

CGF Mag'

L'actualité du
commerce de gros

Juillet 2026 | n° 57

● À LA UNE
**Entretien avec
Serge Papin,**
ministre des PME,
du Commerce,
de l'Artisanat, du Tourisme
et du Pouvoir d'achat

● Le commerce
de gros face
au poids
des réformes

● Recrutement :
les grossistes
et le défi de
l'attractivité



cgf-grossistes.fr





3 EDITO

- Stéphane Antiglio, Président de la CGF

4 QUOI DE NEUF ?

- Retour en images sur l'actualité de la CGF des derniers mois

6 À LA UNE

- Entretien avec Serge Papin, ministre des PME, du Commerce, de l'Artisanat, du Tourisme et du Pouvoir d'achat

8 DOSSIER

- Le commerce de gros face au poids des réformes et des normes

12 LE GRAND TÉMOIN

- Patrick Martin, Président du MEDEF

14 DOSSIER

- Recrutement : le commerce de gros et le défi de l'attractivité

20 INSTITUTIONNEL

- Tour de France des grossistes : retour sur les visites parlementaires organisées par la CGF en entreprise

21 TRANSPORT & LOGISTIQUE

- Qui doit supporter le coût de l'électrification du transport routier de marchandises... une vraie fausse question ?

22 LA VIE DES FÉDÉRATIONS

- Entretien avec Olivier Feno-Feydel et Hermine Chombart de Lauwe, Président et Directrice générale de l'UNCGFL

24 ÉCONOMIE / FISCALITÉ

- Faites ce que je dis, pas ce que je fais !

25 ENVIRONNEMENT

- Nouvelles réglementations environnementales : un délai supplémentaire pour mieux se préparer !

26 SOCIAL

- Le congé parental de naissance

28 EMPLOI / FORMATION

- Inclusion & handicap : la CGF s'engage !

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

DIRECTRICE DE LA RÉDACTION :
Blandine GUYON,
Directrice de la Communication de la CGF

RÉDACTION : Équipe CGF, partenaires,
Anne Denis

RÉDACTION AVIS D'EXPERT / SOCIAL :
Me Hugues LAPALUS, Barthélémy Avocats

CONCEPTION GRAPHIQUE,
RÉALISATION, ÉDITION : Cithéa.

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

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES :
©Hamilton de Oliveira ;
©Nicolas Kalogeropoulos / CGF ;
©iStock ; D.R. ; ©MEDEF ;
©OBO/Clandoeil.fr ; ©FNSEA.

IMPRIMERIE : Graphiprint Management

TIRAGE : 3 000 exemplaires

Imprimé en France DÉPÔT LÉGAL –
juillet 2026

Le commerce
de gros,
un secteur
attractif
qui recrute



Le paradoxe du grossiste

Stéphane Antigio, Président de la CGF



Le 16 avril dernier, j'accompagnais le Président du MEDEF Patrick Martin pour l'inauguration de leurs nouveaux locaux à Rungis. Cette immersion fut l'occasion de rappeler le rôle crucial des grossistes dans le rayonnement du premier marché mondial de produits frais, symbole et vitrine de notre savoir-faire et de celui des producteurs. L'illustration éclatante du partenariat étroit et durable qui lie les grossistes avec leur amont industriel et agricole et qui fait la valeur ajoutée de nos métiers !

Véritables ambassadeurs, nous sommes les promoteurs de notre amont, en valorisant leurs produits. Cette relation étroite, dans la durée et souvent incarnée, nous la cultivons aussi avec nos clients aval, car nous sommes sans cesse à leur écoute pour essayer de répondre au mieux à leurs besoins.

On pourrait nous croire protégés or nous évoluons dans un contexte de concurrence totalement libre : quel que soit le secteur, tout professionnel peut mettre en concurrence un nombre important de grossistes. Pas un restaurateur en France qui ne fasse appel à deux, cinq ou dix grossistes. Pas un garagiste qui ne reçoive des offres de plusieurs distributeurs de pièces détachées automobiles. Sur quels critères sommes-nous choisis par nos clients ? Sur la disponibilité des produits, sur la qualité et la fiabilité de la relation, du service, du conseil. Sur la ponctualité des livraisons. Le paradoxe de notre métier, c'est d'évoluer dans ce contexte de compétition ouverte et de réussir, malgré tout, à construire des liens forts et durables avec nos clients. Le prix à payer, c'est une exigence extrême de chaque instant, tout au long de la chaîne de distribution, qu'il s'agisse de la gestion des stocks ou des livraisons quotidiennes.

Nous n'avons pas le droit à l'erreur : même après des années de bonnes et fidèles relations, il suffit de quelques erreurs répétées pour aboutir à la perte du client même s'il l'était depuis trente ans.

La CGF œuvre depuis des années pour faire comprendre ces spécificités aux pouvoirs publics. C'est ainsi que nous avons obtenu en 2023 la création du statut de grossiste, qui reste l'une de nos grandes victoires et permet enfin à notre profession d'être exemptée de certaines contraintes inadaptees à nos marchés.

Je me réjouis de constater que, depuis la crise du Covid, les parlementaires connaissent mieux le rôle spécifique du commerce de gros.

Nous devons cependant redoubler d'efforts de pédagogie alors que nos entreprises sont actuellement submergées par une surenchère réglementaire.

La REP-EP, pour laquelle l'action de la CGF et d'autres organisations pointant l'impréparation et la précipitation du dossier nous a permis d'obtenir un report.

La facturation électronique au 1^{er} septembre 2026 qui risque de se transformer en chaos car les délais pour faire face à la complexité du système voulu par l'État sont bien trop courts.

Sans parler de la transposition à venir de la directive sur la transparence des salaires ou des injonctions à décarboner nos activités, alors que la technologie ne suit pas.

Les grossistes sont des entreprises citoyennes prêtes à s'engager, mais pas au risque d'obérer leur rentabilité. Vouloir précipiter et superposer les réformes, c'est pousser les entreprises à la faute, et porter atteinte à la compétitivité de la France. Au lieu de simplifier, les choix qui ont été faits sont d'une complexité incroyable.

À l'accumulation de ces contraintes complexes, coûteuses, non productives et à leur concentration dans une temporalité réduite s'ajoute un sens du timing particulièrement inopportun : nos coûts sociaux ne cessent d'augmenter et la crise pétrolière nous affecte durement : un État responsable se doit d'avoir une vision large, systémique et d'intégrer les paramètres contextuels afin de ne pas pousser ses entreprises à la faute.

La mobilisation derrière la CGF de tous les grossistes de France pour faire entendre leur voix est plus que jamais indispensable.

Je remercie et souhaite la bienvenue à cette occasion au Synpol, au GEIST et à l'Union du Mareyage Français qui nous ont rejoint dans ce combat.

Retour en images sur l'actualité des derniers mois de la CGF



21 janvier

Cérémonie des vœux de la CGF

Lors de sa cérémonie des vœux, la CGF a présenté sa feuille de route 2026, centrée sur trois priorités : amplifier la représentation et la défense des intérêts de ses adhérents, faire de la CGF le point de référence économique du secteur, renforcer la visibilité et l'attractivité du commerce de gros. A cette occasion, la CGF a annoncé son adhésion à la CPME (Les Entrepreneurs).



29 janvier

Audition de la CGF par la Commission d'enquête du Sénat « Marges des industriels et de la grande distribution »

Au cours de cette audition, Stéphane Antiglio et Éric Dumont, respectivement Président et Vice-président de la CGF, ont rappelé l'importance du régime grossiste datant de 2023 et ont insisté notamment sur le partenariat solide unissant les grossistes avec leur amont agricole.



31 mars

Inauguration du SITL par Stéphane Antiglio

Aux côtés de Philippe Tabarot et d'Anne-Marie Idrac, Stéphane Antiglio a participé à l'inauguration du SITL marquant le coup d'envoi de 3 jours dédiés aux enjeux clés du secteur : décarbonation, innovation et performance des chaînes logistiques.



2 avril

Crise au Moyen-Orient & impacts pour le commerce de gros : la CGF reçue à Bercy

Lors de cette rencontre interministérielle avec les représentants des transporteurs et des chargeurs, Stéphane Antiglio a pu notamment présenter l'impact de l'augmentation des coûts pour les entreprises de commerce de gros (Carburant, énergie, matières premières, emballages...).

23 février

Lancement de l'Observatoire de l'Origine

Depuis le Salon de l'Agriculture, la FNSEA et Jeunes Agriculteurs ont lancé l'Observatoire de l'Origine, un dispositif collectif réunissant 21 partenaires, dont la CGF, pour mesurer et valoriser la transparence de l'origine des produits dans tous les circuits de distribution.

20 février

Rencontre ministérielle consacrée à l'électrification du transport routier de marchandises

Lors de cette rencontre organisée par Monique Barbut et Philippe Tabarot, la CGF est revenue sur les leviers de réussite pour concilier performance économique, souveraineté logistique et responsabilité climatique : mix énergétique, stabilité réglementaire, fiscalité incitative et accompagnement financier pour compenser les surcoûts liés au TCO.





17 avril

Visite de Rungis avec le MEDEF

La CGF et ses adhérents ont participé, aux côtés du MEDEF, à une visite du marché international de Rungis, illustrant le rôle stratégique des grossistes dans l'approvisionnement des territoires et le fonctionnement des chaînes alimentaires et logistiques.



30 avril

Publication du Guide sur la facturation électronique

La CGF a élaboré, en collaboration avec le ministère de l'Économie et des Finances, un guide pratique en 12 étapes clés pour accompagner les entreprises dans leur préparation à l'échéance du 1^{er} septembre 2026.



6 mai

Rep-Emballages professionnels : l'alerte de la CGF

Dans une tribune publiée dans les Echos et alors que la mise en application de la REP était prévue initialement au 1^{er} juillet 2026, la CGF dénonçait un calendrier intenable.

23 juin

AG de la CGF

Près de 200 participants (adhérents, partenaires, professionnels et institutionnels) ont contribué à la réussite de cette journée qui a mis à l'honneur la résilience du commerce de gros dans un contexte marqué par une inflation de normes et de réformes.



17 juin

Lancement de CGF Alimentaire

Nouveau pôle dédié pour renforcer la représentation des grossistes alimentaires dans toute leur diversité, CGF Alimentaire a pour ambition de porter d'une seule voix les intérêts des différentes filières alimentaires représentées par les 12 fédérations adhérentes de la CGF.



28 mai

Entrevue avec Serge Papin, Stéphane Antiglio et Bruno Aussant, administrateur de la CGF

Un échange constructif autour des enjeux du commerce de gros et des préoccupations des 160 000 entreprises du secteur, dans un contexte d'accumulation des obligations législatives et réglementaires.

24 juin 2026

Petit déjeuner parlementaire

Lors de ce petit déjeuner organisé en présence de nombreux sénateurs autour du P.J.L urgence agricole, CGF Alimentaire a rappelé notamment l'importance de préserver la stabilité du cadre applicable aux négociations commerciales avec les grossistes.



1^{er} juillet

Entrée en vigueur de l'accord prévoyance cadres

Un accord de branche a été signé le 17 septembre 2025 par les partenaires sociaux de la branche du commerce de gros pour les salariés cadres en matière de prévoyance.

ENTRETIEN AVEC

Serge Papin

Ministre des Petites et Moyennes entreprises, du Commerce, de l'Artisanat, du Tourisme et du Pouvoir d'achat



- **Quelle est, selon vous, la place stratégique du commerce de gros dans l'économie française ?**

Posez cette question à la prochaine personne que vous croirez dans la rue, et vous verrez que peu de gens savent ce que les grossistes apportent à notre économie et à leur quotidien. Pourtant, avec 1 000 milliards d'euros de chiffre d'affaires et un million d'emplois, le commerce de gros est partout : dans le bâtiment, l'industrie, la santé, l'informatique et bien sûr l'alimentation.

