



## Déclaration liminaire des élus FO au CSE du 26 janvier 2026.

Tout d'abord nous souhaitons adresser nos vœux à l'ensemble de l'assemblée, Présidence et élus, vous souhaiter de la réussite, de la cohésion, du partage et une bonne santé à vous toutes et vous tous ainsi qu'à vos proches et ceux qui vous sont chers.

Nous tenons également à penser à l'ensemble des salariés du Sud-Ouest que nous représentons dans cette instance, leur souhaiter à eux aussi, une bonne santé, du plaisir dans ce qu'ils accomplissent, de retrouver de la fierté dans leurs missions, de la solidarité au quotidien et de la joie dans leur vie professionnelle et privée.

Nous tenions à revenir sur les vœux que nous avons reçus de notre Direction Nationale par l'intermédiaire de notre Directeur Général, Monsieur RIBAUTE ainsi que sur les vœux reçus de notre Direction Régionale dans votre message Monsieur NATTA.

Nous avons échangé en équipe et avons identifié certaines problématiques dans les propos et essayer à notre modeste échelle de trouver des solutions.

Nous tenons d'abord à féliciter le constat partagé que vous faites sur la réussite de l'entreprise et de la Région, qui est dû à l'engagement quotidien de chacun d'entre nous, toutes les femmes et les hommes de cette Région donnent le meilleur d'eux même pour la réussite de notre engagement contractuel et de notre raison d'être que sont, rendre un service public de qualité et ressourcer le monde!

Fort de ce constat vous devriez à notre sens avoir l'envie de récompenser vos équipes, de valoriser leur travail, leur donner encore plus de motivation et malheureusement année après année bien que les efforts soient de plus en plus lourds pour l'ensemble des équipes, de votre côté, hormis de la pommade dans le dos, RIEN ! ou si peu que l'on se demande si lors de vos brainstorming pour trouver des arguments afin de nous expliquer comment se passer d'augmentation vous n'êtes pas à court d'idées! Et oui en 2026 encore un acte manqué, proposition pour les augmentations à 1,5% de la masse salariale quand dans le même temps en France en moyenne les salaires devraient selon "La Tribune" augmenté autour de 3,1%. Vous conviendrez que nous avons de quoi nous poser des questions sur la politique salariale menée par le Groupe.

Plutôt que de mettre l'accent sur la résilience de l'entreprise, vous devriez de temps en temps parler de la résilience des salariés de l'entreprise, en effet la résilience est la capacité à surmonter un choc traumatique, le déclassement généralisé de toutes les CSP chez nous est une réalité et un choc pour chacun d'entre nous. Nous espérons que vous saurez l'entendre, le comprendre et y répondre convenablement.

Comme M RIBAUTE nous l'a proposé, nous osons voir les problèmes! Notre solution est que vous donniez aux salariés ce qu'ils méritent!

2025, bilan commercial positif, croissance dans le secteur industriel, amélioration de la performance opérationnelle, vous nous suggérez que l'on peut collectivement faire mieux et il est possible que vous ayez raison.

Pour cela vous mettez en avant le LEAN avec le déploiement du 5S dans les magasins et les installations. Quels moyens avez-vous mis en face de ces objectifs, comment avez-vous pensé la mise en œuvre, vous êtes-vous assuré que tout était prêt pour le déploiement?

Nous savons qu'il est difficile d'envoyer les surstocks vers le magasin régional, nous avons également eu des retours négatifs sur une pression pas forcément positive pour accélérer le mouvement pendant la période de gel/dégel au moment où les fuites abondantes occupaient un grand nombre d'équipes. Vous pouvez le déployer de façon positive en fléchant des journées, en partageant un repas avec les collègues le midi de ces journées, vous pourriez faire de ce projet un moment de cohésion, simplement mettre les bons ingrédients pour que cela fonctionne vous y trouverez ainsi de l'adhésion.

La performance opérationnelle, joli terme pour dire faites mieux avec moins, un cheval de bataille depuis déjà un bon nombre d'années. Ça a commencé il y a maintenant plus de 10 ans avec le plan Hellebore et aujourd'hui après 4 plans sociaux nous y sommes encore!

La conséquence de cette volonté est une réelle difficulté à fidéliser, un épuisement des plus volontaires d'entre nous, un ras le bol généralisé. De la performance, oui, si l'entreprise gagne c'est l'ensemble des salariés qui gagne mais pas n'importe comment, pas à n'importe quel prix. Un des points structurant de votre performance opérationnelle est selon notre lecture, un effectif cible sous évalué qui ne tient pas compte des absences éventuelles et qui dans un grand nombre de cas aboutit sur des sous effectifs, avec une masse de travail à réaliser par salarié de plus en plus importante, des astreintes qui reviennent bien trop souvent au point que certains se demandent où est passée leur vie privée! Cela conduit aussi parfois à ne plus voir les bonnes priorités et peut donc amener à ce que des sites soient moins bien tenus qu'il ne le faudrait faute de temps.

Un autre axe de la performance opérationnelle est de s'assurer que nous ne faisons que ce pour quoi nous sommes payés. Pardon mais là aussi dans l'organisation on peut mieux faire, une demande que nous formulons depuis longtemps, présentez et expliquez les contrats aux équipes, un renouvellement de contrat ou un gain sont des moments propices à cela, le soulagement du gain offre l'opportunité d'emmener chacun et chacune des collègues dans le projet en leur présentant ce que la collectivité attend de nous, nos objectifs contractuels, les moyens que nous avons pour y répondre, mais aussi ce que nous ne faisons plus par rapport à l'ancien contrat. Cette présentation doit également être partagée avec les parties prenantes qui y interviennent, nos sous-traitants, les plateformes téléphoniques, les ordonnanceurs de notre Région. Partager la connaissance et le savoir à toujours été positif pour un collectif.

Dernier point et non des moindres, la sécurité. Nous sommes tous d'accord que chacune et chacun des salariés de l'entreprise doit rentrer chaque soir chez lui ou chez elle après une dure journée de travail en bonne santé physique mais aussi mentale. Lors des vœux nous avons décelé 2 écoles, une positive, l'approche de Monsieur RIBAUTE avec la carte STOP CHANTIER et l'engagement indéfectible de son soutien à toutes celles et ceux qui l'utiliserait et une autre approche plus répressive de votre part Monsieur NATTA avec l'utilisation du terme "aucune tolérance" sans différencier la faute volontaire et l'erreur ou la méconnaissance du danger. Nous considérons que seule l'adhésion par le dialogue ainsi que la compréhension mutuelle des consignes mais aussi des contraintes nous fera tendre

vers l'objectif suprême du 0 accident nous considérons que les standards répondent à beaucoup de situations mais il faut aussi trouver des solutions pour des situations plus complexes, évidemment sans jamais rogner sur la sécurité. La répression n'aura à terme pour seule réponse que la défiance de l'ensemble des équipes vers la Direction.

Merci de votre attention, nous réitérons nos vœux à l'ensemble du collectif Sud-Ouest qui nous est cher, que 2026 nous apporte apaisement, fierté, solidarité, cohésion et partage des richesses.