

## COMMUNICATION SYNDICALE

### Etat des lieux du climat social à OXB près d'un an après le rachat de l'entreprise

Le moral et la motivation des salariés sont des moteurs essentiels pour leur bien-être, ainsi que pour la performance de l'entreprise.

La **CFTC** a observé sur le terrain une baisse inquiétante de ces indicateurs, aggravée par des conditions de travail difficiles et une pression excessive, menant au stress et au burn-out. Les problèmes techniques récurrents et des plannings surchargés intensifient cette pression.

Par ailleurs, des changements dans l'attribution des éléments de rémunération, tels que les primes d'objectif, ainsi que des licenciements disciplinaires sur le site de Lyon, exacerbent cette situation déjà délicate, ce qui se manifeste par une augmentation très significative des démissions parmi les salariés.

Il est donc crucial d'identifier les causes de ce malaise et de trouver des solutions pour améliorer l'environnement de travail. Pour cela, la direction a mis en place des groupes de travail (dont on attend les résultats) et a récemment intensifié ses interactions avec les employés sur le terrain. Cependant, des incertitudes persistent parmi les salariés en raison d'initiatives antérieures peu efficaces.

Dans cette communication, la **CFTC** exposera les principaux facteurs ayant contribué à la détérioration des conditions de travail et à la baisse de la motivation des salariés d'OXB. Elle proposera ensuite des recommandations visant à rétablir un climat de confiance et de sérénité.

#### I - RESILIENCE : La nouvelle valeur d'OXB qui passe mal !

La direction a récemment présenté aux salariés les nouvelles valeurs d'OXB. Parmi ces valeurs figure la « résilience ». Cependant, celle-ci a du mal à être bien perçue par les salariés, malgré les explications données par la direction.

Pour la **CFTC**, la résilience n'est pas tant une valeur, mais plutôt une qualité essentielle pour surmonter les défis et les périodes difficiles. Cependant, il est important de la contextualiser et de ne pas en faire une valeur d'entreprise pour qu'elle ait un caractère permanent.

Ainsi lors des échanges que la **CFTC** a pu avoir avec les salariés, la « résilience » semble plutôt leur évoquer qu'ils vont continuer à en baver et qu'il faudra endurer. Pas sûr, donc, que cette « valeur » soit la meilleure façon de motiver les troupes !



## II – Volontariat & Licenciements disciplinaires sur le site de Lyon

Suite à des pics d'activité sur le site de Strasbourg et à une augmentation continue du manque de personnel, OXB a sollicité à plusieurs reprises des volontaires parmi les employés du site de Lyon afin de soutenir l'équipe strasbourgeoise. Cependant, ces derniers temps, le nombre de volontaires a diminué, et le refus de certains salariés de se déplacer sur Strasbourg à conduit jusqu'au licenciement de trois de nos collègues pour faute grave. **Cette nouvelle a profondément affecté à la fois les collaborateurs de Lyon, mais aussi ceux de Strasbourg, contribuant de façon très négative à une atmosphère déjà pesante.**

Bien que les contrats de travail précisent que les salariés peuvent être amenés ponctuellement à effectuer des déplacements, il aurait été souhaitable que les modalités (organisation, prime pour le déplacement) soient discutées au préalable avec l'ensemble du CSE.

Un vrai dialogue social aurait peut-être permis d'évaluer les préoccupations et les obligations des salariés. Cependant, la direction a rapidement eu recours à des mesures coercitives et à des licenciements, ce qui, dans le contexte actuel d'une activité réduite sur le site de Lyon, laisse davantage penser à une stratégie de délestage à moindre coût !

**La CFTC exprime une vive préoccupation face au manque de dialogue social, qui aurait pu prévenir ces licenciements si un consensus avait été établi avec la partition du CSE.**

De plus, il apparaît que certains employés, qui n'avaient pas initialement répondu à l'appel au volontariat mais qui se sont tout de même rendus à Strasbourg pour aider leurs collègues, n'ont pas reçu de prime de déplacement attribuée à d'autres.

**La CFTC déplore la décision punitive de ne pas attribuer une prime de déplacement pour certains employés qui se sont rendus à Strasbourg. La CFTC appelle la direction à faire preuve d'équité envers ces salariés, qui méritent plus de considération.**

## III - Préavis spécifique à l'Alsace-Moselle, la direction intensifie intimidations et menaces !

### Article L1152-1

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La CFTC veille aux droits des salariés tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise, de leur entrée jusqu'à leur départ. Cependant, nous observons à nouveau que suite à la démission de salariés ayant utilisé le préavis légal de six semaines, la direction persiste à affirmer que ce délai ne s'applique pas à notre entreprise (site de Strasbourg).

De plus, un nouveau cap a été franchi, avec des intimidations répétées et des menaces pesant sur les salariés qui exercent leur droit au préavis de six semaines : la direction envisage de les assimiler à des cas d'abandon de poste, de les sanctionner financièrement, et d'engager des poursuites judiciaires.

Il est donc manifeste qu'une pression psychologique significative s'exerce sur les salariés, dans le but de les dissuader d'exercer leur droit au préavis de six semaines.

