète d'audit et d'interviews auprès de son écosystème, la confédération entre désormais « dans le dur » avec la recherche d'une nouvelle dénomination. Les fédérations adhérentes sont évidemment associées à la démarche qui devrait logiquement aboutir par une « révélation » du nouveau nom en janvier lors de la cérémonie des vœux, et un déploiement dans les mois qui suivront.

Autre sujet de poids, le développement des relations média au bénéfice des entreprises du commerce de gros. L'agence Confluence, dotée d'une forte expertise « organisations professionnelles », accompagne désormais la CGI sur ce volet stratégique, ainsi que sur la partie réseaux sociaux.

Sur le volet communication interne, la mise en place d'un tout nouveau Baromètre d'activités du commerce de gros est une priorité. Il s'agit d'un outil indispensable pour la CGI et ses fédérations, l'objectif étant de disposer d'une information économique trimestrielle utile pour alimenter les dossiers institutionnels, mais également les relations média. Des informations sectorielles seront également mises à disposition des fédérations.

La CGI prévoit enfin de donner un coup de jeune à son site Internet courant 2022.

MARCHÉS PUBLICS

À la recherche du dialogue public-privé

Alors que la flambée des prix et les retards de livraison tendent les relations, déjà compliquées, entre les acteurs publics et leurs fournisseurs grossistes, une récente réunion organisée par la CGI a permis de faire dialoguer certains d'entre eux. Et a montré que des points de convergence existent, à condition de bousculer les habitudes.

par Anne Denis

« Deux mondes qui s'ignorent ». C'est sur ce constat d'une méconnaissance mutuelle entre grossistes et acteurs de la commande publique que la CGI et l'APASP (Association pour l'Achat dans les services publics) ont décidé de publier, il y a 7 ans, trois guides pratiques sectoriels (denrées alimentaires, pièces détachées de véhicules et fournitures pour le bâtiment et les infrastructures) à destination des acheteurs publics. Objectif principal de ce travail commun : permettre à ces derniers de mieux comprendre les écosystèmes et les contraintes de leurs fournisseurs.

Pour le commerce de gros, il s'agit d'un enjeu majeur : les marchés publics représentent en effet 20% de son chiffre d'affaires, soit plus de 150 milliards d'euros. Le sujet prend une importance accrue dans le contexte troublé de cette sortie de crise sanitaire, l'envolée des cours des matières premières et la désorganisation du fret international, sources d'importants retards et surcoûts, créant des tensions croissantes entre clients et fournisseurs. Mais cette crise inédite peut aussi faire bouger les lignes et permettre enfin au dialogue de s'engager. C'était justement l'ambition de la matinée d'échanges organisée à Paris le 21 septembre dernier par la CGI et l'APASP à

l'occasion de la présentation de la quatrième édition des guides. Acheteurs et grossistes ont pu débattre avec la Directrice de la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) **Laure Bédier** et le Médiateur des entreprises **Pierre Pélouzet**. **Éric Juttin**, Directeur Marchés Publics du groupe de distribution alimentaire Pomona, **Christian Rouvière**, Directeur Marché Publics du fournisseur de matériel électrique Rexel et **Jean-Marc Peyricol**, avocat et Président de l'APASP, ont également livré leur témoignage. Retour sur ces échanges nourris et constructifs.

Des guides pour se parler

Laure Bédier a fait le point sur les nombreuses évolutions législatives et réglementaires récentes, dont les mesures de soutien exceptionnelles prises pendant la crise du Covid. Notamment la loi ASAP votée en mars 2020, qui facilite et simplifie l'accès des PME aux marchés publics, mais également six nouveaux CCAG entrés en vigueur le 1^{er} avril qui rééquilibre un peu le rapport de forces en faveur des entreprises (plafonnement des pénalités de retard à 10% du montant du marché public, incitation au versement d'avances plus importantes etc.).





SOIT **150**
MILLIARDS D'EUROS

Ces CCAG ont été intégrés à la mise à jour des guides, dont Jean-Marc Peyrical a coordonné la rédaction. « Ces guides répondent à la demande récurrente des opérateurs économiques de trouver un moyen de parler aux acheteurs publics. Car ils ne se voient et ne se parlent que très peu. Si un acheteur ne souhaite pas discuter des hausses de prix ou mettre en place des clauses de sauvegarde, il ne le fera pas ! », a-t-il expliqué avant d'ajouter : « Rappelez-vous, chefs d'entreprise, que si l'on ne vous verse pas les acomptes en temps et en heure, vous pouvez dénoncer le marché : c'est écrit noir sur blanc dans les CCAG depuis 2014 ! ».

Flambée des prix : assouplissement des règles

En réaction à la flambée des cours et à la pénurie des matières premières, qui étrangent certaines entreprises, Matignon a publié une circulaire le 16 juillet dernier, qui demande aux acheteurs de l'État d'aménager les conditions d'exécution des contrats en cours et de renoncer aux sanctions contractuelles en cas de retard lié aux pénuries. Texte assorti, comme l'a rappelé la Directrice de la DAJ, « de fortes incitations auprès des collectivités locales à suivre cet exemple ». La DAJ a en outre publié une fiche sur le site du ministère de l'Économie rappelant la circulaire et formulant une série de conseils de bonnes pratiques en cas d'aléas majeurs (prix révisables à chaque acompte, clauses d'exonération des pénalités etc.) Cet assouplissement des règles reste cependant mal connu du terrain, ont regretté la plupart des participants.

Éric Juttin, qui a participé à la rédaction du guide denrées alimentaires, a décrit la situation ubuesque dans laquelle se retrouvaient certains grossistes, pris en tenaille entre des hausses de prix de 40 ou 60% et l'impossibilité de les répercuter au client public. « Nous devons faire en sorte que, par familles de produits, les cahiers des charges soient en adéquation avec nos métiers. Le commerce des fruits et légumes frais n'est pas celui des surgelés. Il existe des procédures dans lesquelles on nous demande de nous engager sur des prix à l'année ! Qui peut savoir à quel prix sera la tomate en juin prochain ? ».

Appels d'offre : des délais de réponse trop courts

Autre point sensible, la réduction à 30 jours du délai de réponse aux appels d'offre : « c'est un timing beaucoup trop serré compte tenu de nos difficultés actuelles à réunir les échantillons et les produits, mais aussi de la nécessité d'analyser le marché », a-t-il poursuivi, non sans reconnaître que certains acheteurs bienveillants accordaient parfois 60 jours. « Sur les délais, les acheteurs publics subissent une pression très forte de la part des décideurs politiques qui veulent aller vite et ne comprennent hélas pas l'intérêt de la réglementation des marchés publics, a reconnu Laure Bédier. Et pourtant, cela réduit la concurrence et la qualité des offres : au final l'acheteur y perdra ! Je partage votre souhait de délais raisonnables mais le travail pédagogique est très compliqué ».

La réticence des acheteurs face au sourcing

De la pédagogie, Jean-Marc Peyrical en fait souvent auprès des acheteurs et de ses étudiants en master de Droit public des achats : « Je les incite à rédiger des clauses de revoyure, mais très peu le font, faute de temps disent-ils, alors qu'elles figurent dans les CCAG ! Je les incite aussi à faire du sourcing [possibilité d'échanges entre acheteur et vendeur en amont de la passation des marchés, officiellement reconnue dans le Code de la commande publique, ndr], à aller à la rencontre des entreprises, et apprendre à connaître les univers de l'alimentaire ou des matériels, pour mieux adapter leurs appels d'offre aux métiers de leurs fournisseurs. Mais ils sont réticents, redoutant d'être accusés de favoritisme, qu'ils voient comme une épée de Damoclès. Cela me semble absurde : aujourd'hui, on ne compte que 30 condamnations par an sur 500 000 marchés passés ».

Dans la salle, l'acheteur d'une grosse structure publique l'a approuvé : « notre devoir, a-t-il estimé, est d'expliquer aux politiques comme à nos clients que le sourcing n'est pas une perte de temps mais un investissement. Il faut le prendre comme un entraînement sportif ».

Indices de prix : un outil précieux mais souvent ignoré

Christian Rouvière, également Président de l'Apeca - association qui promeut les bonnes pratiques entre secteurs privé et public - a réaffirmé la nécessité absolue d'instaurer un

dialogue entre les deux parties : « Un acheteur public ne peut être spécialiste de tous les métiers. Notre rôle de conseil est d'aller vers lui et de lui faire des propositions. Comme le problème majeur actuel est le prix, il faut lui proposer de nous appuyer sur des indices objectifs et reconnus par tous : ces indices existent, ce sont ceux de l'INSEE, il y en a dans tous les secteurs, plus ou moins pertinents. Chez Rexel, j'en utilise avec mes clients ». Pour lui, l'important est de solliciter son client en amont, « dans un esprit d'équité et de transparence », à condition que l'entreprise se l'applique aussi à elle-même : « Un marché de fourniture de matériel électrique dure 4 ans, durant lesquels les cours des matières premières vont fluctuer. Si nos prix sont indexés sur les cours mondiaux, via un indice incontestable, personne ne perdra d'argent ».

