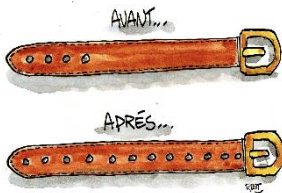


A S<sup>t</sup> Just le 27 juin 2023.

## Projet « ambition » : Quel est l'envers du décor ?



Lors du **CS2E** du 26 juin qui reprendra le 3 juillet, la direction s'est « enfin » décidé à communiquer sur le projet « ambition ». Comme la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** le présageait depuis le début, dans ce premier jet, le lourd va totalement disparaître du paysage S<sup>t</sup> Justois. La conséquence sera le retrait de la MO1, du JUMBO, du 1636-2, du 1628-1, mais aussi de la 1603 et de la 1604.

Pour autant, le plan de l'usine comme le veut la direction d'ici 4 à 5 ans ne peut que laisser rêveur. Effectivement, cela pourrait redonner les lettres de noblesses d'antan de notre site avec de **nouvelles machines et une réimplantation complète**.

Malheureusement, la direction DS Smith, **qui est la seule responsable de la situation actuelle**, voudrait que les organisations syndicales s'engagent sur un **APC (Accord de Performance Collective)**. Grossièrement, **pour réparer ses erreurs**, la direction DS Smith souhaite que **les salarié.es fassent des concessions. Je casse, vous payez pour réparer en continuant d'engraisser les actionnaires**. Le moins que l'on puisse dire c'est que **les actionnaires se sont bien engraisés sur « la bête » !**

C'est quoi un accord **APC** : L'accord de performance collective est conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. Cet accord peut être mis en place par exemple :

- ☞ Pour faire face à la nécessité de redéployer du personnel sur les sites de production de l'entreprise. L'APC peut prévoir **une mobilité géographique des salarié.es**.
- ☞ Pour faire face à une augmentation durable d'activité dans l'entreprise. L'APC **peut prévoir d'augmenter le temps de travail par semaine au-delà de 35 heures. Sans pour autant être rémunéré en conséquence !**
- ☞ Pour rationaliser sa gestion du personnel, une entreprise peut conclure un **APC** en vue d'harmoniser les règles de rémunération et **prévoir une modification de la structure des rémunérations** (salaire de base, HS à 10%, 13<sup>ème</sup> mois, primes et gratifications).

**L'entreprise n'a pas l'obligation de rencontrer des difficultés économiques.**

La **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** va être extrêmement vigilante lorsque ses élu.es seront gentiment convié.es à entrer en négociation sur ce sujet car il est hors de question pour notre organisation que ce soit les salarié.es qui payent les erreurs de gestion de la direction. De plus, l'expérience et le recul que la **CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just** a des échanges avec l'ensemble de la **CGT** de la profession l'amène à être réticente à signer ce type d'accord qui n'a, à cet instant, jamais rien amené de bon là où ils ont été signés.



**La CGT DS Smith S<sup>t</sup> Just.**