



ITM LOGISTIQUE
ALIMENTAIRE INTERNATIONAL

LA CGT VOUS INFORME Réunion CSE C du 4 mars 2021

Tréville, 5 mars 2021

PTL 5 : suite de la procédure et des négos

Réunion intermédiaire du CSE central sur le PTL 5

La DIRECCTE d'Evry (qui doit valider le PSE en fin de procédure) a envoyé un long courrier à la direction pour lui rappeler que les éléments économiques et sociaux devaient être donnés en début de procédure. Ce que la direction n'a toujours pas fait à ce jour.

Pour rappel la DIRECCTE a déjà refusé la validation de deux précédents PSE, contraignant la direction à revoir sa copie et retardant d'autant la mise en place de son plan. On se souvient notamment du PSE appros-flux où le nombre de caristes impactés était faux. Sans cette modification, les bases frais se seraient retrouvées avec un déficit de caristes et des salariés auraient été licenciés sans raison.

Pré rapport Sécafi : On se retrouve dans la situation ubuesque où c'est l'expert qui doit construire le bilan économique du PTL que la direction n'a pas fait.

On ne sait toujours pas combien va couter le plan ni ce qu'il va rapporter.

Quand ils ont vu apparaître de nouveau l'objectif de 85 ctes de cout colis à la fin du PTL, les experts du CSE central ont cru à une coquille. Ils avaient, eux, compté avec l'inflation depuis le début du plan ce qui porterait le cout colis à 95 ctes, mais la direction du métier (le groupe) ne reprend pas cette inflation qui avait pourtant été utilisée par la direction d'ITM LAI il y a quelques années pour démentir les propos de Sécafi.

Comment va-t-on atteindre cet objectif de cout colis à horizon 2025 ? On ne sait pas.

La direction se contente de dire que les de 85 ctes/colis ne peuvent être atteints que si on passe à 20 % de part de marché. Un PSE est en cours avec des centaines de suppressions d'emplois à la clé sur des hypothèses budgétaires qui ne sont donc **que des ambitions** ? On est sur Mars....

La direction explique qu'en 10 ans ITM LAI a augmenté ses volumes préparés de 250 millions de colis et le cout colis a augmenté de 15 ctes sur cette période, et dans les cinq ans qui viennent

Retrouvez ce tract sur le blog de la Cgt Intermarché : <http://cgt-intermarche.over-blog.com/> et sur <https://www.facebook.com/CGT-ITM-LAI-538622733171774/>

on va encore augmenter de 250 millions de colis... mais cela va faire baisser le cout colis de 15 ctes! Comment ne pas être en colère ? Nos collègues se font virer et cela n'améliore les résultats que dans les rêves de nos dirigeants...

BASES CENTRALES

On ne sait toujours pas quels volumes seront préparés sur chaque base centrale. On passe de 4 à 5 bases centrales mais Grand Fougeray (la première base centrale finie) conservera ses volumes. Comment ? Rien n'est expliqué. Saint Hilaire va forcément prendre des volumes de Gournay et de Bourges que prépare actuellement Grand Fougeray ?????...

La direction du groupe a mis le hola sur les dépenses du PTL en stoppant le projet de base mixte en région Grand-Est, ce qui soulage les salariés concernés. Les dernières bases centrales du plan ne seront pas reconstruites à neuf mais refaites de bric et de broc en rajoutant aux vieilles bases existantes de nouveaux bâtiments à quelques kilomètres. Mais, malgré ces handicaps certains, les objectifs de Bressols et Chaulnes seront les mêmes que sur la toute neuve et fonctionnelle base de Grand Fougeray. Et c'est à un prestataire extérieur que sera offerte la seule base neuve du PTL5 à Bollène...



MESURES DU PSE

La négociation sur les mesures se rapproche de la fin sans que le PSE n'augmente réellement.

Ce n'est pas avec environ 1 mois de salaire brut par année d'ancienneté d'indemnités légales + supra légales et 12 mois de congé de reclassement que les salariés de Lorient verront leur préjudice réparé. Un salarié de moins de dix ans d'ancienneté au SMIC ne touchera guère plus de 10 000 €... Et après, il fait quoi ? 150 nouveaux chômeurs (en ne comptant que les CDI) qui arrivent sur le bassin d'emploi en même temps, en pleine crise post Covid... 8 000 € seulement pour inciter un salarié à accepter un reclassement sur une autre base et aucune mesure pour compenser la perte de rémunération du conjoint !... Alors que pourtant l'entreprise économiserait des sommes importantes en favorisant ce type de mesures !...

Quelle serait la juste réparation d'un licenciement pour une cause non économique ? Les Conseils de Prud'hommes, Cours d'Appel et Cours de Cassation ont déjà répondu à cette question. Et c'est beaucoup plus que ce qui est proposé aujourd'hui...

