

Congrès

Ambleteuse 20, 21, 22 juin 2014

Ensemble, construisons



Fédération Nationale des
Professionnels de la Vente



DOCUMENTS DE CONGRES.

Une Fédération **CGT de tous les Commerciaux**

Pour un syndicalisme à leur écoute,

Qui soit utile, efficace, combatif

Et qui revendique, propose,

Lutte, négocie

Et gagne !

Introduction.

Nous voilà dans une nouvelle période de notre CGT. Les résolutions de notre 50e congrès confédéral nous y engagent. La situation économique et sociale nous y contraint. Notre 32e congrès qui se déroulera à Ambleteuse du 20 au 22 juin 2014 sera le congrès du renouveau et de la renaissance de la fédération et de tous les professionnels de la vente ou plus simplement dit, des commerciaux itinérants.

Nos travaux s'annoncent difficiles vu la complexité de la situation. La crise du système capitaliste devient de plus en plus profonde. Le capital financier qui domine totalement l'économie, la lutte entre les monopoles pour arracher des parts de marchés soumet les travailleurs et les peuples à une exploitation et à une oppression de plus en plus forte. Misère pour la grande masse des populations, opulence pour quelques-uns. Ils sont 1 426 milliardaires dans le monde dont la fortune a augmenté en un an de 17%. Dont quelques-uns dans notre pays pendant que 2.5 milliards d'êtres humains vivent avec moins de deux euros par jour. La crise du capitalisme s'accroît dans le monde. Les USA, socle du maintien du système de l'exploitation à l'échelle des cinq continents, est lui-même au cœur des secousses, ce qui implique pour maintenir sa domination mondiale et conquérir de nouveaux marchés d'imposer le chaos par le biais des guerres, de la remise en cause des nations, et des acquis sociaux.

En France, la crise du système touche toutes les catégories de salariés et tous les domaines de la vie de la population, sociale, culturelle, morale et politique. La paupérisation des salariés s'accroît et surtout dans nos professions commerciales. Le nombre de travailleurs pauvres, en particulier les VDI et les chômeurs explose. Les inégalités n'ont jamais été aussi criantes. Les profits et dividendes distribués aux actionnaires crèvent les plafonds et cela malgré la crise. Un exemple parmi d'autres : les quelques gros actionnaires du Groupe Danone se sont partagé 27 000 années de SMIC pour la seule année 2011, le PDG d'UNILEVER gagne annuellement le salaire de plus 600 smicards.

Dans le même temps, ces groupes multiplient plans de restructuration et charrettes de licenciements comme chez MICHELIN. Dans notre pays le peuple a mis dehors le gouvernement SARKOSY et consorts et exigé des changements profonds des politiques menées. Malheureusement le gouvernement et le président de la République « dit de gauche », a poursuivi l'œuvre de division initiée par SARKOSY donc rien n'a changé. Nous n'avons pas compris le changement comme étant l'impunité pour les patrons et les fers pour la classe ouvrière.

C'est dans ce contexte social extrêmement tendu que s'ouvre notre congrès. N'en doutons plus l'heure est encore et toujours à la revendication, à la lutte et à la mobilisation. Notre démarche syndicale est bonne et nous devons en être certains à condition que tous les syndiqués de notre fédération en soient les acteurs et que le travail collectif soit définitivement notre mode de fonctionnement.

Les conditions de vie et de travail se dégradent considérablement avec une multiplication des maladies professionnelles et les accidents du travail.

Les salariés n'arrivent pas et plus à vivre de leur travail. Des miettes leur sont distribuées en guise de salaire. Tous les acquis sont remis en cause, la protection sociale est attaquée, l'âge du départ en retraite reculé, les pensions rognées. Les gouvernements des pays capitalistes n'hésitent pas à multiplier les cadeaux au patronat à l'instar des mille milliards d'euros injectés en 2008 pour sauver le système bancaire ou les 30 milliards par an offerts au MEDEF par le gouvernement actuel.

L'Union européenne poursuit à marche forcée son édification au service du capital à coup de traités qui, les uns après les autres, musèlent de plus en plus les peuples, leur imposant austérité et misère. L'UE veut les écraser sous la botte de fer des multinationales, il n'y a qu'à voir la Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Portugal, Chypre, etc...

Le système capitaliste sème de plus en plus la misère et la faim. Il révèle son incapacité à satisfaire les besoins des peuples. Les guerres se multiplient dans tous les coins du monde, conséquences de la pauvreté lorsqu'elles ne sont pas fomentées par le grand capital pour étendre sa domination.

Le capitalisme n'est pas à la fin de l'histoire économique. Les luttes se développent en France en Grèce en Espagne au Portugal... et dans maints pays contre une Europe sous la domination du capital qui veut imposer aux peuples des reculs sans précédent.

Notre syndicalisme de classe doit marcher sur ses deux jambes, lutté pour la satisfaction des revendications immédiates des salariés et pour un changement de société, le socialisme à partir de nos réalités nationales dans un combat libérateur de la classe ouvrière.

L'histoire de notre pays de la révolution de 1789 à la commune de Paris, la construction du socialisme dans plusieurs pays, les luttes nombreuses aujourd'hui en France ou en Europe, mais aussi des pays comme la Tunisie, l'Égypte qui mettent en cause le système capitaliste, révèlent que ce sont toujours en fin de compte les peuples qui font l'histoire, que ce sont ceux qui luttent qui ont le mot de la fin.

Dès aujourd'hui, mettons à l'ordre du jour la lutte pour nos revendications, la construction du socialisme pour notre pays et notre peuple.

Le renforcement de notre fédération et de la CGT contribuent à la concrétisation de ces objectifs quotidiens et à plus longue échéance comme un élément essentiel de l'élévation de la conscience et de l'organisation de classe.

Document d'orientation

1. Orientation.

1. Le 32e Congrès de la Fédération en juin 2014 revêt une grande importance au moment où la profession subit la crise économique et doit faire face à de nombreuses mutations.
2. Le gouvernement piétine la classe ouvrière, attaque notre sécurité sociale, attaque les prud'hommes, attaque nos acquis nés du Conseil National de la Résistance, tout en troublant les repaires politiques parce qu'il se définit comme un gouvernement de gauche en faisant une politique qui n'a rien à voir avec les valeurs de la gauche, une politique qui fait porter sur le dos des plus démunis la responsabilité de cette crise. Une politique qui persiste et signe que le coût du travail est le grand problème de la société en oubliant de parler du coût du capital qui est le véritable problème de notre société.
3. Le gouvernement demande que les syndicalistes accompagnent sa politique libérale par le biais du compromis historique voulu par François Hollande.
4. Le MEDEF en demande toujours plus, après leurs demandes de baisser les charges, il souhaite que le travail du dimanche soit obligatoire
5. Les salariés avec leurs syndicats ont organisé de grands mouvements de grèves pour défendre leurs emplois. C'est le cas des Goodyear, Fralib, Peugeot ; la lutte des classes est bien vivante en France.
6. Les grands plans de licenciements sont les conséquences désastreuses de l'ANI, voté avec l'aide de la CFDT et de la CFTC en 2013. Le pacte de responsabilité proposé par le président de la République en début d'année 2014 et soutenu par la CFDT et la CFTC remet en cause les fondements de la Sécurité Sociale de 1945 basés sur le salaire différé. La fédération se prononce pour l'abrogation de l'ANI et le retrait du pacte de responsabilité.
7. L'Union européenne exige le recul des déficits et fait payer aux peuples la crise financière, expression de la crise du capitalisme.
8. En France les attaques portent sur la Sécurité Sociale, les services publics et maintenant, la réforme territoriale constitue une attaque frontale contre la démocratie de proximité.
9. Tout est mis en œuvre par le gouvernement et le patronat pour liquider toutes les conquêtes sociales de la Libération.
10. C'est pourquoi le gouvernement et le patronat pour imposer leur politique ont besoin d'appuis et veulent associer les syndicats à la mise en œuvre de leurs contre-réformes. C'est l'exemple de la CFDT s'associant au patronat et au gouvernement pour faire passer une réforme systémique des retraites, aboutissant à une retraite par points qui aura pour conséquence une nouvelle chute des pensions.

11. Pour résister et reconquérir, les salariés ont besoin d'un syndicalisme, de lutte et de classe refusant de s'associer à la nouvelle gouvernance, et résolument ancré sur la défense de leurs intérêts matériels et moraux.
12. La profession est au cœur de la crise économique, et est confrontée à de profondes mutations qui bouleversent la pratique et assombrissent l'avenir.
13. Notre Congrès doit débattre en profondeur de toutes les évolutions en cours et à venir pour élaborer des réponses et construire un syndicalisme CGT attractif et efficace dans la profession.
14. L'enjeu du Congrès est aussi la mise en œuvre de notre pratique syndicale pour être au plus près des préoccupations de toutes les catégories de professionnels de la vente et déployer notre démarche revendicative dans les entreprises.
15. Nous considérons qu'il faut mettre en pratique « le travailler ensemble dans la CGT » et le Congrès doit faire des propositions concrètes qui nécessiteront une forte implication de nos syndicats pour agir avec la Confédération, l'UGICT, les UL et UD et certaines fédérations.
16. Le renforcement indispensable passera par notre travail dans les entreprises.
17. En même temps la question sur l'efficacité de notre organisation et notamment de notre fédération doit être posée.
18. Il est de notre responsabilité de tout mettre en œuvre pour assurer la continuité de l'existence de la CGT dans la profession, et de pouvoir continuer à défendre les intérêts matériels et moraux des Commerciaux itinérants et des VRP.
19. Ce congrès doit prendre acte de la situation actuelle et ouvrir une issue positive en décidant d'engager un processus de rapprochement avec la fédération du commerce dont les rythmes et les modalités seront définis par les deux fédérations, afin de nous permettre d'agir dans les meilleures conditions, au service de toute la profession et pour le développement de la CGT parmi nos catégories.
20. Cette solution doit nous permettre de maintenir notre existence et la présence de la CGT dans toute la profession.

C'est tout l'enjeu du 32e Congrès de la Fédération

2 - Contexte

21. La CGT au niveau national est la première organisation syndicale par l'influence qu'elle a auprès des salarié(e)s et par sa participation aux luttes sociales. Cela lui confère des responsabilités particulières comme syndicat de classe et de masse pour créer l'immense élan émancipateur dont les salarié(e)s ont tant besoin aujourd'hui.

22. Pour imposer de véritables progrès sociaux, nous devons construire des rapports de forces plus favorables au monde du travail.

23. La crise systémique du capitalisme, dont la violence s'aggrave depuis 2007, bouleverse la vie de millions de personnes dans le monde, exacerbe les oppositions de classes, modifie les équilibres territoriaux et géopolitiques. Le capital financier prend le pas sur l'investissement productif. Dérégulation, déréglementation, financiarisation de l'économie, reculs des moyens d'interventions des états au profit des multinationales marquent la période.

24. Ce mouvement général répond à un objectif : accroître la rémunération du capital au détriment de celle du travail

25. La dévalorisation du travail a provoqué un accroissement des inégalités et de l'exclusion. Cette situation nourrit la montée du racisme, de la xénophobie et du nationalisme dans de nombreux pays et en France. Notre internationalisme, notre engagement dans les luttes à tous les niveaux sont des réponses aux replis identitaires qui ont pour objectif de diviser le monde du travail.

26. La CGT, dans le respect de son indépendance, a su prendre ses responsabilités lors des échéances politiques du printemps 2012, exprimant ainsi l'attente majoritaire des salarié(e)s, des retraité(e)s qui ont choisi de changer de président de la République et de majorité parlementaire

27. Les profonds changements espérés ne pouvaient se traduire que par de véritables ruptures avec les politiques économiques et sociales mises en œuvre depuis plusieurs décennies.

28. Force est de constater que le changement se traduit par une alternance, une "succession" au service de la pensée unique dominante.

29. En effet, rien n'est entrepris pour arrêter la mise en concurrence des salarié(e)s, l'explosion du chômage les restructurations et délocalisations. Au contraire, la loi dite « sécurisation de l'emploi » constitue un élément supplémentaire de la casse des protections des salariés. Les services publics sont soumis aux politiques de rigueur imposées par la troïka (UE, FMI, Banque Européenne) : réduction des dépenses publiques, privatisation rampante, partenariat public privé, baisse drastique du budget de l'état et du financement de notre protection sociale.

30. Cela se traduit par une aggravation des conditions de travail, l'intensification du travail, et de nouveaux cadeaux aux entreprises par de nouvelles aides publiques.

31. Les annonces concernant le budget 2014 confirment la continuité des politiques d'austérité et la mise en œuvre de la logique patronale : 15 milliards d'euros de dépenses publiques de moins, 9 milliards d'économies sur les dépenses de l'État et des collectivités, 6 milliards sur les dépenses sociales auxquels il faut ajouter 8,5 Mds sur la sécurité sociale. Ces « économies » se traduiront par la suppression de 13 000 postes de fonctionnaires, des réductions sur les dépenses de l'assurance maladie, les retraites et retraites complémentaires, la politique familiale et l'assurance-chômage.

32. Par contre, au nom de l'amélioration de la compétitivité, de nouveaux cadeaux au patronat et aux actionnaires sont prévus, dont le crédit d'impôt compétitivité emploi qui coûtera 20 milliards d'euros aux contribuables. En revanche, les ménages et particulièrement les foyers à revenus modestes seront encore mis à contribution, notamment par la hausse de la TVA. C'est aussi ce gouvernement qui se prépare à casser les statuts des personnels des trois versants de la fonction publique.

33. Et pour la première fois, c'est un gouvernement, qui se dit de gauche, qui rallonge la durée de cotisation nécessaire pour partir en retraite.

34. D'évidence, cette politique n'améliore pas la vie des salariés, mais au contraire, de plus en plus de salariés voient leur situation de vie et leurs conditions de travail aggravées.

35. L'année 2014 est marquée par un rejet d'ampleur de la politique du gouvernement lors des élections municipales. La CGT, en respectant son indépendance politique, ne peut pas rester neutre. Dans le prolongement de nos luttes, nous devons porter nos revendications, les faire connaître au plus grand nombre et notamment à l'attention des candidat-es.

36. Face à la crise qui nourrit la montée du racisme, de la xénophobie et qui oppose les peuples entre eux, la CGT doit se battre pour un vrai changement de société et combattre l'extrême droite.

37. La CGT considère que le Front National constitue un danger pour toute la société. D'une part, il prône des thèses contraires à nos principes fondamentaux et à notre conception démocratique de la République, et, d'autre part il promeut un programme économique et social qui va à l'encontre des intérêts des salariés.