Si l'acheteur ne vient pas à vous, allez vers lui

Ces échanges ont fait réagir un acheteur départemental : « au niveau territorial, le métier d'acheteur en tant que tel n'existe que dans les grosses collectivités, a-t-il expliqué. Dans les plus petites, la commande publique est encore une affaire de juristes pour qui le sourcing est un délit de favoritisme. C'est ce qu'ils ont appris, c'est du droit public, et ils ne comprennent pas les clauses prévues dans les CCAP. Donc, si l'acheteur ne vient pas à vous, allez vers lui : prenez rendez-vous pour lui parler non seulement de la qualité de vos produits ou de votre service, mais aussi lui expliquer le fonctionnement de votre secteur, la façon dont les prix sont fixés etc. Sinon, ils continueront de vous demander vos prix une fois par an, avec une marge de manœuvre très faible ». Selon lui, cependant, les mentalités sont en train d'évoluer à la faveur de la crise, « la première de ce type vécue par les acheteurs ». Et de marteler : « nous devons travailler en interne avec nos organisations, mais nous avons besoin de vous et, surtout, de connaître vos contraintes en amont du lancement des consultations ».

L'acheteur doit prendre le pouvoir (au sein de sa structure)

« L'enjeu, a renchéri Jean-Marc Peyrical, c'est la professionnalisation de l'achat public pour mettre fin à un rapport de force irrationnel, et que l'acheteur ne craigne plus d'approcher ses clients ». De fait, au fil des échanges, a surgi le profil d'un acheteur public paralysé par des pressions multiples, émanant du politique toujours pressé, du



Les 3 guides sont téléchargeables sur le site de la CGI*

service juridique obsédé par le risque de corruption, de la direction des marchés « ne comprenant rien aux problématiques d'achats » et, cerise sur le gâteau, du très redouté TPG (Trésorier-payeur général).

Face à ce constat, Pierre Pélouzet s'est montré catégorique : « Je pense, a-t-il lancé, qu'il est temps pour vous, acheteurs, de prendre le pouvoir. La période est exceptionnelle, profitez-en : vous devez dire à vos décideurs politiques et à vos directions qu'il faut être plus responsable, dans l'intérêt même de la sphère publique. Un bon acheteur doit savoir jouer avec son cadre, sans pour autant sortir des règles. Faites-vous accompagner par vos fournisseurs dans cette démarche. Vous pourrez ainsi rendre votre métier formidablement intéressant ». Avec un petit conseil en prime : « quand vous allez voir votre juriste, ne lui demandez pas : ai-je le droit de... ? Car il vous répondra non, mais comment je fais pour... ? Et il trouvera une solution ».

Un Comité contre l'égoïsme

Le Médiateur des entreprises est ensuite revenu sur son rôle, celui de prendre le relais quand le dialogue est rompu ou inexistant, ou l'incompréhension totale. « Nous ramenons les gens au statut d'êtres humains et, petit à petit, le problème devient commun. La force de la médiation est de créer un espace confidentiel et calme, garanti par une tierce personne ».

« Ce que vous vivez tous depuis un an et demi est violent, a-t-il reconnu. Vous êtes dans une lessiveuse qui vous a d'abord entraîné vers le bas et vous projette maintenant vers le haut avec une reprise certes magnifique mais qui - paradoxe absolu - est en train de tuer des entreprises, prises en étau entre d'une part des fournisseurs qui leur imposent des retards et des hausses de prix de 40% ou 100% et, d'autre part, des clients qui s'en tiennent au prix et délai inscrits dans le contrat. Le seul remède à la casse annoncée, c'est le dialogue ».

Il est aussi revenu sur les trois principaux modes d'action de son réseau : la médiation, les comités de crise (sur les délais de paiement pendant la crise Covid et, aujourd'hui, sur le BTP) et la médiation de filière (voir interview page suivante).

En ce qui concerne la médiation, Pierre Pelouzet s'est dit « frustré de constater que, compte tenu des besoins que je ressens au quotidien, nous ne soyons pas davantage utilisés ». Même si, a-t-il rappelé, les saisines ont décuplé entre 2019 et 2020. « Je regrette aussi que le nombre de saisines par les acteurs publics soit infinitésimal. J'aimerais ancrer l'idée que le secteur public peut aussi faire appel à nous en cas de difficultés ».

Quant au comité de crise BTP créé à la demande de la filière et regroupant tous les acteurs de la chaîne, il a pour but de faire remonter les mauvaises pratiques et de convaincre leurs auteurs d'y renoncer. « Il doit permettre d'éviter que les facteurs exogènes ne fassent trop de dégâts et que ce soit forcément le maillon intermédiaire, le plus faible, qui soit massacré. En fait, a-t-il conclu, c'est un comité de lutte contre l'égoïsme ».

*Fournitures de denrées alimentaires
Fournitures de pièces détachées et prestations de maintenance de véhicules multimarques
Fournitures pour les bâtiments et infrastructures publics

« Ce qui est inacceptable, c'est l'absence de dialogue et la loi du plus fort »

Médiation classique, comités de crise, médiation de filière : le Médiateur des entreprises dispose de plusieurs leviers pour lutter contre les mauvaises pratiques commerciales.



Pierre Pelouzet,
Médiateur des entreprises





La reprise économique a entraîné une pénurie de matières premières et une flambée des prix inédites qui génèrent de fortes tensions commerciales, notamment entre les acheteurs publics et leurs fournisseurs. Quel est votre rôle face à cette nouvelle crise ?

Le rôle du Médiateur des entreprises, c'est de travailler sur le dialogue et la confiance entre les entreprises. Nous avons été sursollicités pendant toute la crise Covid sur les retards de paiement puis nous avons vu arriver, en mai dernier, une série de saisines liées aux pénuries de matières premières : augmentation des prix d'une part, et fort décalage des délais de livraisons d'autre part. Les cabinets ministériels ont aussi été alertés, et nous avons donc proposé de mettre en place un comité de crise pour le BTP, secteur le plus impacté par ces pénuries même s'il n'est pas le seul. Nous avons en effet déjà eu recours à un tel outil en mars 2020 sur les délais de paiement, et cela avait très bien fonctionné.

Ce comité, que je pilote à la demande de Bruno Le Maire, réunit l'ensemble des acteurs de la filière, depuis l'amont (fabricants de matériaux) jusqu'aux distributeurs, groupes de BTP, promoteurs, artisans et clientèle aval. Nous n'avons pas le pouvoir de faire baisser les cours mondiaux de l'acier ou du plastique, ni d'améliorer la situation du fret mondial, mais nous

pouvons inciter les acteurs à se montrer plus intelligents face à ces contraintes.

Le risque majeur est porté par les petites structures qui sont en milieu de chaîne. Si, d'un côté, vos fournisseurs vous imposent sans discussion des hausses de prix et des retards de livraison importants et que, de l'autre, certains de vos clients refusent toute hausse de tarif en se retranchant derrière un contrat (signé bien avant la crise) et vous infligent des pénalités de retard, je peux vous dire que vous êtes à risque. D'où notre volonté de promouvoir la solidarité de toute la chaîne. Ce qui est inacceptable, c'est l'absence de dialogue et la loi du plus fort. Quant aux pénalités de retard, elles ont vocation à « motiver » un fournisseur pour qu'il répare un manquement éventuel. Mais si le « manquement » vient de la flambée des cours mondiaux, c'est totalement contreproductif.

Comment fonctionne ce comité de crise du BTP ?

Son but est double. Le premier est, à court terme, de faire remonter les mauvaises pratiques via les fédérations et les organisations patronales membres du comité, autrement dit les noms de ceux qui ne jouent pas le jeu, pour que je puisse les appeler et leur dire qu'ils ont été identifiés par la filière et qu'ils devraient changer de comportement.

Dans le cadre du comité sur les délais de paiement, détecter les comportements déviants était relativement facile, puisque la loi est claire en la matière. Mais dans ce cas, c'est plus subtil.

C'est la raison pour laquelle il est important que la remontée de l'information se fasse via les fédérations professionnelles, car ce sont elles qui savent si un acteur est en train de mettre à mal un écosystème.

Nous avons déjà tenu trois réunions depuis le début juillet. Les discussions y sont confidentielles : le nom d'une entreprise ciblée n'est jamais rendu public, et cela ne pourrait arriver que si l'acteur contacté refusait de nous entendre et de jouer le jeu du dialogue. Auquel cas, son nom remonterait jusqu'au ministre qui ne se priverait sans doute pas de faire du « name and shame ». Cela ne nous est jamais arrivé jusqu'ici dans nos différents comités de crise, mais cela reste une possibilité ultime. Ce qui est très intéressant, c'est que la crainte d'être identifié par le comité fait que certains chefs d'entreprise changent de comportement avant même que nous ne les contactions ! Nous jouons donc aussi un rôle de prévention.

Le deuxième objectif du comité de crise est de lancer dès octobre, une « médiation de filière » pour mettre en place, à moyen terme, quelques règles du jeu. Un de mes médiateurs délégués y travaille avec l'ensemble de la filière. À ce titre, nous sommes très heureux que la CGI soit autour de la table. Le commerce de gros joue un rôle clé au coeur de cette filière. Sa contribution sera précieuse pour édicter les bonnes pratiques.

