

BUSINESS TO BUSINESS

BTOB NEWS

JUIN
2021

#42



Le magazine de la Confédération
du commerce de gros et international

DOSSIER

Logistique : dialogue entre Anne-Marie Idrac et Philippe Barbier

P.13 CAHIER SPÉCIAL

Télétravail : le grand chantier du monde d'après



cgi LES PROFESSIONNELS
DU NÉGOCE

P.3 ÉDITO**P.4** QUOI DE NEUF

L'équipe de la Confédération se réorganise

P.6 INTERVIEW CROISÉE

Les acteurs de la logistique sont mieux entendus

P.13 CAHIER SPÉCIAL**Télétravail**

Le grand chantier du monde d'après

P.22 SOCIAL**Santé au travail**

Priorité donnée à la prévention

P.25 FORMATION/EMPLOI**Diag'Active**

Étude sur l'impact de la crise sanitaire dans la branche des commerces de gros

P.26 ENVIRONNEMENT**Projet de loi Climat****P.27** TRANSPORT

Une doctrine pour le commerce de gros en matière de logistique urbaine durable

P.28 ÉCONOMIE/FISCALITÉ

Le commerce de gros soucieux de la PPL Besson Moreau

P.30 EUROPE

Brexit : pas encore le bout du tunnel !

P.31 LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ADHÉRENTES A LA CGI

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Isabelle BERNET-DENIN, Directrice générale de la CGI
DIRECTRICE DE LA RÉDACTION : Fanny POLLET, Responsable communication de la CGI
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)
@CGI_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
IMPRIMERIE : Groupe Morault
TIRAGE : 4 000 EXEMPLAIRES
Imprimé en France DÉPÔT LÉGAL Juin 2021



Stöcklin Logistics Sarl.
F-93350 Le Bourget
+33 3 20 33 34 23
arnaud.vandestienne@stoecklin.com
www.stoecklin.com

Stöcklin
Home of Intralogistics

Stöcklin Logistik AG
CH-4242 Laufen
+41 61 705 81 11
info@stoecklin.com
www.stoecklin.com



Alors que nous commençons tout juste à « revivre » normalement après une année vécue au rythme des chiffres de l'épidémie, nous pouvons commencer à tirer les enseignements de cette crise. Je suis persuadé que nous avons plus appris sur nos métiers et nos modes de fonctionnement en un an que pendant ces cinq dernières années.

En effet, cette crise aura été pour une partie de nos métiers un « accélérateur de tendances », voire une remise en cause de certaines de nos pratiques. Elle a rebattu les cartes sur l'organisation du travail, la connaissance et la reconnaissance de nos entreprises, nos modes de fonctionnement...

Ceux qui étaient farouchement opposés au télétravail ont vu à quel point les salariés étaient agiles et productifs à distance. À l'inverse, ceux qui ne juraient que par le 100% distanciel ont entrevu les limites de ce mode de travail déshumanisé et ses impacts sur la santé psychologique des salariés. Des idées préconçues ont ainsi été balayées.

Dans ce contexte si particulier, le commerce de gros a par ailleurs prouvé son agilité et sa réactivité, au bénéfice de ses clients professionnels. Les spécificités de nos métiers « essentiels » à la vie de la cité ont été reconnues.

Le commerce, le transport et la logistique ont également vu leurs mutations s'accélérer.

Contre toute attente, à l'époque du tout numérique, les confinements successifs ont ramené nos concitoyens dans leurs commerces de proximité. Ils ont redécouvert leur boucher, leur maraîcher, leur libraire... tout en continuant à commander sur des sites de e-commerce. Plus d'activité dans les centres-villes, une augmentation des livraisons, et par la même, davantage de camions. La logistique urbaine est ainsi devenue un sujet politique et sociétal majeur, et c'est pourquoi nous pouvons nous réjouir de la montée en puissance du programme InterLUD porté par la CGI et destiné à construire, avec les collectivités, des chartes de logistique urbaine durable.

Dans cette dynamique, le travail formidable mené par France Logistique est à saluer. Faire parler d'une seule voix le transport routier, le fret, l'aérien... n'était pas, sur le papier, une mince affaire. Image et compétitivité, mutations énergétiques et numériques, attractivité des métiers... autant de sujets majeurs pour une filière qui représente pas moins de 10% du PIB et 1,8 M d'emplois.

Loin d'être déconnectée de toutes ces évolutions, votre confédération effectue elle aussi sa mue, dans la continuité. Equipe renforcée, changement de nom, développement de nouveaux outils de communication... L'été s'annonce studieux et particulièrement enthousiasmant. Je vous en dirai plus très vite.

Bel été à toutes et tous.



LA CRISE SANITAIRE A ÉTÉ UN VÉRITABLE ACCÉLÉRATEUR DE TENDANCES



Philippe Barbier
Président de la CGI

CGI

L'équipe de la Confédération se réorganise



Depuis le 6 avril, Marie Vallon a rejoint l'équipe de la CGI en tant que Directrice des affaires sociales et formation. Elle remplace à ce poste Isabelle Bernet-Denin devenue Directrice générale de la confédération au 1^{er} janvier de cette année.

Forte d'une expérience professionnelle de plus de 20 ans en droit social, Marie Vallon connaît parfaitement bien le monde des fédérations.

Elle a en effet occupé le poste de Responsable, puis Directrice, des affaires juridiques et sociales et de Secrétaire générale chez UCAPLAST (Union des syndicats des PME et de

la plasturgie), avant de rejoindre jusqu'au mois d'avril, la FNA (Fédération du négoce agricole) au poste de Directrice juridique fiscal et social.

Au sein de la CGI, elle pilote désormais le pôle affaires sociales et formation. Elle peut s'appuyer sur l'expertise de Marie Guedeney, juriste en droit social.

ÉCONOMIE

CONCURRENCE ET ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) autorise le gouvernement par voie d'ordonnance à prendre les mesures destinées à renforcer les pouvoirs d'actions et de sanctions des autorités de la concurrence et ce au plus tard le 4 juin. Parmi les différentes mesures, une revêt un caractère particulier, le dé plafonnement des sanctions encourues par les organisations professionnelles en cas de pratiques anticoncurrentielles, à hauteur de 10 % du CA mondial représenté, (anciennement 3 Millions d'€) au niveau de l'OP.

Parallèlement, l'Autorité de la Concurrence a publié en février 2021 un rapport faisant un état des lieux complet de la réglementation et de la jurisprudence en vigueur. Celui-ci précise que le fonctionnement de tels organismes peut être propice à des activités anticoncurrentielles, notamment sur les questions d'entente sur les prix, d'échanges d'informations ou encore d'actions concertées. La CGI met actuellement à jour son guide concurrence relatif aux organisations professionnelles. Cet outil pratique proposera aux fédérations adhérentes une synthèse de la réglementation applicable et la mise à disposition d'outils dédiés.

SOCIAL

Report des taux actuels de l'allocation d'activité partielle au 1^{er} juin 2021

Cas général :

Le taux de l'allocation d'activité partielle, passe à :

- > 52 % pour le mois de juin 2021 (reste à charge de 25 %) ;
- > 36 % à partir du 1^{er} juillet 2021 (droit commun ; reste à charge de 40 %), avec un taux horaire minimum qui passe de 8,11 € à 7,30 €.

Secteurs protégés et connexes :

L'allocation d'activité partielle est maintenue au taux de 70 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, pour un mois supplémentaire, jusqu'au 30 juin 2021, soit 0 % de reste à charge.

Ensuite, plusieurs paliers d'indemnisation s'appliqueront. L'allocation passera au taux de :

- > 60 % pour le mois de juillet 2021 (reste à charge de 15 %) ;
- > 52 % pour le mois d'août 2021 (reste à charge de 25 %) ;
- > 36 % à partir du 1^{er} septembre 2021

SOCIAL

Prolongation de certaines mesures sociales dérogatoires

Depuis le début de la crise sanitaire, le gouvernement a fait voter par le Parlement plusieurs lois d'habilitation lui permettant, pendant une durée limitée et sur des sujets limitativement énumérés, de mettre en place par ordonnances des mesures qui sont habituellement du domaine de la loi.

La loi de gestion de la sortie de l'état d'urgence sanitaire publiée au JO du 1^{er} juin 2021 prolonge cette faculté jusqu'au 30 septembre 2021 dans les domaines suivants :

- activité partielle ;
- activité partielle de longue durée ;
- activité partielle « garde d'enfant » et « personnes vulnérables ».

La loi revient également sur les mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos en les prolongeant jusqu'au 30 septembre 2021, et en augmentant le nombre de jours de congé pouvant être imposés par les employeurs, qui serait de 8 jours au lieu de 6.

Enfin, la loi reconduit le dispositif d'organisation des réunions du CSE à distance qui permet le recours à la visioconférence, aux conférences téléphoniques et à la messagerie instantanée jusqu'au 30 septembre 2021.

COMMUNICATION

La CGI imagine sa communication de demain

Philippe Barbier a souhaité initier, au début de cette année, une réflexion de fond sur la communication interne et externe de la CGI.

L'objectif est de remettre la communication au cœur des actions de la Confédération, et de s'en donner les moyens financiers et humains. Pour ce faire, le Président de la CGI a souhaité utiliser la méthodologie des « GT » qui a montré ses preuves dans le cadre des réflexions sur la réforme de la CGI avec une répartition entre délégués généraux des fédérations, membres du bureau exécutif et permanents CGI. La présidence de ces GT a été confiée à Alain Landec, Président de la FEDA et référent au sein du Bureau exécutif sur les questions de communication, en coordination avec Fanny Pollet, Responsable du département communication de la Confédération. De manière opérationnelle, 3 réunions de travail se sont tenues, pour chacun des GT, depuis début mars, l'objectif étant de faire valider les recommandations pour une mise en œuvre opérationnelle dès la rentrée de septembre.

Les réflexions du GT Communication externe portent principalement sur l'identité et l'image de notre confédération (imaginer un nouveau nom, s'intéresser à ce qui « fait » la CGI) mais aussi sur le développement des relations presse et des relations institutionnelles, notamment en régions.