38. Cela, tout comme le fait que ce parti considère la CGT comme un de ses adversaires principaux, confirme la nécessité de lutter contre toute l'extrême droite et le Front National et les idées qu'ils véhiculent. Cette lutte passe par notre travail syndical et la satisfaction des revendications pour élever le rapport de forces et changer la donne sur le terrain revendicatif et par un travail spécifique contre le FN. Tout en étant conscient que c'est en grande partie la politique d'austérité et de régression sociale menée par le gouvernement, soumis aux exigences du MEDEF, qui contribue au développement de l'extrême droite.

39. Le congrès affirme que :

- l'austérité n'est pas la solution, mais le problème
- d'autres choix économiques et sociaux sont indispensables.

40. Le congrès affirme que :
- les idées du Front National sont incompatibles avec l'appartenance à la CGT ;

Le congrès décide de :

- participer à la bataille globale de la CGT contre ce courant politique et les idées qu'il véhicule

41. Le gouvernement actuel, loin d'être en rupture avec le capital financier, impose de façon autoritaire des dispositifs légaux dont l'objectif est de mettre en concurrence les territoires et les salarié(e)s.

42. De fait, il continue de répondre aux exigences de l'Europe du capital qui, dans le cadre de la mondialisation des capitaux, est au service des multinationales.

43. Depuis des années l'État et le patronat criminalisent l'action syndicale. Le patronat a besoin de tuer toute opposition qui viendrait remettre en cause ses choix stratégiques.

44. Avec ce gouvernement aux ordres du capital financier du patronat, nos militants risquent d'être confrontés de plus en plus à ces tentatives de criminalisation, d'autant que le refus du gouvernement et des députés socialistes de voter une loi d'amnistie donne des ailes et des arguments aux patrons. Pourtant tout salarié a le droit de se syndiquer et d'exercer une activité syndicale et plusieurs textes internationaux et européens prohibent la répression comme les discriminations syndicales.

45. Pourtant, nous constatons que de plus en plus d'employeurs dénie ces droits fondamentaux aux travailleurs. C'est un moyen de décourager toute volonté de militer et de lutter contre les régressions sociales. Les entraves à l'implantation syndicale et à l'action des syndicats sont devenues presque systématiques dans notre profession et aucun secteur n'est épargné.

46. La CGT combat cette répression, mais si cela se traduit souvent en actions de défense juridique, pour autant nous sommes conscients que cette seule action est insuffisante. Il est nécessaire de prendre l'ampleur de ce sujet et de le (re)placer résolument dans le cadre de notre activité revendicative et collective.

47. Ce phénomène prend de l'ampleur, et si nous voulons y mettre un terme ou tout du moins le faire reculer, il nous faut aller plus loin dans notre réflexion. Nous savons qu'un contre-pouvoir est nécessaire et indispensable dans une démocratie. Nous devons avoir une stratégie syndicale interprofessionnelle sur la question, celle-ci doit d'abord passer par une grande réflexion dans notre fédération et dans toute la CGT.

48. Notre approche avec la fédération du commerce et toute autre fédération est nécessaire pour avancer la réflexion d'une représentativité correcte de notre profession dans la CGT

49. Le congrès décide que notre fédération doit mettre tout en œuvre pour avancer sur le sujet de manière inter professionnelle et de porter cette ambition dans toute la CGT.

50. Les responsabilités de la fédération sont grandes dans la période actuelle.

51. Pour la CGT, la revalorisation du travail et une meilleure distribution du profit sont les conditions indispensables pour sortir de la crise. Nous devons donc continuer à initier et développer des luttes à partir des besoins et des revendications des salariés et de nos valeurs.

52. Nous pourrons le faire avec un syndicalisme CGT à leur écoute, utile, efficace et combatif qui conteste, propose, lutte, négocie et gagne !

53. Conquérir l'émancipation de toutes et de tous, agir pour une société démocratique où l'être humain est libéré de toutes les formes d'exploitation, de discrimination, de domination par la maîtrise de l'orientation des richesses et des moyens de développement et de création qu'il produit est le socle d'une société juste, solidaire et de progrès social.

54. Rassembler les salarié(e)s, à partir de leurs revendications, pour leur permettre de participer à la transformation de la société est notre objectif.

55. Le rôle de la CGT consiste à tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés de faire aboutir leurs revendications par des luttes convergentes, à partir des propositions CGT, à défendre leurs intérêts immédiats et à participer à la transformation progressiste de la société. Cela passe par l'affrontement capital / travail et par l'impulsion, la construction et l'organisation d'un grand "tous ensemble capable de renverser le rapport de force en faveur des intérêts des salariés.

CAHIER 1

DEFINITION DE LA PROFESSION

INTRODUCTION

1. EXPLICATION DE LA PROFESSION
2. INVENTAIRE ETAT DES LIEUX
3. EVOLUTION. UNE PROFESSION A REDEFINIR

INTRODUCTION

Quatre conditions nécessaires pour pouvoir relever du statut de VRP (Code du travail, art. L. 7311-3)

- exercice d'un travail de représentation (visite d'une clientèle existante ou éventuelle, à "l'extérieur "de l'entreprise dans le but d'obtenir et de transmettre des commandes) ;
- travail exercé pour le compte d'un (ou plusieurs) employeur(s)
- travail exercé de manière exclusive et constante ;
- absence d'opérations commerciales pour son compte personnel ;
- engagements de l'employeur caractérisant l'activité de VRP
 - a) nature des produits ou prestations,
 - b) secteur géographique de prospection, catégorie de clients à visiter,
 - c) forme de la rémunération.

Dans trois secteurs d'activité, les VRP ne bénéficient pas de l'ANI du 3 octobre 1975. Leur statut est régi par la convention ou l'accord collectif applicable à chaque branche d'activité, il s'agit :

- des grossistes en confiserie, biscuiterie, chocolaterie, la métallurgie et alimentation fine
- de la vente et service à domicile ;
- des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce

De nombreux commerciaux remplissant ces conditions ne bénéficient pas du statut VRP

1. LA PROFESSION

A - La fonction commerciale dépendante du statut VRP à ce jour en chiffre

1. Une diminution rapide des effectifs affiliés au statut de VRP de 136 043 en 2000 à 113 412 en 2011.
2. Une diminution constante du nombre d'entreprises cotisantes de 34191 en 2000 à 21413 en 2011
3. Une augmentation du nombre moyen de l'effectif de VRP par entreprise due au fait de la baisse prononcée des entreprises n'employant qu'un seul VRP
4. les entreprises de moins de 10 salariés représentent 4 entreprises sur 10 employant des VRP
5. Les TPE et les entreprises de plus de 1000 salariés emploient presque autant de VRP (environ 20% chacune)

6. Une forte proportion de moins de 30 ans
7. Une prédominance masculine dans la profession environ 2/3 d'hommes
8. Des jeunes plus nombreux dans les entreprises de plus de 500 salariés
9. Une répartition inégale des sièges sociaux par région, l'IDF et Rhône Alpes arrivant largement en tête.
10. Un tiers des entreprises qui emploient des VRP appartiennent au commerce et regroupent la moitié des salariés adhérents au statut VRP
11. Les techniciens commerciaux, technico-commerciaux et représentants sont les plus nombreux, dans les métiers associés au code emploi VRP (85%)
12. les VRP multicartes dont le nombre décroît sans cesse étaient moins de 10 000 en début d'année, à fin septembre, 963 avaient disparus des effectifs 2013.
13. Cette étude ne prend en compte que les 113 000 salariés associés au statut VRP.

2. INVENTAIRE DES LIEUX

14. **Un million** de Commerciaux toutes catégories comprises.
15. 700 000 Professionnels de la Vente (salariés), dont 113 000 VRP et environ 600 000 autres Commerciaux (Technico-commerciaux et cadres de la vente).
16. 300.000 VDI (non-salariés)
17. Certains Commerciaux syndiqués à la CGT sont éparpillés dans quelques fédérations de la CGT, qui ne peuvent prendre en compte les problèmes spécifiques liés à l'exercice de notre métier. Ces salariés sont couverts sur les questions générales par les conventions collectives nationales de branches. C'est pourquoi leurs qualifications sont peu ou pas reconnues, les salaires faibles. Ils sont victimes de la précarité, des objectifs irréalisables, du stress sur la route et sont le plus souvent hors champ de la formation professionnelle et ne disposent pas d'une complète couverture de la médecine du travail.
18. De plus le système actuel du Cogiciel ne permet pas de recenser les VRP et les autres commerciaux répartis dans les autres fédérations de branche de la CGT.

A - les mutations en cours et leurs conséquences

19. La concentration de l'activité économique a des conséquences sur la fonction commerciale. Cette concentration se fait par les deux extrémités.

D'une part :

- Le regroupement des services achats.
- L'achat ou l'absorption d'entreprises industrielles.
- La diminution drastique du nombre de fournisseurs.

D'autre part:

- le regroupement des acteurs au sein de centrales d'achat.
- Le développement et l'extension sans fin de la grande distribution générale et spécialisée et sa concentration.
- Le quasi disparition du petit commerce.
- Le regroupement des points de vente des grossistes.
- L'adhésion à des groupements professionnels.
- Le renforcement des groupements d'achats et les référencements.

20. Le développement des sites de ventes sur internet et l'accroissement de leur part de marché bouleversent la distribution actuelle au détriment des réseaux de vente qui visitent les magasins et la distribution traditionnelle.

21. Le développement de l'externalisation des services commerciaux vers les sociétés de portage salarial, les VDI, les Agents Commerciaux ou auto-entrepreneurs. Cette politique est même prônée volontairement ou par méconnaissance par les agents de Pole-Emploi.

22. D'après le patronat les freins à l'embauche de VRP pour les entreprises seraient:
a) le risque de paiement de l'indemnité de clientèle ou de l'indemnité spéciale de rupture
b) le fait de devoir posséder un logiciel de paie spécifique, frein des comptables dans les petites entreprises.

23. Il est évident que notre analyse est différente, pour répondre aux attentes des actionnaires, les entreprises veulent que les salaires des commerciaux servent au plus près les stratégies définies et la rentabilité souhaitée.

24. De nombreux commerciaux sont au SMIC avec des objectifs le plus souvent inatteignables, supprimant ainsi l'accès aux primes.

25. Les directions sont mobilisées pour bouleverser les habitudes. La ligne directrice en matière de salaire est d'augmenter le poids de la partie variable.

26. L'objectif majeur des sociétés est de geler ou diminuer l'enveloppe du coût de la force de vente.

27. Dans beaucoup d'entreprises, les commerciaux sont confrontés à des modifications importantes de leur mode de rétribution. La rémunération variable se généralise dans les entreprises, y compris dans les PME.

28. Elle est dotée d'objectifs déclinés en de multiples paramètres, assortis de différents seuils de déclenchement de bonus et d'accélérateurs dans la progression des taux de commissions.
29. Face à un marché de plus en plus tendu, il est difficile de réaliser tous les objectifs et d'obtenir la totalité du variable.
30. Souvent, le fait de ne pas réaliser un seul objectif entraîne la non-obtention de la partie variable ou une forte diminution de celle-ci. La part variable du salaire des cadres de la vente, des technico-commerciaux et des VRP exclusifs pèse plus de 20 % en moyenne du salaire total.
31. Beaucoup d'entreprises maintenant ajoutent à l'objectif individuel, une part variable par équipe.
32. Ce système vise à souder les équipes de vente pour accompagner et accepter la stratégie de l'entreprise.
33. La rémunération à la marge est aussi en forte progression, car elle permet aux entreprises de faire peser sur les professionnels de la vente les aléas du marché et les conséquences de la situation monétaire.
34. L'objectif des directions est de précariser la rémunération, d'en faire un levier au service de ses propres objectifs de rentabilité et de rémunérer le commercial à l'enveloppe constante afin de diminuer les coûts salariaux.
35. Dans sa volonté d'accroître l'exploitation, le patronat souhaite associer la profession aux objectifs de l'entreprise d'abord par une "demande d'effort pour contribuer à la survie....." puis par des prises de mesures.
36. Les entreprises mettent en place des systèmes coercitifs pour rembourser les frais.
37. L'objectif est aussi de maîtriser les coûts alors que les dépenses sur la route sont en constante augmentation.
38. Un mépris de la réglementation du temps de travail, les conditions de circulation allongeant de façon importante le temps de conduite et donc la durée des heures de travail.
39. Une diminution du nombre de commerciaux dans l'entreprise qui implique une extension des secteurs, et donc une augmentation importante du temps de route non pris en compte dans le temps de travail.
40. Ces restrictions de budget augmentent la pénibilité, des milliers de kilomètres parcourus par an avec des véhicules au confort insuffisant en sont un facteur aggravant.
41. Les directions plafonnent les dépenses au détriment de la qualité de vie du professionnel de la vente en déplacement en clientèle.
42. Trop souvent la santé au travail est peu ou pas respectée du tout.

43. C'est bien l'enjeu aujourd'hui des contre-réformes qui remettent en question les acquis de 1945 et la création de nouveaux statuts de travailleurs indépendants qui instaurent le principe de dé-salarisation de la profession.

B - Un métier en mutation face aux changements du marché

44. Avec ou sans le statut VRP, toutes les catégories de professionnels de la vente ont vu leurs conditions de travail se modifier profondément au fil des années

45. Dans le cadre de la promotion des ventes le Commercial peut être contraint à assurer des mises en place pendant ou en dehors ses horaires de travail y compris la nuit.

46. Les engagements de l'employeur caractérisant l'activité de commercial visent à définir la nature des produits ou prestations, secteur géographique de prospection, catégorie de clients à visiter, forme de la rémunération).

47. En effet toutes ces notions recouvrent l'ensemble des charges supportées par les commerciaux de nos jours pour répondre aux demandes du marché acceptées par les employeurs.

48. Avec la généralisation des moyens techniques, une disponibilité permanente avec le téléphone et les ordinateurs portables ont induit une pression supplémentaire des managers et une exigence accrue des clients

49. L'outil informatique a aussi permis aux directions de demander de plus en plus de travail administratif aux commerciaux contraints de réaliser ce travail à domicile pendant leur temps de repos, ou même pendant les heures de pause ce qui accroît encore leur temps de travail, travail non reconnu en tant que tel.

50. L'outil informatique permet aussi aux sociétés de transférer une charge de travail sur les commerciaux (saisie de commandes, de pro-forma par ex) au détriment des autres services et accroissant encore leur temps de travail.

51. Ce surcroît de travail se traduit aussi par des temps de trajets qui augmentent sans cesse sans être pris en compte

52. Une rétribution minimale liée à des variables aléatoires en fonction des éléments externes.

53. Aucune reconnaissance du sacrifice de la vie familiale pour les commerciaux qui dorment à l'extérieur une à plusieurs nuits par semaine.

