



REUNION EXTRAORDINAIRE DU CCE **Du 19 JUILLET 2012** **La CGT vous informe**

Tréville, le 24 juillet 2012

STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET SES EFFETS PREVISIBLES SUR L'EMPLOI

A la demande du CCE, la direction a présenté sa stratégie de l'entreprise pour les trois années à venir. Elle n'a cessé de rappeler que l'objectif du métier alimentaire était d'obtenir 15 % de part de marché (contre environ 12 % en 2011) de différentes manières : croissance externe comme Altis, Drive, meilleur prix, plus de références régionales, plus de références pour les hypers....

La stratégie d'ITM Lai est d'aider le métier à atteindre son objectif et d'assurer le développement et la pérennité du Groupement. Pour cela, elle compte mettre en place son Plan de Transformation Logistique (PTL), de nouveaux Process technologiques et une démarche de progrès social.

Le plan de transformation logistique consiste :

- aux déploiements de 3 bases centrales prestées : Vert St Denis, Montbartier et une dans le ¼ Sud Est de la France et une base intégrée à Argentré ou Grand Fougeray.
- déploiement de bases mixtes neuves (frais, gel et sec) ou site mixte (l'ensemble des activités hors bases centrales à moins de 5 Kms) en les implantant aux meilleurs endroits : optimisation des coûts de transport et de réduction de l'empreinte carbone, disponibilité foncière pour un bâtiment de 60 à 80000 m2 et prise en compte des impacts sociaux.

ITM Lai veut moderniser ses process et outils de travail en utilisant des technologies qui permettent d'améliorer les conditions de travail mais surtout la qualité et la performance (plus de productivité, moins de démarque...). Les process technologiques sont :

- La préparation en reconnaissance vocale pour les bases secs
- la mécanisation en frais dans de nouveaux bâtiments pour les produits en éclatement

Sur la démarche de progrès social, la direction veut accompagner les salariés en les adaptant aux besoins de l'entreprise et développer l'employabilité externe des salariés qui seront amenés à partir. Elle prévoit la négociation d'un accord GPEC et un nouveau Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Du fait de l'information minimale proche de l'information donnée le 7 Juin sans aucun élément chiffré, la direction devra répondre précisément aux questions des membres du CCE afin que les élus puissent rendre un avis motivé sur le sujet.

Pour la CGT, le Plan de Transformation Logistique ITM LAI est un plan de destruction pour les salariés qui vont le subir pour donner plus de marges aux adhérents INTERMARCHE :

Pourquoi transférer Lectoure à plus de 70 Kms ? Narbonne ? Pézenas ? Saint Paul ? Gaillon ? Pourquoi donner à un prestataire le travail sur 3 bases centrales alors que les murs appartiennent aux Mousquetaires ?

Lectoure ne pourrait elle pas être une base centrale à la place de Montbartier base prestée ?

Combien de salariés sur une base mixte : est ce que 250 + 250 égale à 500 ou 350 salariés ?

En effet, sur les bases frais, la direction annonce 25 % de personnel variable en moins avec la mécanisation et la suppression des dispatcheurs avec la prépa vocale sur les bases secs mais combien d'inventoristes en moins ? Combien de préparateurs de moins ?...

Sur les bases mixtes, elle reconnaît qu'il y aurait un impact sur les cadres comme par exemple un DE au lieu de deux, mais combien de personnes en moins à la poste ? Au SPDV ? Moniteur chauffeurs ? Combien de suppressions de postes avec la mise en place active de la polyvalence ?....

CENTRALISATION DES GAMMES

Pour répondre à la demande des métiers (création de 500 références en novembre et à terme 1000 d'ici mars 2013), la direction veut mettre en place une organisation transitoire, intermédiaire avant la mise en place définitive des bases centrales. Elle va progressivement centraliser une partie des ex zones lentes (Parfumerie, Produits bébé, confiserie...) à Vert Saint Denis et Miramas ainsi que sur un entrepôt de l'Ouest (si elle en trouve un) de novembre à mars 2013 avec l'arrivée des gammes TGS (Hyper) sur les bases secs. 14 PDV de Lisses seront transférés momentanément sur St Hilaire ou Gaillon.

Selon les bases, cela peut représenter une perte de 1,4 millions à 3,8 millions de colis par an avec un impact qui sera affiné mais estimé entre 9 et 25 personnes par établissement.

La direction assure que, seuls les effectifs précaires seront impactés sur les bases.

Pour la CGT, cette centralisation fait partie du PTL et de nombreuses questions se posent :

- cette centralisation ne va pas impacter que le service préparation où la plupart des précaires travaillent : quel sera l'impact sur l'emploi (CDI, CDD et intérimaire) par emploi repère ?
- La direction prévoit des livraisons en direct des bases centrales sur les PDV : quel sera ce volume qui ne reviendra pas en Interbase ?
- Nombre de colis en MEA pour ces références qui seront préparées sur les bases secs ?
- Les Appros nationaux auront la charge de ces gammes, quels impacts sur les Appros régionaux ?
- Les livraisons sont prévues en A/D (commande lundi, livraison jeudi), on se demande où la préparation sera stockée en attendant d'être livrée en PDV ? Sur les quais saturés des bases secs ?
- Quel impact sur l'intéressement pour la fin de l'année : la réduction de colis va impacter le coût colis et la performance, le taux de remplissage sera lui aussi modifié ?

La CGT a rappelé que les projets de centralisations des gammes, de la préparation vocale, de mécanisation, de transfert de bases... suppriment du personnel, donc les élus doivent et veulent connaître l'impact sur l'emploi de tous les projets prévus et non saucissonnés comme à chaque fois par la direction.

MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE « TASK FORCE » (EQUIPE DE RENFORT)

La direction a-t-elle peur de l'avenir ? Bizarrement, elle présente son plan de transformation logistique et met en place une équipe de renfort sans consultation du CCE et des CE !

Cette équipe devra assurer une assistance opérationnelle pour le démarrage d'une base, **pour** le redressement d'une base en difficulté ou **pour** des surcroûts de volumes sur une base pour cas de force majeure, surtout pour des événements climatiques.

Dans cette mise en place la direction valide pour toutes les bases, la rémunération de cette équipe avec une « prime d'équipe de renfort » sur la base du volontariat. Pour tous les salariés lors des NAO, elle ne peut pas revaloriser les salaires, mais là elle a les moyens de payer !

Elle prévoit même le paiement du 6^{ème} jour travaillé alors que la CCN prévoit 2 jours de repos obligatoires par semaine ! Elle donne une prime mais elle l'a reprend de l'autre main en ne payant pas le temps de déplacement en temps de travail effectif comme la loi le prévoit. Elle prévoit seulement de compenser ce temps de trajet qu'à 50 % donc si vous allez de Gaillon à Pierrelatte, vous n'aurez que 7 h de pris en compte au lieu de 14 h : c'est cela le social chez INTERMARCHE !

Les membres du CCE ont fait une déclaration pour dénoncer le non encadrement des missions et indiqué que ce dispositif ne saurait constituer une « zone de non droit » et ne pourrait pas prévoir des dispositions qui seraient dérogoratoires aux dispositions légales ou conventionnelles existantes, voire aux usages existants et avantages acquis sur les établissements. Les membres du CCE resteront vigilants sur les conditions d'application de ces nouvelles dispositions, notamment le recours à celles-ci en cas de mouvements sociaux.

La CGT vous souhaite de bonnes vacances : reposez vous, la fin de l'année sera chaude !