Existe-t-il un profil type de l'acteur économique « déviant » ?

On a, comme souvent, affaire à une série de cas individuels. Dans un même métier et à taille comparable, certains auront, comme on l'a vu pendant la crise sanitaire, un comportement solidaire et à l'écoute de leurs clients et fournisseurs, pendant que d'autres adopteront un réflexe de repli en imposant leurs conditions aux plus fragiles qu'eux. On assiste parfois à de telles divergences au sein même d'une grosse entreprise, entre différentes divisions régionales.

Comment évolue, parallèlement, votre activité classique de médiateur et en quoi consiste une médiation ?

Quand je suis arrivé à ce poste il y a 10 ans, on traitait une centaine de saisines par an. En 2020 - année certes exceptionnelle - on en a fait 3 000 ! Tous les types de différends nous sont soumis. Il s'agit souvent de PME, TPE ou artisans de tous secteurs, en conflit avec un gros client ou un gros fournisseur public ou privé, mais aussi de PME entre elles, ou face à une ETI, ou face à une petite collectivité....

Nous sommes saisis sur notre site www.mediateur-des-entreprises.fr. En général, l'entrepreneur est contacté la semaine suivante par le plus proche de nos 80 médiateurs délégués, répartis sur le territoire. Ce dernier va l'écouter et discuter avec lui en toute confidentialité, avant de prendre contact avec l'autre partie, pour la convier à une réunion réunissant les deux acteurs et le médiateur. Une deuxième réunion peut être nécessaire. Voire, plus rarement, une troisième. Si, à ce stade, aucune solution de médiation n'émerge, c'est qu'il n'y en aura pas.

Ce processus, qui dure en moyenne moins de deux mois, est

majoritairement couronné de succès puisque dans 7 cas sur 10, les deux parties trouvent un accord et continuent de travailler ensemble sans rupture du lien de confiance entre eux.

Sinon ?

Sinon, on clôt la médiation, tout simplement. Je rappelle en effet que le médiateur n'est ni juge ni arbitre, et que son rôle consiste juste à permettre l'instauration d'un dialogue équilibré. Donc en cas d'échec, soit les deux parties en restent là, soit - et cela arrive - elles se rappellent ultérieurement et parviennent à s'entendre, soit l'une des deux parties attaque l'autre au tribunal de commerce ou au tribunal administratif. Sachant que tout ce qui s'est dit durant la médiation ne peut être utilisé dans le procès. En fait, ne se retrouvent au tribunal que les cas qui devaient s'y retrouver, ce qui permet en outre de soulager notre justice.

Comment jugez-vous la qualité du dialogue entre les entreprises du commerce de gros et les acheteurs publics ? Les appels d'offre doivent-ils être encore améliorés ?

Ce dialogue existe en tout cas ! La réunion du 21 septembre dernier [organisée par la CGI, voir compte rendu Page 6] en est la preuve, tout comme la publication et la mise à jour des guides pratiques des marchés publics, issues d'un travail commun entre acheteurs publics et grossistes, et que je soutiens.

En ce qui concerne les achats publics, ils se sont beaucoup professionnalisés en 10 ans. Il existe aujourd'hui un outil de dialogue, le « sourcing », qui permet d'aller « écouter » la réalité du marché avant de lancer un appel d'offres, par exemple en choisissant judicieusement les indices de prix existants. Même s'il reste encore à faire, les progrès sont considérables et nous poussons désormais les entreprises à aller vers les marchés publics. L'un de nos guides s'appelle d'ailleurs : « *Chefs d'entreprise : osez la commande publique !* »¹, dont la dernière édition décrit les aménagements les plus récents tels que le réhaussement des seuils autorisant des appels d'offre simplifiés, l'augmentation des avances ou la diminution des retenues de fin de chantier.

Craignez-vous que les tensions sur les matières premières ne se prolongent cet automne ?

Au début de l'été, certains pensaient que les tensions s'apaiseraient à la rentrée. Force est de constater qu'à part quelques exceptions comme le bois (et cela reste à confirmer), les prix continuent de flamber, notamment ceux de l'acier. Notre comité de crise conserve donc aujourd'hui toute son utilité.

On peut se réjouir que la reprise soit forte et les carnets de commandes bien remplis dans de nombreux secteurs. Mais il faut veiller à ce que tous en profitent et qu'au passage, le contexte « pénurique » ne tue pas d'entreprises. C'est la raison pour laquelle tout le monde doit jouer le jeu de la solidarité.

¹<https://www.economie.gouv.fr/mediateur-des-entreprises/achat-public>

BUSINESS TO BUSINESS BTOB Cahier spécial NEWS

OCTOBRE
2021

#43



Le magazine de la Confédération
du commerce de gros et international

Formation professionnelle : les retombées d'un big bang

Cahier spécial BtoB NEWS n°43 « Formation professionnelle : les retombées d'un big bang »
Magazine édité par la CGI, Confédération du commerce de Gros et International

Retrouvez-nous





FORMATION PROFESSIONNELLE

Une réforme qui fait bouger les lignes

par Anne Denis

Trois ans après son adoption, la réforme du système de la formation professionnelle suscite des réactions mitigées chez les grossistes qui, avec la sortie de crise sanitaire, sont confrontés à des difficultés de recrutement et à la nécessaire montée en compétences de leurs effectifs.

Muriel Pénicaud - alors Ministre du Travail - l'avait annoncé en 2018 : sa loi Avenir professionnel serait « le big bang dont le pays avait besoin ». Votée en septembre 2018, sa réforme a, de fait, profondément bouleversé cette nébuleuse complexe et en perpétuelle

évolution qu'est la formation professionnelle. Pour les 150 000 entreprises du commerce de gros et leurs 970 000 salariés, l'enjeu est de taille. Or, même si la crise sanitaire a gelé pendant plus d'un an bon nombre d'initiatives, les avis des dirigeants du secteur sur l'impact de cette réforme systémique sont, trois ans plus tard, plutôt mitigés.

Le CPF, point de crispation

La réforme du compte personnel de formation (le CPF, créé en 2014 en remplacement du DIF), est l'un des axes majeurs de la réforme. Rebaptisé « mon compte formation », alimenté en euros (et non plus en heures), il est désormais sous le contrôle exclusif du salarié. « Tout actif du secteur privé doit pouvoir choisir lui-même, selon ses besoins et aspirations, une formation qui fait sens dans sa trajectoire professionnelle, que ce soit pour accéder à l'emploi, maintenir une qualification dans un monde qui bouge, obtenir une promotion, ou encore se reconvertir pour réaliser à quarante ans ce qu'il a toujours voulu faire », expliquait alors Muriel Pénicaud pour défendre sa loi¹. Si ce principe d'individualisation, qui permet à chacun de prendre son parcours professionnel en main, est salué quasi unanimement, il suscite pas mal de critiques dans son application concrète. « Le législateur a voulu désintermédier la relation entre la formation et le salarié », explique Fanny Montarello, consultante chez CG Conseil qui travaille avec la branche des commerces de gros sur les questions de certifications professionnelles. Ce dernier n'a plus à passer par l'employeur ni à faire une demande de financement à l'OPCO. Mais dans les faits, cela complique les projets de formation collectifs des entreprises qui avaient auparavant une visibilité sur l'utilisation du DIF par leurs salariés ». Le problème, selon elle, vient en partie du fait qu'un bon nombre de grossistes ne se sont pas encore saisis de ce nouvel outil.

De leur côté, les salariés ne sont pas, eux non plus, tous à l'aise avec ce dispositif qu'ils sont désormais seuls à gérer. Depuis 2014, beaucoup n'auraient toujours pas créé leur compte CPF en ligne, ni apprivoisé l'application. Non sans susciter un certain agacement dans les départements RH. « Le CPF est une belle évolution », affirme Muriel Levent, Responsable Administrative Formation du groupe Berner (quincaillerie et fournitures industrielles). « Nous avons massivement communiqué en interne sur ce sujet, le gouvernement l'a fait aussi. Mais certains salariés ont tout de même oublié de transférer les heures de DIF accumulées avant 2014 sur leur CPF, en dépit des reports successifs de la date butoir. Et forcément, ils ont perdu des crédits ». Le constat est le même chez Sysco France : Hélène Monteil, Responsable développement RH du distributeur alimentaire, déplore que beaucoup de ses salariés n'aient pas touché à leur compte en 6 ans : ils se privent d'opportunités de formation et ne pourront de toutes façons plus augmenter la somme plafonnée à 5 000 euros. « Nous nous sommes

rendus compte que pour ceux qui n'ont pas de PC sur leur lieu de travail ou à leur domicile, se rendre sur le site moncompte.gouv est loin d'être facile », constate-t-elle. L'entreprise a alors un rôle d'accompagnement pour permettre au plus grand nombre d'accéder à l'information. En revanche, « lorsqu'on propose à un collaborateur d'utiliser son CPF pour une formation éligible à ce dispositif, il refuse souvent au motif que cette somme lui appartient ! Sans réaliser que ce sont les entreprises qui financent le CPF via des taxes versées chaque année et représentant 1% de leur masse salariale », dit-elle, s'interrogeant au passage sur la part de la manne du CPF (gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations) réellement utilisée par les salariés depuis 2014. Elle reconnaît cependant que sa création a, de facto, élargi le spectre des formations proposées par les prestataires et, surtout, que le passage à un crédit en euros et non plus en heures a permis d'améliorer leur qualité.