54. Un manque de formation que ce soit au niveau informatique, législatif, et même de conduite routière.

55. Nous passons beaucoup plus de temps à rédiger des comptes rendus commerciaux, les GRC (Gestion des Relations Clients), en sus du temps passé à la vente.
56. Dans beaucoup d'entreprises, les commerciaux sont confrontés à des modifications importantes de leur mode de commissionnement.
57. Ce système vise à souder les équipes de vente pour accompagner et accepter la stratégie de l'entreprise. Il aboutit à opposer les vendeurs entre eux et à marginaliser les moins "performants".
58. Souvent aussi, sans avance financière, le professionnel de la vente attend trop longtemps ses remboursements de frais et finance injustement ses tournées.
59. On a fait croire aux jeunes générations qu'obtenir des diplômes aurait pour conséquence un métier correctement rémunéré. Il n'en est rien.
60. Une profession qui ne prend pas en compte les qualifications professionnelles, diplômes ce qui permet une rétribution au coefficient le plus bas.
61. Ces commerciaux occupent des fonctions non définies dans les différentes conventions collectives de branches et de ce fait sans aucune couverture juridique spécifique.
62. Du fait des conditions de travail imposées et du management souvent inhumain on constate un turn-over important.

C - La dé-salarisation prend de l'ampleur

63. La dé-salarisation prend de l'ampleur dans la profession.
64. La modernisation et l'informatisation des entreprises ont permis de produire toujours plus depuis cette période, sans pour autant employer davantage de salariés.
65. Selon le patronat, le salariat entrave la flexibilité et la rapidité de réaction face au marché mondial. Le développement de l'externalisation des services commerciaux, vers les sociétés de portage salarial, des VDI, des Agents Commerciaux ou auto-entrepreneurs, est une réponse légitime à leurs yeux.
66. Les valeurs auxquelles le patronat souhaiterait nous associer : se dévouer totalement à l'entreprise, ne pas résister aux changements de stratégies et accepter les objectifs sans sourciller.
67. Avoir l'état d'esprit de prestataire de service extérieur comme un travailleur indépendant.
68. Le patronat voudrait également que nous prenions en charge notre couverture sociale, notre retraite.

69. Quels sont les différents types de contrats ou mandats qui confirment la mise en œuvre accélérée de la dé-salarisation et externalisation des professionnels de la vente ?

Contrat V.D.I. / Vendeur à Domicile Indépendant :

70. Le VDI prospecte, expose, démontre et vend les produits ou services de la Société exclusivement aux particuliers dans les conditions prévues à l'article L. 121-21 du Code de la Consommation.

71. Le VDI exerce son activité en toute indépendance, en gérant librement l'organisation de son travail et en déterminant seul son niveau d'activité ainsi que ses objectifs financiers. Les commissions acquises par le VDI au titre de son activité et l'établissement d'un bulletin de précomptes qui peut remplacer, s'il y a lieu, la facturation des commissions. Le VDI et l'entreprise échangent réciproquement des informations relatives à l'état du marché, les besoins de la clientèle, la situation concurrentielle.

72. Si le VDI exerce son activité à titre occasionnel, il bénéficie du statut institué par la loi n°93-121 du 27 janvier 1993.

73. Il sera assujéti au régime général de la Sécurité Sociale et ses cotisations sociales lui seront prélevées par la Société dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

74. Le VDI fera son affaire de toutes les autres charges, impôts, taxes et frais inhérents à son activité de VDI indépendant.

75. Si le VDI souhaite exercer dès le début son activité à titre habituel ou s'il remplit par la suite les conditions posées par la loi, il sera dans l'obligation de s'inscrire au registre du Commerce et des Sociétés ou au registre spécial des agents commerciaux et d'en fournir la justification à la société de la première demande.

76. Le VDI n'est malheureusement pas le gagnant de cette situation. Il devient indépendant. Il doit prendre en charge sa couverture sociale, sa retraite de base. Le système de cotisation choisi par l'entreprise est bien plus faible que celui d'un salarié ordinaire. Les cotisations sont calculées en fonction du chiffre d'affaires réalisé. Mais de fait, la VDI a un véritable lien de subordination avec son employeur.

77. Comment peut-on croire que des postes en VDI vont permettre le retour à l'emploi de milliers de personnes alors que le principe même de la vente à domicile est avant tout un travail d'appoint car les salariés n'ont pas ou plus suffisamment de pouvoir d'achat, et non un métier d'avenir car il faut au minimum 3 ans pour pouvoir dégager l'équivalent d'un SMIC.

78. Les entreprises font appel à des intermédiaires (intérim, sous-traitance, portage salarial, VDI,...) y compris dans la fonction commerciale. Elles en viennent même à demander à leurs salariés de démissionner et de basculer en indépendant pour éviter de les licencier.

Mandat d'agent commercial

79. Qu'est-ce qu'un agent commercial ? Un agent commercial c'est un mandataire chargé de façon permanente et indépendante, de négocier et éventuellement de conclure des contrats de ventes, d'achats, de locations ou de prestations de services, au nom et pour le compte d'autres entreprises.

80. L'agent commercial exerce une profession indépendante.

81. Il est considéré comme un véritable chef d'entreprise et ne doit pas être sous la subordination du ou de ses mandats. C'est ce qui le caractérise du représentant salarié (VRP).

82. Parmi les différents critères existants pour apprécier cette indépendance, on peut citer :

83. Il a la liberté d'organisation de son entreprise. L'agent commercial, contrairement au VRP, dispose d'une large initiative pour développer la commercialisation des produits dont il a la charge. Il n'a pas à se conformer aux instructions du mandant (par exemple, il n'a pas à fournir de comptes rendus de visites). Il peut librement recruter du personnel sans autorisation à obtenir.

84. La liberté de choix de la structure juridique de son entreprise : entreprise individuelle, EURL, SARL, etc....

85. La liberté du choix de ses activités, il peut agir pour plusieurs mandants (sous réserve de son obligation de non-concurrence) et exercer simultanément d'autres professions.

86. À la différence du VRP, l'agent commercial prend des risques et engage son patrimoine (ou celui de son entreprise suivant la structure juridique choisie).

87. Il a une personnalité économique autonome exclusive du salariat.

88. Comme tout entrepreneur, il peut acquérir et transmettre les éléments actifs de son entreprise.

89. Exemple : n'est pas agent commercial, la personne qui se contente au titre d'un contrat de prospecter des clients, de transmettre les offres et de remettre à son cocontractant les commandes passées, sans être autorisé à conclure des contrats au nom et pour le compte de celui-ci et sans qu'il soit prévu le versement d'une indemnité de clientèle en cas de rupture de contrat (Cour d'Appel de Paris du 6 novembre 2007 n° 06-10396)

90. L'agent commercial est un mandataire

91. Son activité est de nature civile et non commerciale. En conséquence, il est imposé sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux (BNC), lorsqu'il n'exerce pas en société soumise à impôt sur les sociétés (IS).

Le statut d'auto-entrepreneur

92. L'activité déclarée sous le régime d'auto-entrepreneur peut être exercée à titre principal par exemple par un chômeur qui veut se lancer « à son compte », par un étudiant qui souhaite créer sa première activité en même temps que ses études, ou à titre complémentaire par un salarié du secteur privé, un fonctionnaire ou un retraité qui a un projet de développer une activité annexe. Il permet de tester un projet d'entreprise.

93. Parmi les caractéristiques du dispositif, on peut noter que les formalités liées à la création d'entreprises sont simplifiées.

94. Le régime auto-entrepreneur permet d'anticiper le paiement des charges fiscales et sociales à partir d'un taux forfaitaire sur le chiffre d'affaires. En l'absence de CA, aucune déclaration et aucun paiement ne sont à effectuer.

95. L'auto-entrepreneur qui obtient l'Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) bénéficie d'un taux forfaitaire minoré.

96. Certaines professions ne peuvent pas être exercées sous le régime de l'auto-entrepreneur. Tel est le cas notamment des activités relevant de la TVA immobilière.

97. Il en est de même des activités exercées dans le cadre d'un lien de subordination pour lesquelles seul le salariat doit être retenu.

98. L'exercice d'une activité dans le cadre d'une société ne permet pas de recourir à ce dispositif. Le CA ne doit pas dépasser certains seuils.

99. Selon le cas une qualification est obligatoire.

Le portage salarial : une relation entre trois partenaires économiques.

100. L'article L 1251-64 du Code du travail définit le portage salarial comme étant « un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage ».

101. L'accueil d'un intervenant dans la structure juridique d'une société dite de « portage salarial » s'adresse généralement à des professionnels de haut niveau agissant comme experts, consultants, formateurs ou prestataires de services, entièrement autonomes dans leur prospection commerciale et leurs interventions en entreprises.

102. A la différence du Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial (SNEPS) la Fédération Nationale de Portage Salarial (FNPS) accueille également des sociétés acceptant des métiers artisanaux ou administratifs.

103. Le consultant peut intervenir dans un mode proche du travailleur indépendant sans avoir à monter sa propre structure juridique.

104. Le portage salarial est aussi avantageusement utilisé pour passer progressivement au statut d'entrepreneur et tester en toute sécurité la viabilité d'un projet de création d'une société de prestations de services.

105. Différence entre portage salarial et travail temporaire : Le portage salarial se démarque très nettement de l'intérim sur deux critères : L'action commerciale est faite par l'intervenant et pas par la société de portage l'intervenant / salarié porté n'a aucun lien de subordination avec l'entreprise cliente.

106. Processus : l'intervenant signe avec la société de portage salarial une convention dite « convention de portage » qui fixe les modalités d'accueil de l'activité de l'intervenant dans sa structure juridique de la société de portage.

107. L'intervenant prospecte sa propre clientèle et négocie les termes de son intervention (contenu, plan). Une fois l'intervention entièrement définie, deux contrats distincts sont établis.

108. La société de portage signe avec le client de l'intervenant le contrat de prestation (ou la convention de formation). Simultanément l'intervenant signe un contrat de travail avec la société de portage qui devient son employeur.

109. La société de portage salarial facture le client de l'intervenant, gère les recouvrements et lui verse chaque mois son salaire après déduction de frais de gestion pouvant varier de 3% à 15% (généralement 10%)

110. La CGT est contre le principe du portage salarial.

111. Celui-ci consiste en un habillage de travail indépendant en statut de salarié en introduisant une tierce partie, l'entreprise de portage salarial, entre le travailleur et l'entreprise cliente.

112. Une différence essentielle avec le salariat classique ou l'intérim est que c'est le porté qui démarche lui-même, négocie et réalise sa mission.

113. La CGT (Fédération des Bureaux d'Études) n'a pas signé l'accord (dit accord SNEPS) avec certaines sociétés de portage en 2007. Signataires : CFDT-CFTC-CGC.

114. La Confédération n'a pas signé non plus l'ANI de 2008 sur la modernisation du marché social. (Signataires : CFDT-CFTC-CGC-FO) qui propose l'ouverture de négociations sur le portage salarial dans la branche de l'intérim et qui a été ensuite traduit dans la loi.

115. L'enjeu est donné dans le rapport de la Commission économique du SETT dépendant du Prisme en septembre 2005 : « Le portage salarial est devenu un étendard pour ceux qui souhaitent une réforme de contrat de travail en France »

116. Cette tentative de déréglementation s'est appuyée sur une volonté de dévoyer des aspirations de salariés qualifiés aptes à mener des missions dans des entreprises qu'ils démarchent eux-mêmes et à travailler de façon autonome.

117. Aujourd'hui pour une grande part encore dans l'illégalité, le portage concerne entre 30 000 et 50 000 personnes en France essentiellement.

118. C'est la dé-salarisation de la profession qui s'organise autour de ces quatre concepts.

119. Par ces mécanismes les patrons y voient aussi un autre aspect bénéfique, la baisse de leurs masses salariales et des effectifs, qui a pour autre conséquence directe, la remise en question de la représentativité des salariés dans les entreprises.

120. Dans ce contexte, le plan de travail proposé au 32e Congrès fédéral doit poursuivre la réflexion sur ces questions, dans la fédération, mais aussi dans la CGT.

RÉSOLUTION

121. Le congrès déclare que notre fédération doit porter le combat à travers toute la profession de commercial ou assimilé. Cette action doit être menée à travers toute la CGT. Par ses actions notre fédération doit être le moteur du "travailler ensemble", dans la profession de commercial, affirmé lors du 50e congrès confédéral.

Le congrès s'engage à ce que tous les syndicats de la fédération agissent pour la défense de l'emploi salarié dans la profession.

3 – ÉVOLUTION. UNE PROFESSION À REDÉFINIR

a – Besoin d'identité et de reconnaissance à l'entreprise

122. Le niveau de formation initial a considérablement augmenté dans les métiers de la force de vente.

123. Les autodidactes sont devenus des exceptions, hormis peut-être dans certaines activités de la vente à domicile !

124. L'intérêt même pour les métiers de la vente a perdu de son acuité du fait, d'une part de la centralisation de plus en plus poussée des achats et des marchés, et d'autre part de l'informatisation de la profession.

125. L'orientation du travail du VRP se concrétise plus vers du conseil et de la prescription, du moins en ce qui concerne les grosses sociétés.

126. Les parcours professionnels sont dès lors radicalement différents. Mais toutes les catégories de professionnels de la vente ont besoin d'une reconnaissance de leur identité dans l'entreprise.

127. Les diplômés des Grandes Écoles de Commerce ne s'identifient pas aux métiers de la vente. Pour ces catégories, la vente est le passage obligé pour aller vers les professions du marketing ou du management.

128. Pour les moins diplômés dans ce contexte dual, le besoin d'identité dans l'entreprise passe par la prise en compte de salaire en réelle adéquation avec leur qualification, et des conditions de travail basées sur la préservation physique et psychique.

129. La pérennité du marché intérieur a donné à la fonction commerciale une place importante dans le développement de la société.

130. Autrefois les VRP, technico-commerciaux, et les cadres de la vente figuraient parmi les principaux bénéficiaires de l'amélioration de la situation économique générale, tant du point de vue de leur rémunération que de leurs conditions de travail.

131. À partir du milieu des années 70, le plein emploi étant le pire ennemi des profits, la politique économique a progressivement privilégié les intérêts détenteurs de capitaux, au détriment de ceux des salariés. Et cela n'a fait que s'accroître ces dernières années.

132. Ils s'agit de considérer la population comme des individus consommateurs et non comme des citoyens et des travailleurs, détenteurs de droits et de garanties collectives.