Cette discrétion ne doit pas masquer sa portée stratégique. Les crises récentes nous l'ont montré : on ne parle plus aujourd'hui de souveraineté économique sans qu'il soit question de chaîne d'approvisionnement. Leur solidité nous est indispensable : l'artisan doit trouver ses matériaux, le restaurateur doit être livré, le commerce de proximité doit tenir son assortiment et l'entreprise industrielle, sécuriser ses approvi-

sionnements. Sans cela, c'est la vitalité de notre tissu économique et notamment de PME et de TPE qui est en danger.

Mais je veux aussi le dire : les grossistes ne se cantonnent pas à un rôle d'intermédiaire. Ils achètent, stockent, conseillent, livrent, financent parfois, et couvrent tout le territoire. Comme un trait d'union entre la production et l'usage, entre l'industrie et le terrain, entre l'agriculteur, le fabricant, l'importateur et le professionnel qui sert le client final.

- **Dans un contexte de hausse du coût du travail et de baisse des allègements de charges, quelles marges d'action voyez-vous pour préserver la compétitivité des grossistes, notamment des PME et ETI ?**

Il faut regarder les choses en face : le commerce de gros est un secteur de proximité humaine, qui repose beaucoup sur le travail. Quand son coût augmente, il a forcément une incidence sur l'activité économique, surtout pour les PME.

Mais la compétitivité ne se résume pas à cela, il y a d'autres leviers. À commencer par la lisibilité et la stabilité que le Gouvernement s'efforce de préserver malgré les vents contraires. En tant qu'ancien chef d'entreprise, je sais que c'est la clé pour pouvoir se projeter. Il y a aussi la simplification : chaque norme ou procédure inutile finit par devenir un coût caché pour l'entreprise. C'est tout le sens du « test entreprises » que nous allons mettre en place.

Il faut aussi accompagner les transformations qui peuvent faire gagner du temps. Sur la décarbonation, par exemple, qui est un vrai défi, l'État a augmenté les aides à l'acquisition de véhicules électriques utilitaires. Elles peuvent atteindre 110 000 euros par tracteur routier.

” On ne parle plus aujourd'hui de souveraineté économique sans qu'il soit question de chaînes d'approvisionnement ”

Pour finir, je crois beaucoup à la formation et à l'attractivité des métiers. La compétitivité, ce n'est pas seulement une question de coût. C'est aussi la capacité à trouver des salariés qualifiés, à les garder, à les faire progresser.

- **Nous faisons le constat que les retards de paiement dans les marchés publics sont aujourd'hui devenus un enjeu majeur de trésorerie pour les grossistes. Quelles actions l'État peut-il mener ?**

Les retards de paiement sont un poison lent pour les entreprises, y compris celles du commerce de gros qui sont particulièrement exposées. En ce qui concerne les marchés publics, je connais les difficultés que rencontrent certains fournisseurs. Dans les hôpitaux notamment, la situation est particulièrement sensible.

Il est donc urgent de redonner du souffle aux entreprises fragilisées par cette situation. Sur la commande publique, la priorité est de moderniser la chaîne de dépense, d'améliorer le suivi des factures et de mieux identifier les blocages pour sécuriser la trésorerie des entreprises titulaires de marchés. Ma ligne est claire : l'État et les acheteurs publics doivent montrer l'exemple.

Je rappelle aussi qu'au Parlement une proposition de loi du groupe Les Républicains sur le sujet, déjà adoptée au Sénat, et que je soutiens activement sera prochainement examinée à l'Assemblée nationale : elle vise notamment à augmenter le plafond des sanctions sur les retards interentreprises.

- **Vous avez reçu à Bercy le 28 mai dernier Stéphane Antiglio, Président de la CGF. Quel partenariat souhaitez-vous construire avec la Confédération pour associer davantage les grossistes aux décisions économiques qui les concernent notamment à travers le Conseil national du commerce ?**

Le premier des partenariats, c'est celui du dialogue. Avec Stéphane Antiglio et la CGF, nous avons des échanges de qualité. Et si nous arrivons à avancer sur les différents sujets, c'est bien parce que la confiance est là.

Les grossistes sont concernés par des défis de taille : la compétitivité, les délais de paiement, la transition écologique, la facturation électronique, l'attractivité des métiers. Sur tous ces sujets, j'ai besoin de remontées de terrain.

Puisque vous mentionnez le Conseil national du commerce, j'en profite pour rappeler que c'est précisément sa vocation : être un espace où se confrontent la décision et le terrain. C'est pour cette raison que j'ai décidé de renouveler le CNC et ses six collèges pour cinq ans. La CGF y a évidemment toute sa place.

- **À quelques semaines d'échéances réglementaires majeures pour notre secteur, comme la REP-EP par exemple, comment le Gouvernement compte-t-il faire de la réforme de la facturation électronique un véritable outil de simplification et de fluidification des paiements ?**

La facturation électronique, sur le papier, tout le monde est d'accord : plus de fluidité, plus de rapidité, moins d'erreurs, plus de traçabilité. Son adoption sera un vrai levier de simplification pour les entreprises, j'en suis personnellement convaincu. C'est d'ailleurs un changement d'ampleur, comparable à ce qu'a représenté en son temps l'instauration du prélèvement à la source pour les particuliers. Cette réforme, nous l'avons anticipée autant que possible. Mais je suis bien conscient que, dans la réalité, beaucoup de dirigeants regardent leur calendrier et se demandent comment tout cela va s'articuler concrètement. Il est donc normal que l'échéance du 1^{er} septembre puisse susciter des interrogations.

En tant que ministre des entrepreneurs, je veux donc vous dire ici clairement que l'objectif n'est pas de mettre les entreprises en difficulté. Nous travaillons en ce moment à Bercy pour que cette transition se fasse dans de bonnes conditions. Je resterai attentif à ce qu'il y ait un véritable accompagnement dans le déploiement de cette réforme.

- **Si vous deviez donner envie à la jeune génération de rejoindre le secteur du commerce de gros, quels messages lui adresseriez-vous ?**

Je leur dirais d'abord que le commerce de gros et ses métiers ont du sens. Et c'est une chose que les jeunes recherchent beaucoup aujourd'hui. Dans ce secteur, on se met au service de l'économie du quotidien, et donc de ses concitoyens. On relie les producteurs et les professionnels, les territoires, les entreprises. Ce sont des métiers de confiance, profondément humains, pour celles et ceux qui aiment le terrain et la relation.

Je leur dirais ensuite que ce sont des métiers de mobilité, qui ouvrent des portes. Là encore, c'est important à une époque où l'on change plus souvent d'entreprise, où l'on se reconvertisse davantage, où l'on veut pouvoir progresser. Dans le commerce de gros, on peut commencer comme chauffeur-livreur, vendeur, préparateur de commandes, puis évoluer vers des fonctions d'acheteur, de commercial, de responsable d'agence ou de manager logistique. Ce secteur est l'un des ascenseurs sociaux de notre économie.

Et enfin, je leur dirais que c'est un secteur d'avenir. On s'y projette et on y construit une carrière.

Les grossistes face au poids des réformes et des normes

L'inflation normative et réglementaire française ne date pas d'hier. En 20 ans, le nombre de textes législatifs a progressé de 65 %, passant à quelques 100 000, et celui des règlements de plus de 50 %, passant à 268 000. La hausse est continue, d'année en année, sans la moindre pause : le droit français s'est encore alourdi d'un million de mots en 2025... Un empilement de normes qui vire au mille-feuille administratif pour les chefs d'entreprise et menace parfois leur rentabilité. Certes, la classe politique en a conscience : de François Hollande à Emmanuel Macron, elle promet régulièrement des « chocs de simplification ».

Promesses guère suivies d'effet jusqu'à présent. Au contraire, de nombreux secteurs, au premier rang desquels le commerce de gros, sont confrontés, à court terme à un nouveau tir groupé réglementaire :

- **la REP (Responsabilité Élargie du Producteur)** Emballages professionnels*, qui impose à de nombreuses entreprises de prendre en charge la gestion de leurs emballages et déchets d'emballages. Origine des emballages, traçabilité attendue, déclarations et surcoûts de gestion... la REP génère beaucoup d'incertitudes et une absence de visibilité pour une profession avec des marges déjà sous tension.
- **la facturation électronique.** L'obligation pour les entreprises de recevoir des factures électroniques via une Plateforme Agréée (PA) immatriculée par l'administration fiscale, s'appliquera dès le 1^{er} septembre 2026. À compter de cette date, les grands groupes et les ETI devront également émettre toutes leurs factures au format électronique, les PME et les TPE disposant d'un délai supplémentaire d'un an.
- **la transparence salariale entre les femmes et les hommes.** Adoptée le 10 mai 2023, cette directive européenne devait être transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. À ce jour, la France ne l'a pas encore fait. Elle n'est toutefois pas un cas isolé : seuls 4 États membres ont transposé le texte dans les délais avec des niveaux de précision et de conformité variables. En France, le projet de loi de transposition est sur les rails et pourrait être adopté d'ici la fin de l'année. Objectif principal : réduire les inégalités salariales

persistantes entre les femmes et les hommes. Le projet prévoit notamment l'obligation pour les employeurs d'une certaine taille de publier les écarts de salaire par catégorie de salariés « accomplissant un travail égal ou de valeur égale ». Ces obligations s'appliqueraient progressivement selon la taille de l'entreprise avec des délais pouvant s'étendre de 1 à 6 ans après la promulgation de la loi. Les écarts dépassant un certain seuil devront être corrigés sous peine de sanctions. Un salarié pourra demander des informations sur sa catégorie.

- **La transition écologique.** Pour le commerce de gros, elle passe essentiellement par le verdissement des flottes de véhicules et des entrepôts. La démarche est, ici, plus progressive : il s'agit de se conformer à l'objectif français et européen de neutralité carbone d'ici 2050. La CGF a présenté en décembre dernier son plan de décarbonation à l'horizon 2030. La difficulté vient surtout du contexte d'incertitude réglementaire et fiscale dans lequel se mène cette transition. En attestent les revirements autour des ZFE ou la tentative des députés, fin 2025, d'alourdir la fiscalité du biocarburant B100. Car, outre la complexité et le coût de cette surenchère, les grossistes que nous avons interrogés regrettent surtout les vagues et hésitations des pouvoirs publics et des délais d'exécution parfois incroyablement courts, comme pour la REP Emballages. Sans contester le bien-fondé du principe de ces réformes, certains demandent une pause réglementaire ou, a minima, moins de précipitation. Avec, pour chaque secteur, des préoccupations communes et d'autres plus spécifiques. Petit tour d'horizon.

* À l'heure où nous bouclons ces lignes, le gouvernement vient d'annoncer un nouveau report, la date n'est pas encore connue à ce stade.



Les grossistes alimentaires avec Vivalya

« Le dossier de la facturation électronique est sur la table depuis au moins quatre ans, constate **Olivier Feno-Feydel**, Directeur Général Réseau de Vivalya, grossistes alimentaires de proximité, et Président de l'UNCGFL (Union du commerce de gros en fruits et légumes). »

Mais comme le gouvernement n'était pas prêt, il a repoussé la réforme. Ces « stop-and-go » sont vraiment pénalisants. Une entreprise a besoin de décisions et de délais stables ». L'exécutif avait aussi prévu une plateforme unique gérée par lui-même, avant de se raviser. Résultat : chaque entreprise se retrouve désormais à devoir choisir dans l'urgence parmi plus d'une centaine de plateformes privées. « Nous avons des clients dans toute la France, qui n'auront pas tous la même plateforme. Cela peut vite tourner au sac de nœuds ». Il redoute aussi la complexité technique de la REP Emballages, qui concerne tous ses adhérents. Quant à l'électrification des flottes, Olivier Feno-Feydel est catégorique : « On n'est pas prêt techniquement : la France ne dispose pas encore du parc de super chargeurs nécessaire. Or, nos livreurs font de longues tournées de proximité, obligeant de fréquentes recharges ». Sans parler du surcoût des camions électriques.

