

Villeneuve d'Ascq, le 3 janvier 2018.

Cher collaborateur,

Chère collaboratrice,

Au mois d'octobre, à l'occasion de 6 réunions à la Fashion Factory et de 4 réunions à Bordeaux, Lyon, Marseille et Nantes, Christine et moi-même sommes venus à votre rencontre. Ces réunions ont été l'occasion de vous dire la vérité sur la situation de l'entreprise et de vous dire que la dégradation des résultats exigeait une transformation globale de Pimkie. Ces réunions ont été également l'occasion de vous dire comment, si vous le souhaitiez, vous pouviez participer à l'élaboration puis à la mise en œuvre du plan de redressement de l'entreprise. Notre proposition a été entendue au-delà de nos espérances et s'est traduite par la constitution de plus de 200 groupes de travail, la participation de tous les métiers de l'entreprise, de tous les pays. Ce sont ces mêmes groupes qui façonnent le Pimkie de demain, celui qui doit nous permettre de mieux répondre aux attentes de nos clientes.

En parallèle de ces groupes de travail, nous avons réalisé l'IRM de l'entreprise. Cet exercice dont nous vous avons également parlé lors des réunions d'octobre, devait nous permettre d'identifier les forces et les faiblesses de notre modèle économique : où gagne-t-on de l'argent et quelles sont les zones de pertes ? De l'IRM, nous avons partagé ensemble plusieurs conclusions dont 2 d'entre elles auront des impacts sur notre organisation :

1. les frais de siège ont augmenté de 25% en 5 ans, soit une augmentation de 12 millions d'euros alors que dans le même temps, notre chiffre d'affaires a baissé, nos résultats se sont dégradés et que le nombre de magasins n'a pas augmenté. Nous vivons au-dessus de nos moyens et nous devons en tirer les conséquences.
2. un certain nombre de magasins perdent durablement et inexorablement de l'argent. Pour certains d'entre eux, les actions que nous pourrions mener ne seraient pas suffisantes pour restaurer la rentabilité. Dans certains cas, par exemple, les bailleurs refusent de baisser le montant des loyers. Dans d'autres cas, les emplacements ne sont pas de qualité suffisante. Nous n'aurons pas d'autre choix que de céder ou de fermer ces magasins. Ne pas prendre cette décision serait une faute qui mettrait en péril le reste de l'entreprise.

Le plan de transformation de l'entreprise que nous menons ensemble va donc comporter une nécessaire ré-organisation. Nous devons ajuster la taille de l'entreprise à nos moyens et nous devons adapter nos métiers aux nouvelles attentes et comportements d'achat de nos clientes.

C'est en ce sens, que plusieurs groupes de travail qui ont restitué en décembre leurs recommandations, ont proposé des actions pour réduire nos dépenses, proposer des collections plus rentables, fermer des magasins...

Dans l'esprit de dialogue qui est le nôtre, les 19 et 21 décembre derniers, nous avons proposé aux partenaires sociaux de l'entreprise de négocier un accord en vue d'une rupture conventionnelle collective. Ce dispositif législatif est une des mesures contenues dans les nouvelles lois dites « lois travail ».

En comparaison d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou PSE, ce dispositif offre plusieurs avantages pour les salariés et pour l'entreprise :

- le premier, et le plus important pour nous, est que les départs se font sur la base du volontariat. En fonction des propositions d'indemnisation et d'accompagnement qui lui sont faites, chaque collaborateur concerné par une suppression de poste, est libre de se porter candidat.
- le deuxième avantage, est qu'en quelques semaines seulement, chacun peut savoir s'il souhaite que son avenir s'inscrive dans l'entreprise ou s'il préfère que son avenir s'inscrive en dehors de l'entreprise. Nous savons, et vous nous l'avez dit, que l'attente est difficilement supportable et que chacun a besoin de savoir au plus vite, de manière à pouvoir librement se projeter, dans l'entreprise ou à l'extérieur de celle-ci.

