

Intervention CFDT au Comité d'Entreprise TUPPERWARE et au Comité d'Etablissement du site de Joué-Lès-Tours du 03 novembre 2017

Mesdames, Messieurs les membres du Comité,

La CFDT n'ayant plus d'élus au sein du CE, elle sait qu'elle n'aura aucun levier formel sur les échanges de l'instance.

Pour autant, sachez que la CFDT condamne avec la plus grande fermeté la décision de Tupperware de fermer le site de Joué-lès-Tours.

Par cette déclaration, que nous vous demandons d'annexer au procès-verbal, la CFDT tiens à exprimer ses doutes, ses interrogations et dénoncer les tentatives de manipulation des faits par la direction.

Contrairement aux allégations de la Direction, cette décision n'est ni imposée par la conjoncture, ni le fruit du destin.

La décision de Tupperware de fermer le site de Joué-lès-Tours est une décision basée sur une volonté. Celle d'améliorer les profits au mépris de celles et ceux qui ont fait la richesse de l'entreprise : ses salariés.

La CFDT l'affirme et la CFDT le prouvera. Les conditions autorisant aujourd'hui la Direction à attribuer un caractère définitif et irréversible à sa décision est le fruit d'une stratégie dont nous avons perçu les prémises en juin 2016. Une situation de difficultés construites de toutes pièces.

Tout comme la CFDT démontrera que les engagements publics de Tupperware à ne laisser personne sur le côté ne sont que poudre aux yeux et que Tupperware ne peut l'ignorer.

Concernant les soi-disant motifs économiques

Les arguments que présente la direction pour justifier la fermeture du site soulève un nombre important de questions.

Refaisons un bref historique de la situation :

- 2015 : Démontage de 2 machines à plasma envoyées au Portugal.
- 2016 : Démontage de 28 machines. Les plus vétustes ont été envoyées à la casse et celles en capacité de continuer à produire envoyées en Afrique du Sud.
- Juin 2016 : Lors d'un CE, Monsieur Philippe SCHAER, Directeur des Ressources Humaines annonçait aux représentants du personnel et « hors PV » que d'ici deux ans le site de Joué-Lès-Tours allait subir une réorganisation. Il annonçait qu'environ 200 emplois serait supprimés et que le site serait désormais dédié à la recherche et au développement. Il avait indiqué, à l'époque, qu'une centaine d'emploi serait maintenus et que les représentants du personnel ne devaient pas être inquiets car l'entreprise trouverait une solution pour chacun.
- Second semestre 2016 et surtout début 2017 : départ massif de salariés en ruptures conventionnelles et démissions, encouragées par la Direction et accompagnées financièrement.
- 19 octobre 2017 : annonce brutale de la fermeture du site.

Au passage, comment expliquer le « scoop » confié par le DRH ? Un instant de faiblesse et de compassion humaniste ? La volonté de manipuler les représentants du personnel pour faire taire les rumeurs et par la même occasion pousser des salariés à quitter le navire avant le naufrage ? Nous ne le saurons jamais !

En tout cas, la Direction ne peut nier qu'elle n'avait pas déjà d'idée en tête à cette époque.

Avant de rentrer dans les détails des chiffres et arguments exposés, la CFDT s'interroge sur la pertinence (au-delà des aspects géographiques) d'intégrer les résultats de l'Afrique du Sud dans ceux de l'Europe. Il serait intéressant de pouvoir étudier les chiffres au vrai périmètre européen.

Par ailleurs, puisque Tupperware utilise le biais fournis par les ordonnances lui permettant de ne pas être empêché de licencier par les excellents résultats du groupe Tupperware (et de ses holdings), comment se fait-il que son principal argument soit justement « la stratégie du groupe » ?

Si la CFDT ne conteste pas la baisse affichée du chiffre d'affaire depuis 2015, la CFDT constate une augmentation de plus de 2,25% de la marge brute de l'entreprise depuis 2015. Comment expliquer qu'une entreprise soit en difficulté si elle augmente ses marges malgré la diminution de son chiffre d'affaire ?

A l'examen des chiffres présentés dans le tableau de la page 7/36 du Livre II dans sa version du 19 octobre 2017, on peut constater que la France réalise 25% de la production, la Grèce 20% et la Belgique 18%.

On constate également que la France produit 119,36 pièces par heure, la Grèce 98,55 et la Belgique 97,10.

De plus, page 15/36 du livre II, il est indiqué que « *la production des produits dont les coûts matière sont les plus élevés a été allouée aux usines situées en France et en Belgique où les coûts de production sont plus élevés* »

Donc, la logique de gain de productivité qui guide les motivations affichées du PSE auraient voulues que Tupperware décide de fermer l'usine la moins efficiente.

De plus, page 26/36 du livre II, Tupperware indique que « *En France et en Belgique, la surcapacité (de production) est respectivement de 45% et de 48%* ».

Et encore, page 07/36 du livre II, dans un tableau, Tupperware indique que les effectifs de l'usine belge sont de 263 salariés contre 279 en France ».

