



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

grande distribution

Question écrite n° 84340

Texte de la question

M. Jean-Claude Bois attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur les inquiétudes exprimées par les personnels et les représentants syndicaux dans le cadre de la mise en oeuvre des nouvelles dispositions de la loi Galland. Si, effectivement, et on pourra peut-être le constater dans la durée, cette loi profitera avant tout aux consommateurs qui ont été singulièrement lésés lors du passage à l'euro, il n'en est pas de même pour les emplois. Depuis le 1er janvier, les distributeurs répercutent les ristournes consenties par les fournisseurs et, ainsi, les efforts consentis par ces derniers profiteront obligatoirement aux clients. On entre dans une phase de compétitivité accrue qui aura pour victimes les personnels de la grande distribution dont les emplois représentent « le principal levier d'ajustement ». En 2004, selon Force ouvrière, 15 000 emplois, sur les 633 000 que compte la grande distribution, ont disparu. Pour accentuer ce constat, s'ajoutent l'augmentation et la régularité de la fréquentation des hard discounts par les consommateurs et la présence de plus en plus répandue des caisses automatiques. Compte tenu de l'importance du nombre d'emplois qui seraient susceptible de disparaître, il le remercie de lui faire part des mesures que le Gouvernement entend prendre pour éviter une crise de l'emploi au sein de la grande distribution.

Texte de la réponse

Depuis les années 1970, la grande distribution a été un secteur créateur d'emplois tertiaires. Cependant, depuis 2004, la croissance régulière du nombre d'emplois salariés s'est infléchie. En effet, les effectifs de la branche connaissent depuis 2004 une baisse d'environ 15 000 emplois et les effectifs des hypermarchés ont diminué en 2004 de 0,8 %, alors qu'ils enregistraient une augmentation de 0,5 % en 2003. Un point précis sur la situation actuelle et à venir de ce secteur et des 633 000 salariés s'impose désormais, afin de remédier à la faiblesse à la dispersion des données, dues en partie, et paradoxalement, à sa bonne santé passée. Dans ce cadre, plusieurs réunions de travail ont déjà eu lieu avec la fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD) et les organisations syndicales de salariés du secteur. Au terme de ces premières réunions, il apparaît que ce secteur connaît des difficultés conjoncturelles qu'il faut appréhender à leur juste mesure. Il semble également confronté à des évolutions plus profondes, qui appellent une revue approfondie de leur impact sur les qualifications, l'emploi et la mise en oeuvre de politiques actives, afin de favoriser l'adaptation des salariés. À cet égard, si le développement du hard discount n'est pas une nouveauté puisqu'il représente en France 13,5 % de parts de marché, il est clair que les évolutions technologiques liées à l'introduction progressive du self-scanning ou de la puce électronique, ainsi que les évolutions organisationnelles et logistiques, doivent être anticipées le plus en amont possible afin de développer l'employabilité des salariés les plus directement concernés par ces évolutions, et notamment les nombreuses caissières. Il est important que toutes ces évolutions et leurs conséquences soient bien appréhendées par l'ensemble des parties, dans un contexte de transparence et de dialogue social, et le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et au logement s'y emploiera très activement. Ces axes de travail relatifs à l'établissement d'un diagnostic prospectif sur l'évolution des emplois et des compétences, partagé par l'ensemble des parties, et à la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle

des emplois et des compétences à l'échelle du secteur sont donc au centre des réflexions déjà engagées avec les organisations professionnelles et syndicales, conformément aux dispositions de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Cette dernière impose en effet aux entreprises de plus de trois cents salariés et aux branches de procéder à une négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de mobiliser l'ensemble des outils existants, à travers les périodes et les contrats de professionnalisation, les plans de formation, le droit individuel à la formation ou la validation des acquis de l'expérience. Dans ce cadre, une attention particulière doit en outre être portée aux salariés les plus fragilisés par les évolutions prévisibles, en raison de leur faible niveau de qualification initiale, de leur sexe ou de leur âge. Le ministère chargé de l'emploi, à travers les outils d'incitation dont il dispose dans le cadre des contrats d'études prospectifs ou des engagements de développement de la formation, sera, le moment venu, en capacité de fournir un appui méthodologique et financier aux démarches que les partenaires sociaux souhaiteront engager.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Claude Bois](#)

Circonscription : Pas-de-Calais (13^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 84340

Rubrique : Commerce et artisanat

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 31 janvier 2006, page 856

Réponse publiée le : 25 avril 2006, page 4486