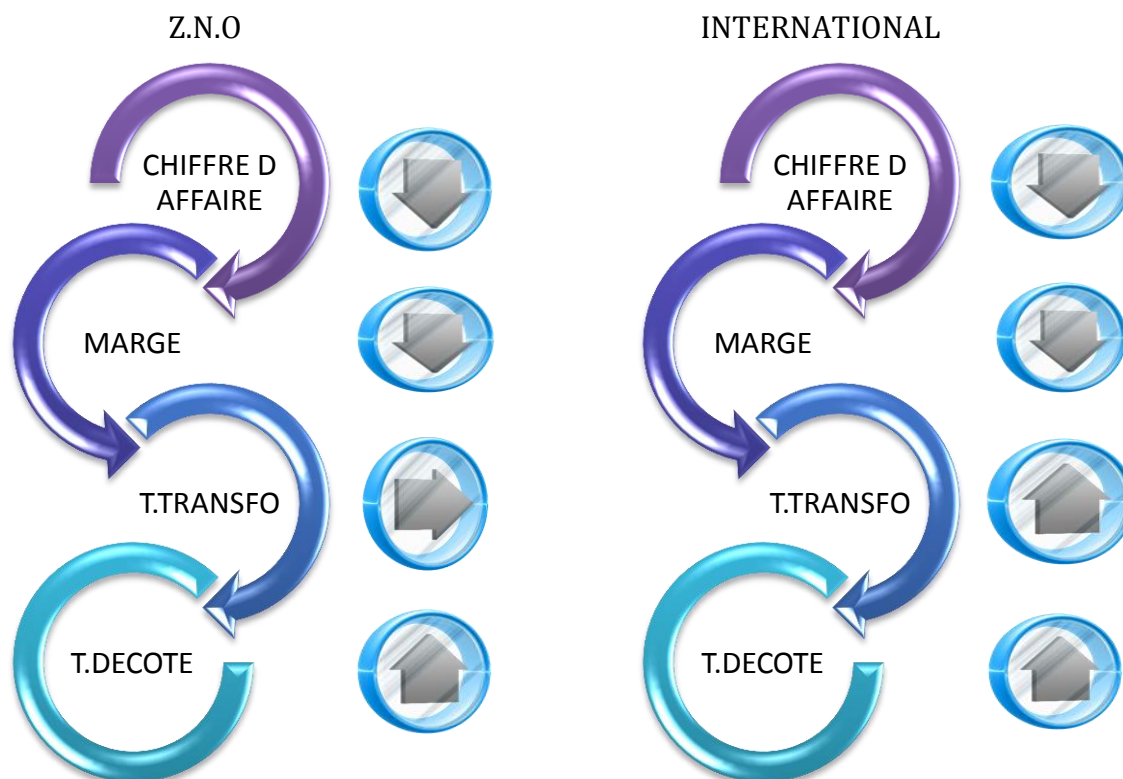


Notre compte rendu syndical reprend les points forts de la réunion et nous permet de vous livrer les positions prises et défendues pour vous par FO.

RÉSULTATS ÉCONOMIQUES ET COMMERCIAUX DE L'ENTREPRISE cumulé fin de la semaine 14



Quelques chiffres

Effectif Diramode



Logistique :	120 p
International :	231 p
Back office ZNO :	89 p
T.T personnes :	440 p

Absentéisme



Logistique :	9.7 %
Back office :	4.2 %

Activité Logistique



Expeditions :	égal à N-1%
Réceptions :	-1 %
Stock :	-9 %
Tx. service :	97 %

Activité commerciale

A la fin de S14 :

Arrivé à fin SS2, le CA est en régression de 6.6% avec une baisse sur le textile (-7.1%) et sur l'accessoire (-1.9%).

La marge est en repli de 5.7 millions d'Euros toujours fortement pénalisée par le pull, le Tee-shirt, la veste et le jeans, sur le textile et, par le sac et les foulards sur les accessoires. Les familles fortes sur l'hiver restent performantes sur l'été (pantalons, sweat, robe).

A noter sur les dernières semaines, un net redressement du chemisier et de la jupe sur le textile. Sur les accessoires, à noter une très bonne performance des chaussures et un excellent démarrage sur le bain.