Le GT Communication interne s'intéresse globalement aux outils de communication mis à la disposition des fédérations adhérentes (print ou digital) et sur la manière de les améliorer ou d'en imaginer de nouveaux. Il a notamment proposé de remettre en place un baromètre d'activités économique « commerce de gros ».

INTERVIEW CROISÉE

« Les acteurs de la logistique sont mieux entendus »

La Présidente de France Logistique et le Président de la CGI ont répondu aux questions de BtoBNews et dialogué autour de préoccupations communes : logistique urbaine, décarbonation, attractivité.

par Anne Denis

La naissance de France Logistique en janvier 2020 a fait naître chez les professionnels l'espoir d'unir leurs forces et de nouer un dialogue avec le gouvernement et les collectivités. Dix-huit mois plus tard, ce dialogue public/privé s'est-il concrétisé ?

Anne-Marie Idrac : Le premier de nos objectifs - unifier la voix des professionnels - est en bonne voie : aux côtés des 6 fédérations professionnelles fondatrices [dont la CGI], nous avons déjà réuni une quinzaine d'entreprises adhérentes. Nous prenons d'ores et déjà des positions communes, comme pour la loi Climat, et je suis souvent invitée, au Parlement notamment, à venir porter cette parole unifiée.

Quant au dialogue avec les Pouvoirs Publics, il s'est organisé et structuré. Je rencontre régulièrement Thomas Courbe, le Directeur général des Entreprises (DGE) à Bercy et Marc Papinutti, Directeur général des Infrastructures, des Transports et de la Mer (DGITM) au Ministère de la Transition écologique, désignés tous deux pour piloter l'interministériel. Nous avons, ensemble, mis

plusieurs groupes de travail en route ; l'un sur l'évolution des moteurs des véhicules, un autre sur la logistique aérienne avec la DGAC ou bien celui qui vient, à ma demande, de se créer sous l'égide de la ministre Pompili : il porte sur les implantations d'entrepôts et traite des questions de sécurité, d'urbanisme et de foncier.

Je travaille aussi avec les Finances Publiques, avec le ministre en charge du Commerce extérieur Franck Riester, avec la ministre du Logement et de l'Égalité des Territoires Emmanuelle Wargon... Certes, nous sommes en plein «work in progress». Je découvre l'aspect terriblement technique de ces problèmes. C'est d'ailleurs souvent la raison pour laquelle ils n'ont pas été résolus, et non pas forcément par mauvaise volonté ou incompétence.

Je suis optimiste car je reçois partout un bon accueil, en partie en raison de mon parcours mais aussi parce que la crise sanitaire a révélé le rôle crucial de la logistique pour nourrir les Français et fait surgir ces sujets dans le débat public.



60 000

CAMIONS EN CIRCULATION
(Commerce de gros)





Anne-Marie Idrac
Présidente de France
Logistique



Philippe Barbier
Président de la CGI



150 000

ENTREPRISES

(Filière logistique française)
source : France Logistique

Philippe Barbier : Je suis, moi aussi, optimiste. Lors du lancement de France Logistique en janvier 2020, j'avais applaudi votre discours préconisant de casser les silos, Anne-Marie, tout en redoutant qu'il ne s'agisse une fois de plus que de bonnes intentions. Mais la situation a radicalement changé en 18 mois ; les échanges entre responsables de fédérations sont plus nombreux et les dossiers avancent. Aujourd'hui, je crois qu'avec France Logistique et vous à sa tête, nous disposons d'un dispositif fonctionnel et bien accueilli. Je m'en réjouis car les questions de logistique et de transport deviennent prégnantes dans le commerce de gros.

Où en sont les travaux de la mission sur la logistique urbaine qui vous a été confiée, Madame Idrac, ainsi qu'à Anne-Marie Jean, Présidente du Port autonome de Strasbourg et Jean-Jacques Bolzan, Président de la fédération des marchés de gros ?

A-M.I. : Le principe de cette mission a été décidé lors du premier Comité interministériel de la logistique (CLOG) en décembre 2020. Elle doit être terminée à la fin du semestre pour que nous puissions en présenter les résultats lors du deuxième CLOG, en septembre. Nous avons déjà soumis à la ministre de l'Industrie Agnès Pannier-Runacher, au ministre des PME Alain Griset et au ministre des transports, Jean-Baptiste Djebbari, un compte-rendu intermédiaire qui met l'accent sur trois grands sujets.

Le premier porte sur l'aménagement et le foncier, autrement dit les entrepôts et les lieux de livraisons alors que, en lien avec la loi sur l'artificialisation des sols, les mètres carrés se font de plus en plus rares et chers. On cherche donc à densifier les entrepôts, à utiliser les friches etc. Le deuxième sujet concerne les conditions de circulation et de stationnement, sur lesquelles se greffent les questions des motorisations et des zones à faibles émissions (ZFE). Le troisième traite de la gouvernance, notamment au niveau des territoires.

Nous avons devant nous beaucoup de travail, et cela s'étendra sur les prochains mandats des élus. Mais à court terme, j'espère que la mission permettra de

déboucher sur des mesures réglementaires dès le prochain CLOG, voire sur des ajustements législatifs via les projets de loi Climat ou 3DS¹ en cours d'examen. Les conflits d'usage des sols ou de la voirie vont aller en s'amplifiant ; mon souhait est de créer avec les collectivités locales un système d'animation dans la durée, dans un esprit positif !

Je suis d'ailleurs frappée de voir que les élus locaux s'intéressent, plus qu'avant, aux avis des artisans, des restaurants et des commerçants sur ces questions. Ils se rendent compte que les dossiers logistiques sont compliqués et transversaux. Certes, il est difficile de faire dialoguer l'adjoint en charge du commerce avec celui qui s'occupe de la voirie ou de l'environnement mais après tout, c'est pareil pour trois services différents d'une entreprise, ce pourquoi l'idée de l'instauration d'un interlocuteur unique n'est pas très opérationnelle ; visons plutôt un point d'entrée ou un référent unique pour accéder à tous les services municipaux impliqués.

Quelles sont vos attentes, Philippe Barbier, à l'égard de cette mission et, plus généralement à l'égard des collectivités locales ?

PB. : Cette mission va contribuer à sortir de l'incantatoire et nous permettre de cesser de nous regarder « en chiens de faïence » pour, enfin, objectiver et quantifier les choses. Ce qui n'est pas simple car, à mon avis, les dossiers logistiques sont encore trop mal connus des élus locaux, qu'il s'agisse du niveau régional, départemental ou communal. Le plus difficile est de parvenir à travailler à tous les échelons, des ministères aux territoires, avec cohérence et progressivité, commune par commune.

C'est tout le sens de notre programme InTerLUD, qui vise à aider les collectivités à créer des chartes de logistique urbaine et à leur offrir une méthodologie, en y

associant le plus possible les professionnels. Les contraintes sont parfois contradictoires, il faut donc toujours rechercher l'intérêt commun. De ce point de vue, la mission logistique urbaine tombe à point nommé.

Le risque majeur réside, selon moi, dans la tentation récurrente des élus locaux d'utiliser leurs ressources pour créer des systèmes économiques non pérennes, qui échouent généralement au bout de deux ou trois ans. J'ai vécu, en tant que grossiste alimentaire, les débats sur les circuits courts. Cela relevait du rêve ou du mythe, tout comme, d'ailleurs, les plateformes logistiques que de nombreuses villes ont voulu créer sur fonds publics, sans succès durable. Et ce, alors même que des entreprises privées savent très bien faire.

A-M.I. : Dans le même ordre d'idées, j'ai découvert dans la loi LOM un article incroyable qui permet aux collectivités locales de prendre une compétence en matière logistique, s'il n'y a pas d'offre privée. Or, je crois pouvoir affirmer qu'il n'existe pas une seule ville en France où ne circule pas au moins une camionnette de commerçant ! Cet article de loi grotesque illustre assez bien le fait que nos sujets n'ont pas été pris jusqu'ici en considération de manière sérieuse et réaliste.

Je voudrais par ailleurs rebondir sur le programme InTerLUD financé par l'Ademe et piloté par la CGI avec l'organisme public Cerema. Je me réjouis de cette initiative public-privé, qui permet à chacun d'apprendre des autres. Comme vous, Philippe, je pense que nous bénéficions d'un alignement des planètes avec l'actuelle montée en puissance de ce programme. Il est important que les collectivités locales ne ressentent pas le programme comme donneur de leçons, elles vont devoir se l'approprier. Il faut que la mayonnaise prenne même si, bien sûr, il n'y a pas une solution unique.

CRÉER AVEC LES COLLECTIVITÉS LOCALES UN SYSTÈME D'ANIMATION DANS LA DURÉE



¹ Loi différenciation, décentralisation déconcentration et simplification



// LES DOSSIERS LOGISTIQUES SONT ENCORE TROP MAL CONNUS DES ÉLUS LOCAUX //



PB. : Nous rencontrons en effet une grande diversité de situations, qu'il faut traiter au cas par cas. Certains pouvoirs politiques locaux s'étaient déjà dotés d'une charte de logistique urbaine, chacun de son côté. La force d'InTerLUD est d'inciter les élus à élaborer ces chartes en concertation avec tous les acteurs - transporteurs, artisans, commerçants, chambres de métiers - avec une même méthodologie. Mais la charte de Strasbourg ne sera bien entendu pas celle du Mans ou de Montpellier.

Le verdissement programmé de leur flotte, à échéances 2025, 2030 et 2050, mobilise aussi les grossistes, dont plus de 90% des 60 000

véhicules sont encore équipés en moteurs diesels. Les Pouvoirs Publics vous semblent-ils prêts à soutenir cette mutation ?

A-M.I. : Mon impression est que le gouvernement a mis la charrue avant les bœufs. La loi Climat impose l'instauration de ZFE dans toutes les villes de plus de 150 000 habitants. Or, l'offre de camions « verts » - électriques ou à hydrogène - correspondant aux critères ZFE est quasi inexistante, les rares modèles disponibles coûtant de plus très cher.