Le principe qui semble prévaloir est que les salariés financent avec leur CPF - et

hors temps de travail - les formations (aéologie, parachutisme...) qui n'ont rien à voir avec les besoins de leur carrière. Mais dès que cela rentre dans le cadre d'une formation utile à l'entreprise, « l'employeur peut encore, dans une certaine mesure, y avoir accès et le piloter, s'il propose lui-même des formations certifiantes entrant dans le périmètre du CPF et, surtout, s'il y participe financièrement pour compléter le budget du salarié », avance Fanny Montarello.

// À CHACUN DE PRENDRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL EN MAIN //



LA RÉFORME A DONNÉ UN COUP D'ACCÉLÉRATEUR AUX CONTRATS D'ALTERNANCE

Lourdeur administrative et baisse des crédits

En dehors de ces difficultés d'adaptation, certains pointent la baisse globale des moyens et l'alourdissement administratif supplémentaire. « *Le remplacement de la période de professionnalisation par la PRO-A (reconversion et promotion de l'alternance), est moins favorable aux entreprises et plus difficile à mobiliser* », estime la consultante. Spécialement pour le commerce de gros qui mène depuis 10 ans une politique volontariste en matière de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), dans ses deux principaux métiers : le commercial et la logistique. « *Dans le système précédent, il était facile d'être aidé à financer des projets de développement de compétences collectifs pour, par exemple, former des magasiniers à la fonction de vendeur comptoir. De mon point de vue, la réforme a mis à mal cette possibilité* ».

Désormais, l'entreprise finance entièrement ses propres besoins et projets via son « *plan de développement des compétences* » et ne verse plus qu'une contribution unique (CUFFPA) regroupant la taxe pour la formation continue (1% de la masse salariale brute si l'entreprise a plus de 10 salariés ; 0,55% sinon) et la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,68%. Contribution que France Compétences redistribue ensuite à sa guise. Cette simplification n'empêche pas d'autres lourdeurs avec, notamment l'introduction du « *conseil en évolution professionnelle* » : la réforme impose en effet à toutes les entreprises d'organiser tous les deux ans, un entretien manager/salarié axé sur la carrière de ce dernier et de financer tous les 6 ans

une formation pour chaque salarié (en plus des formations obligatoires réglementées). Hélène Monteil évoque « *l'énergie phénoménale* » que demande la formalisation de ces entretiens, alors qu'un tiers des effectifs de Sysco travaille sans PC. Les managers doivent alors reprendre la préparation manuscrite de leurs collaborateurs dans les outils afin de conserver la traçabilité nécessaire de ces entretiens.

« *Le suivi des entretiens professionnels engendre des contraintes administratives très lourdes pour tous, reconnaît Muriel Levent, et peut représenter une épée de Damoclès pour les entreprises, les amendes en cas de non réalisation s'élevant à 3 000 euros au moins par salarié (versés sur son CPF)* ». Comme d'autres, elle estime que « *la réforme semble privilégier l'aide à la formation des demandeurs d'emploi, au détriment de celle des salariés en poste* ». Un virage a priori surtout préjudiciable aux PME, dont le budget formation est quasi intégralement consommé en formations obligatoires.

Mais tous n'ont pas la même approche, notamment Xavier Vert, Directeur du développement RH de Rexel France : « *Pendant des années, les responsables formation ont été des chasseurs de coûts, recherchant le meilleur dispositif pour optimiser leur budget. Aujourd'hui, la situation change et l'état d'esprit aussi. En effet, il s'agit avant tout d'accompagner les transformations d'entreprise et de les décliner à travers des plans de formation robustes en travaillant étroitement avec la direction générale pour anticiper les projets* ».



L'apprentissage en plein essor

La réforme a, par ailleurs, donné un coup d'accélérateur aux contrats d'alternance grâce à la simplification des procédures et aux reports d'âges limite. « Dans l'ancien système, poursuit Xavier Vert, 49% de la taxe d'apprentissage était directement versée aux régions, qui la redistribuaient ensuite aux écoles de leur choix, et parfois sans stratégie concrète. Certaines écoles étaient ainsi dotées de fonds importants sans pour autant promouvoir l'alternance ! » Aujourd'hui, ce robinet régional est fermé et les employeurs, eux, ne versent plus en direct que 13% (contre 26% auparavant) de la taxe d'apprentissage aux écoles. Pour se financer, ces dernières n'ont donc plus d'autre choix que d'envoyer massivement des alternants dans les entreprises. « L'État encourage ainsi la professionnalisation des jeunes, tout en mettant fin à des pratiques choquantes », se félicite le Directeur du développement RH. Le groupe de fourniture de matériel électrique (5 000 salariés) joue d'ailleurs le jeu avec 330 alternants en 2019 et 296 cette année, en majorité des apprentis. Payer la taxe d'apprentissage quoi qu'il arrive, incite évidemment à recourir à des apprentis. « Chez Rexel France, recourir à l'alternance fait partie intégrante de notre stratégie de recrutement. Cela nous permet de former les jeunes à nos métiers, outils et process en vue de les embaucher en CDI ensuite », ajoute Xavier Vert. Selon lui, plus de 60% des alternants restent chez Rexel à l'issue de leur contrat d'alternance. De même, Sysco France (4 000 salariés) accueille depuis plusieurs années une centaine d'alternants.

Berner France (1 500 postes), qui propose des contrats de professionnalisation, privilégie désormais lui aussi l'apprentissage, « car les écoles le plébiscitent et parce qu'il n'y a presque aucun reste à charge », souligne Muriel

Levent. « En revanche, regrette-t-elle, nous n'avons pas accès à l'aide spécifique (de 5 000 à 8 000 euros) par embauche d'apprenti ou de contrat pro prévue dans la nouvelle loi, car elle est conditionnée, dans les entreprises de plus de 250 salariés, à un quota d'alternants de 5% des effectifs (ou 3% avec hausse de 10% par an). Un quota que nous ne sommes pas sûrs de pouvoir atteindre ».

Pénuries chroniques et besoins de compétences

L'alternance est un vivier précieux pour des métiers souffrant de difficultés récurrentes de recrutement, aggravées par la sortie de crise. « La pénurie de chauffeurs livreurs a toujours été forte, confirme Hélène Monteil, mais plus encore aujourd'hui avec la forte reprise dans la restauration. Nous manquons aussi de préparateurs car ceux que nous recrutons doivent conduire des engins et donc être titulaires du Caces ». Dans ce contexte de métiers en tension et de besoins de montée en compétence, la responsable de Sysco salue d'ailleurs l'efficacité d'AKTO, et son précieux rôle de conseil. Berner s'est, de son côté, appuyé sur cet OPCO pour créer un parcours de formation au métier d'attaché commercial itinérant (ACI).

Recruter des vendeurs n'est pas une mince affaire non plus dans le B to B. « Chez Rexel, rappelle Xavier Vert, 3 500 de nos 5 000 salariés sont des commerciaux. Ils doivent notamment posséder une solide expertise technique afin de conseiller au mieux nos clients professionnels ». Recruter de tels profils est particulièrement épineux en Ile-de-France et dans l'Ouest, où ces profils sont moins nombreux et davantage sollicités. D'ailleurs, le nombre d'alternants recrutés par Rexel dans ces régions y est bien plus élevé. En tout, le groupe forme quelque 2 000 personnes par an, surtout

via des organismes de formation spécialisés et via ses fabricants partenaires.

Chez Berner France aussi, on embauche et on forme surtout des commerciaux (environ 1 000 sur 1 500 salariés). Mais leur formation se déroule au Berner Campus France, à Saint-Julien-du-Sault ou en région. « Chaque mois, nos cinq formateurs organisent des sessions », explique Muriel Levent. Alternants, nouveaux venus néophytes, commerciaux en poste itinérants ou sédentaires, passent par cette école de vente. Depuis janvier, ils peuvent aussi se connecter sur une plate-forme LMS « Totara » d'e-learning. L'entreprise consacre 2,6% de sa masse salariale brute au développement des compétences.

Un puissant effet Covid

La crise sanitaire a suspendu la plupart des formations en 2020, mais elle a aussi servi de révélateur selon Muriel Levent : « Cela nous a fait progresser dans l'urgence en ce qui concerne les formations dématérialisées, mais nous a également permis de comprendre que le présentiel reste indispensable dans certains cas, tels les sketches de vente que nous faisons jouer à nos apprentis vendeurs ». Xavier Vert reconnaît, lui aussi, que le confinement a accéléré et généralisé l'adoption des outils digitaux par le personnel de Rexel. « Nous avons créé des formations internes en e-learning, notamment « la visite client digitale », le management à distance » etc. La formation à distance, moins coûteuse, permet de gagner en efficacité et offre de nombreux outils de simulation. « Ceci dit, malgré ces bénéfices, le digital ne remplace pas entièrement l'ancrage que procure une formation en face à face ni la manipulation des produits », conclut-il. Le monde d'avant n'est pas tout à fait mort.