Performances des familles :

Les familles au top :

- les robes : + 16 %
- la sweaterie : + 38.2%
- les pantalons : + 23.7%
- les chemisiers : + 9.1%

Ambiance de l'offre sur Villeneuve d'Ascq

Réponse de la direction :

Les performances économiques des 3 derniers mois impactent les salariés.

Les managers doivent être vigilants auprès de leurs équipes.

Les objectifs à atteindre dans un futur proche étant : lucidité, réalisme, clairvoyance et optimisme

Activité Web

- Le trafic est haussé
- Le taux de transformation est en baisse
- Le CA +23%
- Quantités vendues +20%
- La marge brute +18%



Prochainement, lancement de 2 opérations commerciales sur le site en collaboration avec des artistes anglais.

Pour le mois d'avril, les objectifs sont de mettre toutes nos forces sur les familles en difficulté (jeans, pull, tee-shirt et veste) afin de retrouver des indicateurs acceptables.

FLASH INFO

Election des nouveaux membres CHSCT de Villeneuve d'Ascq courant juin.

Informatique : Point sur le projet d'évolution de l'organisation des supports Magasins et Centrales

Une présentation a été effectuée en séance par Philippe Roux et Grégory Allet.

L'objectif est :

- D'assurer un meilleur service magasin et centrale
- Une polyvalence des équipes et un développement des compétences
- Un élargissement de la plage horaire (8h/19h)

Les actions à mettre en place afin de réaliser ce projet :

- Regroupement des équipes
- Transfert des compétences
- Adaptation des plages horaires aux métiers
- Ouverture d'un numéro unique Hotline centrale
- Un nouvel outil de Help-desk
- Des indicateurs des suivis mesurables et simplifiés

La Hotline espagnole qui traite les magasins français et espagnols, sera toujours active pour la France mais que pour les problèmes de niveau 1. Actuellement, les 2/3 des problèmes informatiques sont résolus par cette hotline.

Suite à cette nouvelle organisation, 4 collaborateurs sont concernés et auront un avenant à leur contrat de travail.

Voici le projet des horaires sur les 3 postes :

- P1 : De 8h à 12h et de 13h à 16h
- P2 : De 10h à 13h et de 14h à 19h
- P3 : De 9h à 12h et de 14h à 18h
-

Ce planning sera établi mensuellement et les postes seront effectués par roulements.

Les membres du C.E demandent à la direction des éléments complémentaires avant de donner leur avis :

- Le nombre d'appels téléphoniques reçus du lundi au vendredi par demi- heure
- L'organisation pendant la période des congés
- Les fiches de poste métier
- L'adaptation réelle à la plage horaire

Point de vue FO : Nous constatons un élargissement de la plage horaire qui empiétera sur la vie familiale, une charge de travail augmentée et l'instauration de la polyvalence.

Les salariés fourniront encore un effort supplémentaire sans contrepartie, nous demandons à la direction de prendre en compte l'engagement des collaborateurs.

Serait-il possible de cotiser à la crèche de la Haute Borne sur Villeneuve d'Ascq (crèche d'entreprise) ?

A aujourd'hui, ce n'est pas le choix de l'entreprise d'adhérer à cette crèche.

TRANSFERT d'activités de DIRAMODE SUR P.P.P. / COMPTE RENDU DU PROCESSUS DE CONSULTATION DES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL C.E PPP /Diramode / CCE

TRANFERT D'ACTIVITE DE DIRAMODE VERS P.P.P. : 206 SALARIES CONCERNES

L'entreprise prévoit de rattacher tous les personnels DIRAMODE travaillant pour les magasins français à la société juridique qu'est P.P.P. (DR et ADR du réseau, service du personnel, comptabilité, logistique etc...).

La Direction présente son projet en indiquant qu'il n'y aura aucune conséquence directe pour ces salariés dont les contrats seront maintenus en l'état.

Dès la première information, F.O. a immédiatement réagi en relevant que ce projet devait faire l'objet de négociations avec les organisations syndicales.

En effet :

- ✓ Quid des avantages des salariés de DIRAMODE, et l'harmonisation des avantages sociaux demandée par F.O dans le cadre des NAO 2014 va-t-elle s'opérer et quand ?
- ✓ Quid des instances de représentation du personnel ? Nous rappelons que les dotations aux C.E. sont elles-mêmes différentes....