Le souci c'est que la loi Climat n'a prévu aucun système d'aides financières pour accompagner la transformation des

motorisations, mais qu'y sont inscrites en revanche des taxes supplémentaires. Le risque d'impasse est d'autant plus important, que les constructeurs automobiles français sont faibles sur les camions électriques, alors que les aides du ministère de l'industrie tendent à privilégier les offres nationales.

Autre inconnue : l'avenir du gaz, qui fait actuellement l'objet d'un débat à l'échelle européenne pour décider s'il s'agit ou non d'un carburant propre, sur fond de bras de fer franco-allemand. La question se pose d'ailleurs aussi pour certains biocarburants.

Je n'espère pas convaincre ceux qui croient ou font semblant de croire qu'en taxant, on

verdit. On ne réussira pas à court terme à s'opposer à cette trajectoire. Je me focalise donc sur une clause de revoyure, qui permettrait de rebondir grâce à de nouveaux éléments objectifs, et sur des aides à l'installation de recharges pour les véhicules légers électriques, qui, eux, commencent à arriver sur le marché.

Où en est la task force qui doit fournir ces éléments objectifs ?

A-M.I. : Cette task force va nous permettre de rentrer techniquement « dans le dur » en analysant les offres, les prix, les cas d'usage, les TCO (Total Cost Ownership) pour chaque type de véhicule.

Nous avons demandé la création de ce groupe technique dès janvier 2020 mais il n'a, hélas, démarré qu'en février dernier. Ses premières conclusions ont été présentées le 20 mai.

Un peu tard par rapport à la loi Climat mais peut-être juste à temps pour intégrer quelques propositions d'aides dans la prochaine loi de Finances, qui se prépare en ce moment pour l'automne.

P.B. : Le rapport d'étape de la task force va quand même faire apparaître de façon indiscutable un certain nombre d'éléments factuels, dont celui-ci : la production de véhicules propres est insuffisante, immature au plan industriel et ses coûts sont beaucoup trop élevés, de 20% à 100% supérieurs au diesel.

Aux obligations actuelles de décarbonation, on ne peut en outre exclure de nouvelles surenchères de la part des collectivités, des ministères ou de l'Union européenne.

Ce n'est pas tenable pour nos entreprises. Transporteurs en nom propre, les grossistes ont adapté leurs flottes de camions aux injonctions publiques d'il y a 10 ans ou même seulement 5 ans. On ne peut pas leur dire aujourd'hui qu'on ignore quels choix futurs seront faits, avec quel calendrier et quelles aides, sachant qu'ils sont menacés d'être surtaxés ou privés de leurs avantages fiscaux. Le principe de réalité doit s'exercer. Je dis aux Pouvoirs Publics : donnez-nous du temps et de la visibilité.

La logistique souffre d'un manque persistant d'attractivité et donc d'une pénurie de main-d'œuvre. Comment y remédier ?

A-M.I. : C'est l'une de nos missions. Nous travaillons avec l'AFT (Association pour le développement de la formation professionnelle Transport et Logistique) sur l'évolution des métiers. Le secteur souffre de toute évidence d'un sérieux problème d'image. Je vous rappelle quand même que, pendant le confinement, l'ensemble des pouvoirs publics se félicitait de l'efficacité des transporteurs et logisticiens, mais qu'à peine en était-on sorti que le Gouvernement élaborait un projet de loi pour les taxer et que certains parlementaires veulent interdire la construction d'entrepôts ! (même si, sur ce dernier point, le Gouvernement s'y est jusqu'ici opposé, conscient des risques économiques et écologiques).

Bien que le secteur crée quelque 30 000 nouveaux postes par an, et offre de belles promotions internes, il reste assez mal considéré. L'amélioration des conditions de travail liée à l'automatisation ne concerne pas le métier de livreur - que je distingue de ceux du transport - et qui reste pénible et



mal rémunéré. Le nombre d'agressions de livreurs est en hausse, pour un simple colis en retard ou un stationnement gênant.

P.B. : C'est un vrai souci, d'autant que la pénurie de chauffeurs est générale. Les entreprises et leurs fédérations vont devoir se pencher sérieusement sur la question du turn-over, souvent trop important. Je résumerais ainsi l'objectif qui doit être le nôtre ; fidéliser les équipes. Si vous améliorez vos conditions de travail - ce qui passe par la sécurité, le camion, le GPS, le transpalette électrique, la tenue des chauffeurs, la qualité des vestiaires et des locaux sociaux et, bien sûr, la rémunération - vous augmentez la motivation de vos équipes et, comme par hasard, vous recrutez plus facilement que vos concurrents.

La pénurie concerne-t-elle aussi les cadres ?

P.B. : Non. Au niveau de l'encadrement, nos métiers n'ont plus de problème d'image et deviennent au contraire de plus en plus attractifs pour les jeunes, femmes et hommes, de formations initiales très diverses (écoles de commerce, ingénieurs, diplômés universitaires...). Avec, en prime, la perspective de belles carrières. Je prêche au sein de ma profession en faveur d'une montée en gamme des rémunérations et d'une reconnaissance globale.

A-M.I. : Je constate aussi que la fonction supply chain monte en gamme dans les organigrammes de nos clients chargeurs. C'est un signe d'attractivité certain, que la crise du Covid a mis en lumière.

Les métiers de la logistique et du transport sortent-ils renforcés de la crise sanitaire ?

A-M.I. : Ils sont mieux reconnus et mieux entendus, même si les réponses ne nous satisfont pas forcément. Une chose est sûre :

// **CONCERNANT LES VÉHICULES PROPRES : DONNEZ-NOUS DU TEMPS ET DE LA VISIBILITÉ** //



Philippe Barbier

Président de la CGJ

•**Depuis 2018** : Président de la CGJ. Également vice-président du Conseil de Surveillance de Pomona. Trésorier d'AKTO. Administrateur de France Logistique

•**2012** : Administrateur de l'UNCGFL, Union nationale du commerce de gros en fruits et légumes

•**2006-2018** : Président du Directoire du Groupe Pomona

•**1999-2005** : Co-Président du directoire du Groupe Pomona

•**1996** : Membre du Directoire du Groupe Pomona

•**1992** : Directeur de la branche «Passion Froid» du Groupe Pomona

•**1987** : Directeur général de Bonduelle Nord-Europe à Bruxelles

•**1982** : Directeur logistique du groupe Bonduelle, puis Directeur des exploitations

Anne-Marie Idrac

Présidente de France Logistique

•**2020** : Présidente de France Logistique
Administratrice d'Air France KLM, Saint-Gobain, Bouygues et Total

•**2008-2010** : Secrétaire d'État chargée du Commerce extérieur dans le gouvernement de François Fillon

•**2006** : Présidente de la SNCF

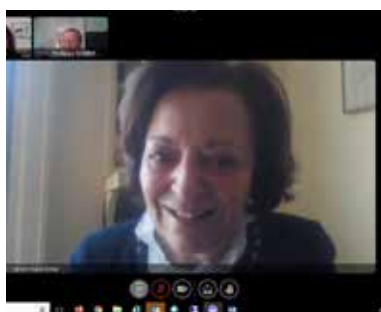
•**2002** : Présidente Directrice générale de la RATP

•**1997** : Députée UDF des Yvelines réélue en 2002
Conseillère régionale d'Île-de-France

•**1995-1996** : Secrétaire d'État chargée des Transports dans le gouvernement d'Alain Juppé

•**1993** : Directrice des Transports Terrestres

•**1974** : Ancienne élève de l'ENA



dans le soi-disant monde d'après, désireux de relocaliser, on aura besoin de davantage de logistique et de transport routier pour irriguer les territoires. Aux professionnels de faire leurs propres efforts en termes de qualité des emplois, de productivité interne et d'image de la France. En contrepartie, nos dirigeants doivent leur donner les moyens d'être compétitifs. Méfions-nous malgré tout d'une certaine hystérie anti-logistique présente dans notre pays. Le risque d'un vent de « localisme » lors des élections régionales ne peut d'ailleurs être écarté.

BESOIN DE DAVANTAGE DE LOGISTIQUE ET DE TRANSPORT ROUTIER POUR IRRIGUER LES TERRITOIRES DANS LE MONDE « D'APRÈS »



InTerLUD

MONTE EN PUISSANCE DANS LES TERRITOIRES

Le programme InTerLUD «Innovations territoriales et Logistique urbaine durable » a été lancé l'an dernier par la CGI, l'Agence de Transition écologique, le Ministère de la Transition écologique, l'organisme public Cerema et le cabinet de conseil en performance écologique Rozo.

Objectif : permettre aux acteurs privés (grossistes, logisticiens, commerçants, artisans et entreprises locales) d'engager avec les élus locaux une véritable concertation, via des chartes de logistique urbaine intégrant les enjeux environnementaux, économiques et sociétaux.

Les collectivités locales sont en effet sommées de mettre en musique les engagements de la France en matière de réduction des émissions de CO2 et d'économies d'énergie. Être associé à cette démarche est vital pour le secteur privé, soucieux de préserver sa compétitivité.

Filiale à 100% de la CGI, la société Logistic Low Carbon est à la manoeuvre. « *Le commerce de gros devient l'interface active entre deux établissements publics et l'ensemble des acteurs économiques concernés par le dernier km, explique le directeur d'InTerLUD, Jean-André Lasserre¹. C'est important car jusqu'ici, les grossistes n'étaient pas reconnus comme des acteurs de la transition écologique* ».

Il s'agit de créer en 3 ans 50 chartes dans 15 métropoles, 25 communautés d'agglomération moyenne et 10 petites.

Le programme monte rapidement en puissance : depuis son lancement en septembre 2020, les chargés de mission territoriaux de Logistic Low Carbon ont contacté 195 EPCI (Etablissements publics de coopération intercommunale), dont 15 ont déjà décidé de s'engager. Plus de 120 rencontres ont eu lieu.

La société développe également des outils numériques à destination des professionnels, leur permettant par exemple de gérer le verdissement de leur flotte. Une première application dédiée aux zones à faibles émissions mobilité (ZFE-m) devrait être opérationnelle dès septembre 2021.

¹ BtoB News numéro 41

 **PLUS D'INFORMATION**
www.interlud.green

Démarche présence : relevons ensemble le défi de la prévention !