Selon lui, d'autres sujets sont plus urgents, tels que la réduction des émissions de gaz à effet de serre dès l'amont agricole. Raison pour laquelle, Vivalya lance son propre plan de décarbonation agissant sur ses activités, étape par étape, avec une vision : le net-zéro en 2050.



Les boissons avec Distribuissans

Stéphane Maurin, Directeur général du premier réseau national de grossistes en boissons, Distribuissans, déplore, lui aussi, les allers et retours sur la facturation électronique. « Cela a créé beaucoup de confusion chez nos 60 adhérents, mais aussi chez nos clients – cafés, bars, restaurants – qui ne sont pas prêts. Nous ne savons pas s'ils pourront recevoir nos factures électroniques en septembre », s'inquiète-t-il, en soulignant la difficulté de choisir sa propre plateforme, « dont les tarifs vont du simple au quadruple ».

Avec la REP Emballages, on monte encore en complexité. Elle se substitue à la REP Restauration, qui était jusqu'ici en vigueur. « Il nous avait fallu 18 mois pour définir, avec les organisations concernées, un mode d'accompagnement des distributeurs qui reprennent de la consigne. À peine y est-on parvenu qu'on apprend qu'à la fin juin, les compteurs sont remis à zéro. Tout est si compliqué que certains grossistes préfèrent renoncer aux aides prévues », se désole Stéphane Maurin, non sans ajouter : « l'intention est bonne puisqu'il s'agit d'encourager l'essor de la consigne. Mais la mise en œuvre est insupportable de complexité ».

” Une entreprise a besoin de décisions et de délais stables. ”



Les boissons avec Distriboboissons

David Zylberbogen, Président du distributeur parisien Milliet, abonde dans ce sens : « Outre la comptabilité fiscale classique, nous avons déjà une comptabilité « matière » pour les douanes. La REP nous rajoute désormais une comptabilité « emballage ». Pour une même facture, nous devons gérer ces trois niveaux en parallèle auprès de trois autorités différentes, avec des contraintes différentes. Cela résume selon moi le caractère kafkaïen de la situation, que la facturation dématérialisée ne fera que renforcer ».

Le mécanisme même de la REP constitue un véritable défi : « En tant qu'importateurs, nous sommes aussi responsables de l'intégralité des composants des emballages des boissons produites hors de France. C'est un niveau de détail qu'il est très difficile, surtout pour une PME, d'obtenir auprès de fournisseurs étrangers qui n'ont pas ces contraintes », soupire David Zylberbogen, qui appelle l'État à simplifier ce qui peut l'être et, surtout, à fixer des échéances stables et plus éloignées.

” Le problème, c'est la faible autonomie des Véhicules Utilitaires légers (VUL) électriques. Pour les rentabiliser, il faut pouvoir faire faire à chacun 2 rotations. Impossible sans borne de recharge ultra rapide sur site. ”



La presse avec Yvelines Distribution Services

Le Président du Syndicat National des Dépositaires de Presse (SNDP), Bruno Aussant, multiplie pour sa part les réunions avec ses adhérents pour les alerter au sujet de la REP, dont certains n'avaient, jusqu'à récemment, pas entendu parler. « Décider d'une telle mesure en décembre pour l'appliquer en juillet*, c'est un délai beaucoup trop court ! », s'indigne-t-il. D'autant qu'à la mi-juin, tous les éco-organismes n'étaient pas encore validés / agréés.

Palettes, films plastiques, cartons, cerclages : les journaux passent par un grand nombre d'emballages différents tout au long de leur périple de l'éditeur vers les messageries, puis vers les dépositaires et jusqu'aux marchands de journaux, sans oublier le retour des invendus. Il faudra désormais suivre et tracer chaque emballage jusqu'à sa destruction. « Pour un dépôt comme le mien (Yvelines Distribution Services, 700 clients), cela représente un coût d'environ 10 000 euros par an », estime Bruno Aussant. Sur la facturation électronique, il est encore dans l'incertitude, la profession émettant, non des factures mais des relevés de presse hebdomadaires. À la mi-juin, il espérait encore une exemption par décret. Mais si la filière est intégrée au dispositif, il ne se fait aucune illusion : « Il y aura 20 000 à 30 000 € de surcoût pour un dépôt comme le mien, soit environ 30 à 40 000 € par dépôt pour les deux réformes ». Un effort financier intenable selon lui pour une bonne partie des dépositaires de presse, « des PME de 10 à 50 salariés, qui souffrent déjà de la crise profonde de la presse, confrontée à la chute du nombre de lecteurs et des points de vente ». En théorie, ils ont jusqu'à septembre 2027 pour numériser leurs factures. « Mais je suis convaincu qu'ils devront s'y mettre avant, car des groupes comme Carrefour ou Auchan n'accepteront plus les factures papier », prévoit-il.

* À l'heure où nous bouclons ces lignes, le gouvernement vient d'annoncer un nouveau report, la date n'est pas encore connue à ce stade.

Concernant la transition énergétique, seuls 5 déposataires ont installé des panneaux solaires sur leurs entrepôts et possèdent quelques véhicules électriques (lui-même a installé 600 m² de panneaux solaires avec stockage de l'énergie, pour la bagatelle de 170 000 €). « *Le problème, la faible autonomie des Véhicules Utilitaires légers (VUL) électriques. Pour les rentabiliser, il faut pouvoir faire faire à chacun 2 rotations. Impossible sans borne de recharge ultra rapide sur site. Mais installer ne serait-ce qu'un seul super chargeur coûte 70 000 euros !* », rétorque Bruno Aussant. Évoquant la situation sinistrée de la presse ou la flambée des cours du carburant, il prédit que les plus petits des 60 adhérents du SNDP n'auront ni le temps ni les moyens de s'adapter à ces nouvelles contraintes, et redoute qu'une dizaine d'entre eux ne jette tout simplement l'éponge. Non sans appeler de ses vœux « *un peu d'accompagnement des pouvoirs publics* ».



Les pièces détachées avec Autodistribution

Patron du groupe de distribution de pièces détachées Autodistribution, Stéphane Antigio est aussi Président de la CGF. « *Sur la facturation électronique, nous avons choisi d'être partenaires. Mais force est de constater que le dispositif à la française est le plus compliqué d'Europe et que l'État, après avoir promis que tout passerait par une unique plateforme publique, s'est désengagé. Donc on se retrouve avec plus d'une centaine de plateformes privées et de nombreuses modalités encore non précisées, alors que ces process informatiques sont lourds à modifier. Comment, dans ce cas, embarquer les centaines de milliers d'entreprises qui, toutes — des grands groupes comme le nôtre aux petits artisans — s'affolent du flou et de la complexité de la réforme* », s'interroge-t-il. Même constat pour la REP Emballages : « *Si rien n'est prêt, c'est du fait de l'État, noyé dans ses propres complications et ses délais intenable. Or, qui sera sanctionné si la règle n'est pas appliquée ? Les entreprises* », martèle-t-il, regrettant qu'une fois de plus, l'État travaille en silos. Idem sur les enjeux de décarbonation, qu'il approuve pourtant sur le principe. « *Mais le niveau colossal des investissements ne*

” Mais le niveau colossal des investissements ne doit pas menacer notre compétitivité ”

doit pas menacer notre compétitivité ». Sur tous ces sujets, comme sur les ZFE ou la réduction du foncier disponible, « *le gouvernement doit nous entendre* », dit-il.

Sur la transparence salariale, Stéphane Antigio ne mâche pas ses mots : « *L'intention de départ — l'égalité salariale homme-femme — est légitime. Mais en voulant imposer au secteur privé des grilles de salaires comme dans la fonction publique, on franchit la ligne rouge. L'égalité des salaires sur un job identique, c'est non. Car l'essence du privé, c'est de récompenser les gens qui travaillent mieux que leurs collègues au même poste* ».



Le tissage avec HDM Groupe

Président du groupe de textile industriel HDM Groupe ainsi que de la FENNTISS (Fédération Nationale du Tissu), Hervé Montclos a, lui, fait les frais il y a quelques années, de l'inconstance de l'État : « *Après le vote de la loi AGECE imposant, dans les appels d'offres publics, l'introduction progressive (jusqu'à 15 %) de fibres recyclées dans les textiles, nous avons lancé, avec deux autres partenaires, un projet de recyclage de vêtements de travail et de textile pour les collectivités. Nous avons investi plus de 10 M€ dans une technologie innovante d'effilochage des fibres. Mais l'État n'a jamais fait appliquer cette obligation, ni même incité au recyclage, et notre usine est à l'arrêt faute de demandes* ». On ne l'y reprendra plus : « *La prochaine fois, j'attendrai d'être en retard !* », lance-t-il. Très remonté contre cette « *imprévision permanente* » et la manie de la France de vouloir « *aller toujours plus loin que les autres* », il s'inquiète d'un risque de départ à l'étranger « *de tous ceux qui le peuvent* ».

Le 16 avril dernier, la CGF et le MEDEF organisaient, en présence de leurs présidents et adhérents respectifs, une visite du Marché International de Rungis. Cette déambulation au fil des pavillons a permis d'aller à la rencontre d'un écosystème unique qui incarne l'excellence des filières alimentaires et logistiques françaises. À cette occasion, Patrick Martin, Président du MEDEF, revient pour CGF Mag' sur le rôle essentiel des grossistes pour assurer la souveraineté et la sécurité alimentaires sur l'ensemble du territoire et les défis auxquels ils font face.



INTERVIEW

Patrick Martin

Président du MEDEF

Que représente Rungis pour vous ?

Créé en 1969, héritier des Halles de Paris, Rungis incarne une réussite française unique. C'est un pilier économique majeur avec 1200 entreprises, 13 000 emplois et 10 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Chaque année, 3 millions de tonnes y transitent. Il s'agit d'un outil stratégique au service de l'emploi, de la souveraineté alimentaire et du rayonnement international de la France.

En quoi les grossistes contribuent-ils à la souveraineté alimentaire de notre pays ?

La souveraineté alimentaire, c'est notre capacité, en tant que nation agricole, à nourrir durablement les Français avec des produits de qualité, accessibles et majoritairement issus de nos filières,

sans dépendre des aléas du monde, des intérêts d'autres puissances. La souveraineté que promeut le MEDEF n'est pas synonyme de repli sur soi, nous sommes profondément attachés au libre-échange tant que celui-ci rime avec juste-échange. La souveraineté au MEDEF, c'est l'autonomie, la maîtrise des dépendances, la quête d'influence. Dans un contexte de tensions géopolitiques, d'inflation et de dépendance aux importations, cet enjeu est stratégique. Les grossistes sont un maillon clé : ils sécurisent les approvisionnements, structurent les filières françaises et amortissent les crises. Ils sont essentiels pour préserver à la fois notre compétitivité et le pouvoir d'achat des Français.

Vous avez inauguré le 16 avril dernier vos nouveaux locaux au cœur même de Rungis. Quel rôle concret joue le MEDEF au service des grossistes alimentaires ?

Les grossistes de France sont des entrepreneurs, confrontés aux mêmes attentes, aux mêmes contrariétés, aux mêmes priorités, que tous les chefs d'entreprise : énergie, simplification, concurrence internationale, recrutements, besoins de formation...

C'était donc une évidence que la première organisation patronale de France vienne à la rencontre des professionnels de Rungis !