**La CFTC, en préventeur des risques psycho-sociaux et dans la défense des droits des salariés, a fait remonter ces faits à l'inspecteur du travail, à notre médecin du travail, et au référent harcèlement d'OXB, car persister à appliquer une interprétation erronée du code du travail, tout en menaçant injustement les salariés de sanctions financières, une forme de harcèlement moral est constituée, ce qui est proscrit au sens des articles L1152-1 et L1152-2 du code du travail.**



## IV - Primes sur Objectifs: *From GOOD to LESS...and pretend will be GREAT*

Désormais, dans l'hypothèse où un certain pourcentage de l'objectif global du groupe OXB n'est pas atteint (75 % selon l'exemple donné par la direction), aucune prime — y compris celles basées sur les objectifs personnels — ne sera distribuée !

Malgré les déclarations de la direction selon lesquelles des performances supérieures pourraient rehausser la prime globale, et bien que cette nouvelle politique d'attribution ne soit prévue qu'à partir de 2025, le mal est fait, et très nombreux sont les salariés qui peinent à comprendre une telle décision qu'ils perçoivent comme profondément injuste.

La CFTC regrette que la direction du groupe OXB ait choisi d'éliminer totalement les primes personnelles si l'objectif commun n'est pas atteint. La réalisation des objectifs personnels requiert un effort conséquent, dans un contexte déjà tendu, et qui va souvent bien au-delà des attributions de la fiche de poste. **Cette mesure est donc injuste dans son principe, et très malvenue dans le timing, car totalement contre-productive à la « fidélisation » des salariés.**

## V – Les propositions de la CFTC pour redresser la barre et essayer fidéliser les salariés :

La situation à OXB n'a cessé de se dégrader et la lassitude des salariés gagne. Il est plus que jamais urgent de réagir, et pour redresser la barre et freiner l'exode massif de nos talents, il est impératif de remettre l'humain et les moyens au cœur de notre entreprise.

Ainsi, dans le cadre de ses valeurs **« La CFTC s'oppose, La CFTC propose »**, voici plusieurs recommandations, destinées à la direction d'OXB, et que nous avons choisi de limiter à six :

- **3 choses qu'ils faudrait arrêter de faire** pour réduire le mal-être des salariés,
- **3 choses qu'il faut faudrait** afin de recréer un environnement de travail sain et stimulant.

### **3 choses qu'il faudrait arrêter de faire !**

1. **Arrêter de flirter entre une certaine reconnaissance des problématiques et un certain déni.**  
Premièrement, cette ambiguïté empêche de tirer des conclusions utiles qui devraient guider notre action. Deuxièmement, maintenir un état de déni face aux problématiques, comme par exemple, prétendre que les salariés sont remplacés systématiquement, peut également affaiblir la motivation et donc la volonté collective d'agir. Il est important que les salariés retrouvent de la confiance en leur direction et leur capacité à véritablement reconnaître les problèmes sans qu'ils aient l'impression que ce type d'initiative va se retourner contre eux, afin de favoriser un environnement où les défis peuvent être affrontés de manière courageuse et innovante.
2. **Arrêter de faire de la planification hyper-tendue pour tout et tout le temps !** Qu'il s'agisse de maintenance, de qualification-validation, d'assurance qualité, de production ou de contrôle qualité, la pression constante sur la productivité (« deliver deliver deliver ») limite la capacité à prendre du recul dans la résolution des problèmes techniques, tout en entraînant une course effrénée qui épuise les employés et accroît les risques psycho-sociaux.
3. **Cesser les conflits avec les salariés démissionnaires.** Respecter le droit du travail sous toute ses spécificités, et éviter toute forme de tension ou d'hostilité à leur égard, afin de préserver une ambiance positive au sein de l'équipe restante, mais aussi renforcer la réputation de l'entreprise et favoriser de futures relations professionnelles.



### 3 choses qu'il faudrait faire !

1. **Créer les services support nécessaires et optimiser l'affectation des ressources.** OXB n'est pas une start-up, mais une société pharmaceutique d'envergure ! Il est essentiel qu'elle développe de nouveaux services supports pour surmonter ses difficultés organisationnelles. Cela implique des processus clairs, une allocation appropriée des ressources, une communication fluide entre départements, un bon placement des salariés selon leurs compétences et un effectif adéquat pour chaque équipe. Avec de l'expertise et de la spécialisation, ces services seront en mesure de réagir rapidement aux défis, d'optimiser les performances et d'assurer la continuité des activités. Un soutien bien structuré non seulement permettra de mieux résoudre les problèmes opérationnels, mais aussi... la « bioexcellence ».
2. **Adapter la machine à l'Homme et non pas l'Homme à la machine.** Les conditions de travail en zone se détériorent, avec un espace limité et des processus souvent inadaptés sur le plan ergonomique. Les pannes fréquentes entraînent des réordonnancements incessants et augmentent le stress et la démotivation des salariés, ce qui accroît les risques d'arrêts maladie et d'accidents du travail. Il est essentiel d'identifier et de réduire les irritants du quotidien, et de redonner une place centrale à l'humain dans nos zones et dans nos méthodes de production.
3. **Renforcer les échanges directs avec les employés sur le terrain.** Pour prendre des décisions stratégiques éclairées, il est crucial de renouer avec la réalité du terrain. Bien que la direction ait récemment initié cette démarche en réponse au mécontentement général, les salariés nourrissent l'espoir que ces échanges ne soient pas qu'une formalité, mais une occasion sincère pour la direction de recueillir des informations précieuses, d'identifier des opportunités d'amélioration et d'adapter ses stratégies aux besoins réels de nos équipes. La CFTC souhaite que cette approche puisse instaurer un climat de confiance, propice à l'épanouissement d'une culture d'entreprise plus saine.

La section CFTC,

-----  
, représentant de la section syndicale CFTC