Avec Démarche présence, vous disposez d'informations détaillées sur l'exposition des entreprises de votre branche aux risques d'arrêts de travail. Vous pourrez ainsi piloter et mettre en œuvre des plans de prévention personnalisés afin d'agir concrètement en faveur de la santé des salariés de votre branche.

Pour plus d'informations :



- 1. Mesurer**
Un état des lieux des arrêts de travail
- 2. Comprendre et conseiller**
Un plan d'actions de prévention personnalisé
- 3. Prévenir**
Déploiement et pilotage des actions concrètes

AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270 052021-84827 - Crédits photos : Gettyimages



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

BUSINESS TO BUSINESS **BTOB** Cahier spécial **NEWS**

Le magazine de la Confédération
du commerce de gros et international

JUN
2021

#42



Télétravail : le grand chantier du monde d'après

Cahier spécial BtoB NEWS n°42 « Télétravail : le grand chantier du monde d'après »
Magazine édité par la CGI, Confédération du commerce de Gros et International

Retrouvez-nous





Comment les entreprises du commerce de gros s'adaptent à cette nouvelle donne

La crise du Covid 19 a bouleversé la vie économique et sociale. Malgré la levée progressive des restrictions sanitaires, le télétravail va sans doute perdurer dans une certaine mesure. Les acteurs du BtoB doivent s'y préparer, au sein de leur propre entreprise et, parfois, de celles de leurs clients.

Après 15 mois de crise sanitaire, une évidence s'impose : s'il y a un « monde d'après », ce sera celui du travail. La pandémie du Covid 19, qui a déjà causé plus de 3,8 millions de décès dans le monde, dont 110 000 en France, était pourtant récemment décrite par le sociologue Jean Viard comme

une « tragédie créatrice ». Cette vision résolument optimiste portait notamment sur l'essor du télétravail et sa probable pérennisation, permettant la migration à la campagne de nombreux citoyens enfin délivrés du cycle infernal métro-boulot-dodo.

Si la diffusion du télétravail en France semble, en effet, hautement probable, sa mise en œuvre promet d'être complexe et, surtout, très hétérogène. Notamment parce que, comme le souligne le Directeur des Ressources Humaines de Sysco, Lionel Mariller, il faut faire la distinction entre « le travail à distance », imposé à 100% ou presque depuis mars 2020 dans le seul objectif de préserver la santé du personnel, et la mise en place, après la pandémie, d'un télétravail négocié et équilibré, dans les entreprises dont la taille et l'activité le permettent. Depuis le 9 juin, les salariés peuvent revenir « progressivement » au bureau. La ministre du Travail Elisabeth Borne a encouragé fin mai les employeurs à fixer un nombre de jours de télétravail hebdomadaire, tout en précisant que ceux qui « contraindraient leurs salariés à revenir sur site à 100 % à compter du 9 juin, enfreindraient le protocole.

Un arsenal juridique et réglementaire

La plupart des employeurs sont donc fortement incités - même s'il ne s'agit pas d'une obligation juridique - à entamer des discussions sur le sujet avec leurs salariés ou avec leurs délégués syndicaux en s'appuyant, s'ils le souhaitent, sur l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 26 novembre dernier. « Cet accord non normatif constitue une boîte à outils très pratique, estime l'avocat Christophe Frouin, même si les règles définies par l'ANI de 2005 puis par les ordonnances Macron de 2017 (qui ont élargi le recours au télétravail sans en faire un droit pour le salarié), sont déjà claires ».

Souhaité de longue date côté salariés, le télétravail a toujours plutôt suscité de la

réticence de la part des chefs d'entreprise français. « Certains de mes clients y étaient allergiques, pensant que cela entraînerait un effondrement de la productivité, témoigne Christophe Frouin. L'expérience massive et contrainte du premier confinement les a fait changer d'avis. A contrario, on a vu apparaître lors du deuxième confinement de novembre 2020 un phénomène de lassitude chez de nombreux salariés et d'épuisement chez les managers ».

Selon le dernier baromètre de Malakoff Humanis, seuls 31% des salariés étaient en télétravail à temps complet ou partiel fin 2020 - après un pic de 44% lors du premier confinement - à raison de 3,6 jours par semaine : soit un peu moins que la consigne gouvernementale, mais nettement plus que le taux moyen de 1,6 jour pratiqué fin 2019, avant la pandémie.

À l'issue de cette expérience grande nature, le travail à domicile garde les faveurs des salariés (seuls 14 % des télétravailleurs souhaitent ne plus du tout le pratiquer après la crise sanitaire), tandis que 67 % des dirigeants se disent désormais favorables à sa pérennisation

dans leur entreprise. Mais l'enquête montre aussi que le 100% télétravail, désormais proposé dans certains groupes américains comme Google, n'attire pas grand monde en France et que chaque entreprise se dirige vers un modèle hybride qui lui sera propre, selon sa taille, son secteur d'activité ou la qualité de son dialogue social. A condition de respecter une série de règles de base tel par exemple, le droit à la déconnexion.

Les acteurs du commerce de gros sont très diversement concernés par le dossier. D'abord parce que certains métiers - logisticiens, chauffeurs-livreurs, commerciaux, service après-vente - sont non télétravaillables, contrairement à ceux des fonctions support. Ensuite parce que les grossistes sont, pour 95% d'entre eux, des PME dont une bonne part de TPE, pour lesquelles ce mode d'organisation sera, soit difficile à mettre en œuvre en raison de leur faible équipement numérique, soit inutile, tout le personnel étant sur le terrain. Enfin, pour une partie d'entre eux, c'est le recours durable au télétravail de leurs clients qui risque de les déstabiliser,

comme dans le secteur de la distribution automatique. Certains ont d'ores et déjà été contraints de réduire drastiquement la voilure. D'autres y voient l'opportunité de mieux rebondir, en se diversifiant et en innovant.

//
**CHAQUE
ENTREPRISE SE
DIRIGE VERS UN
MODÈLE HYBRIDE
QUI LUI SERA
PROPRE //**



De l'overdose au sur mesure

Imposé dans l'urgence et parfois dans la douleur, le télétravail se négocie actuellement dans les entreprises. Nous avons recueilli trois témoignages de grossistes de secteurs différents, très impliqués dans ce dossier.

« Si on m'avait dit, il y a 3 ans, que nous allions mettre tout le service payé en télétravail à 100%, j'aurais répondu : impossible ! Pourtant, nous l'avons fait, même si cela s'est révélé d'autant plus compliqué qu'aucune procédure n'avait prévu ce cas de figure ». Comme la plupart de ses homologues, le Directeur des Ressources Humaines (DRH) de Sysco France, Lionel Mariller, sort transformé de 15 mois de crise sanitaire, pendant lesquels, face à l'effondrement de l'activité, il a dû gérer la mise au chômage partiel d'une partie des salariés et la mise en place du télétravail d'une autre. Née de la fusion en 2018 de Davigel et de Brake France et filiale française du géant américain de la distribution alimentaire Sysco, l'entreprise a été durement touchée par la fermeture brutale, en mars 2020, de ses clients restaurateurs avec lesquels elle réalise la majeure partie de son chiffre d'affaires, mais aussi par les restrictions sanitaires touchant les cantines scolaires et les restaurants d'entreprise.

Seuls 14% des 4 000 salariés de Sysco France ont des postes télétravaillables à 100% (fonctions supports). « Mais nous distinguons clairement en interne le travail à distance que nous subissons encore aujourd'hui, du réel télétravail, précise Lionel Mariller. Le travail à distance est une mesure sanitaire d'urgence. On n'a pas le choix : on prend son PC sous le bras et on rentre chez soi, qu'on soit au marketing, à la paye ou à la finance. Rien à voir avec un télétravail négocié et consenti par tous où chacun, salarié et manager, se trouve dans de bonnes conditions de fonctionnement ».

La grande débrouille du temps de Covid

Un constat unanimement partagé par ses pairs : le bilan du travail à domicile 4 ou 5 jours sur 5, imposé par le protocole sanitaire, est contrasté, nombre de DRH étant partagés entre la fierté d'avoir réussi à mettre en place en catastrophe un fonctionnement à distance, et la conviction que cette solution extrême

n'est en rien souhaitable à long terme. Au sein du groupe français de distribution électrique, Sonepar, le sentiment est le même : « Le collectif a souffert de cette période, reconnaît Tammy Moulin, DRH de Sonepar France. Je n'ai aucun doute sur le fait que les gens ont bien travaillé leurs dossiers chez eux ; mais les temps d'échange nous ont manqué y compris ceux, improvisés, qui se déroulent à la machine à café, mais peuvent avoir un impact important sur l'avancée des projets. L'informel et l'improvisation, qui permettent d'aller au-delà de son propre cercle, se sont un peu perdus, des silos se sont recréés ». Le télétravail a cependant concerné moins de 20% des 5200 salariés de Sonepar France, la majorité - commerciaux, personnel d'agence, centres logistiques - étant restés très actifs sur le terrain (sauf pendant le premier confinement de mars à mai 2020 durant lequel la construction s'est arrêtée).

Un schéma qu'on retrouve chez la plupart des grossistes : chez Dentsply Sirona France, filiale de l'équipementier américain en matériel dentaire, 80 salariés (sur 250) du siège de Versailles ont été mis en télétravail, les autres fonctions, notamment les commerciaux et le SAV n'y étant pas éligibles. « Notre activité a été totalement stoppée lors du premier confinement, pour redémarrer très fort ensuite, dès que les dentistes ont pu se fournir en équipement de protection. Il a fallu les réapprovisionner ! Depuis, nos commerciaux n'ont plus quitté le terrain malgré les difficultés liées aux restrictions sanitaires », explique la DRH Cecile Lomenech. En ce qui concerne le siège, en revanche, le personnel n'est revenu qu'un jour par semaine au bureau, conformément aux consignes gouvernementales. « Certains de nos collaborateurs ont très bien vécu le travail à domicile mais d'autres n'en peuvent plus, souffrant d'un manque de lien social ou de rester chez eux en permanence », regrette-t-elle. Vivre dans une vaste maison ou dans un appartement francilien exigü, disposer ou non d'une pièce pour s'isoler, avoir ou non des enfants fait considérablement varier la

perception de la situation. « J'ai fait régulièrement des enquêtes auprès des salariés pour avoir des retours sur leur charge de travail en termes organisationnels et opérationnels. La situation a pu se révéler compliquée pour une minorité seulement, pour des raisons personnelles. Hélas, pour des raisons de santé et de sécurité, aucun arrangement n'était possible pendant la période de crise la plus aigüe et nous n'avons pu les autoriser à revenir au siège. Il est en effet strictement interdit à un employeur de laisser un collaborateur isolé dans un bureau. Mais nous avons mis en place une plate-forme de soutien psychologique et nous avons orienté les personnes vers la médecine du travail ».