Dans les grandes décisions économiques, nous représentons et défendons les grossistes alimentaires. Être désormais implantés à Rungis renforce ce lien direct avec le terrain. Nous accompagnons ces entreprises sur leurs enjeux clés – compétitivité, transition, réglementation – et nous portons leur voix pour sécuriser leur activité, essentielle à l'approvisionnement du pays. Notre influence se joue aussi au niveau européen, où nous défendons sans relâche ces filières auprès des instances bruxelloises.





Comment le MEDEF contribue-t-il à relayer auprès des pouvoirs publics les spécificités et la diversité des métiers du commerce de gros ?

Le MEDEF est l'organisation interprofessionnelle de référence auprès des pouvoirs publics, un puissant relais en total appui de la CGF pour faire entendre la voix du commerce de gros. Nous nous appuyons sur un collectif incomparable : 102 fédérations, 117 MEDEF territoriaux et régionaux, 320 syndicats professionnels, qui couvrent toute la diversité des métiers : alimentaires, industriels, équipements, matériaux... Concrètement, nous portons avec la force que nous confère notre collectif, leurs attentes dans les débats nationaux et européens : logistique, rôle clé dans les chaînes d'approvisionnement... À Bruxelles, nous amplifions cette influence en coordonnant nos actions sur les grands textes et en nouant des alliances avec nos homologues européens pour défendre ces métiers essentiels.

Quelles priorités le MEDEF identifie-t-il pour accompagner la transition énergétique du secteur sans en fragiliser la compétitivité ?

Les grossistes sont en première ligne face aux enjeux de transition énergétique. Leur activité repose sur des infrastructures logistiques lourdes – entrepôts, transport, chaîne du froid – très consommatrices d'énergie. Leur défi est double : réduire leur empreinte carbone (efficacité énergétique des bâtiments, électrification des flottes, optimisation des flux) tout en préservant leur compétitivité, dans un contexte de marges souvent contraintes. S'y ajoutent des

exigences réglementaires croissantes et la nécessité d'investissements importants. C'est donc une transition à la fois écologique et économique, qui nécessite un accompagnement adapté. Pour y répondre, nous plaçons pour une approche pragmatique et planifiée. Le mur d'investissement est massif, cela représente près de 40 milliards d'euros supplémentaires par an. Il est impératif d'avoir de la visibilité, une stabilité réglementaire et une planification dans le temps. Cela suppose aussi une énergie compétitive, des soutiens ciblés, la neutralité technologique et des règles équitables en Europe, pour réussir cette transition sans fragiliser nos entreprises.

Nous sommes à moins d'un an de l'élection présidentielle, comment le MEDEF va-t-il se mobiliser pour porter la voix des entreprises dans le débat public ?

Pour tout vous dire, notre mobilisation est déjà lancée ! À moins d'un an de l'échéance, notre objectif est clair : remettre l'entreprise au cœur du débat présidentiel.

Comment ? En donnant la parole à ceux qui créent des emplois et de la richesse, ceux qui prennent des risques en investissant et en innovant, ceux qui accueillent des jeunes, les forment, les mentorent, les font grandir : les entrepreneurs de France. L'objectif est clair : remettre l'entreprise et son collectif au cœur des débats. Faire de l'économie LE sujet fondateur et non l'angle mort des programmes qu'elle est actuellement. Nous avons ainsi choisi de nous mobiliser autour de quatre axes : mobiliser, dialoguer, proposer et débattre. Concrètement, nous avons lancé une grande consultation nationale des chefs d'entreprise pendant trois mois, accessible sur www.medef.com, complétée par des forums en régions pour faire remonter leurs priorités : fiscalité, énergie, emploi, financement...

Ces travaux nourriront des propositions concrètes, issues du terrain, qui seront ensuite portées dans un grand débat économique avec les candidats. Notre ambition est d'éclairer les choix publics et faire en sorte que les décisions de demain partent de la réalité vécue par les entreprises.

C'est cela le MEDEF d'affirmation !



Recrutement : le commerce de gros et le défi de l'attractivité

Essentiels dans la chaîne d'approvisionnement, les grossistes peinent parfois à attirer les talents, alors même qu'ils ont d'importants besoins sur des métiers souvent en tension. Ils ne manquent pourtant pas d'atouts ni d'idées ! Tour d'horizon des initiatives et des outils mis en place par le secteur pour renforcer son attractivité et attirer de nouveaux talents.

Le commerce de gros est l'un des principaux employeurs français, avec près d'un million de collaborateurs. Chaque année, il recrute quelque 65 000 nouveaux collaborateurs : commerciaux, conducteurs, préparateurs de commandes mais aussi comptables, informaticiens, ingénieurs... On imagine donc l'importance pour ce secteur de doper sa « marque employeur » et attirer les meilleurs talents. Or, certains de ces métiers sont en tension depuis des années et bon nombre de grossistes peinent aujourd'hui à recruter. Pourtant, les moyens d'améliorer leur attractivité ne manquent pas.

Ouvrir les entreprises sur l'extérieur

Luc van Ryssel est le Directeur général de Mafter Bourgeat, une ETI de près de 250 millions d'euros spécialisée dans la fabrication et la vente (notamment à l'export) de matériel pour la gastronomie et la boulangerie. Elle emploie près de 850 personnes. « Dans les territoires ruraux où sont implantés la plupart de nos sites, il a toujours été difficile de recruter, explique-t-il. Nous sommes en compétition avec la ville et avec les grands groupes. Pourtant, nous avons, nous aussi, besoin d'excellence. C'est pourquoi nous travaillons sans cesse notre marque employeur en nous appuyant sur des arguments vrais, tangibles, vérifiables ».

Pour lui, tout commence par l'interne : les collaborateurs ont besoin de comprendre le sens de leur mission, dit-il, car ils doivent incarner l'entreprise et être capables d'expliquer en quoi consiste leur métier. Deuxième étape, ouvrir l'entreprise à l'extérieur via, par exemple, des journées portes ouvertes « où on accueille des élèves de tous niveaux, du primaire au lycée, les parents, des demandeurs d'emploi, des seniors... ». Des classes en entreprise sont même organisées, notamment

sur l'un de ses sites, dans le Perche. « Toutes les deux heures, on vient présenter un de nos métiers aux collégiens ou lycéens, in situ. Cela casse certains stéréotypes, par exemple autour du métier de manutentionnaire, qui a beaucoup changé grâce à la numérisation et à la robotisation », raconte Luc van Ryssel. Enfin, il faut soigner son image auprès de ses fournisseurs - prescripteurs importants - comme auprès de ses clients. Cela passe notamment, chez Mafter Bourgeat par des certifications : iso 9001 (qualité), 14001 (environnement) et 45001 (santé sécurité).



Luc VAN RYSSEL,
Directeur général de Mafter Bourgeat

Séduire et fidéliser ses salariés

Martine CHAVALDRET, Responsable QVCT du Réseau Le Saint, distributeur de produits alimentaires, et présidente de la Commission Emploi Formation de la CGF, ne dit pas autre chose. « *On accueille des collégiens dans nos entrepôts, on leur montre nos métiers. Les transpalettes et les camions, ça leur plaît beaucoup* » ! Elle aussi reconnaît qu'il est difficile d'attirer les talents vers le commerce de gros, faute de contact avec le client final. C'est un fait, ce maillon intermédiaire de la chaîne de valeur reste méconnu et quasi invisible aux yeux du grand public. Or, selon elle, la force des grossistes est aussi leur faiblesse : « *nos chefs d'entreprise n'ont pas la grosse tête, ils sont modestes, c'est l'une des valeurs de notre métier. Mais il faut aussi être fier de ce qu'on est !* », lance-t-elle. Avant d'affirmer : « *mon message clé aux entrepreneurs est le suivant : allez chercher vos futurs salariés et séduisez-les exactement comme vous le faites avec vos clients. C'est la même démarche, ce sont les mêmes techniques* ».

Une opération séduction qui passe notamment par la nécessité de rappeler que le métier de grossiste a du sens, qu'il est profondément utile à la société en fournissant les cantines des écoles et des hôpitaux, en distribuant médicaments ou pièces automobiles en quelques heures sur tout le territoire. Bref, en irriguant toute la France comme la crise du Covid l'a révélé. Elle incite aussi à souligner les atouts de certains postes et non pas seulement leurs difficultés : « *oui, un chauffeur livreur doit se lever très tôt, manipuler des marchandises mais il rentre tous les jours chez lui, il a ses après-midi libres et sa rémunération est plutôt attractive* ».

Pour fidéliser les nouvelles recrues, la démarche est similaire. Les grossistes ne manquent pas d'arguments, affirme Martine Chavaudret. À commencer par l'ascenseur social, toujours opérationnel dans le commerce de gros : « *les compétences s'y*



Martine CHAVALDRET,
Responsable QVCT du Réseau Le Saint

acquièrent en travaillant. Aujourd'hui, certains responsables de nos sites ont commencé leur parcours professionnel en logistique ou en commerce ». Elle prône aussi une meilleure anticipation des plannings, point faible de certains grossistes. « *Avoir un planning sur trois semaines, c'est très apprécié par les chauffeurs et par le personnel des entrepôts* ». Autre élément important : « *il faut rassurer nos salariés, inquiets d'une éventuelle disparition de leur emploi à cause de l'IA. Certes, les nouvelles technologies entrent dans nos entreprises, mais de façon humaine. L'IA va surtout supprimer les aspects répétitifs et pénibles de leurs métiers* ».

Les CQP, un levier d'attractivité

Pour faciliter leurs recrutements et en améliorer la qualité, les acteurs du commerce de gros ont une palette d'outils à leur disposition. Tout d'abord la formation et, en particulier, les fameux certificats de qualification professionnelle (CQP), délivrés par la branche professionnelle des commerces de gros. Un dispositif sur lequel le distributeur alsacien de matériel et d'outillage WURTH France mise à fond. La démarche ne concerne pour l'instant que les commerciaux (50 % des 4 000 salariés) et les nouvelles recrues. Elle prévoit 6 à 12 mois de formation (selon les postes) à partir de la date d'embauche, couronnés par un diplôme. « *Nous utilisons les CQP dans le cadre de l'intégration du nouveau salarié. Chacun de nos conseillers commerciaux itinérants passe par un CQP depuis 2022. C'est aussi le cas pour tous nos vendeurs en magasin depuis 2025 et, depuis le 1^{er} janvier dernier, pour nos vendeurs à distance et nos managers* », annonce **Laurent Hartung, formateur et chargé du développement des formations certifiantes au sein de l'entreprise**.