133. Pour les commerciaux cette réorganisation se fait de plusieurs façons :

134. La concentration des entreprises supprime des équipes commerciales entières, de regroupement en regroupement. Par exemple la concentration de la grande distribution modifie profondément l'exercice de la profession car l'acte majeur devient celui du référencement. La place de la négociation et de l'acte d'achat est considérablement modifiée, voire inexistante.

135. Diminution de l'effectif de chaque force de vente et extension des secteurs, augmentent le temps passé au volant, ce qui accroît la fatigue et les risques d'accidents d'une part et de sanctions d'autre part, suite au développement des politiques répressives routières.

136. Augmentation des profits du capital. (Appétit démesuré des actionnaires)

137. Perte de chiffres d'affaires de certains commerciaux, du fait de la montée en puissance des centrales d'achat, qui deviennent leurs concurrents en allant chercher les produits dans les mêmes pays que leur propre employeur, et souvent dans les mêmes usines.

138. Impératif de rendement décuplé du fait, d'une part de l'érosion des marges créée par une concurrence de moins en moins encadrée, et d'autre part, par les exigences des actionnaires. Cet impératif annihile les bénéfices que les commerciaux, comme l'ensemble des travailleurs, pourraient tirer de la réduction du temps de travail, quand celle-ci est appliquée, et des progrès techniques, comme les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

139. Les rémunérations sont globalement en baisse, et le salaire rapporté au nombre d'heures effectuées devient inférieur à celui de nombreux postes situés plus bas dans l'échelle de la hiérarchie et des compétences, voire en dessous du SMIC horaire.

140. Aujourd'hui les employeurs exigent des équipes commerciales une deuxième journée de travail qui consiste, après le temps passé en clientèle, à rendre compte, à élaborer des plans d'action, à s'engager sur des opérations commerciales (qui viennent s'ajouter, du point de vue de l'évaluation des commerciaux, aux objectifs définis en début d'année), à mettre à jour les bases de données de la société, sans obtenir aucune aide des services administratifs ou de leur propre hiérarchie. Un transfert de tâches de plus en plus important.

141. Aujourd'hui, la pression atteint de tels sommets que de nombreux nouveaux arrivants dans la profession n'ont de cesse de la quitter.

142. Le rôle de notre Fédération est de mobiliser les forces de vente autour de la défense des droits de l'ensemble des salariés et de la défense des garanties collectives.

b – Comment revaloriser la fonction commerciale

143. Rappelons que notre profession rassemble environ 700 000 professionnels de la vente salariés, dont seulement 113 000 bénéficient du statut VRP.

144. Aujourd'hui, tous les technico-commerciaux, les ingénieurs commerciaux, les cadres de la vente, les VRP exclusifs et multiscartes et, les vendeurs à domicile (VDI) non-salariés (300 000) sont inquiets, car leurs conditions de travail et leurs rémunérations continuent de se dégrader.

145. Dans les entreprises, notre identité de commercial et notre qualification sont de moins en moins reconnues. Partout dans nos entreprises, il faut exiger la reconnaissance de notre statut de VRP, véritable enjeu et survie de notre profession de commercial, et faire barrage aux politiques patronales destructives de nos salaires, de nos fonctions et de nos droits

146. La précarité se développe parmi les commerciaux et le déroulement de carrière est incertain.

147. Notre milieu professionnel est en pleine mutation, confronté à la concentration de la distribution, au développement des sciences et des technologies et des nouvelles méthodes de communication.

148. On observe une élévation de la formation initiale des professionnels de la vente.

149. Les employeurs demandent de plus en plus de diplômes, et les journées de travail sont de plus en plus longues sur la route et en clientèle, au domicile et même à l'hôtel, et ce au détriment des vraies valeurs des professionnels de la vente.

150. Le stress est permanent, car il faut atteindre des objectifs fixés par les directions, maintenir son emploi et obtenir les parties variables du salaire.

151. La mise en concurrence des salariés dans les réseaux de vente au travers des objectifs peut conduire au harcèlement.

152. Sur la route la répression se substitue à la sécurité routière, et il faut redoubler de vigilance pour conserver son permis de conduire, droit au travail.
153. La politique salariale des entreprises, quand il y en a une, à l'égard des professionnels de la vente accélère la paupérisation d'une grande partie d'entre eux.
154. La double qualification commerciale et technique n'est pas reconnue par le patronat.
155. Les frais professionnels engagés sont souvent mal remboursés et fragilisent financièrement les commerciaux.
156. Les commerciaux veulent aussi ensemble défendre une éthique professionnelle.
157. La revalorisation de la fonction commerciale et celle du statut de VRP est une nécessité sociale et économique.
158. Tous les professionnels de la vente expriment un fort besoin d'identité et de reconnaissance.
159. Notre renforcement parmi toutes les catégories de professionnels de la vente est un enjeu pour l'avenir.

C- Les revendications de toutes les catégories de la profession

160. Notre volonté d'agir dans l'intérêt des professionnels de la vente est dans l'optique de la revalorisation de toute la profession.
161. Nous proposons plusieurs pistes de réflexion pour définir avec les salariés des actions revendicatives.
162. Défendre les garanties collectives des VRP pour en construire d'autres pour toutes les catégories de la profession.
163. De nos actions revendicatives vers l'ensemble des professionnels de la vente dépendra la pérennité du statut VRP et de l'ANI du 3 octobre 1975.
164. Risques psychosociaux: une véritable impulsion doit se mettre en place partout dans nos sociétés pour que soit pris en compte les risques psychosociaux, que cesse ce climat de destruction morale des salariés et tout faire pour que dans nos CHSCT les directions soient dans l'obligation de prendre de vraies mesures concernant la santé et la sécurité psychique et mentale des salariés, afin d'éviter, voire de supprimer toute souffrance au travail, et plus grave toutes dépressions pouvant aller jusqu'à la tentative de suicide ou au suicide lui-même comme récemment dans plusieurs entreprises.
165. Évaluations inacceptables : il faut exiger des délégués du CHSCT ou des délégués du Personnel, l'arrêt des évaluations de tous les salariés basées majoritairement sur des critères comportementaux, et un retour à de vrais critères de performance comme le CA, les volumes et la qualité du travail accompli.

166. La réduction du temps de travail : les commerciaux effectuent plus de 40 heures par semaine sans compter le travail effectué au domicile, ni les temps de déplacement pour rejoindre leur secteur. Notre revendication est toujours d'actualité : une réduction du temps de travail pour l'ensemble des professionnels de la vente, accompagnée de la baisse des objectifs, négociée au prorata de la RTT.

167. Concernant les cadres commerciaux, la fédération se prononce contre l'application des forfaits jours qui sont souvent imposés y compris hors du cadre légal.

168. Les salaires et les frais professionnels : la rémunération des professionnels de la vente ne correspond pas au niveau de leur qualification, de leur investissement, voire de leur abnégation. La partie variable bâtie sur des paramètres de CA, taux de marge, volumes est très aléatoire.

169. Partout il faut exiger la prise en compte du travail de nuit, le faire rémunérer, car ce travail non payé est considéré comme du travail dissimulé.

170. Nous continuons à soutenir qu'aucun professionnel de la vente ne doit percevoir un salaire mensuel inférieur au plafond de la Sécurité Sociale.

171. Les compétences et les exigences sont de plus en plus élevées, et le travail a beaucoup évolué. Par contre le niveau de rémunération des professionnels de la vente est aujourd'hui inférieur à ce qu'il était il y a 20 ans, cette situation s'étant aggravée depuis notre dernier congrès.

172. C'est à partir de ce constat qu'il est indispensable que toutes les catégories de la profession se mobilisent et agissent sous des formes adaptées, et qu'elles décident de lancer un grand débat national sur la question des rémunérations.

173. La totalité des frais engagés doit être imputable intégralement à l'employeur, avec un retour des frais professionnels en adéquation avec les dépenses réellement engagées afin que la « route » ne soit pas un coût pour le VRP.

174. Nous exigeons le choix entre le système du véhicule personnel avec le remboursement des frais kilométriques sur la base du barème de l'auto-journal, ou le véhicule de fonction adapté aux exigences de notre métier, en termes de confort et de sécurité.

175. Nous devons exiger la reconnaissance du travail fait au domicile autour des outils de rapports, messageries ou autres préparations de visites, au vu des dernières jurisprudences en la matière.

176. Notre proposition de réforme pour que les cotisations sociales des VRP portent sur la totalité du salaire, applicable maintenant par accord avec l'employeur, doit se généraliser à toutes les entreprises, c'est-à-dire la fin de l'abattement des 30%.

177. La sécurité routière : La sécurité routière est une préoccupation au quotidien pour les professionnels de la vente.

178. La Fédération est intervenue à plusieurs reprises, auprès des ministères concernés, pour faire part des inquiétudes devant les conséquences d'une politique ultra répressive, et formuler des propositions pour améliorer la sécurité routière à laquelle elle est très attachée.

179. Aujourd'hui, plusieurs dizaines de milliers de conducteurs roulent sans permis.

180. L'accentuation de la répression ne résout pas l'insécurité routière.

181. Les professionnels de la vente parcourent en moyenne 35 000 à 70 000 kilomètres par an et sont la cible des contrôles de vitesse.

182. Le nombre de radars fixes va atteindre les 2000 et les contrôles mobiles se font le plus souvent dans les zones les moins dangereuses. Recrudescence des radars de feux, mobiles et de tronçons.

183. Les professionnels de la vente travaillent dans des conditions de plus en plus stressantes.

184. Le permis de conduire pour la profession c'est le droit au travail.

185. Le retrait du permis de conduire, c'est le chômage pour les professionnels de la vente, mais l'employeur qui est le donneur d'ordre et qui impose des conditions de travail difficiles n'est quant à lui jamais inquiété.

186. La fédération se prononce pour un droit de retrait lorsque les conditions de travail imposées par l'employeur mettent le commercial en danger sur la route.

187. Le déroulement de carrière et droit à la formation : Notre profession ne doit pas être uniquement un lieu de passage. Sous la pression des objectifs, du stress, des horaires interminables, certains commerciaux quittent la profession pour se tourner vers d'autres filières moins contraignantes et moins pénibles.

188. Le droit à la formation revêt tout son sens. Notre métier associe la technique et la vente, la connaissance des langues étrangères appliquées aux différents secteurs d'activités.

189. Nous devons exiger que soit respectée et appliquée la loi sur la formation continue. Nos catégories professionnelles ne doivent pas en être écartées.

RÉSOLUTION

190. Le Congrès décide d'engager des initiatives dans les entreprises, auprès du MEDEF et des pouvoirs publics pour la revalorisation de la fonction commerciale.

191. La lutte pour la défense du permis de conduire / droit au travail doit fédérer toutes les catégories de la profession.

d- Les garanties collectives

192. Force est de constater que depuis plusieurs années les garanties collectives acquises depuis l'après-guerre n'ont cessé d'être attaquées par des réformes successives qui se sont précipitées depuis l'arrivée de Sarkozy au pouvoir, ligne de conduite continuée par Hollande.

193. Toutes les réformes entreprises depuis quelques années vont dans le même sens; elles visent à réduire au maximum le coût du travail, la protection du travail, la protection sociale et les garanties collectives.

194. Une des priorités du gouvernement est de réduire les possibilités pour les salariés de se mobiliser, de s'organiser et de se défendre afin que l'individualisme prenne le pas sur l'intérêt collectif.

195. Les réformes s'enchaînent donc de façon rapide et brutale. C'est ainsi que l'ANI de « sécurisation de l'emploi » est voté de façon scélérate en 2013.

196. Le gouvernement actuel continue à détricoter le Code du travail, et va même jusqu'à accentuer une politique de représailles envers les syndicalistes.

197. Les modifications du Code du travail répondent en fait à une volonté affichée de généraliser la flexibilité et d'alléger le droit du travail... le but recherché étant surtout de remplacer la Loi par le contrat de travail et passer du droit collectif à celui de l'individu.

198. L'année 2008 avait connu la suppression de nombreux tribunaux de prud'hommes, ce qui ne peut que contribuer à l'engorgement des tribunaux et a allongé le temps d'instruction des dossiers. On voit de plus en plus peser une menace sur les élections aux conseils des prud'hommes remettant ainsi en cause la démocratie, au profit de mettre en place l'échevinage.

199. Ces mesures ne sont que quelques exemples de mises en place de dispositions répondant aux préoccupations des organisations patronales qui jugent les garanties collectives comme un handicap à la compétitivité des entreprises.

200. La répression s'accélère contre les élus. La lutte contre la criminalisation syndicale devient une priorité. Nous refusons les tests ADN, les mises en examen, toutes les procédures répressives et l'impunité pour le patronat, organisés par le précédent gouvernement. Le gouvernement actuel continue et amplifie cette politique allant pour la première fois jusqu'à refuser l'amnistie pour les syndicalistes.

E. Évolution de la profession des VRP.

201. Les métiers de la vente ont été valorisés en 1937 avec le vote du statut d'ordre public des voyageurs, représentants, placiers.
202. C'était le combat mené par nos anciens camarades, regroupés dans leur syndicat national au sein de la fédération CGT des Employés.
203. Les représentants de l'époque sont ainsi passés du statut de colporteur indépendant à celui de VRP salarié, soit multicartes soit carte unique.
204. Ce statut a été très utilisé par les employeurs de la fin de la 2e guerre mondiale jusqu'au début des années 70, précisément lors de ce que l'on a appelé le premier choc pétrolier.
C'était la fin de l'âge d'or de la profession.
205. C'est dans ces conditions que les Fédérations syndicales des VRP ont négocié un accord national interprofessionnel.
206. Cet accord a été signé le 3 octobre 1975, il instituait notamment un salaire minimum, cela sera un grand tournant pour tous les VRP particulièrement pour la vente à domicile.
207. Dans les années 80/90, les entreprises ont tout d'abord, après le travail de prospection des multicartes, repris les secteurs pour y mettre des exclusifs.
208. L'objectif étant de baisser les rémunérations.
209. Le secteur du commerce marchand a été transformé par la fin programmée des petits commerces avec l'arrivée du commerce dit moderne (super, Hyper)
210. Les qualifications ont été modifiées de représentant exclusif à : Technico-commercial ; vendeur ; chef de secteur ; chargé d'affaires ; etc.....
211. Ces nouvelles qualifications étaient l'apanage évidemment des employeurs, mais recueillaient également l'adhésion des jeunes diplômés qui entraient dans la profession. Ils rejetaient la qualification de VRP, à leurs yeux trop ringarde et pas valorisante.
212. Les rémunérations ont été constituées d'un fixe plus ou moins élevé, d'une partie variable liée soit à la marge commerciale, soit à des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs.
213. À cette situation, il convient d'y ajouter l'informatisation des outils de travail, avec son corollaire de contrôle induit. Mais aussi la centralisation de plus en plus poussée des décisions. Le marketing est devenu l'élément essentiel dans la stratégie des entreprises.
214. Cette évolution a perduré et reste d'actualité.
215. Les effectifs VRP sont en baisse constante depuis.