¹<https://www.carrieres-juridiques.com/actualites-et-conseils-emploi-juridique/muriel-penicaud-si-chacun-peut-choisir-et-non-subir-son-avenir-professionnel-cela-change-tout/1851>

Trois questions à Isabelle Bernet-Denin



Isabelle BERNET-DENIN,
Directrice générale de la CGI

// L'ENTREPRISE CONTINUERA DE JOUER UN RÔLE CLÉ DANS L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES //

Quelles ont été les conséquences pour le commerce de gros de l'adoption il y a trois ans, de la loi « Avenir professionnel » ?

Cette loi a constitué un bouleversement considérable. Il s'agit en effet d'une réforme systémique, portant non seulement sur les dispositifs mais aussi sur les outils de la formation, avec la conversion des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) en OPCO (opérateurs de compétence), dont le nombre a été réduit de 20 à 11. Pour nous, cela s'est traduit par la disparition d'INTERGROS, l'OPCA dédié au commerce de gros, et son remplacement par un OPCO multibranches, AKTO, ce qui constitue un profond changement de paradigme. Nous nous employons depuis deux ans à construire, avec AKTO, un outil commun et à harmoniser les politiques de formation. Pour le commerce de gros, l'enjeu était de prendre toute sa place au sein d'AKTO.

Cette refonte de l'outil s'est doublée d'une réforme de fond des dispositifs, qui se traduit d'ores et déjà par quelques évolutions très nettes :

- l'accroissement du recours aux contrats d'apprentissage, dont les conditions d'utilisation ont été assouplies, outre des aides versées par l'Etat avec un système de financement défini par les branches et France Compétences.
- la suppression de la période de professionnalisation au profit d'un nouveau dispositif, dit « Pro-A » de reconversion par l'alternance, dans le principe plus difficile à mobiliser pour nos entreprises.

Dans le cadre de ce nouveau dispositif cependant, la branche des commerces de gros a souhaité valoriser en priorité les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), diplômes conçus pour coller au plus près des besoins des entreprises. Ils rencontrent un réel succès puisque plus de 4 000 CQP ont été délivrés dans le cadre de la convention collective du commerce de gros. Nous avons négocié et signé un accord de branche étendu dès 2020 afin que ces CQP entrent dans le dispositif Pro-A et soient pris en charge à des taux bonifiés.

- l'individualisation renforcée du compte personnel de formation (CPF), désormais entièrement à la main de chaque individu et qui échappe de facto à l'entreprise.

Le salarié peut désormais choisir et financer directement une formation éligible grâce à une application mobile. Les entreprises doivent donc désormais faire preuve de proactivité pour sensibiliser leurs collaborateurs au CPF et co-construire des projets de formation entre l'entreprise et le salarié.

Quel bilan faites-vous de cette réforme ?

La loi « Avenir professionnel » fête bientôt ses 3 ans, et le bilan est mitigé pour nos entreprises. Si la réforme a donné un coup d'accélérateur aux contrats en alternance et aux formations à distance sous l'effet Covid, le CPF reste un point de crispation ainsi que la baisse des budgets formation notamment pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont plus accès aux fonds mutualisés.

Au-delà de l'évolution des dispositifs, c'est aussi un changement d'état d'esprit. Jusqu'à cette réforme, les entreprises avaient la responsabilité de proposer à leurs salariés un panel de formations. Avec la réforme, chaque salarié est libre de choisir ses propres formations (meilleure lisibilité, accès simplifié...), les entreprises doivent donc davantage guider leurs collaborateurs dans leur projet d'évolution de carrière professionnelle : identification des axes pédagogiques les plus pertinents en fonction du profil et des aspirations, aide à la reconversion, planification de la montée en compétences ...

De ce point de vue-là, les entreprises auront toujours un rôle à jouer dans l'évolution des carrières de leurs collaborateurs !

Quels sont les principaux besoins en main d'œuvre des entreprises de commerce de gros ?

Une grande partie d'entre elles connaissent toujours des difficultés de recrutement, en particulier concernant les métiers de chauffeurs-livreurs, de préparateurs et de commerciaux. A ce titre, l'attractivité nouvelle des contrats d'apprentissage peut être une réponse à ces pénuries. Certaines entreprises éprouvent également des difficultés à remettre leurs salariés au travail et à les remotiver après la crise du Covid.

Un autre besoin récurrent de nos entreprises concerne la montée en compétences de leurs salariés, notamment parce que le marché de

l'emploi est soumis à de profondes transformations liées aux défis des transitions numérique et écologique.

À ce sujet, nous ne pouvons que nous féliciter de notre engagement dans un EDEC sur la rénovation énergétique (voir ci-dessous), avec trois secteurs liés à l'approvisionnement du bâtiment (la distribution de matériel électrique, le sanitaire-chauffage-climatisation et la décoration), la DGEFP et AKTO. L'objectif est, entre autres actions, de créer de nouveaux modules de formation et un site internet dédié autour du bâtiment durable. Après la validation par la DGEFP fin juillet, la convention sera signée officiellement cet automne.

RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

UN EDEC POUR MONTER EN COMPÉTENCE

Priorité du plan de relance gouvernemental et de la loi Climat, la rénovation énergétique des bâtiments, élément majeur de la lutte contre le réchauffement climatique, est aussi une préoccupation forte des distributeurs professionnels à l'industrie et au second œuvre du bâtiment.

Or, cette exigence implique de former les commerciaux qui doivent conseiller leurs clients sur les équipements et les services à haute valeur ajoutée issus des nouvelles techniques de rénovation. C'est la raison pour laquelle la CGI, avec ses fédérations adhérentes que sont la FDME (matériel électrique et génie climatique), la FNAS (sanitaire-chauffage-climatisation-canalisation) et la FND (décoration), s'est engagée dans un EDEC (« accord-cadre

national d'engagement et de développement de l'emploi et des compétences ») cofinancé par l'Etat et par l'OPCO AKTO. Ses objectifs sont multiples : il s'agit d'abord d'adapter les formations aux enjeux de la transition écologique et donc, en particulier, de la rénovation énergétique (pratiques écoresponsables pour un bâtiment durable, compréhension et diffusion des innovations technologiques etc...) ; ensuite de rendre ces métiers attractifs auprès des jeunes ; et enfin de stimuler la transformation digitale nécessaire. Un contrat d'étude prospective (CEP) identifiera les besoins de formation ainsi que les métiers et compétences en tension dans les entreprises concernées, et mettra en place des stratégies pour y répondre. Des modules de formation à la vente et au conseil vont être développés, de même qu'un site internet et des déclinaisons ad hoc de certifications existantes.





Valérie SORT,
Directrice générale d'AKTO



LES PME DE 50 À 250 SALARIÉS SONT LES GRANDES OUBLIÉES DE LA RÉFORME.

LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'OPCO SALUE EN REVANCHE L'EXPLOSION DU NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE.

Quel est l'impact de la réforme de la formation professionnelle ?

La loi Avenir Professionnel a modifié en profondeur l'écosystème de la formation professionnelle et de l'apprentissage, et sa mise en œuvre nécessite encore un temps d'ajustement. Le triplement de l'offre de formation en apprentissage en est un point crucial. Nous sommes passés de moins de 1 000 CFA à presque 2 700 en juillet 2021, selon le réseau Carif-Oref. Le volume de contrats a franchi la barre des 500 000 en 2020 (+42%). C'est donc un des paris gagnés de la réforme, même si c'est au détriment du Contrat de professionnalisation (- 48% en 2020) et si la crise sanitaire a amené l'État à recourir aux primes à l'embauche en alternance. Le contrat de professionnalisation est désormais quasi exclusivement réservé aux nouveaux embauchés sur les CQP de la branche, ou pour des formations qualifiantes dispensées en interne.

En 2020, le commerce de gros a recruté plus de 10 700 apprentis, contre 1 180 recrutements en contrat de professionnalisation (3 180 en 2019).

La réforme repose sur des partis-pris politiques favorisant les plus fragiles : les jeunes et les demandeurs d'emploi. La contribution légale à la formation et à l'apprentissage est ainsi massivement redirigée vers le Plan d'investissement dans les compétences (1,6 Md€). Les moyens dédiés aux salariés sont donc très faibles au regard des montants versés par les entreprises et, surtout, en décalage majeur avec les besoins des branches.

Les PME de 50 à 250 salariés sont les grandes oubliées de la réforme : au sein des OPCO, la mutualisation des ressources est désormais réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, sur lesquelles sont recentrés les financements : le nombre de stagiaires y a augmenté de près de 40% en 2019 (pour revenir en 2020, en raison de la crise, à son niveau de 2018, soit 24 000). N'ayant plus accès aux fonds du Plan de Développement des Compétences, les autres investissent en propre pour la formation de leurs salariés, via notamment des versements volontaires à l'OPCO. Mais au détriment de projets innovants.

Avec la crise sanitaire cependant, les Pouvoirs publics ont davantage mobilisé le FNE Formation et les OPCO. Les PME de moins de 50 salariés ont bénéficié d'aides FNE (2 600 stagiaires, 36% des salariés partis en formation). Les autres ont formé plus de salariés en CDI (4 800 stagiaires, 67% des salariés partis en formation) sans versements volontaires.

