

Bulletin d'information CGT du 3^{ème} Trimestre 2021.

Le 31 mai 2021

1- Introduction

Les vacances arrivent enfin !

L'ensemble des syndiqué.es et des élu.es **CGT DS Smith S^t Just** vous souhaite à toutes et tous de très bonnes vacances. Profitez de ce moment en famille pour vous détendre et relâcher la pression après ce premier semestre au combien compliqué avec ce COVID-19 qui a continué d'affecter notre quotidien et notre façon de vivre.

La CGT DS Smith S^t Just



2- Les réunions du 3^{ème} trimestre 2021.

- Le 14 juin : commission CSSCT à 9h00
- Le 28 juin : réunion CSEE à 9h00.
- Courant juillet : commission Prime de Performance.
- Le 6 & 7 juillet : commission paritaire.
- Le 8 juillet : réunion de Comité d'Entreprise Européen.
- Le 13 juillet : réunion Comité d'Entreprise Européen.
- Le 26 juillet : réunion de CSEE à 9h00.
- Le 27 septembre : réunion de CSEE à 9h00.



Sommaire :

1. Introduction (page 1).
2. Les réunions du 3^{ème} trimestre 2021 (page 1).
3. L'Union Locale CGT du Clermontois et du Plateau Picard (page 2).
4. Le travail seul créateur de richesses (page 3).
5. RTT 21/22 (page 4).
6. Quels sont vos droits? (page 4).



3- L'Union Locale CGT du Clermontois et du Plateau Picard.

Une Union Locale CGT, qu'est-ce que c'est ?

L'Union Locale **CGT** du Clermontois et du Plateau Picard L'U est constituée par les syndicats et sections syndicales du secteur comme BASF, le CHI, DS Smith, PPG etc.

Elle permet de construire les solidarités, de faire vivre « un syndicalisme de proximité » adapté aux diverses situations.

L'union locale peut apporter l'aide pratique à la constitution d'un nouveau syndicat.

Son activité consiste à :

- ⇒ Organiser les élections professionnelles dans les entreprises et aider les élus et mandats **CGT**.
- ⇒ Diffuser les publications de la **CGT**.
- ⇒ Renforcer et développer les syndicats existants et en créer de nouveaux.
- ⇒ Assurer la formation syndicale...
- ⇒ Informer, orienter, conseiller les actifs, retraités et privés d'emploi.
- ⇒ Elle assure une assistance juridique pour toutes et tous.

Et bien plus dès que les situations l'exigent.

Les horaires d'accueil :

L'Union Local **CGT** du Clermontois et du Plateau Picard vous accueille les deuxièmes et quatrièmes jeudi de chaque mois de 14h00 à 18h00.

Vous pouvez aussi prendre rendez-vous avec vos représentants soit par téléphone au 03.44.19.50.92 ou par mail à ulccp@sfr.fr



4- Le travail seul créateur de richesses.

Dans les écrits de la **CGT DS Smith St Just**, tout comme dans le discours de la **CGT** sur le plan national, vous lisez souvent cette expression : « *les salarié.es, seul.es créateur de richesses* », la **CGT DS Smith St Just** ne s'est jamais attardée à expliquer le pourquoi de cette expression.

Prenons un exemple qui colle à notre entreprise, pour fabriquer du carton d'emballage, il faut bien :

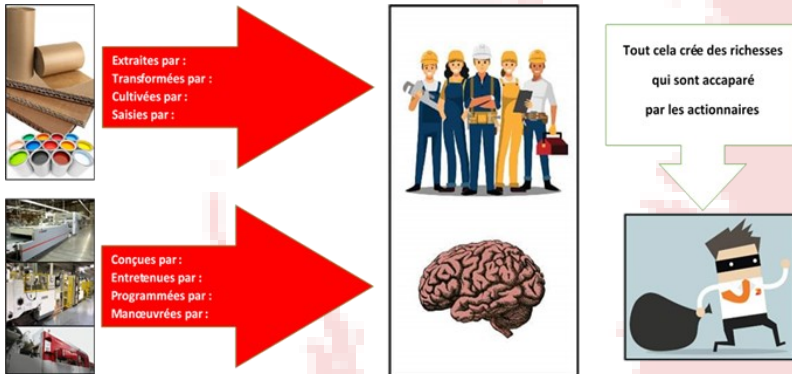
- ◆ Des matières premières (papier, amidon, encre, etc.)
- ◆ Des machines (onduleuses, de découpe à plat, intégrées, PCR, chariots élévateurs, etc.)
- ◆ De la force de travail.