216. Les causes sont diverses.

L'image des VRP est plus ou moins ternie par une utilisation du sigle de façon péjorative. Les employeurs ont d'abord une approche dogmatique sur le statut en se focalisant particulièrement sur l'indemnité de clientèle.

217. Mais aussi et surtout pour les TPE et PME d'avoir à gérer d'un point de vue comptable, les VRP à part de l'ensemble des autres salariés.

218. La population des vendeurs itinérants est estimée à près d'un million de personnes.

219. Il convient de séparer les vendeurs au statut d'indépendant (agent commercial, les VDI et les auto-entrepreneurs) et les autres catégories de salariés de la profession.

220. L'ensemble des salariés exerçant le métier de vendeurs salariés est peu ou prou de 700 000.

221. Et les bénéficiaires du statut étaient de 113 412 en 2011(chiffre caisse ARCCO), soit une baisse de 16% depuis 2006, et ce malgré l'incorporation des VRP de l'immobilier en 2007.

La pyramide des âges est :

-23,80% de la population a moins de 30 ans ;

-46,20% de la population a un âge compris entre 30 et 50 ans;

-22,40% de la population se situe entre 50 et 60 ans;

- 7,60% de la population a plus de 60 ans ;

222. Les entreprises cotisantes ne sont plus que 21413 en 2011, soit une chute de 21% versus 2006.

223. Les multicartes qui ont vu leur effectif s'éroder depuis 2011 de 8156 à 7456 soit - 9,39%.

224. Enfin les VRP statutaires ne représentent que 16,20% de l'ensemble de la profession.

225. On peut affirmer que si l'on compare les contrats de travail des non statutaires, le statut pourrait s'appliquer à l'exception de l'indemnité de clientèle.

226. Cette indemnité de clientèle voit son application bien réduite, voire nulle, sauf à l'exception de certains multicartes.

227. IL est de notre responsabilité de bien analyser cette situation pour engager une réflexion sur l'opportunité de réunir sous un même statut l'ensemble de la profession dans le but de projeter dans l'avenir son intérêt global.

CAHIER B

L'EVOLUTION DE LA FONCTION COMMERCIALE

Conquérir des droits nouveaux

1. CONQUERIR DES DROITS NOUVEAUX

La syndicalisation

228 Un congrès est un moment de la vie de notre organisation. Il permet à la fois de tirer des enseignements de la période écoulée mais aussi de fixer collectivement des orientations nous permettant de mieux répondre à nos ambitions revendicatives.

229 A partir d'une première analyse de la direction sortante de la Fédération, il définit quelques pistes de réflexion pour améliorer notre activité syndicale. Le nombre des adhérents à la CGT et à notre Fédération représente une force.

230 A partir de ce constat :
Comment mieux associer les adhérents à la vie de notre Fédération des Commerciaux et comment mieux construire les luttes sociales, à partir de leurs attentes et leurs préoccupations?

Le Contexte général

231 Une aggravation généralisée de la crise

232 Depuis notre dernier congrès, des transformations importantes ont marqué le paysage politique et social. Force est de constater que le changement de majorité ne s'est pas traduit par un changement de politique à la hauteur des attentes exprimées par le monde du travail. Les salaires, les minima sociaux stagnent ou régressent.

233 Le chômage continue sa hausse insupportable. Les conditions de travail se dégradent sous l'exigence d'une productivité renforcée. Les jeunes galèrent de petits boulots en petits boulots et ont du mal à trouver un emploi stable dans notre pays.

234 Le gouvernement abdique chaque jour davantage devant les marchés financiers.

235 Une part de plus en plus importante de la richesse créée par le travail est confisquée par les actionnaires et les financiers, privant ainsi notre pays des moyens nécessaires à la relance de l'économie pour développer l'emploi, la formation et les services publics.

236 Le patronat vient d'obtenir 20 milliards supplémentaires de crédits d'impôts recherche portant ainsi à 200 milliards les aides publiques aux entreprises ! Malgré cela, l'industrie continue de détruire des emplois.

237 Plus que jamais, la question d'une autre répartition des richesses est une nécessité pour sortir de la crise.

238 Autour de Florange, La lutte des sidérurgistes et le soutien massif de la population à leur combat a permis de mettre en exergue la reconquête de l'industrie dans notre pays, comme élément indispensable pour sortir de la politique d'austérité.

239 Les questions industrielles sont devenues des questions fortes du débat public. Dans l'industrie, comme dans les services, l'emploi est source de création de richesses et de croissance. L'intervention de la CGT est essentielle pour imposer d'autres choix.

240 Notre Fédération a une histoire spécifique. Elle est riche d'un savoir-faire spécifique aujourd'hui malmené.

241 Depuis maintenant trente ans, la France perd ses atouts et emplois commerciaux, cette réalité pèse de tout son poids sur la vie sociale de notre pays. Les sentiments d'abandon et de renoncement s'en trouvent renforcés.

242 Pourtant ce savoir-faire existe encore et peut être valorisé pour créer de la richesse. Le monde du travail est particulièrement éclaté, du fait des casses industrielles, des concentrations de salariés ont disparu et sont moins nombreuses aujourd'hui et la taille des entreprises tend à diminuer.

243 La « PMIisation » de l'économie a malmené le tissu syndical.

244 Notre syndicalisme est confronté à de nouveaux défis pour rassembler les salariés, les mettre en mouvement sur des objectifs revendicatifs. Les Services Publics ne sont pas épargnés par les choix politiques, la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), devenue MAP (modernisation de l'action publique) a dessiné une « nouvelle carte » des services de l'Etat. Des tribunaux ont fermé (conseil de Prud'hommes, Tribunaux d'Instance...). Des administrations départementales sont devenues régionales.

245 La proximité a reculé, des territoires se sentent abandonnés sans les administrations, les fonctionnaires rencontrent de plus en plus de difficultés à remplir leurs missions au service de la population.

246 L'accès aux soins s'est dégradé en France, les restructurations immobilières ont conduit bien souvent à des reculs en effectifs et à une dégradation des conditions de travail.

247 Une période difficile où la CGT a montré sa capacité d'être force de propositions

248 Les trois années écoulées ont été difficiles pour le monde du travail. La voracité des actionnaires et des financiers pèse plus lourdement sur l'économie et les entreprises. L'ensemble des prélèvements financiers et des dividendes versés aux actionnaires représente un montant plus important que l'ensemble des cotisations sociales reversées.

249 Cette réalité est profondément méconnue par les salariés et probablement par nos syndiqués eux-mêmes. Pourtant c'est un élément clé de la répartition des richesses. En diminuant les prélèvements financiers, des sommes importantes seraient disponibles pour financer la modernisation de l'outil de travail, la création d'emplois, la formation et l'augmentation des salaires.

250 A l'inverse du syndicalisme institutionnel, la CGT développe un syndicalisme de syndiqués auteurs, décideurs et acteurs. Cela suppose de placer le syndiqué au cœur de la vie syndicale.

251 Toutes les enquêtes le montrent : la CGT est reconnue par les salariés pour sa combativité. Leurs dernières élections dans les TPE, malgré une très forte abstention, les salariés nous plaçaient en tête des organisations syndicales.

253 Pourtant malgré ces constats, nous ne pouvons pas nous satisfaire de notre implantation syndicale. Peu de syndicats ont pris en compte la nécessité de faire du renforcement un axe essentiel et structurant de notre activité.

254 Pouvons-nous peser significativement sur les décisions des entreprises, quand seulement 10% des salariés (voire moins) sont syndiqués à la CGT ? Le nombre de syndiqués est un élément essentiel du rapport de forces pour relever le défi d'un syndicalisme de conquête sociale.

255 Si la CGT s'est renforcée dans la dernière période, il importe d'améliorer notre implantation dans beaucoup de départements. Il existe également de grandes entreprises dans le privé avec de nombreux Commerciaux, sans syndicat CGT mais avec des syndiqués à la CGT !

256 Dans les élections professionnelles, les salariés nous accordent leur confiance souvent de façon majoritaire. Ils votent pour nous, s'adressent à nous en cas de difficultés. Quels efforts devons-nous faire pour les faire adhérer ? Faisons de la syndicalisation un point essentiel du rapport de forces pour contester les choix actuels des dirigeants d'entreprises et pour être en capacité de mener les luttes revendicatives gagnantes. Les derniers congrès ont tous mis l'accent sur la nécessité de franchir un palier significatif en matière de syndicalisation.

257 Si nous progressons en matière d'adhésions, nous sommes loin du compte. Il y a encore des secteurs où la CGT est faiblement implantée voire inexistante. Les femmes, les Commerciaux des petites et moyennes entreprises et les intérimaires sont les premiers concernés. Si nous voulons faire reculer les déserts syndicaux nous devons impérativement nous adresser à tous les salariés, prendre des dispositions particulières et mettre en place un plan de travail qui ne concerne pas seulement quelques militants de la Fédération mais bien l'ensemble de nos organisations.

258 Ce plan de travail suppose :

L'identification d'objectifs définis collectivement par bassins d'emploi.
La création de syndicats de départements ou de sites pour coordonner les syndiqués isolés.
D'expérimenter la création de collectifs de retraités dans les syndicats départementaux.
Les salariés écoutent ce que dit la CGT. C'est en engageant les efforts de tous les syndicats de manière ciblée et organisée qu'un grand nombre d'adhésions pourra être réalisé.

259 Qualité de vie syndicale

A partir de nos adhérents, de leur diversité et de leurs attentes, comment gagner en efficacité, en activité et en rayonnement ?

Gagner l'engagement de chaque syndiqué est un enjeu essentiel pour améliorer le rapport de force. Cela ne se décrypte pas, mais se construit au quotidien avec un effort de la direction Fédérale et en particulier d'un camarade en charge de la qualité de vie syndicale. Les statuts de chaque syndicat précisent la place des adhérents dans la vie de l'organisation et plus particulièrement sur les modalités d'organisation des assemblées générales.

260 Ce sont des moments essentiels pour la vie démocratique de l'organisation.

261 Une assemblée générale annuelle est une nécessité absolue si l'on souhaite créer une vie syndicale à la hauteur de nos ambitions. Au-delà de ces exigences statutaires, comment associons-nous tout le restant de l'année nos adhérents à la vie du syndicat ? Comment les associer aux initiatives revendicatives du syndicat, de notre branche professionnelle. Comment faire le point sereinement, où en sommes-nous ?

262 Où sont les difficultés ? Comment les surmonter ? Qui peut apporter de l'aide ? Les directions syndicales ont un rôle essentiel d'animation collective de l'organisation et de rencontre avec les adhérents.

263 Les élus et mandatés sont avant tout des syndiqués en responsabilité. La CGT s'est dotée d'outils (charte des élus et des mandatés) définissant leur rôle et place. Elus et mandatés s'engagent à porter les valeurs de la CGT et les revendications construites avec les salariés.

264 Combien de syndicats disposent d'un responsable à la vie syndicale, chargé du renforcement et de la rencontre des adhérents ? Chaque syndicat est invité à l'occasion du congrès de la Fédération à faire le point sur sa vie collective et démocratique. L'implication du plus grand nombre de syndiqués est à notre portée à condition que nous prenions ensemble les décisions nécessaires.

265 Nous devons faire de la démocratie syndicale, le levier décisif de l'intervention des syndiqués Commerciaux.

L'accueil du syndiqué, un enjeu pour la CGT

266 L'adhésion à la CGT est un acte volontaire. En adhérant à la CGT et à notre Fédération, chaque syndiqué acquiert le droit de participer à la vie démocratique et collective des organisations auxquelles il devient affilié (syndicat d'entreprise, syndicat départementaux et fédération

267 Toutes les organisations doivent tout mettre en œuvre pour lui donner la possibilité d'être auteur, décideur et acteur des orientations, de l'action, de la vie de la CGT et de notre Fédération. C'est la condition incontournable pour défendre ses droits et transformer sa vie au travail.

268 La dimension confédérée de son adhésion à la CGT lui ouvre le droit de disposer des informations produites par les organisations auxquelles il est affilié. Le syndiqué doit trouver toute sa place dans la CGT.

269 En lien avec notre Fédération, des réunions d'accueil des nouveaux adhérents seront organisées chaque semestre dans chaque Syndicat départemental. Chaque adhérent a droit à son abonnement « Ensemble ». Pour cela, il doit être recensé dans le Cogitiel.

270 Mieux ancrer la CGT dans les syndicats départementaux, améliorer notre maillage sur le territoire français.

271 La Fédération est constituée de syndicats d'entreprises et de syndicaux départementaux. Elle peut s'appuyer sur un réseau d'Unions Départementales et d'unions locales dont le maillage territorial est encore à améliorer par la CGT.

272 Souvent la rencontre des Commerciaux avec la CGT se fait dans une union locale lorsque le salarié vient chercher un renseignement, une aide ou plus rarement lorsque plusieurs salariés décident de s'organiser. Ce premier contact est déterminant.

273 Le rôle de notre Fédération est d'organiser le lien entre toutes ses organisations, de les rassembler sur des objectifs revendicatifs partagés. Cela ne se décrète pas mais cela se construit dans le débat à partir de nos choix de congrès qui constituent notre patrimoine commun. La Fédération doit impulser et veiller à la cohérence de notre activité sur l'ensemble du pays.

274 Donnons-nous les moyens de discuter et de décider en profondeur pour améliorer notre activité au service des Commerciaux. Nous constatons que toutes les décisions de congrès ne sont pas mises en application.

275 Nous devons également prendre les dispositions adaptées pour organiser les salariés de la façon la plus pertinente en fonction des réalités professionnelles.

276 Le monde du travail a évolué et continue d'évoluer. Quels enseignements devons-nous en tirer pour faire de la CGT le syndicat de tout le salariat ?

278 Nous devons accorder plus importance à nos adhérents et à leur place dans la CGT. Campagnes de syndicalisation, accueil des nouveaux adhérents, formation syndicale, qualité de vie syndicale, meilleure connaissance de nos forces organisées, tout cela participe à une volonté de favoriser l'implication de nos syndiqué(e)s dans la vie de leur CGT.

279 Aujourd'hui, nous constatons que l'activité syndicale repose souvent sur quelques militants. Il faut en finir avec cette conception de délégation de pouvoir qui entrave la bonne marche de nos organisations.

280 L'animation de la vie syndicale est un enjeu essentiel pour toute la CGT. La création d'un espace vie syndicale de la Fédération des Commerciaux permettra d'aider et d'impulser une vie syndicale plus conforme à nos ambitions dans toutes nos structures.

