

Déclaration CFDT au CSE du 30 avril 20

Dans ce contexte exceptionnel, Trixell vit une situation exceptionnelle. Alors que la majorité des industriels sont au ralenti ou en stand-by, Trixell enregistre un niveau de commandes et de production record.

L'objectif prioritaire des contraintes sanitaires est également respecté.

Nous saluons l'énergie dépensée par la direction, les HSE, les managers, les élus du CSE, l'ensemble des salariés, pour arriver à faire face et à s'adapter de façon remarquable.

Dans les conditions actuelles, la performance est le résultat de l'implication des salariés venant travailler sur site tous les jours.

Les personnes en télétravail s'impliquent tout autant que les salariés présents sur site pour soutenir la production, pour faire avancer les projets avec beaucoup de difficultés, pour permettre à Trixell de vendre dans cette période particulière.

A notre regret, une partie des salariés a été mise dans l'impossibilité de maintenir son activité soit du fait de manque de moyens informatiques, soit par le jugement que leur mission était moins immédiatement « critique » puis, « critique » ET « stratégique ». Ceci est violent pour cette population qui ressent un sentiment d'exclusion (comment qualifier leur activité : « secondaire » ?). La direction leur impose des prises de congés sous toutes les formes autorisées par l'accord Groupe (voire un petit zèle supplémentaire pour certains managers).

Pour ces trois groupes de salariés, personne n'a CHOISI sa situation. L'appel au volontariat en production n'a pas été relayé par tous les managers. Le traitement social n'est pas identique, les effets psychologiques sont différents (épuisement, isolement, exclusion). La communication et l'information de l'actualité propre à Trixell sont plus difficiles graduellement (usine, télétravail et chômage), cela demande une vigilance que tous les managers ne perçoivent et n'exercent pas avec la même volonté.

Cette partition en trois sera un véritable handicap, un enjeu majeur du dé-confinement de même importance que les aspects sanitaires. Comment rester « one team, one Trixell » ? Comment ne pas opposer les « indispensables » et les autres ? Ceux à qui nous sommes redevables et les autres ? Ceux que l'on remercie, semaine après semaine, pour leur dévouement et les autres ?

Alors que les commandes de Trixell se portent au mieux, nous trouvons dommage que la direction ne perçoive pas ce risque. Nous demandons à la direction d'offrir les jours de RTT collectifs ou de permettre la mutualisation et le don de jour par d'autres salariés qui n'ont pas eu l'obligation de poser de congé, voire qui vont en décaler...

La situation du 22 mai est particulière, Trixell fonctionne avec une équipe week-end, mais est-ce que cela doit pénaliser les salariés sans activité ?

La CFDT est d'accord pour récompenser les risques et l'implication des salariés travaillant sur site dans cette période de crise sanitaire.

La CFDT refuse de pénaliser ceux qui subissent cette situation, ayons confiance en leur implication et leur professionnalisme, soyons créatifs afin de trouver des solutions pour minimiser la fracture entre ces trois populations (présentiel usine, télétravail et chômage partiel).

La CFDT veut peser pour une équité forte, Trixell aura besoin de toutes les énergies et compétences demain. Les projets pour l'avenir méritent de bien traiter leurs acteurs.

Nous devons d'ores et déjà penser à « l'après-COVID-19 », afin de retrouver la dynamique et la cohésion des équipes nécessaires à Trixell pour relever les prochains défis.

Du point de vue sociétal, le CFDT pense que Trixell n'a pas besoin d'aide de l'Etat alors que nous dépassons les objectifs de chiffre d'affaires.

Pour ces raisons, les élus CFDT voteront CONTRE le recours au plan d'activité et de chômage partiel