À ce jour, WURTH France forme environ 150 personnes par an. « *Le CQP donne encore plus de crédibilité à notre école de formation. Et le fait de recevoir un diplôme et une prime (20 % du SMIC en vigueur) plaît beaucoup aux nouveaux embauchés* », fait-il valoir, en ajoutant : « *C'est une vraie force en termes de marque employeur et, de plus en plus, une nécessité, car nos concurrents s'y mettent* ». Autre atout selon lui, la rigueur formelle du processus CQP sanctuarise le budget formation d'une entreprise, même en période de recherche d'économies. Il note aussi que la démarche participe à la féminisation du métier. Enfin, le niveau d'exigence qu'implique la certification se constate immédiatement dans l'amélioration du travail et du comportement des commerciaux, assure-t-il. « *Le suivi d'un nouveau collaborateur durant sa première année est capital, martèle-t-il. Or, on a souvent tendance à en sous-estimer l'importance, surtout s'il se débrouille bien* ». Le dispositif des CQP fait l'objet de contrôles du certificateur (la CGF) et de l'opérateur de compétence et financeur (AKTO). « *S'il est reconnu, il est aussi lourd administrativement, surtout quand vous atteignez*

un certain volume comme nous. Cela dit, nous sommes très bien accompagnés par nos référents à la CGF et chez AKTO. C'est aussi tout à fait compréhensif, car il y a une certification et des financements à la clé. » Après le parcours de formation et la rédaction d'un dossier professionnel, les candidats au CQP doivent être évalués par un jury constitué de 2 experts : un externe (indépendant) et un interne (qui ne doit pas avoir participé à la formation du candidat). « Je souhaite saluer ici une initiative majeure prise par la CGF & AKTO, qui a pour but d'améliorer l'expérience pour le candidat : il s'agit de la plateforme MyCQPBtoB.fr. Le positionnement, le dossier professionnel et les évaluations sont formalisés au même endroit. L'intranet est intuitif, très bien fait et nous facilite aussi fortement l'organisation ; c'est une réussite ! Et ce n'est pas terminé : nous

travaillons actuellement, avec notre référente AKTO, à la mise en place du dispositif « Période de reconversion », qui permettra de faire profiter des parcours de formation et du CQP à un collaborateur qui souhaite se reconvertir vers un des métiers de la vente ou du management. »

Laurent HARTUNG,
Formateur et chargé du développement des formations certifiantes WURTH France



« Testez » France Travail, partenaire de la CGF

Les CQP semblent donc, pour le moment, plus adaptés aux grands groupes qu'aux PME. Pour autant, celles-ci ne manquent pas d'aides au recrutement, à commencer par plusieurs guides de bonnes pratiques très concrets, élaborés par la Commission Emploi Formation de la CGF à l'attention de ses adhérents (voir encadré). À noter aussi le partenariat noué avec l'APEC concernant les cadres et les métiers plus techniques, un outil précieux. Mais l'élément clé reste la signature en mai 2024 de la convention entre France Travail et la CGF. « Notre première grande réussite », assure Martine Chavaudret, qui invite les petites entreprises à s'appuyer pleinement sur ce partenariat, énumérant les outils développés par France Travail Pro (branche dédiée aux entreprises), de l'aide au recrutement à l'organisation de stages d'immersion. « Chacune de nos agences héberge une équipe dédiée à l'accompagnement des entreprises, notamment des TPE et des PME », assure de son côté Soumaya Dahmani Djouahir, chargée de la coopération avec les fédérations et entreprises chez France Travail. « Nous leur offrons du temps, des conseils pour sélectionner les candidats, des grilles d'entretiens, nous pouvons même leur prêter des bureaux ». Dans le cadre du partenariat, des conseillers de France Travail ont été formés aux métiers du commerce de gros, pour mieux

comprendre ses besoins. Une étape indispensable, notamment pour détecter des compétences et des gestes techniques d'autres métiers, qui pourraient être transférés chez les grossistes. Exemple : le coup de main d'anciens bouchers d'abattoirs s'est révélé très adapté à l'activité d'un grossiste alimentaire, pour couper des fruits et légumes destinés à la conserve. La CGF organise des visites chez des grossistes, notamment à Rungis, pour des conseillers de France Travail qui n'y avaient jamais mis les pieds. « De notre côté, nous allons davantage vers les entreprises, avec un taux de satisfaction de 85 %, se réjouit Soumaya Dahmani Djouahir. Le message que nous voulons envoyer aux grossistes, c'est : « testez-nous ! testez nos conseillers et soyez transparents sur vos souhaits pour faire bouger nos lignes et nos curseurs ». De quoi enclencher un cercle vertueux !

Soumaya DJOUAHIR,
chargée de développement des collaborations Entreprises, Fédérations et Acteurs économiques, France Travail



Le commerce de gros en chiffres*

▼
160 000
entreprises
dont **20 000**
grands groupes,
ETI et PME

▼
1 million
de salariés,
soit **33 %** de
l'emploi salarié du
commerce en
France

▼
**Près de
65 000**
projets de
recrutement
en 2025

▼
94 %
de CDI
(**67 %** d'hommes,
33 % de femmes)

▼
36,5 %
dans les métiers
commerciaux

*Source AKTO / Panorama statistique 2024

Des outils à utiliser sans modération :

En 2024, les grossistes ont fait remonter à France Travail près de 75 000 projets de recrutement. Parmi les plus fortes tensions, les métiers de commerciaux et du transport-logistique. Pour aider les entreprises de ses 31 fédérations adhérentes et élargir le vivier de candidats, la CGF a conçu plusieurs outils :

- **un guide de bonnes pratiques Attractivité.** Il est axé autour des trois étapes majeures — attirer, recruter, fidéliser — et propose une palette d'actions concrètes : participation aux salons, utilisation des réseaux sociaux, accueil des jeunes, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion dans les locaux de l'entreprise, cooptation par les salariés, recrutement des alternants, parcours d'intégration, formation des managers, mentoring etc. Il encourage aussi fortement l'utilisation des dispositifs de France Travail, dont « *l'immersion en milieu professionnel* » (stage de 1 jour à 1 mois rémunéré par France Travail), « *le recrutement par simulation* » (MRS), qui ne tient pas compte de l'expérience et des diplômes du candidat pour découvrir des talents non détectables par CV et « *la préparation opérationnelle à l'emploi* » (POE), qui permet de former, en lien avec France Travail, des demandeurs d'emploi à un poste donné. Mais aussi des webinaires et des ateliers pour les entreprises.
- **une check-list recrutement innovante** avec un outil de suivi des candidatures, une grille d'évaluation des candidats et une fiche synthétique d'entretien.
- **Un guide de bonnes pratiques Intégration**, qui décompose le processus en 4 phases : avant l'arrivée du nouveau collaborateur ; le jour de sa prise de poste ; le premier mois de présence ; et les 3 et 6 premiers mois. Des conseils précieux pour gérer, notamment, les générations Y et Z, jugées « *très volatiles* ». Objectif : réduire un turnover coûteux et accélérer l'adaptation et donc, la productivité de la nouvelle recrue.



” Des conseils précieux pour gérer, notamment, les générations Y et Z, jugées très volatiles ”

▼
22,5 %
dans les métiers transport et logistique

▼
15 %
dans les fonctions administratives

▼
10 %
dans les fonctions techniques

▼
26 %
des salariés embauchés ont moins de 26 ans

▼
31,5 %
des salariés ont 50 ans et plus

PILOTEZ LA PERFORMANCE DE VOS CONDUCTEURS AVEC PRÉCISION !

AFTRAL Eco Drive est un service d'accompagnement spécialisé proposé par AFTRAL pour améliorer l'optimisation de votre flotte.

FIABLE / INNOVANT / ÉCORESPONSABLE



Outil digital &
application mobile



Tableau de bord
personnalisé



Analyse des
données



Accompagnement
quotidien

OPTION DE LA SOLUTION



Des formations ciblées pour les
conducteurs par nos experts de
l'écoconduite

CONTACTEZ-NOUS ecodrive@aftral.com / 03 75 76 04 33

Des formations pour aller loin

aftral.com |       | 0 809 908 908 Service gratuit
+ prix appel



Épargne retraite. Ne choisissez plus entre *performance* et *accompagnement*.

Une épargne retraite avec
à la fois un accompagnement
pour les entreprises et les
salariés et des rendements
parmi les meilleurs du
marché ?
Clairement, c'est
Malakoff Humanis.

Épargne retraite ou épargne salariale,
rejoignez-nous sur
epargne.malakoffhumanis.com



Clairement, c'est

 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARONE**



Mieux faire comprendre les enjeux du secteur et défendre les intérêts des professionnels : la CGF sur le terrain

Tour de France des grossistes

Dans le cadre du Tour de France des grossistes, la CGF poursuit l'organisation de visites d'entreprises du commerce de gros pour les parlementaires. Une plongée au cœur des territoires pour faire découvrir le rôle du maillon grossiste dans les chaînes d'approvisionnement, son apport dans l'économie et la vitalité locales.

13/02

Visite de l'entreprise PassionFroid à Milléry avec Jean-François Husson, sénateur de Meurthe-et-Moselle



03/04

Visite de l'entreprise BackCar à Amiens avec Rémi Cardon, sénateur de la Somme.



17/04

Visite de l'entreprise Autodistribution à Saint-Lô avec Stéphane Travert, député de la Manche et Président de la Commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale.



05/06

Visite de l'entreprise Autodistribution Talbot à Luzy avec Jean-Marie Fiévet, député des Deux-Sèvres



12/06

Visite à Nancy chez Terre Azur Champagne Lorraine (Groupe Pomona) avec le député Dominique Potier



Défendre la compétitivité du secteur dans un climat de surenchère fiscale et législative

De nombreuses mesures impactant le commerce de gros ont rythmé les débats parlementaires ce premier semestre. Parmi les sujets sur lesquels la CGF s'est mobilisée :

- Poursuite en début d'année du PLF 2026 avec des sujets tels que le verdissement des flottes, le maintien des aides pour la décarbonation des flottes, le maintien du régime fiscal applicable au B100, la suppression de la taxe plastique, la suppression de la CVAE...
- Simplification de la vie des entreprises : obtention de la suppression de la disposition de soumettre à autorisation d'exploitation commerciale toute création ou extension d'entrepôt de plus de 800 m² destiné à la livraison de biens commandés en ligne.
- Projet de loi-cadre du développement transport avec une trajectoire de recours, par les donneurs d'ordre, à des prestations de transport routier au moyen de poids lourds électriques : obtention du décalage d'un an de la trajectoire, son extension au transport multimodal et à l'usage de tous les véhicules utilitaires, légers et lourds à émission nulle.
- Projet de loi « urgence agricole » avec l'obligation pour les grossistes alimentaires de publier la part de leurs achats de produits durables et de qualité, en méconnaissance de leur positionnement dans la chaîne d'approvisionnement.
- Négociations commerciales : stabilité des règles applicables au commerce de gros et prolongement de l'expérimentation encadrant la fin des relations commerciales en l'absence d'accord au 1^{er} mai sans impact pour les grossistes.
- Retards de paiement dans le cadre des marchés publics : à l'initiative de la CGF, une mobilisation de plusieurs fédérations professionnelles et d'interprofessions pour appeler à une prise de conscience des pouvoirs publics et formuler des propositions concrètes.
- Alourdissement des sanctions en cas de retard de paiement entre entreprises privées : co-construction d'un dispositif alternatif avec les pouvoirs publics pour cibler exclusivement les entreprises adoptant de manière délibérée des pratiques de paiement tardif et pour lesquelles les amendes actuelles ne permettent pas d'infléchir leur comportement.



Qui doit supporter le coût de l'électrification du transport routier de marchandises ?

Une vraie fausse question ?

Avec un marché du poids lourd électrique qui peine à réellement décoller (moins de 2 % de nouvelles immatriculations en 2025) la question de savoir qui doit s'acquitter de la facture de l'électrification du transport routier de marchandises s'est imposée dans les débats de l'écosystème. C'est d'ailleurs une des questions majeures qui a animé les groupes de travail interministériels sur l'électrification des transports dont les résultats ont alimenté le plan électrification publié par le gouvernement le 23 avril. Pour y répondre, deux voies ont été identifiées.

Le premier constat porte sur le surcoût de l'électromobilité, tant dans les investissements (véhicules et installations de recharge) que sur les coûts d'exploitation (TCO), qui ne peut pas reposer sur les seules épaules des transporteurs mais doit pour partie être compensé par un soutien public à la demande. Forte des 40 000 PL et des 190 000 VUL exploités par les entreprises du commerce de gros, la CGF défend ce principe d'un soutien financier à la demande jusqu'à ce que l'écosystème de l'électromobilité arrive à maturité. Dans ce cadre, elle a accueilli avec satisfaction la publication de l'arrêté qui a réévalué à compter du 1^{er} juin les montants des aides CEE pour les PL et VUL électriques, répondant ainsi aux évolutions qu'elle avait proposées.