281 Résolution : le congrès décide d'engager un effort collectif de syndicalisation. Un Comité National de la Fédération des Commerciaux se réunira à mi-mandat pour faire un bilan du travail réalisé et le poursuivre. Des points d'étapes seront faits lors de réunions conjointes avec les syndicats des Commerciaux dans les départements, contact sera pris avec les unions locales et unions départementales.

ECHELLE DES SALAIRES

282. Force est de constater que les salaires des Commerciaux sont attaqués et que notre salaire est de plus en plus individualisé et déconnecté de notre qualification et de nos compétences, il est temps de mettre en place une grille de salaire qui tienne compte de nos qualifications, de notre ancienneté, de nos diplômes et de notre expérience professionnelle.
283. Cette individualisation croissante du système de rémunération laisse une part de plus en plus importante à l'arbitraire, et tire nos salaires vers le bas.
284. Les Commerciaux femmes sont celles qui subissent les écarts salariaux les plus importants. Ces écarts se cumulent tout au long de la carrière.
285. Au moment du départ en retraite le montant annuel de la retraite complémentaire AGIRC est pour une femme de 4 250 € brut, contre 10 655 € pour un homme (Chiffres clés 2012, AGIRC ARRCO édition septembre 2013).
286. L'extension de l'emploi précaire pour les jeunes diplômés se conjugue avec des rémunérations qui ne reconnaissent pas le niveau de qualification.

Aujourd'hui :

287. le salaire d'un jeune ingénieur commercial débutant, par exemple, atteint vaillamment 2 500 € brut mensuel. Et le taux d'accession à un emploi CDI se dégrade encore.
288. le nombre de cadres payés en dessous du montant du plafond de la Sécurité sociale a atteint la barre des 30 %. Une progression de 7,6 points sur 10 ans. La dégradation des salaires s'explique notamment par la non-reconnaissance des qualifications des jeunes diplômés à l'embauche.

Les droits des cadres commerciaux dans le collimateur des directions

289. Encouragés par le levier qu'offrent les accords compétitivités, les exemples de remise en cause de droits des Commerciaux se multiplient : suppression d'une partie des jours de RTT ; baisse du salaire de base ; commissionnement en diminution, prime remise en cause pour tout ou partie ; augmentations salariales gelées...
290. Au nom de la fausse solidarité, les droits des Commerciaux sont dans le collimateur des directions. Ainsi, en les présentant comme des « privilégiés » aux yeux des autres salariés les directions cultivent la division du salariat pour mieux régner. Cette période de crise étant propice à la recherche de boucs émissaires, l'aubaine des accords de compétitivité est l'outil qui permet d'étendre ses pratiques à plus grande échelle.

Dans le même temps :

291. **les politiques publiques accentuent ce tassement avec les exonérations de cotisations sociales** accordées sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC, avec ainsi une trappe à bas salaires qui a aussi des conséquences sur les salariés les plus qualifiés.
292. **La France est en tête des pays distributeurs de dividendes.** La masse salariale des entreprises non financières a été multipliée par 3,6 alors que les dividendes versés aux actionnaires l'ont été par 20 en trente ans.
293. La mise en place d'une grille salariale devient de plus en plus nécessaire pour :
Garantir qu'aucun Commercial ne soit rémunéré en-deçà du plafond de la Sécurité sociale garantir l'**égalité salariale Femmes/ Hommes**
Garantir aux **jeunes Commerciaux diplômés un niveau salarial d'embauche** égal à 2 SMIC pour le niveau Licence ; 2,5 SMIC pour le niveau Master ; 3 SMIC pour le niveau Doctorat. Ces salaires étant hors frais.
294. Le plafond de la sécurité sociale vient d'être fixé à 3 129 euros brut mensuel pour 2014. Une maigre progression de 1,4 %, alors que la revalorisation entre 2011 et 2012 frôlait presque les 3 %. Ce coup de frein ne fait que traduire la faible évolution des salaires et témoigne de l'écrasement des grilles salariales.
295. **Aujourd'hui, le nombre de cadres payés en dessous du montant du plafond de la Sécurité sociale** a atteint la barre des 20 %. Une progression de 7,6 points sur 10 ans. La dégradation des salaires s'explique notamment par la non-reconnaissance des qualifications des jeunes diplômés à l'embauche qui sont de plus en plus nombreux.
296. **L'extension de l'emploi précaire pour les jeunes diplômés** se conjugue avec des rémunérations brutes annuelles sous le plafond de la sécurité sociale. L'accession à l'emploi se dégrade encore alors qu'il existe une forte demande de Commerciaux. Il en est de même pour les Commerciaux débutants dans les PMI/PME où le seuil d'embauche en général est à 1,13 SMIC (1 615€ brut mensuel).

297. **Résolution :**

Dans le cadre de la campagne CGT sur le coût du capital, la Fédération des Commerciaux propose :

Pas de salaire pour un Commercial, en dessous de 2 720,00 €uros salaire minimum de première embauche sans qualification, frais non inclus

Dès la première année de pratique, pas de salaire en dessous du plafond de la sécurité sociale frais non inclus.

Repères Revendicatifs.

298. L'élargissement à tous les commerciaux du statut de VRP du Code du travail renommé statut du Commercial et de l'accord interprofessionnel de 1975 adapté et amélioré aux commerciaux (itinérants) ; c'est le droit à un emploi stable de qualité et à un salaire décent.

299. Un contrat de travail maintenu tout au long de l'année et à durée indéterminée comme indiqué dans la proposition de sécurité professionnelle. Avec l'extension au minimum de l'accord national interprofessionnel de 1975 revu et amélioré à la catégorie professionnelle que sont les commerciaux (itinérants).

300. La profession compte environ 700 000 salariés qui se composent d'environ 600 000 commerciaux (itinérants) et 113 000 VRP dont 8 000 VRP multiscartes, le reste étant des commerciaux sans appellations spécifiques en particulier les VDI (Vendeur à Domicile Indépendant) (300 000 tous dé-salarisés).

301. Pour les commerciaux sous statut, ce salariat est en diminution constante, ils étaient plus de 200 000 il y a 20 ans, ils ne sont plus que 113 000 VRP aujourd'hui, les autres commerciaux pour l'essentiel sont sans statut et leurs conventions collectives ne couvrent pas leurs préoccupations spécifiques.

302. Pour bon nombre de ces salariés, les problèmes rencontrés sont nombreux :

- **Salaire au SMIC officiel (151 h), voire pas de fixe.**
- **Qualifications non reconnues**
- **Précarité**
- **Turn-over**
- **Droit du travail non respecté**
- **Aucun accès à la formation professionnelle.**
- **Manque de reconnaissance**
- **Pression des Objectifs**
- **Frais plus ou moins remboursés**
- **Stress sur la route.**

303. Ces salariés effectuent plus de 40 heures par semaine, sans compter le travail administratif effectué le plus souvent au domicile ou à l'hôtel pris sur le temps de repos d'où le non-respect des amplitudes.

La fédération considère, partie prenante de la campagne de l'UGICT, que tous les commerciaux doivent pouvoir le soir et le week-end se déconnecter de tous moyens de communications professionnels (ordinateurs, téléphones portables, ...)

304. La réglementation en matière de temps de travail n'est aucunement respectée (travail de nuit, présence sur les salons les week-ends,...)

305. Une pénibilité au travail avérée : des dizaines de milliers de kilomètres par an parcourus dans des véhicules de petites cylindrées au confort insuffisant entraînant des maladies professionnelles. (Mal de dos, burn-out ...)

306. La santé au travail est très mal respectée voire pas du tout.

307. Ces salariés sont le plus souvent sans aucune couverture juridique spécifique, car leurs fonctions ne sont pas reconnues dans les différentes conventions collectives de branches.

308. Ils n'ont aucune qualification officielle reconnue donc ils sont au plus bas des coefficients.

Alors que leur métier doit être assimilé cadre comme pour les VRP puisqu'ils font le même travail :

- Ils prospectent et font de la vente
- Ils ont une clientèle
- Ils ont en général un secteur attribué
- Ils ont un salaire composé d'un fixe avec une partie variable (primes ou commissions)
- Ils ne font pas de commerce pour le propre compte
- Ils ne sont pas soumis à horaires

309. De plus, bien souvent il n'y a aucune reconnaissance des diplômes et pourtant nombreux sont les commerciaux qui ont des diplômes de grandes écoles de commerce.

310. Ces salariés devraient tous bénéficier du statut prévu par le Code du travail et de l'Accord National Interprofessionnel de 1975, qui lui aussi doit être dépoussiéré et nettement amélioré.

315. Une grille de salaire devra être établie allant de 1 à 5, la plus basse étant le SMIC CGT pour une base de travail de 172 heures qui tienne compte des diplômes et de l'ancienneté dans la fonction

316. **Résolution.** Pour atteindre cet objectif, la première étape consiste à obtenir la reconnaissance et la prise en compte des revendications spécifiques des commerciaux dans toutes les conventions collectives de branches, car très peu ont intégré ce salariat sauf sur certains points la métallurgie (vendeurs automobile qui n'ont pas le titre de VRP), la confiserie et l'Agro-alimentaire.

317. Cette proposition s'accompagne de l'harmonisation des salaires, d'une grille de rémunérations, primes et indemnités spécifiques, commissions en retenant pour chaque catégorie de salariés la disposition la plus favorable.

318. Assurer la sécurité contre l'exposition aux risques de la route et obtenir un suivi médical correspondant aux métiers des commerciaux (itinérants). Mettre en place un permis blanc en cas de retrait du permis.

319. Instituer pour tous les autres commerciaux hors statut VRP un SMIC mensuel basé sur le minimum garanti de l'article 5 de l'ANI des VRP.

320. Nous revendiquons, en début de carrière, avec toute la CGT un SMIC au taux horaire de 10,55 € brut.

321. Ce SMIC sera le point de départ minima de la construction des grilles des commerciaux qui devra aller de 1 à 5 SMIC avec des niveaux intermédiaires progressifs qui prendra en compte le niveau de formation initial. Après un an d'ancienneté tout commercial bénéficiera du statut cadre et aucun salaire ne sera inférieur au plafond de la Sécurité Sociale.

322. Réglementer le remboursement des frais de route et de vie avec des prix de repas, d'hôtel et de frais annexes correspondant aux régions travaillées (Paris, Province, grandes villes). Remboursement en cas d'utilisation de sa voiture en fonction des CV, le prix du kilomètre correspondant au minimum au tarif de l'Auto-journal.

323. La qualification (de la ou) du salarié (e) doit être reconnue et rémunérée à hauteur de ses compétences. La plupart des commerciaux sortent aujourd'hui qualifiés des écoles de commerce par des diplômes tels que BTS, licence, maîtrise, ingénieur...

RÉSOLUTION

327. Le Congrès se prononce pour la défense du statut-cadre et de la redéfinition d'un ~~réel~~ statut prenant en compte tous les changements intervenus.

328. Le Congrès se prononce pour demander l'élargissement du statut cadre à tous les commerciaux itinérants où assimilés.

CAHIER C

PLACE QUE LE CGT DONNE A LA PROFESSION

1. La dimension CGT dans la profession

2. Notre identité syndicale

3. Le fédéralisme

4. Notre avenir dans la CGT

5. Place de l'UGICT/UFR

1. LA DIMENSION CGT DANS LA PROFESSION

Le syndicat dont nous sommes issus, créé en 1891, a adhéré à la fédération des Bourses du Travail qui sera en 1895 une des composantes de la naissance de la CGT.

355. Nos ancêtres ont ensuite créé un syndicat national des VRP dans la fédération CGT des Employés avant de créer les conditions de la fondation de notre Fédération des VRP en 1936.
356. Nos racines, notre vie syndicale depuis 1895 est enracinée dans la CGT.
357. Notre organisation représente dans la profession, la première centrale syndicale du pays. Cela confère à toute la CGT, dans la période actuelle, prise de conscience, réflexion et responsabilité pour que les idées et les propositions de la CGT soient mieux entendues et comprises parmi les VRP, les Technico-commerciaux, les cadres de la vente et tous les autres commerciaux itinérants.
358. Nous avons aussi en commun la lourde responsabilité de ne pas laisser le champ libre à la CGC dans la profession.
359. Au-delà du légitime débat sur l'avenir de la Fédération, la première question à laquelle nous devons ensemble trouver réponse (Fédération, Confédération et UGICT), c'est la nécessité de poursuivre une activité CGT dans la profession pour répondre à ses besoins et ses aspirations.

360. Résolution :

Il est de la responsabilité de toute la confédération de contribuer à nous aider à assurer la continuité de la présence et de l'activité de la CGT dans la profession qui est au centre de la crise économique et subit de plein fouet la précarité, le chômage, les bas salaires et la dégradation des conditions de travail.

C'est un enjeu pour l'avenir de la représentativité de la CGT et de son UGICT.

361. En effet, l'évolution du salariat démontre que la place de l'encadrement est croissante et qu'à l'avenir, la représentativité nationale de la CGT se jouera de plus en plus par la place qu'elle occupera parmi les ingénieurs, cadres et techniciens.

362. En ce sens, les 700 000 professionnels de la vente salariés sont un enjeu pour toute la CGT.

Il convient donc de poursuivre les réflexions engagées avec la confédération en ayant le souci d'assurer la continuité du travail engagé depuis 119 ans dans la CGT et de réfléchir à l'avenir en ayant la volonté d'avoir une CGT au plus près des préoccupations de toutes les catégories de la profession.

363. Une réflexion d'ensemble avec toutes les organisations CGT concernées prévaut pour se donner les moyens de progresser avant toute décision d'ordre structurelle.

364 La Fédération participe pleinement à la vie de la confédération avec la volonté constante de promouvoir dans la profession les idées de la CGT dans un contexte idéologique difficile où il faut gagner les commerciaux itinérants d'aujourd'hui aux thèmes que nous défendons.

365 Nous considérons qu'il faut poursuivre le dialogue avec la confédération en prenant en compte cette réalité et les enjeux pour nous donner ensemble les moyens de construire l'avenir.

NOTRE IDENTITÉ SYNDICALE

I. DES ATTAQUES INCESSANTES POUR CASSER LES DROITS SYNDICAUX.

366 Le patronat et le gouvernement, de droite comme de gauche, s'attaquent à toutes les conquêtes sociales ils prônent un soi-disant dialogue social et un syndicalisme d'accompagnement.

367 Leur objectif est d'anéantir celles et ceux qui résistent. C'est le sens de la remise en cause du droit de grève et du droit syndical. Plusieurs rapports vont dans le même sens réduire les droits syndicaux en fusionnant les prérogatives des institutions représentatives du personnel en les vidant de leur contenu, rendre quasi impossible l'assistance par les experts, éloigner le plus possible la négociation du lieu d'exploitation.