En soi, chacune de ces composantes est une richesse. Pour la **CGT DS Smith St Just**, notre travail est une richesse tout autant que les ressources naturelles de la planète. Notez que dans le processus de création, le travail n'est pas considéré comme une marchandise par le patronat.

De ces trois éléments, seul le travail crée des richesses, **car c'est uniquement grâce à l'intervention de l'humain** que les machines vont transformer la matière première. Même les machines complètement automatisées ont besoin de l'humain. Déjà pour être inventées... Puis ensuite pour créer, être programmées et entretenues : **sans humain pas de machines !**

C'est donc bien grâce à son intelligence, sa créativité, sa capacité d'adaptation, ses savoirs et ses savoir-faire - mais aussi avec ses valeurs, sa culture, son implication et sa volonté de bien faire - que l'humain (la force de travail) transforme ce qui l'entoure. **La matière première, les machines et l'argent ne peuvent pas, à eux-seuls, créer de la richesse.**

La crise sanitaire qui frappe aujourd'hui le monde a d'ailleurs bien montré que c'est le travail qui crée les richesses indispensables à la vie de notre société. Par exemple, le personnel soignant est une richesse, même si cette richesse n'est pas financière, elle participe au bien-être de la collectivité.



Nous voyons donc bien sur le schéma ci-contre que, de ces richesses, émanent le profit capitaliste. Le profit n'est donc rien d'autre que l'accaparement de ces richesses produites par le salariat par quelques actionnaires au détriment des travailleuses et des travailleurs.

La **CGT DS Smith St Just** vous invite à étudier le cas précis de notre entreprise. Dans son

processus de fabrication, la rentabilité financière qui peut en être retirée, est la seule chose qui intéresse véritablement nos actionnaires.

On pourrait tout autant produire quelque chose d'inutile et de néfaste pour la société, tout en mettant la santé et la sécurité des salarié.es en danger, tant que ça leur rapporte de l'argent, **quelle importance !** Il en est d'ailleurs déjà ainsi dans les métiers du service public où l'humain est maintenant traité à la même enseigne qu'une machine à qui on demanderait des rendements quantifiables.

C'est pour toutes ces raisons que deux logiques s'affrontent dans l'entreprise :

- ◆ Celle de la **CGT DS Smith St Just** dont la logique, qui veut servir l'intérêt de tous, est basée sur la réponse aux besoins des salarié.es (salaire, participation, besoins sociaux), en exigeant **le partage des richesses qu'elles et ils ont créées.**
- ◆ Celle de la direction, dont la logique est toujours de servir l'intérêt de quelques privilégiés au détriment des salarié.es en appliquant **sa politique de rentabilité financière.**

5- RTT 2021/2022.

Régime de travail	Nombre de jour travaillables	Nombre de poste à travailler	Nombre de RTT (Ex RRED)	Nombre de RTT	Nombre de bonification
3X8	228	205	9	14	
2X8	228	210		18	
Journée	228	208		18	2
Cadre	228	214		14	



6- Changement d'horaires, quels sont vos droits ?

L'article L.3121-47 du code du travail précise qu'à défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-44, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours.

L'employeur qui souhaite modifier la répartition des horaires de travail doit prévenir le salarié en respectant un délai minimum dit délai de prévenance.

Ce délai de prévenance peut être fixé par convention ou accord d'entreprise. Ce délai est d'au moins 3 jours ouvrés. Si le délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés, la convention ou l'accord doit prévoir des contreparties pour le salarié (**par exemple, une majoration de salaire ou un temps de repos supplémentaire**).

À défaut de convention ou d'accord fixant le délai de prévenance du salarié, celui-ci est de 7 jours ouvrés minimum.

Le salarié peut refuser la demande de l'employeur. **Son refus ne peut pas être considéré comme une faute, ni constituer un motif de licenciement.**