Comment AKTO accompagne-t-il ces évolutions ?

Les missions des OPCO sont recentrées sur l'alternance, l'appui aux branches professionnelles (prospective et certification professionnelle) et le conseil auprès des TPME en matière de gestion des compétences.

Face à la reprise d'activité et aux mutations économiques et technologiques, la formation reste un levier stratégique et opérationnel. Plus que jamais, AKTO optimise l'accès aux financements externes tels que le FNE-Formation et le FSE. Il propose aussi à ses adhérents un pré-diagnostic et une offre de services adaptée, ainsi qu'une offre complète pour simplifier la mise en place du plan de développement des compétences. Enfin, afin d'aider les entreprises à remplir leurs obligations liées à la mise en place de l'entretien professionnel et à l'état récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans, AKTO mettra à leur disposition d'ici la fin de l'année un outil accessible à tous.

Grâce à la mutualisation : vos garanties prévoyance et santé au meilleur prix

AG2R LA MONDIALE vous accompagne depuis 10 ans



Découvrez les régimes dédiés à votre secteur d'activités :

www.ag2r.lamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/ccn-commerces-de-gros



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main sur demain

00001892-210609-01 - © Photos: Getty Images
AG2R - GE agréé pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agric-Arros, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75018 Paris - 801 847 052 RCS Paris.



EN PRATIQUE

Déclarer le congé de paternité nouvelle version en DSN

Rappelons que, depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé paternité est désormais de 25 jours calendaires en cas de naissance simple et de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Il comporte une part obligatoire, de 4 jours consécutifs, qui doit faire immédiatement suite au congé de naissance. La deuxième période de congé de paternité, à savoir le solde de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples), peut être prise à la suite ou plus tard, le cas échéant en la fractionnant (en au plus deux morceaux).

En DSN (Déclaration Sociale Nominative), un signalement doit obligatoirement être émis dans un délai de 5 jours. Lorsque la deuxième période du congé de paternité est fractionnée, chaque fraction doit faire l'objet d'un signalement.

Le dernier jour travaillé doit être renseigné à la veille de chacune de ces fractions.



CONVENTIONS COLLECTIVES

CCN des commerces de gros (3044)

Négociations en cours :

- Renégociation de l'accord formation professionnelle
- Prévoyance : réflexions sur la mise en place d'actions de prévention dans le cadre du fond social de branche

Négociation à venir :

- Minima conventionnels

Accords étendus :

- L'accord du 22 septembre 2020 de fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN du négoce en fournitures dentaires a été étendu par un arrêté publié au JO du 29 septembre 2021
- L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance, qui prolonge d'un an la cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%, a été étendu par un arrêté publié au JO le 16 juillet 2021.

CCN de l'Import-Export (3100)

Négociations en cours :

- Minima conventionnels
- Contrat national de référence en prévoyance : réflexion sur la création de renforts individuels pour permettre au salarié d'améliorer ses garanties et sur la modification du dispositif « loi Evin »

CCN de la distribution des papiers cartons

Négociations en cours :

- Egalité hommes/femmes
- Point sur les éléments chiffrés relatifs à la négociation sur la Pro A

Négociation à venir :

- Minima conventionnels

Accords signés et en cours d'extension :

- L'accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place du télétravail dans la branche a été signé par la CFDT, FO et la CFTC.

SANTÉ AU TRAVAIL

Loi santé : ce qu'il faut retenir

Transposition imparfaite de l'ANI* du 10 décembre 2020, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail comporte de multiples dispositions entrant en vigueur au 31 mars 2022, sauf dispositions contraires. Passage en revue des principaux changements.

* Accord National interprofessionnel



Steven RIOCHE,
Docteur en droit, avocat, Fidere Avocat

Un accord national interprofessionnel, une proposition de loi présentée par des parlementaires puis une loi promulguée au Journal officiel. Le cheminement ayant abouti à la loi n° 2021-1018 du 2 août

2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est atypique. Ce texte est toutefois porteur d'évolutions plutôt que de véritables transformations.

Refonte du DUERP

Pilier de la démarche de prévention interne à l'entreprise, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est redéfini. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le DUERP devra, à la suite de l'évaluation qu'il matérialise, intégrer un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact). Le principe d'une consultation du CSE sur le DUERP et ses mises à jour est inscrit dans la loi, tranchant les incertitudes qui ont pu exister à cet égard, singulièrement dans le contexte pandémique. Le DUERP doit être transmis à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail dont relève l'entreprise. A partir d'une date qui sera déterminée par décret, il devra également faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique national. Enfin, le DUERP, dans ses versions successives, devra être conservé par l'employeur et tenu à disposition des travailleurs pendant au moins quarante ans.

Du SST au SPST

Les services de santé au travail (SST) deviennent les services de prévention et de santé au travail (SPST). Le changement n'est pas que sémantique. Ces « nouveaux » services seront amenés à participer à l'évaluation des risques professionnels conduite par l'employeur ainsi qu'à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail. La fonction du médecin du travail évolue pour en faire une partie prenante des parcours de soins, ayant la possibilité d'alimenter le dossier médical partagé de ses patients. Le médecin du travail pourra plus facilement confier des missions aux membres de l'équipe de santé, voire aux médecins de ville disposant d'une formation en médecine du travail, tout en consacrant au moins le tiers de son temps à ses fonctions en milieu de travail.

Un suivi médical repensé

La loi institue un passeport de prévention destiné à recenser l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur ou le demandeur d'emploi à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. L'accompagnement des travailleurs les plus vulnérables est renforcé à travers une visite de mi-carrière organisée à 45 ans pour évaluer les risques de désinsertion professionnelle ainsi qu'un rendez-vous de liaison après une absence prolongée pour maladie. Sous réserve de l'accord du travailleur, le suivi médical peut s'effectuer grâce à la télémédecine. Les travailleurs déclarés inaptes ou à risque d'incapacité pourront bénéficier d'une convention de rééducation professionnelle conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM. Des dispositions en faveur du suivi des travailleurs temporaires, des salariés de sous-traitants et des indépendants sont introduites.

Nouvelle définition du harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel inscrite dans le Code du travail est à nouveau modifiée pour la rapprocher de celle du Code pénal. Les propos ou comportements répréhensibles peuvent désormais avoir une connotation sexiste et pas seulement sexuelle. L'alignement des définitions n'est toutefois pas total puisque le harcèlement sexuel au travail est matérialisé lorsqu'il est subi par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs.

Formation des représentants du personnel

La durée de la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel au CSE est revue. Elle doit être d'au moins cinq jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de ce mandat, elle est de trois jours pour chaque membre, quelle que soit la taille de l'entreprise, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Le coût de ces formations pourra être pris en charge par l'opérateur de compétences.



Des formations pour aller loin

FORMEZ

de vrais professionnels du
transport et de la logistique

RECRUTEZ

des alternants du CAP
au BAC+6



APPRENTISSAGE

Un outil pratique en matière d'apprentissage

Un vade-mecum « Financement et processus de gestion du contrat d'apprentissage du secteur privé et public » réalisé par le collectif des 11 Opco en concertation avec les têtes de réseau CFA et la DGEFP (Délégation générale à l'Emploi et à la Formation) vient d'être publié.

L'objectif de ce document, qui ne se substitue pas au cadre réglementaire en vigueur, est de préciser les modalités pratiques de gestion des contrats, par l'identification d'éléments communs. Ce document vise à favoriser l'homogénéité des traitements entre Opco et à simplifier administrativement le processus de gestion des contrats d'apprentissage avec les CFA.

L'apprentissage dans la branche des commerces de gros :

- 10 743 contrats en 2020 contre 468 en 2019
- 19.50% des entreprises de la branche ont recruté en contrat d'apprentissage, soit 4 931 entreprises

- 96% des apprentis ont moins de 26 ans
- 38% des apprentis préparent un diplôme de type bac + 2 type BTS



Télécharger
le document

MÉTIERS

De futures vidéos métiers pour la branche des commerces de gros

Dans le cadre de la convention cadre de coopération en cours de signature entre AKTO et les ministères de l'enseignement supérieur et de l'Éducation nationale, la branche des Commerces de Gros a demandé et a obtenu le financement de 10 vidéos métiers immersives telles que celles portant sur les métiers de :

- Préparateur de commande
- Approvisionneur
- Mécanicien/technicien réparateur véhicules industriels (camion)
- Acheteur – vendeur sur le carreau
- Confection : couturier
- Chauffeur livreur
- Commercial itinérant

Le début des tournages des premières vidéos métiers dont certains sont en tension, en évolution ou méconnus est prévu à partir du 4^e trimestre 2021.

À noter que la branche sera présente dans les mois à venir sur plusieurs salons de l'emploi ou de l'alternance pour faire découvrir les métiers et les opportunités du commerce de gros, sous l'égide d'AKTO.