Un test grandeur nature

Vécue sous la contrainte, cette expérience a tout de même permis aux dirigeants, aux syndicats et aux salariés d'appréhender en accéléré les atouts du télétravail, mais aussi ses contraintes, ses effets pervers et toutes les revendications nouvelles qu'il génère. Chacun s'y est adapté à sa façon. « Nous avons été plutôt agiles dans cette gestion de crise, se félicite Cécile Lomenech. D'un point de vue matériel, le plus souvent, on s'est « arrangé » : par exemple, ceux qui avaient des douleurs de poignet ont emporté chez eux la souris ergonomique du bureau ou leur clavier. Chacun disposait déjà d'un ordinateur portable de l'entreprise, mais nous avons aussi équipé d'un écran tous ceux qui n'en avaient pas ». Dentsply Sirona a par ailleurs attribué à chaque télétravailleur une indemnité forfaitaire mensuelle destinée à couvrir les frais liés au télétravail (wifi, électricité, chauffage...). « En revanche, ajoute-t-elle, nous n'avons pas accédé aux demandes de financement de mobilier [siège ergonomique...], pour des questions budgétaires mais aussi d'équité ».

Le DRH de Sysco France n'a pas, quant à lui, répondu favorablement aux demandes d'indemnisation de frais : « nous avons considéré que le travail à domicile pouvait générer, certes, des frais, mais aussi des économies, notamment de transport »,

explique-t-il. Certains salariés ont emporté chez eux leur portable, d'autres leur écran et leur unité centrale. « *Le seul ajustement que nous avons mis en place, souligne-t-il, fut une « carte titres restaurant », puisque nous ne pouvions plus remettre à chacun ses tickets restaurants. Depuis la fin de l'année dernière, cette carte rechargeable permet de les dématérialiser et donne aux collaborateurs la possibilité de continuer à bénéficier de la prise en charge par l'entreprise de leurs frais de déjeuner* ». S'ils sont déjà en vigueur dans l'entreprise, les tickets restaurants restent en effet dus au salarié, même s'il passe en télétravail.

Lionel Mariller tire un bilan mitigé de cette période : « *nous avons tous pu constater que le travail à domicile comporte de bons aspects, mais aussi d'autres plus négatifs* », constate-t-il, évoquant l'impact sur le moral, des symptômes dépressifs, voire la détresse de certains salariés, ou le désarroi de managers nullement préparés à la gestion à distance. Autre difficulté selon lui : les problèmes d'équité qui se posent au sein des télétravailleurs (selon leurs conditions de vie respectives), mais aussi entre les télétravailleurs et ceux, majoritaires, qui ne peuvent pas télétravailler, tels les chauffeurs-livreurs.

Vers le travail « hybride »

Avec la campagne de vaccination et l'allègement programmé des consignes gouvernementales, les chefs d'entreprise se projettent enfin dans l'après-Covid, conscients désormais que le télétravail, marginal en 2019, ne disparaîtrait plus. « *Cette crise sanitaire nous a appris à nous organiser autrement, reconnaît Tammy Moulin. Certains salariés de Sonepar souhaitent conserver un peu de télétravail, d'autres sont impatients de reprendre la vie de bureau. Nous allons nous donner le temps du retour d'expérience. Nous réfléchissons de façon informelle, tout*

comme nos partenaires sociaux ». Elle vient de lancer l'enquête de satisfaction que Sonepar réalise tous les deux ans auprès de ses équipes et en attend, en fin d'été, quelques retombées sur ce dossier. « *Je suis favorable au télétravail, cela supprime des temps de transport et facilite la concentration. Mais je crois au collectif !* affirme-t-elle. Rien n'est tranché, il faudra veiller à préserver les temps de travail en équipe. En tout cas _ et cela n'engage que moi _ je ne crois pas du tout au 100% télétravail, ni pour l'individu, ni pour l'entreprise. La qualité des échanges et l'entraide en pâtiraient ». Autre argument, la difficulté d'intégrer les nouveaux salariés : « *nous l'avons vu depuis un an : ils ne connaissent que leurs équipes de proximité et n'échangent que sur des sujets professionnels. Créer un lien devient compliqué dans ces conditions* ».

Même sentiment chez Sysco France où, en revanche, un accord d'entreprise, négocié pendant la pandémie et ouvrant la possibilité d'un jour de télétravail par semaine sur les postes télétravaillables, a été signé en décembre dernier. « *Il permet de pérenniser au sein de notre entreprise ce mode d'organisation du travail, en recherchant une amélioration de la qualité de vie au travail pour les bénéficiaires*, explique Lionel Mariller. À partir de septembre, nous espérons pouvoir déployer cet accord. Tous les managers seront formés à sa LMP89 mise en œuvre. Le télétravail ne doit être imposé ni par l'employeur, ni par le salarié, mais choisi et pratiqué d'un commun accord. L'essentiel est de conserver la qualité du collectif de travail et le sentiment d'appartenance à l'entreprise ». La digitalisation des procédures RH (fiches paie dématérialisées et signatures et coffre forts électroniques) mise en place avant la crise chez Sysco facilite cette petite révolution. Pour lui, « *la solution dans le futur sera le travail hybride, mais nous avons encore à trouver le bon équilibre entre distanciel et présentiel* ».

Le « new normal »

Chez Denstply Sirona France, un accord d'entreprise avait été signé dès mi-2020, offrant au personnel du siège versaillais la possibilité de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine. « *Il s'agissait d'un dispositif d'essai* », explique Cécile Lomenech. Très favorable à ce mode d'organisation (qu'elle a déjà mis en œuvre dans un précédent poste) mais consciente qu'il ne convenait pas à tous, elle avait prévu un système de « téléprévenance » entre le manager et le salarié « *pour que, des deux côtés, il y ait une possibilité de retour en arrière* ». La crise du Covid a gelé cette démarche pendant un an mais la DRH la reprend aujourd'hui, tout en proposant à ses délégués syndicaux de renégocier l'accord. En effet, croit-elle, rien ne sera plus comme avant. « *Chez Dentsply Sirona, nous parlons aujourd'hui d'un « new normal », que nous allons devoir reconstruire en ménageant des temps d'adaptation* ». L'accord initial fixait les jours de télétravail les mardi et/ou jeudi : la DRH propose de les regrouper plutôt en fin de semaine sur les jeudi et/ou vendredi. D'une part car elle souhaite offrir plus de souplesse à ses salariés : « *avec la crise sanitaire, note-t-elle, certains ont remis en cause leur priorités et préfèrent vivre en province en famille une partie de la semaine* ». D'autre part, à ce stade, il lui semble désormais indispensable de disposer de trois jours consécutifs au bureau (lundi à mercredi) « *pour se voir, organiser les réunions, et faire avancer les projets* ».

Permettre aux personnes en situation de handicap de télétravailler plus que les autres fait aussi partie des réflexions en cours. Elle espère faire signer son nouvel avenant ce mois-ci. « *La crise nous a appris que, contrairement à la crainte des dirigeants français, le télétravail ne faisait pas forcément baisser la productivité mais qu'en revanche, 4 ou 5 jours, c'est trop. A chaque entreprise de trouver son équilibre* », conclut-elle. Au sein de nombre d'entre elles, les négociations, parfois difficiles, avec les partenaires sociaux, se poursuivent ou ne font que commencer.



Quand l'essor du télétravail menace le modèle économique

Les gestionnaires d'automates sont parmi les acteurs du BtoB les plus pénalisés. Ils vont devoir s'adapter malgré un contexte très concurrentiel.

//
**NAVSA* ANTICIPE
 UNE BAISSÉ
 STRUCTURELLE
 D'ACTIVITÉ DE
 L'ORDRE DE 20%
 EN MOYENNE** //

*Fédération Nationale de vente
 et de services automatiques

« Hier, un commercial d'une société extérieure m'a appelée pour me vendre un service de redimensionnement de mes locaux et le business model qui va avec ». La DRH de Dentsply Sirona France comprend que ce démarchage est dans l'air du temps. Elle l'a éconduit car ne prévoyant pas d'imposer le télétravail à aucun de ses salariés, elle n'envisage pas non plus de réduire le nombre de mètres carrés de bureaux. Mais ce commercial trouvera sans aucun doute des oreilles attentives dans une multitude de sièges sociaux ou cabinets de consultants. Après 15 mois de crise, les cols blancs travaillent toujours chez eux et plus personne ne croit désormais à leur retour 5 jours sur 5 au bureau en fin de pandémie.

