

Le 2 juin 2026

## BULLETIN D'INFORMATION CGT DU 3<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2026.

### 1- Introduction.

#### Un point avant les vacances pour Toutes et Tous !

Cette année encore, les six premiers mois ont été compliqués en termes d'activité. Les volumes sont loin d'être au rendez-vous. Si le groupe peine à trouver des volumes, il est plus actif pour liquider des sites de production en France et un peu partout en Europe laissant ainsi sur le carreau celles et ceux qui produisent les richesses. Si l'annonce d'une fermeture n'est pas une fin en soi, il faut des organisations syndicales impliquées et combatives pour tout mettre en œuvre afin de chercher des potentiels repreneurs et ainsi contre carier les desideratas de la direction dont le seul objectif n'est pas de faire plus et mieux d'emballage mais uniquement du fric !

Depuis le début de l'exercice, beaucoup de négociations ont démarré pour préserver vos conquies sociaux, comme les jours de carences, les avantages familiaux, la médaille du travail etc... Vos pouvez compter sur une CGT DS Smith S' Just combative pour les maintenir. Si certain.es n'ont que le dénigrement pour alimenter leur fonds de commerce, notre organisation syndicale continue de travailler et de combattre au quotidien.

Beaucoup de changements sont en cours dans l'atelier, nouvelle réorganisation de l'emplacement des machines avec des travaux et des investissements. La CGT DS Smith S' Just appelle à nouveau à la vigilance pour que chacune et chacun d'entre vous rentrent en bonne santé. Aucun travail ne mérite que l'on perde sa vie !

D'ici là, les élu.es CGT DS Smith S' Just souhaitent de bonnes vacances ainsi qu'à vos familles et vous donnent rendez-vous dès la rentrée.

**Bonnes vacances à toutes et tous**

### 2- Les réunions du 2<sup>ème</sup> trimestre.

- Le 3 juillet 2026 : commission paritaire.
- Du 7 au 10 juillet 2026 : comité d'entreprise européen.
- Le 8 & 9 juillet 2026 : commission paritaire.
- Le 17 juillet 2026 : commission PP.
- Le 27 juillet 2026 : réunion de CSE à 9h00.
- Le 7 septembre 2026 : réunion CSSCT à 9h00.
- Le 14 septembre 2026 : commission formation.
- Le 28 septembre 2026 : réunion de CSE à 9h00.

### Sommaire :

1. Introduction (page 1).
2. Les réunions du 2<sup>ème</sup> trimestre (page 1).
3. Un problème, un renseignement, un conseil ? (page 2).
4. Accident de travail, Maladie professionnelle (page 3).
5. La formation professionnelle (page 4).

### Responsable de la publication :

- Cédrick LAPARLIERE.

### Ont participé à ce numéro :

- Vincent CANNY.
- Landry DAVAILLE.
- Grégoire DUBUS.
- Olivier MAILLARD.

### Correction :

- Claude BAROUX.

CGT DS Smith S' Just 10 rue Auguste Bonamy 60130 S'Just en Chaussée.

[www.cgtdsmith60.fr](http://www.cgtdsmith60.fr)



### 3- Un problème, un renseignement, un conseil ?

La **CGT** développe une importante activité de renseignement et de défense juridique des salariés.es. Elle contribue ainsi à l'efficacité des juridictions du travail, et en premier lieu des conseils de prud'hommes qui ont à connaître de tous les litiges individuels entre employeurs de droit privé et salariés. Plusieurs évolutions récentes de la jurisprudence en sont la conséquence directe.

Cependant la complexité croissante du droit du travail, qui procède à la fois de la loi, des accords collectifs de branche ou d'entreprise, des contrats individuels et de la jurisprudence nous conduit à privilégier l'accueil de proximité et le conseil personnalisé, nécessaires pour un traitement efficace des problèmes rencontrés.

C'est pourquoi la **CGT** n'assure pas de service centralisé de renseignement juridique. En revanche, la plupart des Unions locales ou départementales de la **CGT** et de nombreuses organisations professionnelles tiennent des permanences où vous pourrez être accueillis et conseillés.

Vous en trouverez les coordonnées auprès d'un militant **CGT** connu de vous, dans des sources d'information locale (bulletins municipaux, inspection du travail, etc.) ou dans le site Internet à la rubrique Notre réseau.

Mais dès maintenant, ces quelques conseils vous seront utiles :

1. Mieux vaut prévenir que guérir ! Si vous pensez que vos droits ne sont pas respectés, si vous percevez une attitude hostile de votre employeur ou une situation susceptible de générer un conflit, si votre emploi vous semble menacé... n'hésitez pas à prendre contact avec nous.
2. En cas de conflit (ou de menace de conflit) avec votre employeur, notez soigneusement tous les faits, éléments matériels, éléments de preuve, possibilités de témoignage... pouvant servir à étayer une éventuelle procédure judiciaire..
3. Ne laissez pas sans réponse un avertissement injustifié qui pourrait grossir un dossier disciplinaire et justifier ultérieurement une sanction plus grave.
4. Prenez le temps de la réflexion (et si nécessaire du conseil) avant d'envoyer ou de signer un écrit, même (et surtout) si l'employeur vous en presse.
5. Si vous êtes convoqué à un entretien préalable à licenciement et s'il n'y a pas dans votre entreprise un élu du personnel susceptible de vous assister, vous pouvez être accompagné d'un conseiller du salarié. Vous en trouverez la liste (ainsi que l'indication de l'organisation syndicale qui l'a présenté) dans les mairies et, bien-sûr, dans les permanences de la **CGT**.