La seconde est que le déploiement de l'électromobilité du transport de marchandises doit reposer en partie sur une mise à contribution des donneurs d'ordre aux transports. L'idée première d'assujettir les chargeurs à une contribution financière obligatoire a laissé la place à une trajectoire progressive d'achat de prestations de transport routier effectuées avec des véhicules électriques, mesure qui a d'ailleurs été intégrée dans le projet de loi-cadre sur les transports que le Sénat a voté en première lecture fin avril 2026 et qui a été examiné du 29 juin au 2 juillet par la Commission du développement durable de l'Assemblée nationale.

Ces deux orientations ont de commun de n'être orientées que vers la demande, comme si tout reposait désormais sur elle. Or comme la CGF l'avait indiqué dans le cadre des travaux sur l'électrification des transports, il serait réducteur de considérer que le lent déploiement de l'électromobilité serait exclusivement imputable à la demande et qu'il suffirait de la soutenir ou de la contraindre pour que les imperfections, les lacunes, les contraintes et les coûts de l'offre (véhicules, IRVE, distribution et coût de l'électricité) s'estompent. Car au-delà de l'aspect financier, c'est aussi parce que l'offre ne répond pas actuellement à tous les besoins ni à tous les

cas d'usage que le déploiement de l'électromobilité patine. Et dans une économie de marché concurrentielle, est-il encore nécessaire de marteler que c'est à l'offre de s'adapter à la demande et non l'inverse !

Par conséquent, si un soutien de la demande demeure indispensable, pour autant qu'il ne prenne pas de formes contraignantes ni punitives, il est tout aussi impératif et urgent de soutenir l'offre de l'écosystème de l'électromobilité afin qu'elle monte en maturité technologique et opérationnelle. Avec pour objectif de baisser drastiquement les prix de vente et les TCO des véhicules européens pour espérer faire face à la concurrence chinoise pour laquelle la barrière d'un écoscore risque d'être aisément franchissable. Les constructeurs européens, qui préviennent que les économies d'échelle ne produiront pas de substantielles baisses de coûts des véhicules, tiennent un discours inaudible car il n'est pas sérieusement envisageable de considérer que le surcoût du véhicule électrique par rapport à son équivalent thermique est une fatalité qu'il faudrait se résigner à accepter.

La question de savoir qui doit supporter le coût de l'électrification du transport routier de marchandises est une vraie préoccupation quotidienne des entreprises ; c'est surtout une situation à laquelle elles n'auraient pas dû être exposées si le soutien public en direction de l'offre pour la rendre rapidement performante et compétitive, et surtout pour combler le retard technologique face à une concurrence extra-européenne qui avait plus de 10 ans d'avance, avait été à la hauteur des ambitions politiques affichées par le passage à la mobilité électrique. C'est en substance un des constats que dresse en des termes moins prosaïques le rapport rendu par la Cour des comptes à la Commission des finances du Sénat sur le soutien de l'état à la filière automobile dont les enseignements et les recommandations sont transposables aux VUL et aux PL.

Car si l'électrification des véhicules est une exigence environnementale qui s'inscrit dans la durée, elle devient plus que jamais un enjeu industriel européen qui est entré dans une course de vitesse face à la concurrence chinoise, aujourd'hui installée sur le segment de la voiture, mais demain sur le segment du VUL et après-demain sur le segment du PL.

Et les multiples soutiens à la demande - certes indispensables - et la question picrocholine de savoir qui du transporteur ou du chargeur doit payer l'électrification du transport routier de marchandises ne sont pas à la hauteur de l'enjeu.

Le Président et la Déléguée générale de l'UNCGFL

Olivier Feno-Feydel et Hermine Chombart de Lauwe :

« Soit on se lamente, soit on invente ! »



Vous avez pris il y a quelques mois les rênes de l'Union Nationale du Commerce de Gros en Fruits et Légumes (UNCGFL). Pouvez-vous nous résumer, l'un et l'autre, vos parcours professionnels ?

Hermine Chombart de Lauwe. J'ai commencé ma vie professionnelle dans la logistique internationale. J'ai notamment travaillé au Grand Port maritime de la Guadeloupe et dans de grands groupes comme Schenker et Cargill, où j'ai découvert le monde de l'alimentaire. Puis, lors de la crise du Covid, j'ai participé à la création du Conseil national pour la résilience alimentaire (CNRA), que j'ai ensuite piloté pendant presque six ans, et où j'ai rencontré Olivier Feno-Feydel. Avant de prendre, il y a quelques mois, la direction de l'UNCGFL.

Olivier Feno-Feydel. Pour ma part, j'ai toujours fait du commerce. J'ai commencé par l'école hôtelière et je suis un pur produit de l'hôtellerie-restauration, avec un parcours dans le luxe puis à Sodexo, puis dans l'hôtellerie de loisirs, avant de rejoindre Coop Atlantique (premier associé de Système U) où j'ai dirigé les enseignes de proximité et la restauration pendant près de sept ans. J'ai pris ensuite la tête d'un groupe indépendant de 150 jardineries, Villaverde (groupe SEVEA). Il y a deux ans, j'ai rejoint le réseau Vivalya où j'ai renoué avec la distribution, les fruits et légumes, la marée. Je co-dirige ce réseau de grossistes avec Yves Braun, qui gère la partie commerce et opérations et moi l'animation du réseau, la RSE, la relation avec notre Fédération et la CGF. Et, aujourd'hui, la présidence de la fédération.

Comment est structurée l'UNCGFL ?

Olivier. Elle compte plus de 200 adhérents qui représentent deux métiers : les grossistes de carreau d'une part, positionnés sur les marchés de gros, d'intérêt national ou régional ; et les GASC (grossistes à service complet), dont le rôle est d'acheter des produits, de les stocker en entrepôt et de les livrer à leurs clients (restaurants, marchés de plein vent, distribution spécialisée ou parfois GMS).

Hermine. Notre fédération représente près des deux tiers des 3 millions de tonnes annuels de fruits et légumes transportés par les grossistes français. J'ajoute que les grossistes de carreau sont plutôt des TPE, contrairement aux GASC qui sont de plus grandes entreprises, parfois même très importantes comme Pomona, Transgourmet ou indépendants regroupés comme Vivalya.

L'UNCGFL a fêté ses 80 ans en avril dernier lors d'une grande convention à Arles. S'agit-il d'un tournant pour votre organisation ?

Olivier. Cette convention a réuni de très nombreux participants, ce qui traduit une réelle attente de la part de nos adhérents. On sent qu'il y a une demande concernant certains sujets, tels que la transmission des entreprises et la recherche d'une nouvelle vision du métier. Nous nous sommes projetés à l'horizon 2050 durant cette réunion ! Le conseil d'administration, Hermine et moi-même allons désormais digérer ces demandes et poser les grands enjeux à venir : logistique, décarbonation, RSE etc.

Hermine. Traditionnellement, grossistes de carreau et Gasc vivaient chacun de leur côté mais on assiste aujourd'hui à une certaine porosité entre eux. Il est clair que notre activité, basée sur le transport et la logistique de produits ultrafrais, ne pourra être entièrement supplantée par l'IA. Il ne cesse d'évoluer depuis 80 ans et continue d'innover, mais tout n'est pas à réinventer !

Olivier. J'ajoute qu'il y a une méconnaissance du métier de grossiste de la part des consommateurs et des politiques. On nous assimile souvent à la grande distribution alors que nous, nous ne créons pas une offre, nous répondons à une demande. Ce qui n'est possible que si nous entretenons des liens étroits avec la production, comme avec nos clients. Il faut nous appuyer sur nos acquis et en être fier, mais rendre le métier toujours plus séduisant pour les jeunes générations.

Est-ce également une attente de vos adhérents ?

Hermine. Ils se rendent toujours compte de l'importance de l'enjeu. Certains réalisent que cette ignorance de leur rôle peut les pénaliser, par exemple lors de la transmission : le métier étant peu connu, les repreneurs ne se bousculent pas. Nous vivons dans un monde saturé d'informations et, paradoxalement, nous manquons de certaines informations cruciales.

Olivier. On sait, d'autre part, que certaines entreprises, même rentables, ne trouveront pas de repreneur. Notre fédération a donc un rôle à jouer dans la consolidation de notre secteur, notamment en apportant des services aux entreprises les plus

petites. Encourager les bonnes pratiques chez les gros acteurs facilitera la tâche des plus petits et, inversement, l'agilité des entreprises individuelles suscitera des évolutions chez nous tous. C'est notre ADN, « c'est la poignée de main du grossiste » ! Nous sommes des compétiteurs, mais pas forcément des concurrents. À mon avis, la véritable concurrence viendra de la disruption, autrement dit de nouveaux acteurs qui ne seront pas issus du sérail.

Votre duo crée une nouvelle dynamique. En quoi consiste votre feuille de route ?

Hermine. Notre feuille de route comporte trois grands chapitres : l'interne, l'externe et la mission. L'interne, cela consiste à prendre soin de notre équipe, de nos administrateurs, de nos adhérents, bref de notre réseau. L'externe porte sur la frontière entre les adhérents et leurs clients et fournisseurs. C'est à ce niveau que se situe l'enjeu de la visibilité et de la lisibilité de la profession. C'est très important que l'ensemble de l'écosystème comprenne ce qu'est un grossiste et à quel point il est le maillon central de la chaîne de valeur, même s'il en est souvent un acteur discret. Quant à notre mission citoyenne, elle est cruciale : travailler un produit vivant nous donne une responsabilité dans la santé des citoyens : la consommation de fruits et légumes est fondamentale pour lutter contre l'obésité infantile. C'est la raison pour laquelle nous prenons une part active dans l'interprofession des fruits et légumes, Interfel.

Olivier. La force de notre duo est qu'il est complémentaire et transparent. Ensemble, nous souhaitons retisser et renforcer les liens entre nos adhérents, en dépassant les spécificités Carreau/ GASC. Pourquoi ce désir de resserrer les rangs ? Parce que le vent se lève : crise au Moyen-Orient, problèmes d'approvisionnement en carburant et en intrants, pénurie d'eau, impératifs de souveraineté, limites planétaires... Sur la décarbonation par exemple, les producteurs et les importateurs de fruits se mobilisent. Nous voulons préparer la suite pour la prochaine génération et proposer une vision d'avenir à notre profession d'ici la fin de l'année. Soit on se lamente, soit on invente !

J'ajouterai que nous venons d'arriver et que notre feuille de route est en construction, avec l'ensemble de nos administrateurs.

Quel rôle joue la CGF pour votre fédération ?

Olivier. La CGF joue un rôle majeur car elle nous ouvre à d'autres aspects du commerce de gros et élargit le spectre des enjeux. Autre élément important, le travail mené en commun, qui nous permet de discuter avec d'autres adhérents sur des sujets transverses comme la logistique. Nous saluons aussi l'expertise de la CGF concernant les relations avec la classe politique et les corps intermédiaires. Avoir facilement accès à nos dirigeants est essentiel : je crois bien plus au dialogue qu'à la confrontation.

Hermine. Nous apprécions la relation fluide et les échanges réguliers avec la CGF, dans le cadre des nombreuses commissions. Le climat de transparence entre nos deux organisations est précieux, nous nous aidons mutuellement sur certains sujets.

Faites ce que je dis, pas ce que je fais !

Alors que les délais de paiement ne cessent de s'allonger dans la commande publique, une proposition de loi entend renforcer les sanctions applicables aux retards de paiement entre entreprises. Toutes les entreprises du commerce de gros sont attachées au respect des délais de paiement. Situés au cœur des chaînes de valeur, les grossistes sont à la fois créanciers et débiteurs. Le respect des délais conditionne directement la sécurisation des approvisionnements et, *in fine*, la capacité à répondre aux besoins quotidiens de leurs clients professionnels.

Dans ce contexte, est-il pertinent de déplaçonner les amendes administratives jusqu'à 1 %, voire 2 % du chiffre d'affaires mondial en cas de récidive, pour sanctionner quelques acteurs qui organisent leurs retards de paiement ? Pourquoi faire peser un risque colossal sur des milliers d'entreprises respectueuses des règles ?