Économies de mètres carrés

Le secteur de la distribution automatique est, lui aussi, menacé par cette évolution, et contraint de revoir son modèle économique. Le témoignage d'Antoine de Maison Rouge, gérant de la société francilienne Sensation Café, est éloquent. « En un an de crise sanitaire, annonce-t-il, mon chiffre d'affaires a fondu de 50% à 1,5 million d'euros. J'ai bien sûr eu recours au chômage partiel, malgré tout, j'ai été contraint de licencier 40% de la masse salariale, pour ne garder que 13 salariés ». Il a observé les entreprises du tertiaire - un tiers de son

activité - basculer brutalement dans le tout-télétravail en mars 2020, et y rester. Distributeurs de café, de boissons fraîches et de snacking ont été soit délaissés, soit mis en veille, soit condamnés. « Les dirigeants ont vite repéré la source d'économies que ce modèle représentait pour eux en termes de coûts immobiliers. Ils ont commencé très tôt à résilier les baux d'une partie de leurs sites », poursuit Antoine de Maison Rouge. À la fin du printemps 2020, bonne nouvelle, il décroche un nouveau contrat dans la banque-assurance : il installe donc en septembre, dans les futurs locaux de son nouveau client, un parc de machines neuves représentant pour lui un investissement important. Mais le déménagement prend du retard, survient le confinement de novembre « et, depuis, plus rien ». Un autre de ses clients, assureur, qui projetait de déménager dans trois bâtiments, vient de se désengager de l'un d'eux. Autant de recettes définitivement évaporées pour Sensation Café. Fait aggravant, la société réalise un deuxième tiers de son chiffre d'affaires dans le milieu de la formation privée où la problématique immobilière est exactement la même : l'e-learning a certes explosé pendant la pandémie, mais il se pérennise aujourd'hui, et les écoles en profitent pour réduire leurs surfaces, donc l'espace disponible pour les automates de Sensation Café. « Il faut être conscient

que 2 jours de télétravail ou d'enseignement à distance, cela représente 40% de personnes en moins sur site, donc 40% de consommations en moins, martèle Antoine de Maison Rouge. Je prévois donc, très sereinement, une perte définitive de 40% de mon chiffre d'affaires ».

Si ses pronostics sont plus pessimistes que ceux de l'ensemble de la profession, c'est, dit-il, parce que l'Île-de-France sera plus impactée par l'essor du télétravail, l'effet d'aubaine y étant bien plus important : en province, l'immobilier coûte beaucoup moins cher et les entreprises y sont plus souvent propriétaires de leurs locaux.

Montée en gamme

De fait, la Fédération nationale de Vente et de Services automatiques (NAVSA) anticipe une baisse structurelle d'activité de l'ordre de 20% en moyenne, s'en tenant aux indicateurs les plus alarmants pour le secteur. Une hypothèse qui tend malheureusement à se vérifier et dont la profession (environ 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires avant la crise) a déjà

commencé à tirer les conséquences en réduisant sa masse salariale à même hauteur (chiffres d'avril 2021). Selon le délégué général de NAVSA Yoann Chuffart, les gestionnaires peuvent faire face à cette perspective de plusieurs façons, notamment « en opérant un basculement vers des prestations plus haut de gamme ». Cela peut passer par une offre « snacking » premium ou par des prestations innovantes comme le « café à la maison » consistant à apporter le café au domicile du télétravailleur, voire à lui installer une petite machine « table top », puis à l'approvisionner et à l'entretenir. Selon Yoann Chuffart, « des expérimentations de ce type ont vu le jour, par exemple en Île-de-France, à destination d'un public de cadres ou cadres supérieurs, pour des start-up au modèle de travail modulable ou dans le cas d'entreprises qui renoncent à occuper des locaux et installent leurs équipes dans des espaces de co-working, où un gestionnaire peut proposer la mise en place d'un « corner café ». Autre segment de marché naissant inspiré du monde anglo-saxon, les « micromarkets », présents dans des plats préparés frais micro-ondables installés dans l'entreprise. « La crise peut être

vectrice d'opportunités. Tout le monde va devoir revoir son modèle économique, y compris les TPE », insiste le délégué général.

Mais Antoine de Maison Rouge estime n'avoir ni la taille ni les moyens financiers nécessaires pour se diversifier. « Je reste sur mon cœur de métier et je laisse les leaders innover. Beaucoup d'innovations n'ont qu'un succès éphémère mais si l'une d'elles « prend », je me lance à mon tour ».

Fin des gobelets en plastique

Il faut dire que le moment est peut-être mal choisi pour prendre des risques, alors que la distribution automatique se voit imposer, le 3 juillet prochain, l'obligation réglementaire de remplacer les gobelets en plastique par des gobelets en cartons (avec autorisation d'écouler les stocks). « Un surcoût important, soupire le gérant de Sensation Café, que nous allons devoir expliquer à nos clients ». Difficile néanmoins de faire passer une hausse tarifaire lorsque la réduction programmée du marché, télétravail oblige, laisse plutôt entrevoir une guerre des prix dans ce secteur déjà très concurrentiel.





COMMENT REBONDIR FACE AU DÉCLIN DE LA RESTAURATION D'ENTREPRISE

Les grossistes alimentaires s'inquiètent, eux aussi, des conséquences de la déstructuration du travail. S'ils s'apprêtent à retrouver l'une de leurs clientèles majeures avec la réouverture des restaurants, ils doivent se préparer à la réduction sensible d'un autre de leurs principaux segments de marché, celui des restaurants d'entreprise.

Il y a un an, le patron de Pomona, Eric Dumont, anticipait déjà « l'installation durable du télétravail dans le tertiaire, à hauteur d'un, deux ou trois jours par semaine. Cela pèsera fortement sur ce marché, nous affirmait-il, de même que les nombreux licenciements qui s'annoncent dans des entreprises comme Airbus ».

Aujourd'hui, ces prévisions se confirment. Les grossistes tablent désormais sur une évaporation structurelle de 10 à 20% du marché de la restauration d'entreprise liée à la sous-occupation des bureaux et à l'essor accéléré de modes alternatifs. « Je ne crois pas à la disparition du self dans les grandes sociétés, déclarait en décembre Olivier Schram, de PH Partners. Il devra cependant être revisité dans des structures qui permettront d'amortir ses coûts fixes et capable de réenchanter l'expérience autour d'une offre plus flexible, orientée sur le manger sain et engagée sur le plan environnemental ». Il croit

aussi fortement aux nouveaux systèmes de distribution comme le click & collect et le home & office delivery. Mais estime le self classique « plus ou moins condamné » dans les PME au profit, par exemple, d'armoires et de frigos connectés. Offres souvent défrichées par les startups, mais dont la restauration collective - et les grossistes qui l'approvisionnent - devront s'emparer.

+ POUR EN SAVOIR PLUS
<https://www.snacking.fr/actualites/tendances/5302-Le-teletravail-va-redistribuer-les-cartes-de-la-restauration-d-entreprise/>



EN PRATIQUE

Les exonérations de cotisations sociales « Covid » en 2021

Rappelons que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a mis en place un dispositif d'exonération de cotisations patronales, et d'aide au paiement de cotisations sociales pour soutenir les employeurs les plus impactés par la 2^e vague de l'épidémie de covid-19, appelée « covid 2 ».

Ce dispositif bénéficie, sous conditions :

- aux employeurs de moins de 250 salariés des secteurs « S1 » (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel) et « S1 bis » (qui dépendent de ces secteurs), figurant dans le décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021;
- et aux employeurs de moins de 50 salariés relevant d'autres secteurs d'activité (dits « S2 ») mais qui ont subi des mesures d'interdiction d'accueil du public.

Le dispositif est désormais applicable aux périodes d'emploi courant jusqu'au 30 avril 2021.

La condition de baisse de 50 % du chiffre d'affaires peut continuer, en 2021, à être appréciée par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'année 2019, lorsque cette comparaison est plus favorable pour l'entreprise qu'une appréciation par rapport au même mois de l'année précédente.



CONVENTIONS COLLECTIVES

CCN des commerces de gros (3044)

Négociations en cours et à venir :

- Révision de l'accord formation professionnelle
- Prévoyance (réflexion sur les réserves/utilisation du fond d'action sociale de la branche)

Accords signés :

- L'avenant n°2 du 4 novembre 2020 à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la ProA a été signé par la CFDT, FGTA FO et la FNECS CFE CGC
- L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance a été signé par la CFDT, la CFTC, FO et la CFE CGC
- L'accord du 8 janvier 2021 mettant en place le dispositif d'APLD dans la branche a été signé par la CFDT, FGTA FO et la CFE CGC AGRO

Accords mis à la signature

L'accord du 4 mars 2021 relatif aux minima conventionnels et prévoyant une revalorisation de ceux-ci de 0,5% au 1^{er} mai 2021. Celui-ci n'ayant pas fait l'objet d'une signature majoritaire n'est donc pas applicable.

CCN de l'Import-Export (3100)

Accords signés :

- L'avenant du 14 décembre 2020 relatif à l'indemnisation du congé paternité a été signé par tous les syndicats
- L'accord du 14 décembre 2020 étendant le bénéfice des 6 jours enfant malade aux enfants reconnus cas contacts Covid par l'ARS a été signé par tous les syndicats

CCN de la distribution des papiers cartons

Négociations en cours :

- Télétravail au niveau de la branche
- Minima conventionnels 2021

SANTÉ AU TRAVAIL

Priorité donnée à la prévention

AU TRAVAIL COMME AILLEURS, LA CRISE SANITAIRE ACCÉLÈRE DES MUTATIONS QUI ÉTAIENT DÉJÀ À L'ŒUVRE. PARMI CELLES-CI, ON PEUT RELEVER L'ESSOR DU RECOURS AUX OUTILS NUMÉRIQUES, LEQUEL ENGENDRE DE PROFONDS BOULEVERSEMENTS DANS LA GESTION DES RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DE TRAVAIL.



Christophe FROUIN,
Avocat conseil en Droit social, Cabinet FIDERE



Marine FERRERI,
Avocate conseil en droit social, Cabinet FIDERE

Dans un contexte exceptionnel marqué par la pandémie liée à la Covid-19, la prévention des risques professionnels, clef de voute de la santé au travail, doit être plus que jamais au cœur des préoccupations des entreprises et des salariés.

La transposition législative de l'accord national interprofessionnel (ANI) « **pour la prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail** » du 9 décembre 2020 est en cours, pour une adoption à l'été.

Poursuivant l'ambition des partenaires sociaux de « *mettre la prévention primaire au cœur de notre système de santé au travail* », tout en s'autorisant quelques libertés par rapport au texte de l'ANI, la proposition de loi s'articule autour de trois axes principaux :

- faire prévaloir une culture de la prévention des risques professionnels au sein des entreprises,
- définir et renforcer l'offre des services de santé au travail en matière de prévention et d'accompagnement,
- assurer l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs les plus vulnérables.