A partir du moment où l'usine française réalise la plus grosse partie de la production, que la productivité des salariés français est la plus forte, que la surcapacité de production la plus importante est en Belgique et que les effectifs le moins importants étaient en France, pourquoi décider de fermer le site situé en France plutôt qu'en Belgique ? Ou bien alors, pourquoi ne pas avoir équilibré la suppression d'emplois sur les deux sites ?

La CFDT pense savoir pourquoi.

Elle est persuadée que si la structure juridique avait été différente (c'est-à-dire que Tupperware France n'ait pas été une filiale de Tupperware Belgique) la décision aurait été tout autre.

De même, à la vue des conditions imposées par la législation belge en matière de suppressions collectives d'emploi pour motif économique, beaucoup plus contraignantes, il ne fait aucun doute que Tupperware ait fait le choix de la facilité plutôt que du courage et de l'efficacité.

D'ailleurs, pourquoi, vu les schémas de la page 15/36 du livre II, Tupperware n'a-t-elle pas décidé de poursuivre son activité à destination de la France et de l'Italie depuis le site de Joué-Lès-Tours et de transférer le reste de l'activité « Europe » en Belgique.

En page 20/36 du Livre II, Tupperware explique la chute du chiffre d'affaire par les raisons suivantes :

- Une « *diminution de la force de vente* » liée à la difficulté de Tupperware de recruter et fidéliser sa force vente (turnover annuel de plus de 90%)
- Une « *diminution drastique du taux d'activité des conseiller/es* » (moins 20% en deux ans)
- Le « *développement d'une concurrence accrue* » (produits moins chers, vente sur internet ou en magasin)

Bref : rien qui ne concerne ou implique la responsabilité du site de Joué-Lès-Tours.

La CFDT s'interroge donc sur les raisons qui ont conduit Tupperware à « laisser faire » et se demande si la passivité de l'entreprise n'est pas qu'une stratégie visant à préparer l'avenir.

Page 23/36 du livre II, Tupperware estime le résultat net 2017 à 6 800 K€ contre 5 913 K€ en 2015 et 6 622 K€ en 2014. Là encore, la CFDT demande des précisions. Si Tupperware estime que son chiffre va s'améliorer en 2017 par rapport à 2014 et 2015, pourquoi fermer le site de Joué-Lès-Tours ?

Concernant la soi-disant exemplarité de Tupperware en matière de reclassement des salariés et sa prétendue volonté de retrouver un repreneur.

Dans la dépêche AFP du 19 octobre, le porte-parole de l'entreprise dit que « *Tupperware souhaite être exemplaire en proposant un reclassement à chacun des salariés et en mettant tout en œuvre pour trouver un repreneur* ».

La CFDT s'interroge. Au-delà de l'intérêt médiatique de la formule, comment s'expliquer que Tupperware veuille faire croire aux salariés :

- qu'avec un bassin d'emploi sinistré suite au PSE de Michelin,
- qu'avec une moyenne d'âge située à 51 ans,
- qu'avec une majorité de salariés peu mobile (propriétaire de leur logement et ayant un conjoint salarié) et détenant une technicité très spécifique,

...tous retrouveront un emploi ?

Au-delà du mensonge, la CFDT dénonce de mépris dont fait preuve Tupperware à l'encontre de ses salariés.

Pour preuve, la Direction, en parallèle de la mise à disposition d'une « *Note d'information sur les actions relatives à la recherche d'un repreneur dans le cadre du projet de fermeture du site de Joué-Lès-Tours* », Tupperware indique que l'usine va être vidée de ses machines.

Chercher un repreneur pour une usine vide de machine et remplie de 235 salariés. Quelle hypocrisie !

A la lecture de cette note, il est clairement établi que Tupperware ne vise qu'à tenter de préserver son image.

- Tupperware se laisse le choix d'évincer des candidats à la reprise qui ne lui conviendrait pas.
- Tupperware n'associe pas les instances représentatives du personnel à l'examen de toutes les offres de reprise mais uniquement aux offres dites « formalisées », à savoir qui auront obtenu la bénédiction de Tupperware.
- Tupperware propose aux salariés de reprendre l'usine sous forme de scoop. Une usine vide ? Pour en faire quoi ?

A croire que le groupe Tupperware n'a aucune intention de trouver un repreneur au sens industriel du terme mais seulement un acquéreur pour ses biens immobiliers !

D'ailleurs, si Tupperware avait l'ambition de reclasser 100% des salariés, pour quelle raison a-t-elle intégré, dès la première version du Livre I du PSE, les indemnités de licenciement ?

Quant au contenu du Livre I, bien que la CFDT refuse l'idée de laisser s'évaporer 235 emplois et condamne toute attitude d'accompagnement passive, elle en a parcouru le contenu.