368 Dans ce sens, la loi de 2008 sur la représentativité est un frein au développement de l'activité syndicale, notamment en ce qui concerne la création de syndicats et la désignation de délégués syndicaux. Elle doit être abrogée et refondée sur la base des acquis syndicaux et populaires notamment ceux de 1968 qui reconnaissent la présence syndicale dans l'entreprise notamment par la désignation du délégué syndical.

369 Elle doit intégrer la démocratie et la représentativité dans son intégralité. Tout au long de l'histoire sociale, la création et l'évolution des droits syndicaux se sont écrites dans des luttes âpres et sanglantes.

370 Nous sommes les héritiers, mais aussi les garants des acquis des luttes sociales de 1936 à 1968. Ces acquis ont profondément marqué le droit social français, cela depuis la création de la CGT.

371 Les droits syndicaux et les prérogatives des institutions représentatives existantes doivent être améliorés (CE, DP, CHS-CT, DS...). Il est indispensable d'en créer de nouveaux pour tous les salariés, sans exclusive, y compris ceux des petites entreprises ou en situation de précarité, du public et de privé.

372 Pour construire le rapport de force, exigeons la prise en compte de nos revendications

373 L'augmentation des heures de délégation pour prendre en compte la réalité de l'éloignement inhérente à la profession.

374 Un contingent d'heures spécifiques permettant de préparer les négociations dans les branches et entreprises.

375 Le recours aux experts pris en charge par l'entreprise pour toutes les questions relevant du CE et du CHS-CT.

376 Les heures d'information syndicales prises sur le temps de travail et rémunérées comme celles lors des réunions commerciales ou séminaires.

377 La reconnaissance pleine et entière du droit syndical par la désignation de son délégué dans l'entreprise par l'organisation syndicale de son délégué syndical sans aucune obligation, ni restriction.

II. CASSES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

a. Logique patronale

378 Entre 1980 et notre dernier congrès en 2011, près de 1 million et demi d'emplois industriels ont disparu. Pour notre fédération c'est plus 90 000 VRP à carte unique ou multicartes qui ont disparu.

379 Cette destruction systématique et brutale de l'emploi en comparaison des richesses créées exprime à la fois la crise du capitalisme et la recherche sans limites des gains de productivité. Pour ce qui nous concerne, c'est la disparition de notre statut et de notre convention collective qui est en jeu, car des commerciaux sans statuts ont remplacé les anciens VRP.

b. L'importance du travail et de l'emploi

380 Ne pas avoir d'emploi, c'est d'être privé de salaire, de possibilité d'accès à la consommation, c'est être indépendant des autres.

381 Ne pas, ne plus avoir de travail c'est être entraîné dans le processus d'exclusion. C'est être privé de repères, de relations sociales, ne plus participer à l'œuvre collective, ne plus recevoir du collectif de travail, ne plus transmettre son savoir-faire, perdre sa place dans la société et voir sa dignité remise en cause.

382 Si les colères, les combats pour défendre nos usines et nos emplois sont aussi vigoureux, ils sont dus au refus massif des politiques patronales de désindustrialisation, de licenciements massifs, d'exclusion, de précarisation.

- 383 La France compte plus de huit millions de demandeurs d'emploi et travailleurs pauvres, précaires et intermittents...
- 384 Une multitude de mécanismes et lois ont été mis à disposition des patrons par les gouvernements successifs et les syndicats réformistes pour créer des emplois précaires, favoriser les licenciements et créer des sous-emplois notamment pour les jeunes.
- 385 Que ce soient les conditions de recours au chômage partiel, les ruptures conventionnelles, les licenciements déguisés, les attaques contre le CDI, les contrats de mission et autres contrats de génération, d'avenir, de professionnalisation, les auto-entrepreneurs ... tous visent à détruire l'emploi à temps complet et à faire assumer par la collectivité et les pouvoirs publics les conséquences dramatiques des stratégies patronales.

« ET ÇA CONTINUE »

III. L'ANI DU 11 JANVIER 2013 :

LA CASSE PROGRAMMEE DU CODE DU TRAVAIL

386. L'ANI du 11 janvier 2013 sur la flexi-sécurité signé par le MEDEF et la CFDT CGC CFTC s'inscrit dans les objectifs patronaux. Les syndicats « réformistes » en cautionnant un tel accord démontrent la nocivité d'une telle conception du syndicalisme.

387. En sabotant le Code du travail ils donnent le pouvoir aux patrons de baisser les salaires, de licencier les salariés d'imposer toujours plus de flexibilité pour toujours le même résultat plus de profits

388. Suite à cet accord le gouvernement a inscrit le recul social dans la loi. Il est scandaleux que la plupart des élus et députés socialistes se soient inscrits dans de telles dispositions de régression sociale, allant à l'encontre de leurs promesses et déclarations d'avant élections

389. La CGT s'oppose à de telles logiques. Notre fédération exige l'abrogation de cette loi.

390. L'ANI du 11 janvier 2013 nommé « sécurisation de l'emploi » concentre tous les abandons du syndicalisme réformiste et d'accompagnement.

391. Il désarme les travailleurs et les institutions représentatives du personnel en les inscrivant dans la négociation des reculs sociaux.

392. Avec cet accord le patronat peut soit négocier les licenciements avec les organisations syndicales soit procéder à une simple consultation du comité d'entreprise sur leur volonté unilatérale de licenciement.

393. De plus le patron peut, pour peu qu'il justifie de difficultés économiques temporaires, soit allonger la durée du temps de travail sans augmenter le salaire, soit réduire les salaires jusqu'à 1,2 fois le SMIC.

394. Il peut également imposer des changements de poste de travail ou procéder à des transferts des salariés vers d'autres sites. En cas de refus du salarié, celui-ci sera simplement licencié.

395. Par ailleurs les droits des instances représentatives du personnel sont considérablement réduits.

396. Dans l'éventualité où une procédure de licenciement serait annulée par un juge et quand bien même celui-ci aurait décidé la réintégration du salarié, cette réintégration des salariés ne pourra être effective qu'avec l'accord de l'employeur.

397. Autrement formulé, le patron aura le droit de ne pas appliquer une décision de justice rendue par un magistrat au nom du peuple français.

398. Cette impunité patronale érigée en règle remet en cause tous les fondements de la République, faisant de l'entreprise une zone de non-droit, livrant les salariés poings et pieds liés au bon vouloir de leurs employeurs.

399. Cet accord inscrit par la loi dans le Code du travail constitue une véritable trahison envers les salariés de la part des trois organisations syndicales signataires CFDT, CFTC, CGC.

400. Il illustre le danger que représente l'acceptation des thèses patronales.

401. La CGT s'oppose à de telles logiques.

402. Notre fédération à l'instar de toute la CGT exige l'abrogation de cette loi.

IV. CONVENTIONS COLLECTIVES ESSENTIELLES ET ELEVEES

403. Le Code du travail doit rester le socle social minimal général. Il doit être amélioré pour répondre aux besoins des commerciaux dont le métier n'est pas encadré. Les conventions collectives sont légitimes elles participent de la hiérarchie des normes et de l'édifice social construit dans les luttes.

404. Elles doivent retrouver leur rôle d'amélioration du Code du travail. Il doit être mis un terme à toutes possibilités de dérogations permanentes qui fragilisent nombre de salariés et remettent en cause les droits et prérogatives de nos organisations syndicales.

405. Il est incontestable que toutes les garanties sociales qui composent les conventions collectives sont essentielles pour des millions de salariés.

406. Si nos conventions collectives dans l'activité commerciale sont pratiquement inexistantes en dehors des VRP, les autres catégories n'ont pas de garanties collectives ou très peu.

407. Notre fédération devra créer le rapport de force nécessaire et œuvrer pour des conventions collectives de haut niveau pour les commerciaux au contenu progressiste sans possibilité de dérogation négative. Il nous appartient d'exiger partout leur application.
408. Organisation et réduction du temps de travail hebdomadaire
409. Exiger des emplois en CDI à temps complet : suppression de la précarité, des CDD, du travail intermittent, des temps partiels imposés....
410. Prise en compte de la pénibilité de notre profession, départ en retraite à taux plein à 60 ans.
411. Un treizième mois et une prime d'ancienneté représentant 1% par année de présence.
412. Mise en place d'une prime de vacances.
413. Amélioration du nombre de journées de congés pour événements familiaux.
- V. Combattre la stigmatisation et la discrimination.
414. Le climat social, économique et politique actuel est propice à la volonté d'imposer le recul de tous les droits et libertés.
415. La pression est palpable et les partis politiques de droite et d'extrême droite en profitent pour nous servir leur idéologie malsaine.
416. Elle s'accompagne d'une banalisation des idées et des comportements racistes et de la stigmatisation des chômeurs...
417. Le but recherché est de diviser les salariés et d'affaiblir le rapport de force, de dresser les salariés entre eux et de réduire leur capacité de rassemblement et d'intervention pour peser sur les choix économiques et sociaux.
418. C'est la recherche du profit à tout prix qui conduit le patronat à diviser le monde du travail, à pratiquer des salaires au rabais et à bafouer le droit du travail.
419. Il faut contraindre les employeurs à de véritables plans d'action visant à empêcher les comportements discriminatoires, racistes et xénophobes.
420. Les femmes sont victimes de nombreuses discriminations, les inégalités de salaires moins 27% en moyenne sur les rémunérations. Le plus souvent précaires dans le privé comme dans le public, elles sont 53% en CDD, 82% à temps partiel contraint.
421. Les écarts des pensions de retraite amplifient toutes les inégalités 42% d'écart entre femmes et hommes, elles sont la majorité des retraités au minimum vieillesse (83%)

422. De telles inégalités sont intolérables. Elles imposent des conditions de travail et de vie dégradées pour une grande majorité des femmes.
423. Les jeunes sont fortement touchés par le chômage qui s'est établi au niveau record de 22.7% en 2012.
424. Les jeunes sont plus souvent intérimaires et contractuels sous contrat temporaire, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou en contrat aidé au travers du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes.
425. Ne pas accepter de discrimination pour soi ou pour un autre est un droit et un devoir fondamental. Toute discrimination au travail quelle qu'elle soit est insupportable.
426. Lutter contre toutes les discriminations est le meilleur moyen de défendre la dignité et les droits de tous les salariés.
427. Le combat pour l'égalité fait avancer les droits pour TOUS et ce doit être l'engagement de chacun.

4. NOTRE IDENTITÉ SYNDICALE ET LE FÉDÉRALISME

428. Notre Fédération, constituée en 1936, a fondé son activité sur le champ professionnel des VRP qui constituaient à l'époque la quasi-totalité de la profession.
429. Notre action a permis l'obtention du statut VRP en 1937 et de la convention collective des VRP (ANI) en 1975.
430. La profession a ensuite évolué, le nombre de VRP diminuant et celui des technico-commerciaux cadres de la vente et autres commerciaux itinérants augmentant régulièrement.
431. Pour ces raisons, la Fédération s'est transformée en 1975 en Fédération des VRP, cadres et Techniciens de la vente et au début des années 90 en Fédération des Professionnels de la vente.
432. Nos racines sont VRP et aujourd'hui encore, l'essentiel de nos forces l'est.
433. Nous avons des difficultés à syndiquer les autres commerciaux qui dépendent de leur convention collective de branche, même si plusieurs dossiers unifient toutes les catégories de commerciaux par exemple la défense du permis de conduire comme droit au travail.
434. Notre Fédération négocie auprès du MEDEF pour la convention collective des VRP, mais n'a pas de prise sur les négociations concernant les branches qui relèvent des fédérations concernées.

435. Notre proposition de négocier, avec l'aide des fédérations CGT concernées, des avenants commerciaux dans les conventions collectives de branches n'a pu avancer.
436. Par contre, depuis plusieurs années, des VRP sont syndiqués dans des fédérations de branche alors que notre fédération a seule en charge la défense du statut et de l'ANI de 1975.
437. Il y a là une inadéquation, qui porte en fait préjudice aux adhérents et à notre Fédération et qui porte aussi confusion dans toute la CGT.
438. D'autant plus, que via le COGETISE, il est possible que des syndiqués VRP cotisent à leur Fédération tout en participant à l'activité de leur syndicat à l'entreprise.
439. Une décision de clarification dans la CGT, respectant notre champ fédéral d'origine, permettrait le renforcement de notre organisation et une activité plus soutenue et plus efficace pour toutes les structures de la CGT et de son UGICT, et pour les salariés concernés.
440. C'est une question de volonté politique qui doit être partagée.

Résolution :

Le congrès considère que tous les VRP et autres Commerciaux syndiqués à la CGT ont naturellement leur place au sein de notre Fédération. Il demande à la CGT et à son UGICT d'aider à la clarification de cette question dans toutes les fédérations de branches concernées et de prendre les mesures d'organisation pour faire passer dans la vie cette décision de bon sens.

Le congrès doit aussi décider d'un changement important celui de l'appellation de notre Fédération des professionnels de la vente qui ne doit plus rester exsangue en rapport à son appellation. Aujourd'hui il y a en France un million de commerciaux qui vont du commercial de base au cadre supérieur commercial et à l'ingénieur. **Notre Fédération doit être celle de tous ces Commerciaux et elle ne peut pas s'appeler autrement que Fédération CGT des Commerciaux.**

441. Très attachés au fédéralisme, nous avons toujours considéré, malgré nos difficultés, que notre Fédération est un outil chargé d'expérience qui est utile pour défendre les intérêts matériels et moraux des commerciaux.
442. Notre volonté de faire vivre la Fédération ne relève pas d'un esprit étroit de préservation coûte que coûte de l'organisation, mais d'une conviction profonde qu'elle est un point d'appui et un outil pour construire l'avenir sous une forme à débattre avec comme seule souci et priorité, l'efficacité pour toute la CGT.