**Connaître vos droits** : Un droit en mouvement Construit au fil des luttes sociales et de l'action syndicale, le droit du travail est aujourd'hui un ensemble riche et nécessairement complexe de règles protectrices. Il confère à chaque salarié des droits individuels, impose l'application à tous de garanties collectives et fournit aux salariés des moyens pour s'organiser et défendre leurs intérêts : droit syndical, délégués du personnel, comité d'entreprise, commission paritaire dans le secteur public, etc. Il fait l'objet de mises en cause permanentes : pour les organisations patronales, en premier lieu le MEDEF, il serait archaïque, inutilement compliqué et pèserait sur la compétitivité des entreprises.

Pour la **CGT** en revanche, le progrès social, la possibilité pour chacun et chacune de s'épanouir dans son travail sont des facteurs d'efficacité économique. Le droit du travail doit être défendu et amélioré pour tenir compte de l'évolution des conditions de travail et des besoins des salariés. Nous agissons aussi à l'échelle européenne et internationale, pour l'extension des droits sociaux et luttons contre toutes les formes de dumping social, notamment dans les pays en voie de développement.

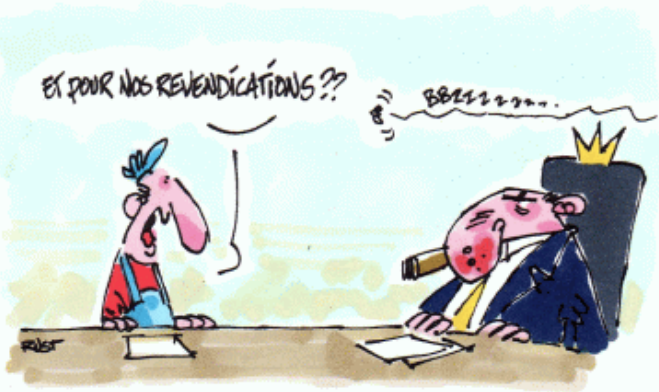
Rien n'est définitivement acquis : nos droits ne s'usent... que si on les ignore ! Le syndicat **CGT** de votre entreprise, ou à défaut une permanence syndicale vous aideront à les connaître et à les utiliser. Vous pouvez également utiliser des sites Internet publics et gratuits pour accéder aux différentes sources de droits applicables à votre situation.

4- Grille de salaire 2026.

Grille de salaire au 1<sup>er</sup> mai 2026

Coefficient	Salaire de base	Augmentation de 1,00%	Taux Horaire	Salaire de Base au 1/05/26
100	1 423,19 €	14,23 €	9,48 €	1 437,43 €
135	1 809,76 €	18,10 €	12,05 €	1 827,86 €
140	1 864,71 €	18,65 €	12,42 €	1 883,36 €
145	1 919,94 €	19,20 €	12,79 €	1 939,14 €
150	1 975,11 €	19,75 €	13,15 €	1 994,86 €
155	2 030,40 €	20,30 €	13,52 €	2 050,70 €
157	2 052,37 €	20,52 €	13,67 €	2 072,89 €
160	2 085,37 €	20,85 €	13,89 €	2 106,23 €
164	2 129,77 €	21,30 €	14,18 €	2 151,07 €
165	2 140,61 €	21,41 €	14,25 €	2 162,01 €
170	2 195,81 €	21,96 €	14,62 €	2 217,77 €
175	2 246,61 €	22,47 €	14,96 €	2 269,08 €
180	2 301,70 €	23,02 €	15,33 €	2 324,72 €
185	2 367,12 €	23,67 €	15,76 €	2 390,79 €

REVALORISATION DES SALAIRES : LA RÉPONSE...



FAUTE DE GRIVES, ON MANGERA DES MERLES!!...



## 5- Convention Collective Nationale (CCN).

L'article 70 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » est modifié comme suit.

La phrase « annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge au sens des allocations familiales du salarié : 2 jours ; » est remplacée par : « pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ; ».

Ensuite, le paragraphe « décès d'un enfant du salarié : 5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ; », est remplacé par : « décès d'un enfant du salarié : en principe 12 jours, mais 14 jours :

- ◆ lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans.
- ◆ quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.
- ◆ en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. ».

Enfin, après le paragraphe précédent « décès d'un enfant du salarié : », il est ajouté le paragraphe suivant : « décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence. »

Décès :

- ◆ décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin du salarié : 3 jours.
- ◆ décès du père, de la mère du salarié : 3 jours.
- ◆ décès du père ou de la mère du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours.
- ◆ décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours.
- ◆ décès d'un enfant du salarié : en principe 12 jours, mais 14 jours.
- ◆ lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans.
- ◆ quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent.
- ◆ en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
- ◆ décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.
- ◆ décès d'un petit-enfant du salarié : 3 jours.

Adoption : 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Naissance : pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité : 3 jours.

Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Mariage et Pacs :

- ◆ mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours.
- ◆ mariage d'un enfant du salarié : 1 jour.

L'article 63 « Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés » est annulé et remplacé comme suit : «

Article 63 – Temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés La loi assimile certaines absences à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Il en est ainsi lorsque le contrat de travail est suspendu, notamment : - pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; - pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. Par ailleurs, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. En plus de ces règles légales, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés les absences autorisées au titre du droit syndical de l'article 12. »