



Lamballe, le 5 février 2016

Madame, Monsieur, cher(e) collègue,

Comme chaque début d'année, nous avons engagé ce jour, 5 février, la Négociation Annuelle Obligatoire, avec les organisations syndicales de l'entreprise.

Vous le savez, la filière porcine française traverse actuellement une crise extrêmement grave. Celle-ci a d'ores et déjà fait de nombreuses victimes et conduit à la perte de milliers d'emplois en Bretagne. Les causes de cette crise sont connues (distorsions intra-européennes du coût du travail, de la fiscalité, etc.) et nous les dénonçons depuis très longtemps mais, pour l'instant, sans véritable succès.

Notre entreprise est, comme les autres, confrontée à cette crise sectorielle et aux difficultés qui en découlent. Malgré nos programmes de recherche et développement, malgré nos investissements importants des dernières années et malgré les efforts d'adaptation déjà consentis par chacun dans son métier, nous n'avons pas été en mesure de résister à la violence de la crise en 2015. Les perspectives 2016 ne s'annoncent guère meilleures, bien au contraire, en particulier pour nos adhérents.

Etant donnée la situation, nous sommes dans l'obligation de prendre rapidement un certain nombre de décisions de gestion fortes, afin de défendre notre activité, et avons jugé nécessaire de vous en faire part directement, d'où ce courrier.

Tout d'abord, pour la première fois de notre histoire, nous serons obligés cette année de mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif pour motif économique au sein de notre filiale Calipro. Cette activité du groupe est la première fortement et directement impactée par une baisse de volume en raison de la situation financière dégradée des éleveurs. Ce plan sera néanmoins accompagné d'une nouvelle stratégie de distribution pour rechercher les moyens permettant à cette filiale de redevenir compétitive. Il n'est pas question en effet de se résigner, malgré l'importance des difficultés à surmonter.

Pour ce qui est des autres branches du Groupe (le Groupement, la Nutrition animale, l'Industrie de la Viande, la Salaison, l'Environnement et les Boucheries), nous confirmons pour l'instant notre stratégie d'innovation et d'investissements engagée depuis plusieurs années. Mais, là encore, nous sommes tenus d'engager parallèlement un plan de réduction général de nos coûts. Cette stratégie est nécessaire, elle sera difficile à mener mais doit, à terme, nous permettre de sauver l'entreprise tout en conservant le maximum d'emplois.

.../...

A ce titre, nous réfléchissons aux solutions qui seraient les moins pénalisantes pour les salariés. Nous envisageons ainsi, de modifier dans l'année certains usages particuliers de l'entreprise, dont ceux relatifs au mode de calcul du 13^{ème} mois et de l'ancienneté, pour nous réaligner sur les dispositions de la convention collective nationale de branche.

Bien entendu, cette démarche de réadaptation de certains éléments supplémentaires de rémunération sera effectuée dans la plus grande transparence et en dialogue permanent avec vos représentants du personnel et les organisations syndicales, l'urgence absolue étant de tout faire pour redevenir compétitif.

A l'occasion de la première réunion de Négociation Annuelle Obligatoire, nous avons aussi proposé aux organisations syndicales que certaines primes soient réintégrées dans le taux horaire, dont la pause, et ceci afin de soutenir votre taux de base, malgré les difficultés que nous rencontrons. Nous sommes dans l'attente de leurs contre-propositions.

Nous ne doutons pas, que vous comprendrez le bien-fondé de ces mesures de rigueur. Soyez certains que nous ne visons, par l'ensemble de notre démarche, qu'une seule chose : la pérennité de l'entreprise et de ses emplois.

Veillez recevoir, Madame, Monsieur, cher(e) collègue, l'expression de nos salutations respectueuses.

Emmanuel COMMAULT,
Directeur Général