- Le syndicalisme dans la profession

443. Pas de fédération dédiée dans les autres syndicats à l'exception de la CGC
444. 90% des patrons sont syndiqués... Qu'ont-ils en face d'eux ?
- des salariés isolés, ayant peur de perdre leur emploi
 - des salariés qui ignorent souvent leurs droits et n'osent pas les réclamer !
445. Pourtant des salariés organisés, des salariés solidaires, des salariés prêts à se battre pour défendre et faire appliquer les acquis de la profession peuvent faire changer les choses.
446. La syndicalisation des commerciaux à beaucoup de mal à se faire dans l'entreprise du fait de notre isolement. Si 8 % de salariés sont syndiqués, le chiffre est beaucoup plus bas pour les commerciaux. Ce chiffre ne nous est pas connu, pourtant il y a des commerciaux dans quasiment toutes les branches.
447. Les revendications spécifiques des commerciaux (part souvent infime de l'effectif global) ne sont pas portées par les syndicats d'entreprises.
448. Ces revendications spécifiques sont souvent inconnues des syndicats d'entreprise qui n'ont aucun contact avec ces salariés à cause de leur éloignement du siège, siège où les commerciaux ne vont jamais sans être "encadrés" (réunions.... qui ne permettent pas des contacts directs avec les autres salariés)
449. C'est pour cela que nous devons fédérer l'ensemble des commerciaux à travers toute la CGT dans l'esprit du "travailler ensemble" acté lors du 50e congrès
450. Ces commerciaux ne sont que des noms ou des numéros pour les salariés des sièges.
451. Rejoindre notre syndicat, c'est faire partie de ces salariés, c'est oser demander son dû, le paiement des heures supplémentaires, c'est refuser de travailler plus pour gagner moins.
452. C'est aussi apprendre à s'organiser, apprendre à discuter autour d'une table et à faire valoir ses revendications et ses envies. C'est apprendre à dire non à des conditions de travail déplorables. C'est défendre la profession.
453. Rejoindre notre Syndicat, c'est aussi faire valoir sa dignité de salarié et se faire reconnaître comme individu. C'est faire reconnaître son savoir-faire et son professionnalisme.
454. Pour arriver à cela, nous devons développer nos rapports avec les UL et UD et les syndicats d'entreprises.
455. L'unité : Nous savons que les grandes conquêtes ont été obtenues à l'issue de luttes unitaires.

456. L'unité est nécessaire pour créer un rapport de forces sur le plan national contre les employeurs et leurs syndicats, et les pouvoirs publics.
457. La réalisation de l'unité est une bataille, et nous avons la responsabilité d'aller le plus loin possible pour faire prévaloir les intérêts des professionnels de la vente en ayant le souci de préserver la dynamique unitaire.
458. Nous devons aussi créer les conditions d'un débat franc et loyal avec les autres organisations.
459. Cette démarche n'a de sens que si elle s'appuie sur la volonté des différentes catégories de la profession, exprimée aux cours de débats et d'initiatives.
460. Dans les entreprises, les professionnels de la vente ressentent le besoin d'unité pour peser plus fort face aux directions, et faire avancer les revendications. Pour ce faire, un impératif est nécessaire, à savoir : Il faut que toutes les instances de la CGT travaillent ensemble dans l'entreprise.
461. L'unité doit se réaliser dans les entreprises sur le plan départemental et national, sur des bases claires issues du mandat des salariés concernés et sous leur contrôle, afin de défendre avec efficacité leurs revendications.
462. La démocratie syndicale est une nécessité pour donner vie à l'unité.
463. L'unité est un combat permanent qui doit être enraciné sur le terrain de l'indépendance syndicale, pour favoriser la mobilisation de toutes les catégories de la profession.

NOTRE AVENIR DANS LA CGT

464. Cette réflexion n'est pas nouvelle dans la Fédération, car le débat se poursuit depuis maintenant au moins deux congrès.
465. Nous avons décidé au 30e congrès, conscient des difficultés rencontrées, que la Fédération devait engager un travail de coopérations avec les fédérations CGT du privé, avec les UD et les UL afin d'aller vers les entreprises en direction des commerciaux.
466. Nous nous sommes adressés aux UD et aux fédérations concernées pour leur proposer d'engager un travail concret.
467. Au 31e congrès, il y a trois ans, nous avons acté avec la confédération, d'agir dans un espace commun de travail avec les fédérations du Commerce, de la Chimie, de la Métallurgie et de l'Agro-alimentaire en priorité.
468. Des réunions ont eu lieu à l'initiative de notre Fédération, mais elles n'ont pas débouché sur une dynamique de travail concret.

469. Nous avons essayé de mettre en œuvre nos décisions de congrès et restons persuadés que pour nous renforcer dans les entreprises, il faut travailler dans la CGT et son UGICT, et avec toutes les composantes concernées par les commerciaux itinérants.
Les blocages constatés ne sont pas de notre fait.
470. Nous réaffirmons, devant les enjeux de la situation actuelle, que le champ professionnel des 700000 commerciaux (itinérants) est un dossier important et qu'il faut aider notre organisation à se renforcer et à évoluer pour répondre aux besoins.
471. La profession est soucieuse de son identité professionnelle et elle a besoin d'une organisation CGT spécifique et de proximité pour peser sur son devenir.
472. Notre fédération, avec son expérience et ses compétences, constitue le socle sur lequel on pourra évoluer et bâtir.
473. Dans le cadre des réflexions en cours avec la confédération concernant la structuration à l'avenir de la CGT dans la profession, le congrès valide la déclaration du Bureau Fédéral et décide de poursuivre la démarche engagée.

474. Résolution :

Le congrès décide, conformément aux engagements pris, de poursuivre le débat avec la CGT et son UGICT et toutes les fédérations du privé concernées, concernant la couverture de notre champ professionnel et la construction de la structure la plus adaptée pour porter de façon pérenne et efficace les idées et propositions de la CGT dans la profession et défendre les revendications des VRP, Technico-commerciaux, Cadres de la vente et tous les autres Commerciaux (itinérants).

475. Cette construction ne peut se faire que dans le respect de notre identité syndicale CGT.
Toute démarche précipitée serait vouée à l'échec.
Nous devons, tous ensemble, à partir d'un constat de situation partagé, trouver les voies et les moyens, d'élaborer un cadre de vie syndicale, respectant notre identité et nous donnant les moyens de développer notre action au bénéfice de toute la CGT.
476. Suite à la demande de la confédération et de la commission FNI, notre congrès doit réfléchir à l'avenir et à un fonctionnement plus efficace pour la profession.
477. Il est de notre responsabilité de tout mettre en œuvre pour assurer la continuité de l'existence de la CGT dans la profession, et de pouvoir continuer à défendre les intérêts matériels et moraux des Commerciaux (itinérants) et des VRP.
478. Dans ce contexte difficile, nous avons la volonté de trouver avec la confédération une issue positive pour nous permettre de poursuivre nos tâches.

479. **RÉSOLUTION.** Le Congrès décide de prendre acte de la situation actuelle et d'ouvrir une issue positive en décidant d'engager un processus de rapprochement avec la fédération du commerce dont les rythmes et les modalités seront définis par les deux fédérations, afin de nous permettre d'agir dans les meilleures conditions, au service de la profession et pour le développement de la CGT parmi nos catégories. Dans ce cadre-là, il est bien évident que seul le Secrétaire Général élu de la Fédération aura mandat de négociation.

Cette solution, proposée aujourd'hui, doit nous permettre de maintenir notre existence et la présence de la CGT dans la profession.

PLACE DE L'UGICT

I. NOS LIENS ET NOTRE ACTIVITÉ AVEC L'UGICT

480. Notre Fédération a été partie prenante de la création de l'UGIC puis du développement de l'UGICT.
481. Nous avons travaillé avec l'UGICT au cours des 10 dernières années à essayer de faire vivre un pôle « fonction commerciale » et deux initiatives ont été réalisées pour rassembler des commerciaux de différentes UFICT sur le thème rassembleur de la revalorisation de la fonction commerciale.
482. Notre Fédération a joué un rôle moteur pour animer ces activités, mais la prise en compte par les UFICT de la spécificité des commerciaux reste limitée.
483. Pourtant les premiers échanges ont confirmé que toutes les catégories de la profession sont confrontées aux mêmes difficultés. Elles revendiquent ensemble une forte identité et partagent des aspirations revendicatives semblables.
484. La Fédération a la particularité d'être adhérente à l'UGICT pour la totalité de ses membres actifs et elle participe régulièrement aux travaux de ses instances.
485. L'évolution de la profession se confond avec celle de toutes les composantes de l'encadrement.
486. Nous devons donc travailler étroitement avec l'UGICT à la défense du statut-cadre et à rassembler le plus de convergences possibles avec les UFICT qui ont en leur sein des commerciaux itinérants.
487. Ce travail participe à la réflexion en cours avec la confédération sur la construction d'un outil syndical d'avenir.

488. Résolution :

Le congrès considère que l'UGICT a une place centrale dans la discussion en cours entre la Fédération d'une part, et la confédération, la fédération du Commerce et d'autres fédérations d'autre part pour faire vivre un espace commun de travail et de réflexion débouchant à terme sur une solution structurelle d'avenir et en prise directe avec les préoccupations dans les entreprises des commerciaux itinérants.

De même notre Fédération peut contribuer à une meilleure prise en compte par l'UGICT du dossier des commerciaux itinérants qui constitue aussi un enjeu de syndicalisation pour elle.

Résolution :

Le congrès décide de proposer une rencontre à l'UGICT pour établir une feuille de route permettant de dégager des axes de travail en commun concernant la démarche revendicative, l'action dans les entreprises et la syndicalisation.

Nous réaffirmons ainsi notre volonté de travailler de façon concrète avec l'UGICT et de participer de manière active à son renforcement qui sera aussi le nôtre.

L'ACTIVITÉ EN DIRECTION DES RETRAITES AU SEIN DE LA FÉDÉRATION

489. Le congrès fédéral est l'occasion de nous pencher avec sérieux sur l'importance de ce dossier, sachant que les retraités pèsent un tiers des effectifs de la Fédération.

490. La situation des professionnels de la vente retraités est celle de tous les autres avec la particularité pour celles et ceux qui ont opté pour les 30% de frais professionnels d'avoir une retraite amputée de 30%.

491. Leur pouvoir d'achat subit de plein fouet les conséquences de la politique d'austérité imposée par le gouvernement Hollande aux ordres des directives du capital financier et de l'Union européenne.

492. La perte du pouvoir d'achat est conséquente du fait des mesures figurant tant dans la loi du 20 janvier 2014 sur les retraites que dans la loi de finances.

493. Recul de 6 mois de la revalorisation des pensions versées par la Sécurité Sociale d'avril à octobre, ce qui s'assimile à une sous-indexation de fait.

494. Imposition des majorations familiales, auparavant exonérées, dès 2014.

495. Mise en place de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) de 0,3% sur toutes les pensions de retraite, du gel des barèmes d'imposition pendant 2 ans et suppression de la demi-part fiscale pour les retraités ayant élevé 3 enfants.
496. À cela, s'ajoute la non-revalorisation des pensions versées par l'ARCCO et par l'AGIRC.
497. De fait, il s'agit d'une perte conséquente de pouvoir d'achat pour tous les retraités.
498. Le pacte de responsabilité décidé par Hollande et voulu par le patronat depuis des décennies, fait peser une lourde menace sur la Sécurité Sociale et porte une attaque contre le salaire différé.
499. La suppression des 30 milliards de la cotisation familiale aura de graves conséquences sur les familles de salariés et leurs enfants et ouvre la voie à la destruction complète de la Sécurité Sociale.
500. Dans ce contexte, le financement de l'autonomie des personnes âgées n'est pas assurée à la hauteur des besoins dans le projet de loi en préparation et rien n'est fait pour les retraités résidant en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) dont les restes à charge peuvent aller jusqu'à 3000 € chaque mois.
501. Nous revendiquons la prise en charge solidaire de l'autonomie par l'assurance maladie.
502. Le congrès réaffirme notre revendication fondamentale :
Retraite à 60 ans à taux plein avec 75% du revenu d'activité.
503. Pour les retraités :
Une retraite revalorisée (Sécurité Sociale, ARCCO et AGIRC) prenant en compte l'inflation et le rétablissement de la demi-part d'exonération d'impôt pour les veuves, veufs, divorcé(e)s et séparé(e)s.
504. Un véritable accès à la santé, un droit au logement, aux services publics, aux transports, aux loisirs, à la culture, à l'information et aux pratiques sportives.
505. Le congrès doit aussi approfondir la réflexion sur la nécessité d'impulser une dynamique fédérale structurée en direction des retraités, qui par ailleurs sont souvent en responsabilité dans leur syndicat départemental.
506. Notre responsabilité dans la Fédération, c'est d'assurer la continuité syndicale lors du passage à la retraite des adhérents.
507. Durant des années, l'engagement syndical est lié à l'entreprise, aux rapports sociaux, aux conditions de vie et de travail, et à la volonté de défendre les intérêts de la profession.

508. Au moment de la retraite, nous devons créer les conditions du maintien du lien syndical avec nos adhérents et leur offrir un cadre syndical dans lequel ils peuvent se reconnaître et agir pour faire vivre leur syndicat départemental, mais aussi pour donner vie à une activité spécifique retraité qui répond aux besoins et aux attentes.
509. Les adhérents retraités dans la fédération ont toute leur place dans la vie fédérale, mais la dimension de l'activité confédérale retraitée (UCR) doit être portée et relayée.
510. Nous devons relever à la retraite le défi, de passer d'un syndicalisme revendicatif à l'entreprise à un syndicalisme revendicatif en territoires, au service de nos syndicats départementaux en ayant le souci d'y apporter la dimension du combat actuel que mène l'UCR pour défendre les aspirations des 15 millions de retraités.
511. Ce qui est en jeu, c'est la construction d'une société solidaire et intergénérationnelle, où l'être humain est la pierre angulaire.
512. Une société faite pour tous les âges.
513. Nous devons aussi, dans les territoires, engager une activité syndicale spécifique retraités pour gagner à la CGT des VRP, des Technico-commerciaux, et des cadres de la vente en retraite qui eux aussi doivent faire face à des difficultés de vie grandissantes.
514. Pour répondre à ces besoins, le congrès doit se poser la question de savoir si le moment n'est pas venu, de fonder une Union Fédérale de Retraités, dans le but de renforcer l'activité de toute la Fédération et d'offrir aux adhérents retraités un cadre de réflexion, de discussion et d'action nous permettant de mener avec l'UCR les combats à venir pour défendre les intérêts des retraités.
515. Une page consacrée à l'activité de notre UFR pourrait être incorporée dans chaque Courrier Fédéral.
516. Notre UFR travaillerait en lien étroit avec nos administrateurs et avec l'ensemble des directions des syndicats départementaux.
517. Notre UFR participerait aussi au travail de l'UCR en y intégrant la dimension spécifique de la profession.
518. Notre UFR serait aussi un point d'appui pour la syndicalisation à la CGT des retraités de la profession.
519. Résolution du congrès :

Le congrès décide la création d'une Union Fédérale de Retraités pour mieux assurer la continuité syndicale, déployer l'activité en direction des retraités de la profession, les gagner à la syndicalisation à la CGT, et être un outil fédéral au service du renforcement de la CGT, et de l'UCR.