Les grossistes gèrent une volumétrie considérable de factures, tant à l'amont qu'à l'aval. Une entreprise pourtant vertueuse peut ainsi se retrouver, lors d'un contrôle, avec plusieurs dizaines de milliers de factures en anomalie et devoir justifier individuellement chaque retard, ce qui relève souvent de l'impossible au regard de la charge administrative. Avec des sanctions susceptibles de compromettre la pérennité même des entreprises, il est à craindre que certains groupes réorganisent leurs activités pour réduire leur exposition au risque, au détriment de la France et de son économie.

Quel signal les pouvoirs publics envoient-ils alors que la commande publique accumule, elle-même, des retards de paiement de plusieurs mois, voire plusieurs années ?

Les opérateurs économiques constatent aujourd'hui deux dérives majeures. D'abord, les délais « cachés » : au-delà des délais

contractuels affichés, certaines pratiques viennent artificiellement prolonger les paiements et neutralisent les dispositions légales pourtant prévues pour protéger les entreprises.

Ensuite, certains acheteurs publics imposent désormais unilatéralement de nouveaux délais de paiement, en totale méconnaissance des délais légaux.

Comment les titulaires de marchés publics, parfois confrontés à des dizaines ou des centaines de milliers d'euros d'impayés, leurs charges sociales, leurs impôts, leurs fournisseurs ou leurs frais de fonctionnement ?

Une telle situation n'est ni économiquement tenable ni acceptable de la part des pouvoirs publics.

Les délais de paiement constituent pourtant un élément essentiel du marché public. L'OECP rappelle lui-même que la commande publique est un « levier structurant de l'action publique ». Encore faut-il que les titulaires des marchés soient payés en temps et en heure.

Ces pratiques traduisent une tendance préoccupante à contourner les règles

encadrant les délais de paiement, au détriment d'opérateurs économiques qui, eux, ne peuvent se désengager sans être sanctionnés.

Il y a donc urgence à rétablir l'équilibre.

Un opérateur économique confronté à des retards persistants devrait, après mise en demeure infructueuse, pouvoir résilier le marché ou compenser sa créance avec ses dettes fiscales afin de préserver sa trésorerie.

Alors que la facturation électronique entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2026, le ministère de l'Économie affirme lui-même qu'elle permettra d'améliorer le respect des délais de paiement. Dans ces conditions, pourquoi alourdir simultanément les sanctions pour poursuivre le même objectif ?

Cet empilement de réformes ne répond ni à l'exigence de simplification exprimée par les entreprises ni à celle d'attractivité économique du territoire. Les entreprises demandent donc que le renforcement des sanctions soit strictement encadré et ciblé sur les seuls acteurs qui organisent délibérément les retards de paiement afin d'en tirer un avantage financier substantiel.

Une demande pour le moins légitime.



Facturation électronique : un guide pour les grossistes et leurs clients !

Afin d'accompagner les grossistes mais également tous leurs clients professionnels dans la mise en œuvre de cette réforme au 1^{er} septembre 2026, la CGF a publié un guide au mois d'avril réalisé en collaboration avec le ministère de l'Économie. Pensé en 12 étapes clefs afin que le lecteur connaisse les bases de la réforme et le mode opératoire pour mener à bien le chantier au sein des entreprises, ce guide est accessible sur le site de la CGF.



Nouvelles réglementations environnementales : un délai supplémentaire pour mieux se préparer !

Il y a un an, nous écrivions sur la décélération de la réglementation européenne et invitons les entreprises à ne pas reposer le crayon en matière environnementale. Car les enjeux climatiques, la pression des marchés, les attentes des clients et les risques économiques liés à l'environnement continuent de s'imposer aux entreprises. Ainsi, celles qui ralentiraient aujourd'hui leur transition pourraient rapidement prendre un retard stratégique.

D'autant que les réglementations à venir, celles reportées par les différents « paquets Omnibus » - durabilité (CSRD), devoir de vigilance (CS3D), taxonomie, déforestation (RDUE) - comme celles programmées - MACF, Eco-conception (ESPR) ou encore emballage (PPWR) - vont contraindre les entreprises à un énorme travail de préparation et d'intégration des données.

Commençons par le chantier le plus récent : la mise en place de la filière à Responsabilité Élargie du Producteur (REP) des emballages professionnels. Pour s'assurer de leur conformité, les entreprises vont devoir développer un dispositif complet de suivi des emballages qu'elles gèrent dans leur activité (quantité, chaîne d'approvisionnement, caractéristiques techniques...). Poursuivons par les travaux qui attendent certaines entreprises en fin d'année, du fait de l'application du règlement de lutte contre la déforestation : l'identification des produits concernés par le texte, puis la déclaration de diligence raisonnable pour pouvoir les introduire sur le marché européen et enfin

la mise en place de procédures de vérification des démarches administratives pour les autres produits. Enfin, terminons avec les développements qui seront nécessaires à la mise en place du Passeport Numérique des Produits imposé par le règlement sur l'éco-conception.

Pour faire face à toutes les obligations, les entreprises vont devoir collecter, structurer et organiser les données environnementales, qu'elles soient concernées au premier chef ou interrogées par leurs partenaires commerciaux. Et cela n'est pas simple dans des contextes économiques et géopolitiques tendus et invitant plutôt au recentrage de l'activité. D'autant que ces changements ne sont pas les seuls : facturation électronique, cybersécurité... qui engendrent d'importantes transformations dans les entreprises.

Enfin, l'un des enjeux de ces transformations sera l'échange de données inter-entreprises. Car derrière les objectifs de traçabilité et de suivi, il sera nécessaire que chaque maillon de la chaîne d'approvisionnement soit en mesure de transmettre les données dans un format compatible et lisible pour toutes.

Ce ne sont donc pas des travaux à prendre à la légère et à réaliser à la dernière minute. Les entreprises ont besoin d'être accompagnées, guidées et parfois financées.





Avis d'expert

Le Congé parental de naissance

Parmi les mesures qui ont pour but de faciliter la conciliation d'une vie professionnelle avec l'accueil d'un ou plusieurs enfants se trouve le congé supplémentaire de naissance.

Ce congé doit compléter les congés maternité/ paternité, jugés trop brefs, et le congé parental d'éducation, jugé peu attractif en raison du montant de l'indemnisation versé durant ce congé.

Ce nouveau congé d'une durée comprise entre 1 et 2 mois peut être pris pour toute naissance à compter du 1^{er} janvier 2026. Le congé pourra être posé par le salarié à compter du 1^{er} juillet 2026. Pour pouvoir prétendre à ce congé, le salarié devra avoir épuisé l'intégralité du congé maternité, paternité ou d'accueil ou d'adoption. Par ailleurs, la demande de congé devra être adressée à l'employeur au plus tard, 1 mois avant la prise effective du congé ou 15 jours, lorsque le congé de naissance suit directement le congé maternité, paternité et d'accueil ou d'adoption.

Ainsi, les demandes pour une prise des congés à compter du 1^{er} juillet devront être adressées au plus tard le 1^{er} juin 2026. Cette demande devra être justifiée par tout moyen.

Le congé pourra être pris dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant (ou à compter du 1^{er} juillet 2026, pour les naissances intervenues au 1^{er} semestre). Si l'assuré bénéficie d'un allongement de son congé initial (par exemple, du fait de naissances multiples) – ou s'il bénéficie d'un congé plus long au titre de sa convention collective – le délai de 9 mois pour solliciter la prise du congé de naissance sera allongé proportionnellement.

Ce congé est de droit pour le salarié et ne pourra donc pas être refusé par l'employeur.

En outre, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération assuré par la CPAM à hauteur de 70 % de son salaire lors du premier mois et de 60 % lors du deuxième. Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié doit être réintégré sur son poste ou sur un poste similaire à son retour de congé.

Les décrets d'application publiés le 1^{er} juin 2026 ont confirmé la procédure exposée ci-dessus.



La rupture conventionnelle victime de son succès

La rupture conventionnelle est un mode de rupture autonome du contrat de travail depuis 2008, permettant aux deux parties signataires d'un contrat, l'employeur et le salarié, de mettre un terme au contrat qui les lie. L'initiative de cette rupture est alors considérée comme étant conjointe. Bien connu désormais, ce dispositif est davantage pour les deux parties :

- Pour l'employeur, la rupture une fois validée par l'administration est sécurisée et ne peut être remise en cause que si le salarié démontre l'existence d'un vice du consentement ;
- Pour le salarié, ce dernier pouvant, contrairement à la démission, bénéficier d'une indemnité de rupture égale au moins à l'indemnité de licenciement, ainsi que de l'allocation de retour à l'emploi accordée par France Travail si le salarié y est éligible.

Mais compte tenu de son succès, la rupture conventionnelle est désormais dans le viseur des pouvoirs publics à la recherche d'économies dans un contexte budgétaire incertain. Il est apparu que le coût des allocations de retour à l'emploi versées à la suite de la conclusion d'une rupture conventionnelle représentait à ce jour 9 milliards d'euros.

Pour désinciter le recours à ce dispositif, les partenaires sociaux, après avoir été chargés par le gouvernement d'identifier des moyens de réduire cette dépense, ont décidé de modifier le régime social de l'indemnité de rupture accordée au salarié. Ainsi, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 augmente le taux de la contribution patronale spécifique sur l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée. Cette indemnité sera désormais soumise, pour sa part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, à une contribution dont le taux est fixé à 40 %, au lieu de 30 % auparavant (CSS art. L 137-12, modifié).



Pour mémoire, selon l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale, la part de cette indemnité de rupture exclue de l'assiette des cotisations est celle égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9 du Code du travail. À titre d'illustration, pour un salarié qui accepte une rupture conventionnelle moyennant le versement d'une somme égale à 1000 euros correspondant au minimum légal, l'employeur devra verser en plus une contribution d'un montant de 400 euros. Il y a ainsi une volonté de rendre ce mode de rupture coûteux pour l'employeur et ainsi le désinciter à proposer ou accepter une rupture conventionnelle.

Cette solution pose deux difficultés à notre sens, d'une part elle alourdit de fait les prélèvements sociaux pour les entreprises, ce sont donc uniquement ces dernières qui sont une nouvelle fois mises à contribution. D'autre part, cela revient à donner l'illusion que seuls les employeurs seraient à l'initiative de ces ruptures conventionnelles, or les salariés plébiscitent également ce mode de rupture.

Loi de simplification

Après son adoption définitive par le Parlement, la loi de simplification de la vie économique est parue au Journal officiel, le 27 mai 2026. Des démarches administratives supprimées, des cessions d'entreprise plus simples, une médiation renforcée avec l'administration, etc.

Parmi ces suppressions de démarches administratives bienvenues, nous trouvons s'agissant de l'alternance la fin de l'obligation pour l'employeur de déclarer à l'administration qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage avant d'engager un apprenti. Autre simplification, l'entrée en vigueur du règlement intérieur d'une entreprise n'est plus conditionnée par son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes. Enfin, nous pouvons relever que la procédure d'agrément régional des organismes de formation des représentants du personnel membres du CSE, est supprimée

Enfin, la loi réduit le délai d'information des salariés en amont d'une cession d'entreprise de deux à un mois pour toutes les ventes conclues à compter du 26 juillet (deux mois après la promulgation de la loi).

Ce nouveau délai s'appliquera à toutes les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un CSE exerçant les attributions élargies (au moins 50 salariés) et dans celles qui sont soumises à cette obligation mais qui n'ont pas mis en place de CSE. En d'autres termes, toute entreprise n'ayant pas mis en place un CSE susceptible d'être informé d'une cession devra en informer directement ses salariés dans un délai d'un mois. Une vente pourra cependant intervenir avant l'expiration de ce délai dès lors que chaque salarié aura fait connaître sa décision de ne pas présenter d'offre de reprise.

