

**CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just**  
10 rue Auguste Bonamy  
60130 St Just en Chaussée

DS Smith  
A l'attention du Directeur, M. MAGNIER  
10 rue Auguste Bonamy  
60130 St Just en Chaussée.

*Fait à S<sup>t</sup> Just en Chaussée le 13 mai 2024.*

**Objet** : accord temps de travail.

Monsieur le Directeur,

La **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** revient vers vous concernant l'accord temps de travail que vous souhaitez imposer au site de S<sup>t</sup> Just. Cet accord, notre organisation syndicale le considère comme extrêmement régressif, pour autant, si ce dernier devait être signé, je pense que votre prime sera conséquente, car c'est bien cela le fond du sujet, prendre sur les salarié.es pour vous gaver vous et vos actionnaires.

Notre organisation a tout de même prise le temps de le lire, et voici des points que nous avons relevés.

**Page 4** : la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** ne partage aucunement le préambule et notamment l'enquête PRAXIS. Ce sujet, il me semble, a été abordé lors d'un CS2E. Comme l'expression le dit si bien, « *Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage* » ! Ce sont bien les erreurs stratégiques imposées par le siège, le cluster et la direction de site qui ont conduit à cette situation. Vous êtes les uniques responsables !

Autre point, la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** n'est pas « *partenaire social* » de la direction et ne le sera jamais. D'ailleurs, peut-on encore parler de social avec vous ? Qu'y a-t-il de social chez DS Smith ? Autre point qui démontre que nous ne sommes pas partenaire, votre attitude contre notre organisation syndicale au moment des élections professionnelles.

Il serait bien d'inscrire noir sur le blanc, le plan d'investissement avec les périodes où ils auront lieux ainsi que les montants dans la mesure où vous les liés à la signature de cet accord.

Où est passé l'APC ? disparue, pourtant, vous allez imposer du 3X8 à des salarié.es en 1X8 aujourd'hui, il serait bien de garantir des conditions de départ favorable et non le strict minimum.

**Page 13** : La Société pourra décider de la fermeture exceptionnelle du site et pour ce faire utilisera le compteur mis en place. Un délai de prévenance de 5 jours devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles. Il ne faut pas confondre ces fermetures exceptionnelles avec les fermetures annuelles planifiées qui seront prises sur les congés payés des salariés. **Ces 5 jours sont-ils calendaires ? Comment lier vie professionnelle et familiale dans ces conditions. Par ailleurs, en cas de fermeture, revenons au droit, donc information/consultation de CS2E avec le mois d'avis. Tout comme le travail du vendredi**

**de nuit, obligatoire ou au volontariat, mettre des jours de repos pour imposer des retours dessus, quel intérêt ?**

**Page 13 :** c) Calendrier prévisionnel d'activité et délai de prévenance : Délais de prévenance en cas de modification. La programmation pourra être revue en cours de mois en cas de circonstances imprévues (charge de travail insuffisante, commandes non prévues, urgence matérielle nécessitant une intervention immédiate, ....) pour mise en application avec un délai de prévenance de 5 jours.

Ainsi en cas de modification du planning prévisionnel, la modification sera communiquée au plus tard le mardi à 12h pour la semaine suivante ; ce délai pouvant être réduit en cas de circonstance exceptionnelle.

Si besoin de mettre en place en fin de semaine (jeudi ou vendredi) une faction supplémentaire sur une période non prévue dans la programmation affichée le mercredi 12h, l'information devra être donnée au plus tard le lundi 12h.

Concernant la mise en place de factions supplémentaires le samedi matin et/ou après-midi, l'information devra être donnée au plus tard le mardi 12h de la même semaine.

Concernant la suppression éventuelle d'une faction qui était prévue dans l'affichage du mercredi à 12h pour la semaine suivante, le délai de prévenance à respecter sera de 4 jours incluant le jour de l'information.

**De quoi parle-t-on ? Difficile de s'y retrouver. Il faudra préciser point par point, travail du samedi=X jours de délai de prévenance, changement d'équipe (nuit vers une équipe matin ou après-midi) là restons sur le code du travail L3121-44 soit 7 jours.**

**Page 14 :** d) Garanties pour préserver la santé

Les durées journalières et hebdomadaires maximales de travail demeurent celles prévues par les dispositions légales et conventionnelles. Il pourrait y être dérogé sous respect de ces mêmes dispositions légales et conventionnelles.

La durée quotidienne du travail pourra varier en fonction de la programmation entre 4h et 10h.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du repos quotidien (11 heures consécutives) et du repos hebdomadaire (35 heures consécutives) demeurent applicables.

Aucun horaire minimal hebdomadaire n'est fixé de sorte que des semaines complètes de repos pourront être octroyées.

L'horaire hebdomadaire maximal est fixé à 48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La répartition de ce temps de travail pouvant se faire sur 6 jours au maximum.

Le recours au travail le samedi se fera dans le cadre des heures supplémentaires, sauf pour le service maintenance qui bénéficiera de conditions spécifiques (voir article 3 ci-après).