Première des évolutions à retenir : la mise en exergue du **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)** en tant qu'outil indispensable à la prévention. A cette fin, un nouvel article L. 4121-3-1 serait créé au sein du Code du travail. Il reprendrait tout en l'enrichissant le contenu actuel du DUERP qui figure dans la partie réglementaire du Code du travail. A l'avenir, le DUERP aurait pour vocation d'organiser la traçabilité des expositions aux risques professionnels des salariés. Ainsi, le DUERP et ses versions successives seraient **à conserver par l'employeur** et à tenir à la disposition des travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès pendant une **durée minimale de quarante ans**. Par ailleurs, le DUERP regrouperait les actions de prévention et de protection dans un programme annuel de préventions des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Pour aider l'employeur dans l'élaboration de ce document, les organismes et instances mis en place par la branche seraient invités à élaborer des

documents d'aide à la rédaction.

Deuxième apport de la réforme : la création du « **passport de prévention** » dont l'objectif serait de lister toutes les formations suivies et certifications obtenues en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels par les salariés.

Troisième aspect notable : le renforcement de **la qualité et de la rapidité d'accès aux services de santé au travail**. Les services de santé au travail (SST), autonomes ou interentreprises, seraient rebaptisés « **services de prévention et de santé au travail** » (SPST) afin de mettre l'accent sur leur rôle de préventeur. Pourront se joindre aux acteurs de la prévention, les médecins praticiens de ville pour contribuer au suivi médical des salariés, en lien avec le médecin du travail.

Enfin quatrième point : **la lutte contre la désinsertion professionnelle, la promotion de l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs les plus vulnérables** sont érigés en objectifs de la réforme de la santé au travail. Pour ce fait, est prévue la création d'une nouvelle **visite médicale dite de « mi-carrière »**, organisée, à défaut d'accord de branche, durant l'année du 45^e anniversaire du travailleur.

Un nouveau dispositif baptisé « **rendez-vous de liaison** » serait instauré. Il permettrait au travailleur dont la durée d'absence est conséquente de rencontrer l'employeur pour préparer sa reprise et de bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise.






Nul doute, plus que jamais, le droit de la santé au travail implique de développer une **véritable culture de la prévention des risques professionnels**.

LE DUERP : UN OUTIL INDISPENSABLE À LA PRÉVENTION



Protection, services, accompagnement social

**Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements**

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MÉTIERS

Diag'Active : étude sur l'impact de la crise sanitaire dans la branche des commerces de gros

Focus sur les métiers et les compétences

La branche des Commerces de gros sous l'égide de l'OPCO AKTO a lancé fin 2020 une étude pour notamment mesurer l'impact de la COVID 19 sur les entreprises et anticiper les besoins en emplois et en compétences.

Cette étude révèle un renforcement des besoins en compétences préexistants : ainsi, les compétences commerciales, déjà prioritaires avant la crise, sont encore plus cruciales dans un contexte de relance et de diversification de l'activité. Le développement des compétences numériques fait également figure de priorité après la crise, notamment pour les petites entreprises.

De forts enjeux se font jour sur les profils spécialisés dans le marketing et le commerce électronique. Plus globalement,

la crise a accentué tous les besoins en formation des entreprises. Le développement de la pluricom pétence et l'accompagnement à la transition numérique apparaissent comme les nouvelles priorités et particulièrement pour les profils commerciaux. Enfin, le secteur doit continuer à développer son attractivité pour pallier ses difficultés de recrutement.

Les résultats de cette étude présentés à la CPNEFP* du 4 mai font ressortir les enjeux suivants :

- aider les entreprises et les salariés les plus fragilisés,

- renforcer l'attractivité de la branche,
- accompagner la formation vers des compétences émergentes,
- préparer les mutations du secteur.

Cinq pistes d'action sont proposées pour répondre à ces enjeux.

Dans les prochaines semaines la branche devra définir un plan d'action en matière d'emploi-formation-compétences.

* Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

EMPLOI

Projet d'EDEC « Rénovation Énergétique » : dernière ligne droite

En tant que fournisseurs des professionnels de l'industrie et de la construction, les entreprises de la distribution professionnelle du second œuvre du bâtiment et de l'industrie ont un rôle clé à jouer dans l'accompagnement de leurs clients vers la rénovation énergétique des bâtiments. Celui-ci va nécessiter une montée en compétences de l'ensemble des salariés qui, dans leur mission de conseil, doivent orienter leur clientèle dans le choix de solutions de rénovation de plus en plus techniques.

La CGI, avec les fédérations concernées que sont la FDME, la FNAS et la FND, et l'appui technique d'AKTO, travaille depuis plusieurs mois à la construction du dossier. Déposé auprès de la DGEFP, celui-ci sera examiné par un comité de sélection en juillet 2021. Le projet défini comme action prioritaire dans le cadre de la CPNEFP et la SPP de la branche des commerces de gros, a été validé par le comité financier de AKTO en mars dernier.

Ce projet, cofinancé par AKTO et la DGEFP, si elle le valide, vise, notamment, à travers une étude prospective du secteur des entreprises de la distribution professionnelle du second œuvre du bâtiment et de l'industrie à :

- Développer l'ingénierie de formation répondant notamment à l'enjeu de transition écologique et en assurer la promotion ;
- Accompagner les entreprises vers la transformation digitale ;
- Rendre attractif les métiers auprès des jeunes ainsi que des demandeurs d'emploi à travers la mise en place d'outils tels que des vidéos métiers 360°

Projet de loi Climat : quels enjeux pour le commerce de gros ?

Le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets poursuit son examen au Parlement. Celui-ci est composé de six titres : mieux consommer ; mieux produire et travailler ; mieux se déplacer ; mieux se loger ; mieux se nourrir ; mieux assurer la protection judiciaire de l'environnement.

Pour mémoire, ce projet de loi est l'aboutissement des travaux de la Convention citoyenne pour le climat dont les conclusions ont été rendues en juillet 2020.

A ce stade, le contenu de ce texte apparaît équilibré, faisant la part entre ambitions environnementales et contraintes économiques. Pour le commerce de gros, un volet retient plus particulièrement l'attention : le volet « mieux se déplacer ». Il comporte d'importantes mesures qui, à terme, sont susceptibles d'impacter la profession.

Première d'entre elles, **la disparition progressive du taux réduit de TICPE sur le gazole professionnel**, prévue pour le 1er janvier 2030. Plusieurs garde-fous viennent néanmoins encadrer cette disparition : elle se fera sur la base d'un rapport qui sera remis au Parlement à l'issue de la présidence française de l'Union européenne du premier semestre 2022 ; celui-ci devra faire état d'une convergence fiscale et sociale en matière de transport routier de marchandises au sein de l'Union européenne ; il devra, enfin, intégrer les modalités de soutien « renforcé » que l'Etat apportera au verdissement des flottes de véhicules affectées à ce transport. Ces modalités font d'ores et déjà l'objet de discussions entre pouvoirs publics et professionnels, discussions auxquelles la CGI

participe (voir plus bas).

Seconde disposition importante : **la généralisation des zones à faible émission mobilité (ZFE-m)** qui, à compter du 1er janvier 2025, concerneront toutes les agglomérations de plus de 150 000 habitants. Pour mémoire, 80% de la clientèle du commerce de gros se situe en zone urbaine ou périurbaine. Il s'agit là d'un enjeu majeur pour la profession qui explique que la CGI soit particulièrement mobilisée sur ce sujet. Outre son investissement au sein de France logistique, c'est la raison pour laquelle elle s'est engagée dans le programme InterLUD, dont elle est porteur, destiné à accompagner les agglomérations françaises dans la définition de chartes de logistique urbaine durable alliant impératifs économiques et environnementaux en matière de livraison (voir en page suivante).

Dernier point de vigilance, la faculté que le texte entend donner aux régions, sur la base d'une ordonnance gouvernementale, de mettre en place des écotaxes « transport routier de marchandises » sur le réseau dont elles ont la charge. Ici encore, la CGI veillera à ce que cette disposition tienne compte des contraintes propres à l'activité du commerce de gros.



80%

DE LA CLIENTÈLE
DES GROSSISTES

se situe en
zone urbaine
ou périurbaine

LOGISTIQUE URBAINE

Une doctrine pour le commerce de gros en matière de logistique urbaine durable

Le niveau d'exigence des collectivités en matière de respect de l'environnement va croissant et bouscule les pratiques économiques existantes. Le commerce de gros, doté d'une flotte de 60 000 poids-lourds (1/10^e du parc national), est particulièrement concerné par ces évolutions alors que 80% de sa clientèle est établie en zone urbaine et périurbaine.

Au nombre de celles-ci, la généralisation des Zones à faible émission mobilité (ZFE-m) qui vont venir contraindre les conditions de livraison des marchandises en ville. De nombreuses initiatives entendent, par ailleurs, permettre une gestion du dernier kilomètre par des moyens jugés plus vertueux que l'usage du poids-lourd. Cette tendance de fond imposait au commerce de gros de renouveler sa doctrine et d'approfondir sa réflexion avec les pouvoirs publics en matière de livraison en ville.

C'est dans ce but qu'elle a engagé, d'une part, un travail de fond afin de mettre à jour sa position en matière de gestion du dernier kilomètre en zone urbaine, d'autre part,

qu'elle a initié le programme InterLUD qui prévoit de structurer le dialogue entre collectivités territoriales organisatrices de la mobilité et professionnels du transport routier de marchandises.

La doctrine, mise à jour, de la CGI en matière de logistique urbaine durable fera l'objet prochainement d'une publication. La CGI invite, par ailleurs, l'ensemble de ses membres à s'investir dans le programme InterLUD qui doit permettre de définir un cadre partagé en matière de conditions de livraison en ville.

+ PLUS D'INFOS : www.interlud.green

InterLUD



LA CGI ACTIVE AU SEIN DE LA TASK-FORCE « VERDISSEMENT DES FLOTTES DE VÉHICULES LOURDS »

Le Comité Interministériel de développement et d'innovation des transports qui s'est tenu le 15 décembre 2020 a fixé comme objectif la neutralité carbone dans les transports à échéance de 2050. Il s'est fixé comme méthode la recherche d'un consensus public/privé.