PROGRAMME INTERLUD

Les acteurs économiques s'engagent

Le programme InTerLUD, qui a démarré en septembre 2020, fédère autour de lui de plus en plus de collectivités territoriales et d'acteurs économiques dans un objectif commun : innover et trouver des solutions afin que la logistique urbaine soit plus durable. Tour d'horizon du déploiement d'InTerLUD dans les territoires, des outils développés et des événements à venir d'ici décembre 2021.

Depuis plus d'un an, les chargés de mission de Logistic Low Carbon (LLC), filiale de la CGI, et du Cerema, sillonnent la France pour sensibiliser EPCI et acteurs économiques à la logistique urbaine durable et les accompagner vers la signature de chartes collaboratives.

À ce jour, les équipes du Cerema ont rencontré les élus et agents de 136 EPCI et celles de Logistic Low Carbon les acteurs économiques de 120 territoires. Avec succès : 10 EPCI ont déjà signé officiellement la convention qui lance la concertation pour des chartes de logistique urbaine durable, 17 autres sont en cours d'engagement. Parmi ces collectivités, on trouve des métropoles comme Bordeaux, Lyon, Le Grand Paris, Rennes ou Brest mais aussi des collectivités d'agglomération comme le Grand Angoulême, Valence Romans Agglomération, Pays de Grasse, Vienne Condrieu, Pau ou encore le Grand Besançon. Cette accélération des engagements est sans doute liée à la création d'une quarantaine de ZFE-m dans les trois ans à venir (suite à la promulgation de la Loi Climat et résilience), qui oblige les collectivités à revoir leurs schémas de déplacements.

Logistic Low Carbon a réussi son pari de fédérer l'ensemble des acteurs économiques concernés par le dernier kilomètre (artisans, grossistes, commerçants, grande distribution, bâtiment et travaux publics, transporteurs, chargeurs). Le 22 septembre dernier, lors d'un petit déjeuner organisé par LLC, une grande majorité des organisations professionnelles (CGI, MEDEF, FNTR, TLF, FFB, FNTP, CGAD, AIMCC, CAPEB, GATMARIF), une chambre consulaire (CMA) et l'association France Logistique ont en effet annoncé qu'elles souhaitaient travailler ensemble afin d'instaurer un véritable dialogue avec les pouvoirs publics territoriaux, dans le cadre de la mise en place de groupes de travail consacrés aux chartes de logistique urbaine durable.

Dans le cadre d'InTerLUD, LLC **pilote une mission formation** qui présentera fin novembre un travail d'observation en conduite livraison visant à enrichir l'offre de formation existante. Un partenariat est également engagé avec Afrtal et Promotrans sur les thématiques exploitation et évolution du parc de véhicules. Par ailleurs, LLC lancera dans les semaines à venir le développement de deux applications mobiles destinées aux acteurs économiques : la première sera dédiée aux ZFE-m et au verdissement des flottes, la seconde aux aires de livraison.

Le rythme des événements territoriaux a également connu une forte accélération. Les équipes de Logistic Low Carbon étaient présentes au salon EnviroPro de Bordeaux en septembre (avec notamment l'animation d'une table ronde autour du dernier kilomètre) ; elles étaient les 4 et 11 octobre à Pau dans le cadre de deux séminaires de lancement InTerLUD, le premier destiné aux artisans et commerçants, le second aux grossistes et aux transporteurs. Au niveau national, le Cerema et LLC assureront la promotion du programme InTerLUD au salon des Maires à Paris du 16 au 18 novembre ainsi qu'à Solutrans à Lyon du 16 au 20 novembre. Le 30 novembre sera organisé à Paris (en présentiel/distanciel) **le premier événement national InTerLUD autour du thème « Agissons ensemble pour une logistique urbaine plus durable »**, avec notamment l'intervention d'Anne-Marie Idrac, Présidente de France Logistique, qui présentera les conclusions du rapport de la mission logistique urbaine ainsi que de Philippe Barbier, Président de la CGI. Des collectivités et des acteurs économiques viendront également témoigner sur leurs engagements communs en faveur d'une logistique urbaine durable.

¹Établissement public de coopération intercommunale

www.interlud.green

VERDISSEMENT DES FLOTTES

Quelle trajectoire de décarbonation pour le transport routier de marchandises ?

Le 15 décembre 2020, le Comité Interministériel de développement et d'innovation des transports mettait à l'agenda du gouvernement et des acteurs du transport routier de marchandises et de voyageurs la définition d'une trajectoire partagée de verdissement des flottes de véhicules.

Quelles énergies alternatives au diesel, quelles solutions techniques et à quel rythme... Autant de questions qui, depuis, ont fait l'objet d'intenses discussions dans le cadre d'une task-force réunissant services de l'État, transporteurs, grossistes, constructeurs et fournisseurs d'énergies.

Pour mémoire, l'objectif est de **parvenir à la neutralité carbone d'ici 2050** alors que les transports routiers dans leur ensemble sont identifiés comme l'une des principales sources de décarbonation. La méthode retenue est celle de la recherche d'un consensus public/privé et d'une convergence dans l'action, particulièrement pour les poids-lourds où le mix énergétique et les cas d'usage sont variés.

A ce stade, les travaux se poursuivent avec, en toile de fond, la perspective de la Présidence française de l'Union européenne au premier semestre 2022 et à l'issue de laquelle le gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les conditions techniques et sociales d'une réduction

progressive des avantages fiscaux sur les carburants fossiles. Trois groupes de travail ont été mis en place consacrés respectivement aux différents cas d'usage et au mix énergétique, aux enjeux financiers et économiques (coût effectif du basculement vers des motorisations propres) et à la maturité technique des énergies alternatives. Un quatrième, ciblé sur la question des réseaux d'avitaillement est venu compléter les échanges.

L'électrique apparaît à ce jour comme la solution privilégiée à moyen terme par les pouvoirs publics. Les discussions continuent à aiguiser sur plusieurs points : l'insuffisance de l'offre industrielle et son coût - significativement plus élevé que celui des motorisations diesel -, le nécessaire accompagnement financier par l'État compte tenu de l'importance des investissements nécessaires, et l'efficacité du réseau de recharge, objectivement toujours, à date, très insuffisant.

La CGI continuera à s'investir dans ce dialogue, stratégique pour les professionnels du commerce de gros.



PROGRAMME EVE

OBJECTIF CO2 : UN SECOND ROUND POUR MOBILISER LES GROSSISTES

Le programme de décarbonation du transport de marchandises porté par le Ministère de la Transition Écologique revient avec des objectifs plus ambitieux. Une opportunité à saisir pour la filière ?

Face à l'enjeu climatique, la France s'est engagée au travers de la Stratégie Nationale Bas Carbone à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) de 40% (par rapport au niveau d'émissions de 1990) d'ici à 2030. Problème, les objectifs fixés sur la période 2015 - 2018 n'ont pas été atteints, en grande partie à cause des secteurs du transport et du bâtiment. Résultat : des mesures de plus en plus contraignantes (ZFE, arrêt des véhicules thermiques, etc.), mais également plus incitatives.

Lancé en 2018, le premier programme EVE fait clairement partie de ces mesures incitatives et a permis de sensibiliser 4 000 entreprises et d'accompagner 946 dans une réduction de leurs émissions de GES. Un accompagnement gratuit qui a permis de faire baisser de 8,22% en moyenne les rejets de ces entreprises.

Face à ces résultats encourageants, EVE revient et vise à l'horizon 2023 la sensibilisation de près de 7 000 entreprises et l'engagement de 2 300 d'entre elles. Un objectif ambitieux mais dans l'ère du temps, qui représente une opportunité pour les participants à la démarche. L'accompagnement reste pris en charge et permet donc de déployer une démarche RSE à moindre frais, tout en économisant sur un poste clé : le carburant.

La CGI est à la disposition de ses fédérations et de leurs entreprises sur cette thématique afin de les accompagner dans la transition énergétique de leur logistique pour répondre aux nouvelles réglementations environnementales.

+ CONTACT :
Raphaël DESROSIERS Chargé de mission
Transport/Environnement
rdesrosiers@cgi-cf.com

ÉCONOMIE

Négociations commerciales : le régime grossiste sanctuarisé

La proposition de loi « Grégory Besson-Moreau » ou « EGAlim 2 » affichant comme objectif de garantir une juste rémunération des agriculteurs, est arrivée au terme d'âpres et prolifiques discussions.

Désormais devient obligatoire la contractualisation écrite avec les producteurs agricoles en imposant un formalisme, notamment l'insertion d'une clause de révision automatique du prix et une durée minimum de 3 ans. Toutefois, des dérogations sont possibles, en dessous de certains seuils de chiffre d'affaires ou pour des produits ou catégories de produits, par décret en Conseil d'État. Des demandes pour les fruits et légumes et la pomme de terre ont été adressées sur ce fondement auprès du Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation afin d'y déroger compte tenu de leurs spécificités.

L'une des mesures phares concerne les produits alimentaires. En effet, le texte introduit des dispositions spécifiques créant ainsi des conditions générales de vente et une convention unique dédiées aux produits alimentaires. Elles devront entre autres choses, mentionner le prix des matières premières agricoles concernées ou l'intervention d'un tiers pour certifier cette part du prix, et faire figurer une clause de révision automatique des prix dans la convention unique.

