



# Compte Rendu de la Commission Emploi



## Présentation de « Initiative 5 » dans le magasin de Villiers en Bière

Ce concept PGC, en place au magasin de Villiers en Bière depuis 3 semaines, et à Bègles depuis quelques jours, est présenté par Philippe Lartigue et Bruno Combemorel.

### Conception et réalisation du test :

L'entreprise a décidé de faire en sorte que le projet soit partagé par l'ensemble des entités. Toute les étapes du test seront écrites, de façon à enregistrer tout ce que l'on aura appris et modifié, afin de ne pas commettre les mêmes erreurs.

Tous les Directeurs opérationnels, les Directeurs régionaux et les Directeurs de magasin seront intégralement formés à ce projet, pour que chacun ait la même connaissance du dossier.

### Modalités de déploiement :

L'Entreprise a décidé d'investir raisonnablement pour aider la mise en place de ce projet.

Tous les magasins seront accompagnés par des personnes formées pour la mise en place d'I5.

La communication interne doit être associée dès le départ, pour diffuser le plus largement possible.

Plus les responsables de la formation participe tôt, plus le module sera efficace.

Pour pérenniser le système, il faut faire en sorte que tout soit bien codifié, légiféré. Que tout le monde ait le même niveau d'interprétation et de compréhension.

Philippe LARTIGUE nous présente les différentes raisons du projet avec les commentaires remontés par les clients et les collaborateurs :

### Que disent nos clients :

- ✓ Trop de ruptures sur nos catalogues mais aussi sur les produits permanents
- ✓ Le personnel n'est pas disponible
- ✓ Il y a trop d'écarts de prix...

### Que disent les collaborateurs :

- ✓ Le travail devrait être mieux réparti ;
- ✓ Nous n'avons pas assez de matériel, ou en mauvais état
- ✓ Avoir de la marchandise en rayon, ce serait bien...

## L'évolution du modèle opérationnel repose sur quelques principes simples :

- Satisfaire nos clients en améliorant la tenue de nos linéaires (*rayons pleins, fiabilité des prix, date limite respectées...*)
- Accroître l'efficacité de nos équipes par une redistribution des tâches, tout en améliorant les conditions de travail.
- Redonner une croissance durable et rentable. Notre modèle opérationnel n'a été que peu modifié au cours des dernières années.

## Les principaux piliers du modèle opérationnel sont :

- Le système : MBC / ATICA, système d'information commun à tous les niveaux
- Les process : l'implantation, le merchandising, le mode de livraison, la réception, le remplissage, les stocks et le client.
- L'organisation : des équipes dédiées, avec chacune un rôle et des responsabilités, planification des tâches. Chaque équipe prépare le travail de l'équipe suivante.

## Les 4 équipes dédiées :

### ➤ Equipe « Réception – Réserve » horaires : 15H30 à 23H

- Réception de la marchandise
- Eclatement des palettes par allée
- Transport des palettes sur la surface de vente
- Rangement de la réserve en pile comptable
- Préparation du réassort

### ➤ Equipe « Remplissage du matin » horaires : 2H à 9H30

- Remplissage du permanent
- Remplissage de la promo
- Mise en place des plans merchandising
- Nettoyage rayon
- Retour des palettes

### ➤ Equipe « Relation Client Stocks » horaires : 6H à 13H30

- Recalage de stock en conformité avec le planning
- Contrôle capture d'incident (rupture, surstock)
- Alerte paramètres de commande
- Traitement de la casse, les températures, les dates limites de consommation
- Etiquetage et balisage
- Commandes clients spéciales, informations clients (pose des stops rayons et panneaux de TG)
- Redi/Remo lors de la mise en place de commerçant

### ➤ Equipe « Remplissage après-midi » horaires : 13H30 à 21H

- Nettoyage des rayons
- Remplissage
- Tour PAV (Prêt à Vendre)

- Détection des ruptures
- Tri caddie
- Renseignement client

Chaque équipe a une tenue différente et est gérée par un manager.

Pendant le test, quelques modifications ont été apportées, notamment sur les horaires,

Les équipes sont fixes dans un premier temps. Elles ne pourront pas changer toutes les semaines. 93% des salariés ont eu le choix de leur équipe.

Certains points sont encore à améliorer. 2 réunions par semaine sont faites pour un point et faire les réglages.

Les membres du Comité Emploi font un tour des réserves et du magasin, accompagnés des managers PGC. Ceux-ci expliquent que :

- Le taux de rupture a baissé (21 000 produits gérés)
- Les produits sont reçus tous les jours
- On a pu constater moins d'erreurs de prix
- Les produits qui ne peuvent être mis en rayon, mais qui pourront être rangés dans la journée sont stockés en haut de la casquette (produits légers)

### **Les points positifs après le test :**

L'activité d'éclatement des palettes se déroule correctement (ce que contredit un délégué CFTC du magasin).

La zone d'éclatement est vide tous les soirs

L'activité de transfert des palettes en surface de vente se déroule correctement.

Du matériel a été acheté pour faciliter le travail des équipes.

La réserve est entièrement rangée en piles comptables.

### **Les axes d'améliorations :**

Améliorer le temps de réception des camions

Réajuster les plannings des équipes entre le mercredi et le jeudi

### **Un délégué CGC demande quel est l'avenir du manager réception ?**

*Réponse :* Il faut laisser faire le test, mais à ce jour il n'est pas prévu de faire disparaître le manager réception. Initiative 5 concerne le PGC, il reste la réception des autres secteurs.

### **Quelle sera la rémunération du cadre de nuit ?**

*Réponse :* Ce point est à l'étude

### **Le cadre qui travaille tôt le matin devra t'il effectuer une permanence du soir ?**

*Réponse :* Non, des cadres seront aussi présents le soir, la permanence sera de ce fait assurée.

Le cadre qui commence à 2h termine sa journée aux environs de 10h30.

### **Question de Force Ouvrière :**

**Le système informatique ATICA est copié sur celui de l'Espagne, mais en Espagne on se plaint aussi des ruptures ?**

Réponse : En Espagne, le taux de rupture est à 1,5%, en France le taux varie de 5% à 13/14 % ; on ne peut que l'améliorer.

**Question Force Ouvrière :**

**Les différentes équipes n'effectuent pas les mêmes tâches. Les salariés ont-ils des niveaux de qualification différents ?**

Réponse : Les niveaux n'ont pas été modifiés.

**Force Ouvrière demande que l'expert du Comité Emploi, Maître Riera, soit mandaté pour réaliser une expertise sur ce projet Initiative 5.**

## **Présentation d'un guide du salarié Sur les mesures d'accompagnement de la GPEC**

Présentation des mesures d'accompagnement destinées à faciliter la mobilité (interne et externe) dans le cadre de la GPEC.

Ces guides seront imprimés et distribués à chaque salarié concerné par un reclassement dans le cadre des restructurations.

### ***Délégation Force Ouvrière :***

*Mireille Charlois (Villiers en Bière)*

*Michèle Lespert (DEHF)*

*Joelle Noldin (Sevran)*

*Jacqueline Poitou (Saran)*

*Martine St Cricq (secrétaire CCE Sogara)*

*Mickael Maréchal (secrétaire adj CCE GML)*

**Rédactrice : Michèle Lespert (DEHF)**