Inclusion & Handicap : La CGF s'engage !

Réalisée en partenariat avec l'Agefiph, cette étude approfondie dresse un état des lieux précis des enjeux du handicap au sein du secteur et donne les orientations pour accompagner les dirigeants et responsables RH sur ce sujet. L'ambition est claire : transformer les pratiques RH pour faire de la diversité un moteur de croissance durable.



Grâce à la politique de branche des commerces de gros et aux actions qui seront déployées, les entreprises du commerce de gros pourront :

- Rencontrer des candidats en situation de handicap (emploi & alternance).
- Bénéficier de solutions clés en main pour lever les freins à l'embauche.
- Avoir un accompagnement renforcé pour l'aménagement des postes et la détection précoce des inaptitudes.
- Développer les achats inclusifs via le secteur protégé.



+ Découvrez la synthèse et passez à l'action



Onboarding : fidélisez les talents avec le guide CGF !

Pour aider les entreprises du commerce de gros à retenir et fidéliser les talents, la CGF publie un **Guide des bonnes pratiques d'intégration des nouveaux collaborateurs**.

Un outil opérationnel issu du retour d'expérience d'entreprises du secteur. Pour répondre à cet enjeu et pour chaque phase clés du parcours d'intégration, le guide propose des recommandations, des bonnes pratiques et des conseils.



+ Téléchargez ce guide



Attractivité : la CGF sur le terrain pour préparer les recrutements de demain

L'équipe CGF s'est pleinement mobilisée, lors des salons Jeunes d'Avenirs du premier semestre 2026 (Lille, Marseille, Paris...) dédiés à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes, pour promouvoir l'excellence et la diversité des métiers du commerce de gros.

Plus qu'une simple présence, cette mobilisation stratégique vise à capter les nouveaux talents là où ils se trouvent et à valoriser notre secteur comme un pilier de l'économie territoriale.

Objectif : bâtir des ponts entre la formation et l'emploi pour que chaque entreprise du commerce de gros puisse trouver les compétences nécessaires à son développement.

CLASSIFICATIONS : la branche des Commerces de Gros (3044) engage une réforme structurante pour la branche

Sous l'impulsion de la CGF, la branche des Commerces de Gros a engagé en 2025 une révision approfondie de ses classifications conventionnelles. Cette démarche vise à moderniser un dispositif devenu obsolète, à mieux refléter la réalité des métiers et à sécuriser les pratiques de gestion des ressources humaines. Les travaux, conduits en parallèle des négociations paritaires et nourris par un GT patronal associant les entreprises, ont vocation à aboutir à la conclusion d'un accord au premier semestre 2027.



L'accompagnement social de l'OCIRP en cas de décès

L'OCIRP propose des garanties destinées à soutenir, en cas de décès du salarié, son conjoint et ses enfants. En plus d'apporter une aide financière, l'OCIRP propose un accompagnement social pour les aider à surmonter ces moments difficiles. Cet accompagnement inclut, en particulier :

- une écoute téléphonique pour répondre aux questions et fournir un soutien psychologique ;
- un soutien scolaire pour aider les enfants à poursuivre leur scolarité ;
- une assistance juridique pour aider les familles à connaître et à faire valoir leurs droits ;
- une aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle pour les jeunes âgés de 11 à 26 ans ;
- une aide financière pour faciliter le passage du permis de conduire et du brevet de sécurité routière.

Son association, Dialogue & Solidarité, propose également d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.

Le deuil et la parentalité font désormais l'objet d'un accompagnement adapté.

in X YouTube Instagram Facebook | ocirp.fr

Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

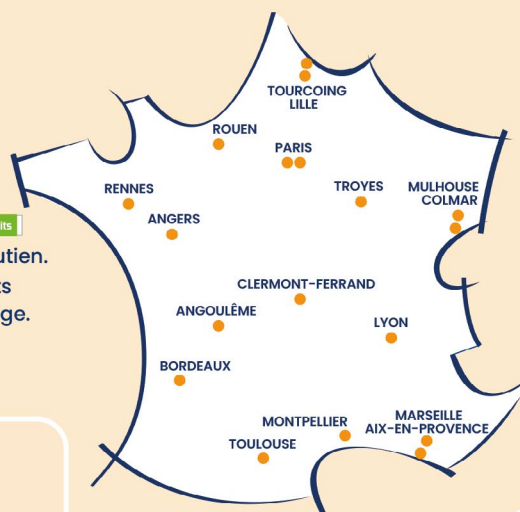
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : **0 800 494 627** Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

des personnes interrogées confirment l'effet positif de l'accompagnement.

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.





Actions de prévention dans la branche des commerces de gros

L'offre prévoyance des commerces de gros déployée par AG2R LA MONDIALE propose un fonds social qui accompagne les entreprises et les salariés de la branche. En 2025, ce fonds social de branche se déploie avec de nouvelles actions de prévention et d'accompagnement des salariés non-cadres. Ces dispositifs sont entièrement pris en charge pour l'entreprise et le salarié ; seule condition pour y accéder que l'entreprise soit adhérente au régime de Prévoyance d'AG2R LA MONDIALE. Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros ont choisi de s'engager sur trois thématiques.

1. Soutenir les aidants

Ce service s'adresse au salarié, non-cadre, aidant de son conjoint, de son enfant, d'un proche ou d'un parent fragilisé par la maladie, le handicap ou la perte d'autonomie.

Le salarié a accès à un dispositif d'assistance proche aidant de Prev & Care via une plateforme web sécurisée / application.

Ainsi, le salarié peut prendre un rendez-vous avec un conseiller dédié par téléphone pour :

- Évaluer les besoins de l'aidant et de l'aidé.
- Proposer un plan d'aide complet en 24 heures.
- Aider aux démarches administratives et financières.
- Proposer des prestataires de confiance rigoureusement sélectionnés.

- Mettre en place la mission d'aide, la coordonner et la superviser dans le cadre du premier mois (mois pendant lequel les besoins sont les plus importants. Si la situation et les besoins perdurent pour les mêmes motifs, l'accompagnement perdure également).

2. Soutenir la parentalité

Ce service s'adresse au salarié, non-cadre, parent, qui a besoin de trouver des solutions pour concilier sa vie professionnelle / vie personnelle.

Le salarié a accès à une plateforme web « Ma Bonne Fée » qui donne accès des contenus pour trouver des réponses à ses questions (guides, articles, webinaires, podcasts, etc.)

Le salarié peut prendre rendez-vous avec un conseiller dédié par téléphone pour :

- Un pack de 10 heures de soutien scolaire en visioconférence du CP au Bac + 2.
- Un pack de 10 heures de garde d'enfant, via un organisme spécialisé du service à domicile ou un(e) professionnel(le) de la puériculture.

3. Prévenir les troubles musculo-squelettiques

Un réseau de thérapeutes manuels (ostéopathes ou chiropracteurs) est mis à disposition des salariés non-cadres pour prévenir et traiter les douleurs ostéo-articulaires.

Deux consultations sont prévues :

1. Une consultation de dépistage qui permet de dépister les douleurs ostéo-articulaires.
2. Une consultation de traitement qui consiste à mettre en place le traitement (maximum de deux consultations par personne).

Deux possibilités s'offrent à l'entreprise en fonction de sa taille :

3. Moins de 5 salariés : Le salarié remplit un questionnaire préalable en ligne et reçoit un bon unique de consultation. Le salarié prend rendez-vous lui-même auprès du thérapeute du réseau BOS dans son cabinet (proche de son domicile ou de son lieu de travail).
4. Plus de 5 salariés : Le thérapeute se déplace avec tout son matériel sur le site de l'entreprise. Les consultations sont faites sur le site de l'entreprise.

Dispositifs
de prévention
et de solidarité
pris en charge :



en partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

Le commerce de gros un acteur essentiel de l'économie

Avec 31 fédérations adhérentes, la Confédération des Grossistes de France (CGF) est l'organisation professionnelle représentative de l'ensemble du commerce de gros : le secteur représente 160 000 entreprises présentes partout en France (dont 20 000 grands groupes, ETI et PME) qui emploient près d'un million de salariés et génèrent plus de 1 000 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

Les 31 fédérations adhérentes de la CGF

- ✓ Association Française des Distributeurs de Papiers et d'Emballages (AFDPE)
- ✓ Association nationale des Expéditeurs et Exportateurs en Fruits et Légumes (ANEEFEL)
- ✓ Chambre Syndicale de la Répartition Pharmaceutique (CSRFP)
- ✓ Chambre Syndicale du Commerce de Gros et du Commerce International d'Alsace Lorraine
- ✓ Chambre Syndicale Nationale des Fabricants et Distributeurs d'Armes, Munitions, Équipements et Accessoires pour la Chasse et le Tir Sportif (SNAFAM)
- ✓ COMIDENT (produits et matériaux dentaires)
- ✓ DISTRIPRO (Boissons)
- ✓ Fédération de la Distribution Automobile (FEDA)
- ✓ Fédération des Entreprises Industrielles et Commerciales Internationales de la Mécanique et de l'Électronique (FICIME)
- ✓ Fédération des Grossistes en Fleurs Coupées et Plantes en Pots (FGFP)
- ✓ Fédération des Marchés de Gros de France (FMGF)
- ✓ Fédération Française de la Quincaillerie, des Fournitures pour l'Industrie, le Bâtiment et l'Habitat (FFQ)
- ✓ Fédération de la communication par l'objet (L'Objet Média)
- ✓ Fédération Française des Syndicats de Courtiers en Marchandises (FFSCM)
- ✓ Fédération nationale de la Décoration (FND)
- ✓ Fédération nationale de Vente et Services Automatiques (NAVSA)
- ✓ Fédération nationale des négociants en pomme de terre, ail, oignon, échalote et légumes en gros (FEDEPOM)
- ✓ Fédération nationale des Syndicats de Commerce en Gros en Produits Avicoles (FENSCOPA)
- ✓ Fédération nationale du Tissu (FENNTISS)
- ✓ Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST)
- ✓ Syndicat national des prestataires grossistes distributeurs d'oxygène et loueurs de matériel médical en pharmacie (SYNPOL)
- ✓ Syndicat des entreprises françaises des viandes (CULTURE VIANDE)
- ✓ Syndicat national des Dépositaires de Presse (SNDP)
- ✓ Syndicat national des Grossistes en Fournitures Générales pour Bureaux de Tabac (SNGFGBT)
- ✓ Syndicat de l'Importation et du Commerce de la Réunion (SICR)
- ✓ Union des Distributeurs Non alimentaires Professionnels (UDINAP)
- ✓ Union du Mareyage Français (UMF)
- ✓ Union Générale des Syndicats de Grossistes du MIN de Rungis (UNIGROS)
- ✓ Union nationale de Commerce de Gros de Fruits et Légumes (UNCGFL)
- ✓ Union Professionnelle de la Carte Postale (UPCP)
- ✓ Union Professionnelle des Grossistes en Confiserie et Alimentation Fine (UPGCAF)



Confédération des
Grossistes de France

29-31 rue St-Augustin – 75002 Paris
Tél. : 01 44 55 35 00 – contact@cgf-grossistes.fr
www.cgf-grossistes.fr



Plus d'informations sur notre site

Parution : juillet 2026

Vous épauler et être solidaire de votre quotidien.

Acteur socialement très engagé,
AG2R LA MONDIALE est aux côtés des actifs,
des retraités et de leurs ayants droit pour
leur apporter conseil et soutien, lors d'une
période difficile.

Notre démarche Ecoute Conseil Orientation
met en place des actions personnalisées pour
vous orienter vers les solutions adaptées
à votre situation, et, éventuellement, vous
apporter une aide financière.

Prenez contact dès
maintenant avec nos
conseillers sociaux au
09 69 36 10 43 (coût d'un appel local)



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance