

A S^t Just le 23 mai 2025.

Déclaration FILPAC-CGT DS Smith France.

Les élu.es FILPAC-CGT DS Smith France réunis.es à Rouen du 20 mai 2025 au 23 mai 2025 dans le cadre d'une formation Economique, Sociale, Syndicale et environnementale ont souhaité, à la suite de leurs travaux, faire un point industriel-économique-sociale du groupe DS Smith.

Le rachat de DS Smith par le mastodonte International Paper (IP) va avoir des impacts à tous les niveaux. Plusieurs sujets importants préoccupent les élu.es FILPAC-CGT DS Smith France, notamment la stratégie de ce groupe, l'emploi, l'avenir commercial, industriel et social. Les opérations de rachat ont un mérite, mettre sur le devant de la scène leur savant petit jeu de « *mécano* ». Pour tous les Salarié.es cela a été vendu par la Direction comme une « *une belle aventure* » qui en réalité donne à penser que nous sommes au contraire dans une opération purement et exclusivement financière.

Le résumé de ces joyeusetés, une optimisation comptable et fiscale agressive à haute dose, pour le seul et unique bénéfice de nos très chers actionnaires. Comme il faut aussi maintenir un minimum de résultat, on taille dans ce qu'il reste de nos salaires ! Un nouveau système diabolique de rémunération variable où le travailler plus conduira à un gagner moins ! Efficacité garantie !!

A chacun et chacune de se faire son opinion sur les opérations financières de notre Direction au regard de la collectivité nationale et de ses propres salarié.es.

La politique sociale : il est évident que certains dirigeants vont tout mettre en œuvre pour sauver leur tête quoi qu'il en coûte aux salarié.es qui seront encore et toujours une variable d'ajustement pour répondre aux desideratas des actionnaires IP bien plus gourmands que ceux de DS Smith. Il faut absolument commencer à construire le rapport de force face à IP où il y a fort à parier que les heures font s'assombrir pour les travailleuses et les travailleurs. Alors que les augmentations de rémunérations doivent répondre aux besoins des salarié.es en lien avec l'économie réelle et non financière, cette année 2025 ne peut être considérer autrement qu'une année de disette. Est-il besoin de rappeler que les profits et richesses de l'entreprise sont créés par le travail des salarié.es. La pauvreté s'installe maintenant sur nos sites de production. Quant au turn-over, il n'a jamais été aussi élevé !

En cause, l'organisation du travail, qui est de plus en plus décloisonnée et orientée prioritairement sur la productivité et la satisfaction « client », fait naître des tâches, dont l'impact et l'ampleur sont largement sous-estimés. La Direction continue à développer sa politique de rentabilité à court terme avec son lot de désorganisations avec ou sans impact sur les horaires et les rémunérations etc., le malaise s'installe chez les salarié.es. Elles et ils voient certaines de leur activité s'échapper, des

contraintes supplémentaires apparaissent et globalement la charge de travail augmente, les conditions de travail se dégradent et les incertitudes sur l'avenir proche engendrent stress et mal être au travail.

Toujours plus de stress, de fatigue, d'épuisement professionnel, d'usure physique, de découragement, des difficultés pour prendre ses congés, des tensions et des conflits dans les équipes. Ces situations de travail portent atteinte à notre santé. Attention danger, au moindre faux pas, vous vous retrouvez devant la Direction des ressources soi-disant humaines.

La politique commerciale : ce qui est clair c'est qu'elle est de plus en plus floue notamment le 80/20 que le groupe compte appliquer sur nos clients. Beaucoup de nos sites souffrent d'un manque évident de volumes, notamment dans le Nord et sur le Consumer. Là aussi, la politique du groupe est mise en cause car il refuse de céder un peu de nos marges si précieuses pour engraisser nos actionnaires quitte à mettre en péril nos unités de production et la rémunération des salarié.es. **Cette politique n'est plus acceptable.** Si à une époque, nos sites étaient capables de prendre des volumes à bas prix et les optimiser, il semblerait qu'aujourd'hui, nous n'en soyons plus capables. Pourtant, les salarié.es sont les mêmes, sauf à la tête du groupe. Ne serait-il pas temps de procéder à des changements. **La période des transferts arrive en ligue 1, ne devrions-nous pas aussi en faire autant ?**

La politique industrielle : nos sites souffrent cruellement d'un manque chronique d'investissements et lorsqu'un site en bénéficie, c'est un constat d'échec avec des redémarrages de plus en plus scabreux. Quant aux entretiens préventifs, ils ont, pour de nombreux sites, disparus des radars !

La direction a des responsabilités en matière de politique sociale et notamment sur les rémunérations afin que ses salarié.es puissent vivre dignement de leur travail.

La FILPAC-CGT DS Smith France exige des salaires à la hauteur de leur travail, l'ouverture des négociations sur des conditions de départs anticipés à la retraite. Notre organisation syndicale exige aussi que chaque poste de travail permette aux salarié.es de valoriser son savoir-faire et ses compétences. La répartition des postes et leur contenu ne doivent pas répondre à une vision comptable restrictive. La reconnaissance du travail effectué est un moyen efficace pour augmenter la motivation au travail dans une ambiance sereine.

La FILPAC-CGT DS Smith France réaffirme aussi sa revendication **d'une prime de 3000€** pour l'ensemble des salarié.es DS Smith France à la suite du rachat, **revendication à laquelle la direction n'a toujours pas répondu !**

Il est grand temps que la Direction confirme par des actes ses grandes paroles et fasse de la qualité de vie de ses salarié.es sa priorité.

La FILPAC-CGT DS Smith France.