**La répartition du travail se fait sur 5 jours et non 6 jours, cela vous amènerait sinon à ouvrir les samedis à votre guise. De plus, il faudra informer le CS2E de toute heure supplémentaire. Il faut que ce soit écrit.**

**Page 17 :** iii. Un compteur débit crédit uniquement pour le personnel de journée sera également mis en place.

La présente disposition concerne les salariés travaillant à la Journée, engagés avant ou après l'entrée en vigueur du présent accord (mais à l'exclusion des salariés travaillant en 1X8).

17

Les salariés à la Journée travaillent sur des plages fixes comprises entre :

- 8 heures 30 et 11 heures 30 le matin
- 13 heures 30 et 16 heures l'après-midi.
- Sur ces intervalles, la présence en poste est obligatoire.

Ils disposent également de plages variables comprises entre :

- 7 heures 30 et 8 heures 30 le matin
- 11 heures 30 et 13 heures 30 sur la pause déjeuner
- 16 heures et 18 heures 30 en fin de journée.
- A l'intérieur de ces plages, les salariés organisent leurs horaires librement.

Le compteur a pour but d'assurer une flexibilité aux personnels concernés.

Quand l'intéressé(e) voudra utiliser son compteur,

Sur les plages fixes, il fera une demande d'absence à son responsable hiérarchique via le logiciel de Gestion des Temps.

Sur les plages variables, aucune demande d'absence n'est à formaliser.

Il pourra compter au maximum jusqu'à 8 Heures travaillées créditées (CREDIT), et jusqu'à 3 Heures débitées (DEBIT).

Exemple : le salarié part à 17H30 (au lieu de 17H), 30 minutes seront créditées et pourront être utilisées pour partir plus tôt un autre jour.

Le compteur étant plafonné à 8 heures, les minutes effectuées au-delà de la 8ème heure ne pourront plus être créditées. L'intéressé(e) devra alors utiliser des heures (débit) pour pouvoir à nouveau en créditer.

Ce compteur débit-crédit concerne une activité normalement chargée. Pour toute situation exceptionnelle (sous-effectif, surcharge client, etc.), des heures supplémentaires payées pourront être proposées au collaborateur après validation de son supérieur hiérarchique et du service RH.

**Dans un premier temps, il faudra remplacer « collaborateur » par salarié. Nous avons un lien de subordination juridique permanent qui s'appelle un contrat de travail, nous ne sommes donc pas des « collaborateurs ». Autre point, il n'y a rien d'écrit concernant la possibilité de continuer à cumuler des heures au-delà des 8 heures, je vous redonne mon exemple : un salarié a cumulé 8h sur janvier, il pose sa journée le 10 février, que se passe-t-il du 1<sup>er</sup> février au 10 février si le salarié continu à faire des heures ?**

Il reste encore beaucoup de choses qui ne vont pas, la maintenance, c'est toujours non, d'ailleurs la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** vous avait fait une proposition sur laquelle nous aurions pu négocier, mais non, depuis le début vous n'avez qu'une seule volonté, imposer vos desideratas coûte que coûte en ne tenant pas compte de la santé des travailleuses et des travailleurs. Sur le temps de pause à la MO2, c'est non aussi !

Supprimer des postes et économiser sur le dos de celles et ceux qui créent la richesse, c'est tout ce qui compte, quitte à nous réduire à des esclaves des temps moderne.

Il faut aussi inclure des simulations de salaire par coefficient avec, une sans maladie, une avec une semaine de maladie et la dernière avec un mois.

Pour finir, si sondage il devait y avoir, la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** réexprime sa volonté qu'il le soit uniquement en version papier et en 2 catégories, OETAM et IC.

En tout état de cause, pour la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just**, l'accord n'est pas acceptable en l'état.

Sachez que cette négociation aurait pu avancer si vous aviez pris le temps de nous écouter et de planifier suffisamment de réunions, mais non, le comportement hautain et méprisant de la direction à tous les niveaux voulant imposer sans discuter a conduit à cet échec.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le Secrétaire Général **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just**  
LAPARLIERE Cédric



**CGT DS SMITH St Just**  
10, rue Auguste Bonamy  
60130 St Just en Chaussée

### **Copie :**

- ☞ DDETS, 101 avenue Jean Mermoz, 60000 BEAUVAIS.
- ☞ M. ROBERTS. M.
- ☞ M. ROSSI. S.
- ☞ M. CROISIER. F, DRH Groupe, 1 Terr. Bellini, 92800 Puteaux.
- ☞ M. COLOMBET. P-A, Responsable des relations sociales, 1 Terr. Bellini, 92800 Puteaux
- ☞ M. LAUMONIER. T, PDG DS Smith France, 1 Terr. Bellini, 92800 Puteaux.
- ☞ CFTD, M<sup>me</sup> MACAUX. A, Déléguée Syndicale, 10 rue Auguste Bonamy 60130 S<sup>t</sup> Just.
- ☞ FO, M. PÉDIAC. J, Délégué Syndical, 10 rue Auguste Bonamy 60130 S<sup>t</sup> Just.
- ☞ CFE/CGC, M<sup>me</sup> DESBORDES, Déléguée Syndicale, 10 rue Auguste Bonamy 60130 S<sup>t</sup> Just.