Les représentants F.O., toujours lucides, ne se laissent jamais endormir par les discours rassurants de la direction : l'expérience montre que dans la mise en œuvre des projets de réorganisation ceux sont toujours les salariés qui trinquent !

La première réunion du processus de consultation a eue lieu le mardi 15 avril 2014, dans des conditions que nous n'avons pas cautionnées....Déjà l'organisation des réunions est un grand mélange des genres : le CE PPP avec le CE Diramode et le CCE.

Le code du travail est là pour protéger les salariés, et nous avons à cœur de le voir respecter. Ce qui n'est pas le cas. Les réunions se tiendront dans la plus grande fantaisie...avec l'accord de la majorité en place.

Oui ! La situation est exceptionnelle...

...et nous pouvons y répondre de manière exceptionnelle à travers un accord de méthodes posant "les règles du jeu" adaptées et transparence (comme pour le PSE en 2010, FO avait alors été signataire. Quand il est question de moyens la direction est toujours réticente, mais n'était-ce pas **l'intérêt collectif et légitime des 206 salariés concernés** ? (prise en charge du recours à un expert-conseil indépendant de la direction, prise en charge de rédactions des comptes rendus des réunions exceptionnelles, temps de délégation spécifique pour rencontrer les 206 salariés concernés etc...)

Quoi qu'il en soit les élus F.O. restent concentrés sur les préoccupations des salariés, la direction est déjà interpellée sur les points de négociation sur lesquels nous ne lâcherons rien :

- **Le comité d'entraide auquel peuvent faire appel les salariés DIRAMODE dans une situation financière précaire (malheureusement ils sont nombreux).**
- **Les avantages sociaux DIRAMODE sur certains points plus avantageux pour DIRAMODE : grille d'ancienneté, jours de congés pour événements familiaux.**
 - **maintien des usages DIRAMODE.**
 - **les conditions d'application des 35 heures.**
 - **le droit syndical.**
- **les impacts sur les instances et le fonctionnement des Instances de Représentation du Personnel (C.E., C.C.E., D.P.)**

Vous savez que vous pouvez compter sur vos représentants FO qui sauront résister pour ne pas voir vos niveaux de revenus encore une fois sacrifiés, adressez- vous à eux sans hésitez pour leur faire part de vos préoccupations.

Point sur les NAO :

FO n'a pas été signataire car les salariés ne sont pas suffisamment entendus.

Force Ouvrière refuse de négocier sur la base de reculs sociaux.

1/ L'augmentation générale pour les employés reste bien trop modeste au regard des pertes cumulées du pouvoir d'achat de ces dernières années.

2/ Pour les A. maîtrises et cadres, il n'y a plus d'augmentation générale systématique. Les augmentations, individualisées, seront accordées à la « discrétion » de la hiérarchie, sans critères définis, ce qui pour nous reste inacceptable.

3/ Comme l'an passé, la prime exceptionnelle de « surplus d'intéressement » reste une enveloppe globale de 500 000 Euros bruts, ne répondant pas de manière efficace et pérenne à la question de notre pouvoir d'achat.

F.O résolument engagée dans la défense des intérêts collectifs des salariés ne sera donc pas signataire de l'accord proposé. D'autant plus qu'en cas de non-accord, la Direction reste libre d'appliquer unilatéralement ces propositions.

Point sur le droit d'alerte concernant l'offre :

Le mercredi 2 avril 2014, vos élus ont rencontré le cabinet d'experts « ISAST » afin de faire un point sur l'organisation des entretiens collectifs et individuels, sur une base de volontariat, qui se dérouleront jusqu'à fin mai.

La direction nous informe que la moitié des salariés de l'offre a été reçue par celle-ci.

Une synthèse sera partagée avec les équipes début mai.

Suivez nous sur le blog de la section F.O. : <http://fosectionpimkie.wordpress.com/>

Vos contacts :

Déleguée Syndicale :

Déleguée du Personnel

R. S au Comité d'entreprise F.O

TISSEGOUINE Patricia

tissegouine.patricia@numericable.fr

06 25 46 29 59

Comité d'entreprise :

BROUARD Delphine

06 13 71 45 03

FONTAINE Eric

Déleguées CHSCT :

Monnier Magaly

Delannoy Véronique

Délegués du Personnel :

SALPERWYCK Séverine

BREAU Martine

FABBRO Bruno

brfa59@gmail.com

06 26 86 43 78