



## *L'Arbre qui cache la Forêt ?*

Voici la Déclaration lue en séance Virtuelle de CSE Central le 20 avril 2021 en présence de notre nouvelle Vice Présidente People & Culture:

« Le 15 avril dernier, il y a eu un mouvement de débrayage à l'usine de Clamart.

Ce mouvement suivi majoritairement par les salariés du site a fait l'objet d'une information sur tous les sites de la Supply Chain.

Il ne s'agit pas d'un mouvement d'humeur, mais de l'expression d'un malaise profond des salariés de Clamart dont un licenciement inadmissible a été l'étincelle.

Nous vous alertons que ce mouvement (le 2<sup>ème</sup> en moins de 6 mois) est un signe évident de mal être au sein de ce site auquel vous devez répondre rapidement.

### **Toutefois, ce mouvement ne serait-il pas l'arbre qui cache la forêt ?**

Vous ne pouvez pas faire porter uniquement à la crise sanitaire l'état dans lequel se trouvent nos collègues de la Supply Chain.

En effet, depuis le début de cette crise les salariés des sites industriels ont une augmentation de leur charge de travail due au manque d'effectif, aux salariés en repos, en maladie, en garde d'enfant non remplacés sur leur poste.

On ne va pas se mentir, les résultats financiers sont corrects, surtout au vu de la situation. L'entreprise a pris ses responsabilités en ne faisant pas supporter à la Collectivité le manque d'activité et l'impossibilité de travailler de certains salariés en maintenant leur salaire et en n'ayant pas recours au chômage partiel. Mais l'effort n'est pas venu uniquement de l'entreprise, tous les salariés de CCEP ont aussi participé à l'effort.

Mais, la fatigue tant physique que psychique, le stress, le manque de reconnaissance ressentie au titre de l'augmentation individuelle 2021, la pénibilité au poste des salariés en 3/8, les salariés livrés à eux-mêmes, le manque de visibilité sur l'avenir à moyen et long terme en sont aussi des causes ... Il y a bien un mal être !

Chaque salarié l'exprime à sa façon.

Certains salariés ne sont plus les mêmes depuis quelques mois. Insomnie, prise d'antidépresseurs, perte de toute activité sociale, perte de poids, agressivité, enfermement sur soi-même qui se traduit parfois par de mauvaises pensées qui hantent leur esprit nuit et jour, désengagement pour les uns et sur engagements pour les autres.

Nous vous avons interpellé à de nombreuses reprises et depuis de nombreux mois sur les différentes thématiques qui font que les salariés pourraient être bien dans leur travail. Pour qu'ils se soient écoutés, compris et Respectés.

La FGTA FO et ses élus ne seraient rester spectateurs de ces faits.

Aussi nous profitons de cette réunion pour vous alerter sur la nécessité de respecter les salariés dans toutes leurs dimensions :

- Nous vous demandons d'avoir une communication claire et non équivoque sur la manière dont ils sont évalués et reconnus dans l'entreprise tant individuellement que collectivement.
- Nous vous demandons de clarifier précisément la nature de la tenue de leur poste et notamment les impacts qui sont liés à la polyvalence.
- Nous vous demandons de faire un état rapide et d'aider les collègues qui dans la période de transformation numérique que connaît l'entreprise se sentent complètement désœuvrés et mis sur le bord de la route.
- Nous ré insistons sur la notion de bienveillance managériale, nous remarquons en effet que certains jeunes managers ne sont pas suffisamment encadrés et que la politique de formation de ces populations ne leur permet pas de réaliser sereinement leur mission d'encadrement.
- Nous vous demandons comme vous avez su le faire lors du premier confinement de reconnaître en renouvelant la prime PEPA, les salariés qui risquent tous les jours en se rendant sur leur site de production, chez les clients, leur santé et celle de leur proche.
- Nous vous demandons aussi de clarifier précisément les modalités des salariés qui se trouvent en situation de travail à domicile. Nous avons pu remarquer depuis les débuts de cette crise un traitement inégalitaire entre certains salariés qui se trouvent en télétravail contraint chez eux par défaut de communication uniforme.
- Nous renouvelons une nouvelle fois la nécessité de revoir ensemble les règles de fonctionnement de nos instances Représentatives du Personnel et du fait Syndical dans le respect de l'esprit des 2 Accords signés par la FGTA FO.

Depuis de nombreux mois, nous attendons de la part de la Direction une prise en compte, des actions et traitement rapides concernant ces différents points, ce n'est pas avec de belles paroles mais avec des actes forts qu'elle doit démontrer l'attention qu'elle porte à ses Forces Vives que sont ses Salariés.

La FGTA FO est toujours là, présente pour défendre l'intérêt des salariés de Coca-Cola European Partners, de manière libre indépendante, sans démagogie, pragmatique pour construire un environnement de travail sûr, bienveillant et respectueux.



Le 20 avril 2021