Pour l'entreprise, ce dispositif offre également plusieurs avantages :

- plus rapide à mettre en œuvre, il devrait pouvoir nous permettre de nous réorganiser en 2 mois seulement. La mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi nécessite près de 6 mois. Vous connaissez nos pertes quotidiennes et vous comprenez donc l'importance de gagner 4 mois. Plus vite nous pourrions mettre en œuvre notre nouvelle organisation et plus vite nous serons en mesure de répondre aux attentes de nos clientes.
- de plus, si comme nous le pensons, les résultats de Pimkie se redressent rapidement, alors nous aurons la possibilité d'embaucher immédiatement les compétences dont nous aurons besoin. A contrario, l'entreprise ne pourrait pas embaucher pendant 1 an si elle devait mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est de notre responsabilité de prendre ces décisions difficiles et nous ne nous déroberons pas.

Nous avons le devoir d'accompagner dans leurs projets, du mieux possible mais dans la limite de nos moyens, ceux qui feront le choix de quitter l'entreprise. Mais nous avons aussi la responsabilité de penser à toutes celles et à tous ceux qui relèveront avec nous le pari de la transformation. Nous devons protéger l'entreprise et, à chaque instant, demeurer les garants de l'intérêt général.

La loi prévoit que la primeur de l'information est réservée aux instances représentatives du personnel. Ainsi, le projet de ré-organisation de l'entreprise en France sera présenté en comité central d'entreprise le 8 janvier prochain et le projet d'un accord de rupture conventionnelle collective sera présenté et négocié avec les organisations syndicales à compter d'une première réunion prévue le 9 janvier. Immédiatement à la suite de ces réunions, nous reviendrons vers vous.

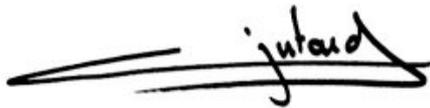
Cet accord portant sur une rupture conventionnelle collective ne pourra être mis en œuvre s'il ne recueille pas la signature de la majorité des organisations syndicales représentatives (ie chez nous 3 des 4 syndicats) Comme indiqué, nous avons donc invité celles-ci à négocier un accord dès le 9 janvier et plusieurs réunions sont prévues. Nous avons fait appel au sang-froid et au calme, nous avons fait appel à l'esprit de responsabilité de chacun pour, qu'en cette période difficile que nous traversons, soit préservé et protégé notre bien commun : Pimkie.

Nous déplorons donc qu'au lendemain de cet appel, un syndicat ait fait savoir par voie de presse qu'il ne signerait pas d'accord. Pimkie, qui serait la première entreprise en France à utiliser ce dispositif s'est immédiatement retrouvée, sous l'effet des projecteurs médiatiques. Nous regrettons qu'avant même d'avoir eu connaissance de nos propositions, qui ne seront dévoilées que le 9 janvier, la CGT ait opposé une fin de non-recevoir à tout accord. Qu'en pensez-vous en tant que collaborateurs ? Ne

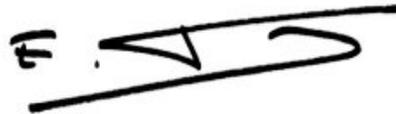
voulez-vous pas connaître nos propositions avant de vous positionner ? La position négative de ce syndicat, ferme et définitive, semble être une position de principe, en ligne avec son opposition aux lois travail et au gouvernement actuel. Nous refuserons avec la plus grande énergie que notre entreprise soit instrumentalisée par certains pour des combats qui ne sont pas les nôtres. Nous nous tiendrons résolument éloignés des débats politiques, des polémiques qui abîment l'entreprise. Nous avons le devoir de la protéger pour éviter que sa situation ne se dégrade encore. Le seul combat qui nous mobilise, le seul combat qui compte, est celui que nous menons tous ensemble pour transformer notre entreprise, pour qu'elle soit en mesure demain de mieux satisfaire les besoins de nos clientes et de recouvrer ainsi la performance économique qui lui permettra de garantir sa pérennité. Avec votre aide, nous gagnerons ce combat, nous en avons la plus profonde conviction.

Bien à vous,

Christine Jutard

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'jutard', written over a horizontal line.

Eric Foucault.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eric Foucault', written over a horizontal line.