Ce document n'est en rien à la hauteur des effets d'affiche de Tupperware :

- Les Offres Valables d'Emploi (nommées Offres Personnelles d'Emploi dans le document) ne sont pas correctement définies.
- Les mesures d'accompagnement sont frileuses et imprécises (par exemple, entre autres, pour les plus de 50 ans)
- Les propositions d'offre de reclassement internes aux salariées sont laissées « à la discrétion » de l'employeur.
- L'accompagnement à la création d'entreprise est symbolique.
- La durée et la rémunération perçue pendant le congé de reclassement sont indignes d'un groupe affichant de tels résultats financiers.
- Les indemnités de licenciement sont minimalistes et très éloignées du niveau de préjudice subi par les salariés.
- Les moyens des représentants du personnel sont bridés (Alors que les articles L2143-13 et L2325-6 ne fixent aucune limite du nombre d'heure de délégation encas de « circonstances exceptionnelles », la Direction les limite à 40 heures supplémentaires par mois).
- Etc.

En synthèse, la CFDT considère que le contenu du Livre I dans sa version du 19 octobre 2017 est méprisant au regard des efforts fournis par les salariés depuis de nombreuses années. Il est le reflet de l'ingratitude d'une entreprise mondialement reconnue et affichant fièrement une excellente santé financière.

Concernant l'avenir de Tupperware en France, de ses salariés et des 300 000 hôtesses de vente à domicile.

La CFDT s'interroge sur l'avenir des 56 concessions et par là même des 320 CDI qui les composent ainsi que des 1180 emplois de commerciaux salariés, sans parler des 27 000 vendeurs indépendants.

Le livre II, en sa page 16/36, indique : *« Compte tenu de la spécificité des produits fabriqués par Tupperware, leur transport d'une zone géographique à une autre ne peut être envisagée qu'à titre exceptionnelle : les produits étant pour l'essentiel des « contenants », leur acheminement vers une zone géographique éloignée requerrait la mobilisation de volumes importants de containers, ce qui, indépendamment des problématiques de taxe douanière, aurait pour conséquence d'augmenter considérablement leur prix de vente et de les rendre moins compétitifs. Hors, le prix de vente est, avec la qualité et le critère innovant du produit, l'un des principaux critères de choix du consommateur final. »*

Cet aveu confirme les soupçons de la CFDT.

De fait, la fermeture de l'usine française va induire des frais de transports importants.

Ceci aura donc un impact soit sur la qualité des produits (si Tupperware veut maintenir ses prix), soit sur la rémunération des animatrices (si Tupperware veut améliorer ses marges) soit sur le prix final (déjà élevé).

Face aux affirmations de Tupperware en page 4/50 du Livre I qui précise : *« L'objectif poursuivie au travers de ce projet (fermeture du site) est de parvenir à une réduction des coûts de production ... et à une baisse des coûts de distribution de l'ordre de 2,7 millions d'Euros. »*, la CFDT est persuadée que la stratégie de Tupperware en France n'est pas complètement dévoilée dans le document présenté aux représentants du personnel.

Dans le Livre II, phrase Tupperware indique qu'elle *« réalise une petite partie de ses ventes via internet »*. Compte tenu que Tupperware refuse d'augmenter les prix et diminuer la qualité, la CFDT est persuadée que l'avenir de Tupperware est sur le web mais plus dans la vente à domicile qui a pourtant fait son succès par le passé.

La CFDT est donc très inquiète du devenir des 300 000 personnes qui elles ne feront l'objet d'aucun plan social et ne bénéficieront d'aucune mesure d'accompagnement lorsque leur activité disparaîtra sournoisement.

Concernant l'impact de la décision du groupe sur le bassin d'emploi.

La CFDT dénonce le manque de prise en compte par Tupperware de l'impact de sa décision sur un bassin d'emploi déjà sinistré (pour des raisons semblables, par ailleurs).

A aucun moment l'entreprise n'en fait état. Quelles mesures le groupe Tupperware va-t-il mettre en œuvre pour diminuer les effets dévastateurs d'une nouvelle fermeture de site associé à plusieurs centaines d'emploi détruits en direct et, selon les statistiques, de son triple en indirect ?

Concernant le respect de la négociation et des instances représentatives du personnel.

La CFDT s'interroge sur le fait que la Direction du site ait affiché avant le premier examen des livres II et I du PSE en instance représentatives du personnel, les montants des indemnités de licenciement ainsi que le calendrier du PSE.

Au-delà de commettre un délit d'entrave au titre de l'article L. 2328-1 du code du travail, la Direction affirme ainsi à l'ensemble des salariés que les futures réunions ne serviront à rien (puisque Tupperware annonce l'issue des négociations avant de les avoir ouvertes). A moins que les négociations n'aient déjà eu lieu en sous-main ou que la Direction n'ait déjà obtenue, par des élus CE, des garanties sur l'issue des échanges.

Pendant que certains montrent qu'ils ont déjà validé et accepté la décision de Tupperware de supprimer 235 emplois directs en ne la contestant pas dans les faits et en se pressant de négocier les conditions de la fermeture, la CFDT, elle, entend bien tout faire pour empêcher que les salariés ne perdent leur emploi.

Pour l'ensemble de ces raisons, la CFDT demande à la Direction de Tupperware de reconsidérer sa décision et au cas où elle déciderait de la maintenir de prendre vraiment ses responsabilités.