À cette fin, le gouvernement a mis en place en janvier 2021 une task-force réunissant transporteurs, grossistes, constructeurs, énergéticiens et services de l'Etat afin d'objectiver la situation et de bâtir ce consensus. Ces travaux ont permis de dégager plusieurs constats unanimement partagés : la faiblesse de l'offre industrielle en motorisations alternatives au diesel ; le surcoût très significatif de ces dernières ; enfin, l'insuffisance du réseau d'avitaillement en énergies alternatives.

Cette première phase d'analyse de la situation, à date, doit déboucher sur la mise en place d'un accompagnement renforcé par l'État des entreprises utilisatrices de la route pour livrer leurs marchandises, ce afin d'accélérer le verdissement de leurs flottes de véhicules. La CGI restera particulièrement mobilisée sur ce dossier qui, sur l'ensemble des familles d'activité du commerce de gros, aura un impact significatif sur l'activité.

NÉGOCIATIONS COMMERCIALES

Le commerce de gros soucieux de la PPL

Besson Moreau

Suite à la publication de deux rapports relatifs aux relations commerciales avec la grande distribution, l'un très médiatisé, le rapport Papin, et l'autre beaucoup moins, mais tout aussi important - le rapport Benoit -, le Député Gregory Besson Moreau a déposé une proposition de loi (PPL) à l'Assemblée nationale. L'objectif de ce texte est **la protection de la rémunération des agriculteurs**.

Or, si c'est bien la grande distribution qui est visée à la fois dans les deux rapports, dans l'exposé des motifs de la PPL et dans les débats parlementaires du bilan de la loi EGAlim de début mai 2021, force est de constater que, la rédaction des textes juridiques impacte collatéralement le commerce de gros et le négoce sur les contrats dits « petits producteurs » avec : une contractualisation écrite obligatoire, pluriannuelle, ainsi qu'une clause de révision automatique du prix mais également avec la création de CGV et d'une Convention produits alimentaires.

La CGI, via sa commission juridique, s'est rapidement mobilisée afin d'expliquer la nécessité de ne pas intégrer le commerce de gros et le négoce dans le périmètre de ces nouveaux dispositifs, dans la mesure où les relations commerciales dans notre filière sont apaisées et co-construites, ce qui a été reconnu par la loi Macron en 2015 et confirmé par l'ensemble des acteurs de la filière alimentaire suite aux 7 mois de travaux des EGA (États généraux de l'alimentation) dans la loi EGAlim en 2018.

Le régime grossiste a ainsi été « sanctuarisé » dans le code de commerce. Il est impératif de préserver ce qui fonctionne en cette période où les entreprises du commerce de gros ont été particulièrement fragilisées !

Il semble que ce message ait été entendu puisque l'Assemblée nationale a formellement voté l'exclusion du commerce de gros du dispositif mis en place par la PPL. Il s'agit désormais de confirmer cette avancée.

AIDES D'ÉTAT ET COVID-19

Depuis le début de la crise du Covid-19, l'État Français a mis en place plusieurs dispositifs destinés à soutenir les secteurs économiques et les entreprises, impactés par le confinement, le couvre-feu ou encore les fermetures administratives de commerces. Fonds de solidarité, exonérations de cotisations ou chômage partiel - pour ne citer qu'eux - : ces dispositifs relèvent de la catégorie des « aides d'État ».

Parmi celles-ci, on dénombre notamment les aides de minimis, concédées à des entreprises en difficultés, sous certaines conditions. Elles sont exemptées de contrôle car considérées comme sans impact d'un point de vue concurrentiel sur le marché intérieur de l'Union Européenne.

Les états membres concernés ne doivent donc pas procéder à une notification de la Commission Européenne et le montant maximal est de 200 000 € par entreprise, sur une période de trois ans.

L'État a par ailleurs mis en place l'encadrement temporaire des aides d'états relatives à la catégorie des subventions directes telles que le fonds de solidarité ou encore les exonérations de charges. Ces aides sont plafonnées à 1,8 million d'euros, contre 800 000 € préalablement. Force est de constater qu'aujourd'hui un certain nombre d'entreprises vont atteindre ou ont déjà atteint ce plafond en raison notamment des montants d'exonérations des charges sociales.

Ce manque de précision dans les décrets ainsi que dans les formulaires de demandes en ligne, va amener des entreprises à rembourser les sommes perçues alors même qu'elles étaient de bonne foi...

Il semblerait cohérent que Bercy obtienne de la Commission Européenne un transfert de la partie exonération des charges sociales vers l'enveloppe Chômage partiel non plafonnée.

Cela permettrait d'éviter des difficultés supplémentaires aux entreprises, mais également d'obtenir le maintien effectif des deux aides lors de la reprise. Le plafond des 1,8 million d'€ ne serait alors plus atteint avant plusieurs mois et l'exonération de charges ne serait plus plafonnée.

Marchés publics : mise à jour des clauses administratives générales et réédition des guides CGI

Après presque deux années de travaux et de consultations de l'ensemble des parties prenantes par les services de la direction des affaires juridiques (DAJ), les cahiers des clauses administratives générales ou CCAG ont été publiés le 1^{er} avril dernier au journal officiel.

Ces clauses, mêmes si elles ne revêtent pas un caractère obligatoire dans leur utilisation par les acheteurs publics, sont très suivies et utilisées par ces derniers, lors de la rédaction des appels d'offres auxquels le commerce de gros, tant alimentaire que non alimentaire, ou de l'interindustriel, participe.

Bien entendu, ces CCAG s'appliquent aux marchés publics pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence envoyé à la publication, et ce depuis le 2 avril 2021. Toutefois, jusqu'au 30 septembre 2021, les acheteurs publics pourront faire référence au CCAG applicables aux marchés publics visés dans leur rédaction antérieure, à savoir celle de 2009.

Désormais, on ne compte pas moins de 6 CCAG : les 5 déjà en vigueur avant la réforme - les marchés de fournitures courantes et de services, de travaux, industriels, de prestations intellectuelles, et techniques de l'information et de la communication -, et un nouveau cahier dédié aux marchés de la maîtrise d'œuvre.

Parmi, les principaux apports de ces nouveaux CCAG, on notera notamment le maintien de l'interdiction d'appliquer plusieurs CCAG et l'obligation de prévoir une liste récapitulative des dérogations dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP).

La CGI a d'ores et déjà engagé des travaux avec ses fédérations et Me Jean-Marc

Peyricol, du cabinet PS avocats. Trois groupes de travail sont en effet chargés de la mise à jour des guides pratiques marché public en intégrant le nouveau droit de la commande publique et la rédaction des modèles de règlement de consultation et de CCAP avec une prévision de diffusion à l'automne 2021. Ils sont rédigés en partenariat avec l'association pour l'achat du service public (APASP).

Ces guides, qui seront mis à disposition dans les prochaines semaines, sont respectivement dédiés aux marchés de fourniture de pièces détachées et prestations de maintenance de véhicules multimarques, de fourniture de denrées alimentaires et de fourniture pour les bâtiments et infrastructures publics.





BREXIT

Pas encore le bout du tunnel !

Après leur divorce, le Royaume-Uni et l'Europe ont conclu une forme de PACS diplomatique et commercial. L'accord de commerce et de coopération (1 250 pages) signé la veille de Noël a ainsi permis d'échapper au no deal tant redouté. Il porte de bonnes nouvelles : pas de retour des droits de douane et des quotas.



EUROPE

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER,
le Royaume-Uni
est un pays tiers

L'accord protège les secteurs sensibles - audiovisuel, services publics, services financiers - et préserve l'accès aux marchés britanniques à nos exportateurs. Il prévoit des règles d'origine robustes qui empêcheront Londres de devenir un Singapour européen. Il permet l'ouverture réciproque des marchés publics et la protection des indications géographiques. Enfin, il limite le risque de dumping fiscal, social et environnemental grâce à une clause de non-régression et à des outils de riposte en cas de divergences.

Pas la catastrophe annoncée mais...

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le Royaume-Uni est un pays tiers. Il faut remercier l'administration française (DGT, DGFI, DGE, DGDDI) d'avoir dialogué depuis des mois avec les entreprises. Cette préparation a permis d'amortir le choc des procédures et des contrôles ; les obstacles les plus rudes se trouvent du côté de l'administration britannique moins affûtée.

EN PARTENARIAT AVEC



Même si le trafic est resté limité entre la France et le Royaume-Uni en début d'année en raison surtout, de la quarantaine Covid, un premier bilan établi par le Medef montre que les entreprises françaises ont vu leur charge administrative (logistique, douanière et fiscale) augmenter significativement. Aux frais administratifs liés aux déclarations douanières, et aux coûts de traitement de la facturation et du reversement de la TVA s'ajoutent des coûts informatiques, des frais de personnel avec parfois la nécessité d'ouvrir des postes au Royaume-Uni.

D'autres coûts tiennent aux conséquences des délais de dédouanement allongés : blocage et retards, constitution de stock tampon plus important. A quoi, peut s'ajouter la nécessité de recourir à des moyens alternatifs de transport pour tenir les délais ou parce que certains transporteurs refusent d'opérer avec le Royaume-Uni.

Le brouillard se dissipe bien lentement sur la Tamise.

Il reste encore aux négociateurs à régler la question du transfert de données au-delà du 1^{er} juillet : l'incertitude concerne une éventuelle décision d'adéquation au RGPD. Il leur faut résoudre la question des reconnaissances mutuelles de qualifications professionnelles et trouver un nouveau cadre pour nos étudiants après la sortie du R-U du programme Erasmus.

Le secteur financier n'en a pas fini avec le futur cadre de coopération (enjeux réglementaires et supervision des services financiers). La question de la pêche fait l'objet d'une mise en œuvre progressive. Le sujet des contrôles avec l'Irlande du nord reste problématique.

Enfin, les Britanniques ont souhaité différer la mise en place des contrôles sanitaires et de conformité de produits, respectivement en octobre 2021 et en janvier 2022, une source potentielle de nouveaux retards aux frontières et donc de difficultés pour nos entreprises.

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)

AFTRAL

Des formations pour aller loin

FORMEZ

de vrais professionnels du
transport et de la logistique

RECRUTEZ

des alternants du CAP
au BAC+6

aftral.com |      | 0 809 908 908

Service gratuit
+ prix appel