À noter qu'un amendement, adopté à l'Assemblée Nationale, relatif au « ligne à ligne » et visant initialement le régime général a été redirigé vers cette nouvelle convention.

Ces nouvelles dispositions seront applicables pour les négociations commerciales 2022.

La CGI, avec l'appui des membres de sa commission juridique, s'est fortement mobilisée auprès des parlementaires, tant à l'Assemblée Nationale qu'au Sénat, mais également auprès des ministères. Les arguments du commerce de gros ont été entendus. En effet, l'activité si singulière des grossistes justifie pleinement son exclusion de ces nouvelles dispositions.

Cette nouvelle loi réaffirme donc une fois de plus la nécessité et le bien fondé du régime spécifique des grossistes dans leurs relations commerciales.

REQUALIFICATIONS DE BÂTIMENTS DE STOCKAGE ET LOGISTIQUES EN ÉTABLISSEMENT INDUSTRIELS : LA ROUTE EST ENCORE LONGUE

« Éternel » sujet pour lequel de nombreux travaux ont été réalisés...

Toutefois la clarification reste toujours nécessaire afin d'apporter sécurité et prédictibilité juridiques aux acteurs économiques.

C'était l'objet de la dernière rencontre avec la Direction de la Législation Fiscale (DLF) qui a reçu notamment France Logistique et la CGI afin d'échanger sur les apports éventuels pouvant être fait dans le BOFIP, suite à la proposition d'un arbre de décision permettant un départage des eaux.

Sans succès car la DLF estime, au regard de la jurisprudence du Conseil d'Etat, qu'il n'est pas envisageable d'intégrer des ratios dans le BOFIP. La solution pointerait peut-être du côté du politique, à suivre donc.



Report de la facturation électronique obligatoire entre professionnels

L'ordonnance tant attendue concernant la généralisation de l'obligation de facturation électronique aux transactions entre entreprises et à la transmission des données a été publiée.

Suite aux différentes remontées auprès de Bercy afin de les sensibiliser sur l'ampleur des travaux de transformation au sein des entreprises pour y parvenir, et à sa durée incompressible, le commerce de gros a été entendu.

En effet, l'ordonnance prévoit un report de l'entrée en vigueur des obligations d'émission, de transmission et de réception sous forme de factures électroniques au

1^{er} juillet 2024 (en lieu et place du 1^{er} janvier 2023 initialement envisagé).

Si les travaux techniques et informatiques se poursuivent au sein de la cellule de Bercy en charge de la facturation électronique, les pouvoirs publics entrent dans une seconde phase de réflexion sur les moyens à mettre en place afin d'accompagner au mieux les entreprises pour faciliter son déploiement.



ÉCOLOGIE

L'Europe verte et compétitive : tout se joue maintenant

L'Europe passe aux actes, en mode urgence climatique. Pour atteindre l'objectif de neutralité carbone en 2050, les Vingt-sept ont décidé de réduire dès 2030 les émissions de gaz à effet de serre non plus de 40% mais de 55% par rapport à 1990 année de référence.

3 800
PAGES DE
RÉGLEMENTATIONS
NOUVELLES

L'Union européenne a l'habitude de produire des réglementations. Ce qui est proposé cette fois-ci sort du business as usual pour poser les bases d'une révolution dans notre façon de produire et de consommer. Une paquet de 14 textes - 3 800 pages - assemblés sous le titre **Fit for 55** (prêts pour les 55) a été présenté en juillet. Il s'agit principalement de créer un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières (CBAM) : une taxation pour les produits entrant sera payée par les importateurs dès 2026 pour l'électricité, l'engrais, l'acier, le fer et l'aluminium. Est aussi prévue la révision de la directive ETS (le marché des quotas d'émission) avec création d'un ETS pour les fournisseurs de carburants et combustibles mais aussi le transport routier, maritime (partiellement) et les bâtiments. Pour l'aviation, les quotas gratuits disparaîtront en 2027.

EN PARTENARIAT AVEC



À quoi s'ajouteront un règlement pour augmenter les puits de carbone naturels : 3 milliards d'arbres seront plantés d'ici 2030. La Commission propose également de réduire à zéro les émissions de CO2 des voitures neuves en 2035 ce qui revient à interdire les moteurs thermiques à essence ou diesel. Sont annoncés aussi la révision de la taxe sur l'énergie, les directives sur la performance énergétique des bâtiments et sur les énergies renouvelables.

À Bruxelles et Strasbourg, les travaux législatifs avancent depuis septembre. A marche forcée. Et d'autres initiatives sont encore attendues : sur le gaz, la performance énergétique, l'écodesign, la consommation durable, l'eau, les microplastiques, les mesures des émissions...

Un défi social et économique

Au-delà du défi technique et politique que représentent ces textes complexes et déjà controversés, une chose est sûre : leur mise en œuvre va coûter cher aux entreprises comme aux consommateurs. Des investissements colossaux devront être engagés. Pour contrer les risques d'un effet gilets jaunes, est proposé un fonds climatique et social de 72 Mds€ que les États membres co-financeront pour atteindre un fonds de 144 Mds€. Objectif : compenser tout effet social néfaste sur les ménages à plus faible revenu. Côté entreprises, tous les secteurs seront affectés - industrie, bâtiment, transports, importateurs, énergie - à des degrés divers...

Or aujourd'hui, la priorité de nos entreprises doit être de conforter le leadership européen pour répondre au défi de la neutralité carbone. Aussi est-il indispensable de conserver une stricte neutralité technologique, afin de ne s'interdire aucune bonne idée. L'Europe ne peut pas s'offrir le luxe de renoncer à déployer certaines solutions de décarbonation, ni de sombrer dans la naïveté : rien ne sert d'être le meilleur élève si les conditions de concurrence sont déséquilibrées. Dès lors, la façon dont ces textes après discussion entre États et Parlement seront calibrés, en particulier les modalités du futur mécanisme d'ajustement carbone aux frontières seront déterminantes.

Les 32 organisations professionnelles adhérentes à la CGI



Secteur alimentaire

- ✓ Union Nationale de Commerce en Gros de Fruits et Légumes (UNCGFL)
- ✓ Fédération Française des Syndicats de Négociants en Pommes de Terre et Légumes en Gros (FEDEPOM)
- ✓ Fédération Nationale des Syndicats de Commerce en Gros en Produits Avicoles (FENSCOPIA)
- ✓ Fédération des Distributeurs Alimentaires Spécialisés (FEDALIS)
- ✓ Syndicat des entreprises françaises des viandes (CULTURE VIANDE)
- ✓ DISTRIPRO (Boissons)
- ✓ Union Syndicale des Marchands d'Abats en Gros du MIN de Rungis (USMAG)
- ✓ Association Nationale des Expéditeurs et Exportateurs en Fruits et Légumes (ANEFFEL)
- ✓ Union Professionnelle des Grossistes en Confiserie et Alimentation Fine (UPGCAF)
- ✓ Fédération des Grossistes en Fleurs Coupées (FGFP)
- ✓ Chambre Syndicale Nationale de Vente et Services Automatiques (NAVSA)
- ✓ Fédération des Marchés de Gros de France (FMGF)
- ✓ Syndicat des Entreprises de Distribution de Produits d'Épicerie à Destination des Professionnels (SYNDDEPI)
- ✓ Union Générale des Syndicats de Grossistes du MIN de Rungis (UNIGROS)



Secteur non alimentaire

- ✓ Syndicat National des Grossistes en Fournitures Générales pour Bureaux de Tabac
- ✓ Union Professionnelle de la Carte Postale (UPCP)
- ✓ Fédération Nationale du Tissu (FENNTISS)
- ✓ Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique (CSRP)
- ✓ COMIDENT (produits et matériaux dentaires)
- ✓ Fédération Française des Professionnels de la Communication par l'Objet (2FPCO)
- ✓ Union des Distributeurs Non alimentaires Professionnels (UDINAP)
- ✓ Chambre Syndicale Nationale des Fabricants et Distributeurs d'Armes, Munitions, Équipements et Accessoires pour la Chasse et le Tir Sportif (SNAFAM)
- ✓ Fédération Française des Syndicats de Courtiers en Marchandises



Secteur interindustriel

- ✓ Fédération de la Distribution Automobile (FEDA)
- ✓ Fédération des Distributeurs en Matériel Électrique et Génie Climatique (FDME)
- ✓ Fédération Française des Négociants en Appareils Sanitaires, Chauffage, Climatisation et Canalisation (FNAS)
- ✓ Fédération Nationale de la Décoration (FND)
- ✓ Fédération Française de la Quincaillerie, des Fournitures pour l'Industrie, le Bâtiment et l'Habitat (FFQ)
- ✓ Fédération des Entreprises Industrielles et Commerciales Internationales de la Mécanique et de l'Électronique (FICIME)
- ✓ Association Française des Distributeurs de Papiers et d'Emballages (AFDPE)



Organisations professionnelles géographiques

- ✓ Chambre Syndicale du Commerce de Gros et du Commerce International d'Alsace Lorraine
- ✓ Syndicat de l'Importation et du Commerce de la Réunion (SICR)

Credits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages, Shutterstock/TravnikovStudio



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir