

À l'attention de M. Tony Smurfit

• Montreuil, le 5 juin 2025

Bonjour Monsieur Smurfit,

Le 10 septembre dernier, nous avons contacté la direction française du groupe Smurfit Kappa pour lui faire part de nos inquiétudes quant à la situation économique de notre site et à l'avenir des salariés qui y travaillent.

La réponse de monsieur Andrew Coffey a été que notre site ne relevait pas de ses compétences et il a fait passer notre message à la direction européenne de MPS-WestRock qui n'a pas donné suite.

Cette absence de réponse à nos inquiétudes ne nous a pas surpris de la part de ceux qui ont décidé, il y a déjà plusieurs années, d'un changement stratégique majeur pour notre site, en délaissant nos marchés historiques des étuis pharmaceutiques et cosmétiques pour nous diriger vers celui des étuis pour les alcools, principalement de Cognac. Malheureusement, vous le savez, ce secteur s'est retourné dès 2022 sur le marché américain, les consommateurs remplaçant le Cognac par la Téquila et autres cocktails. Dès novembre 2023, lors du Comité central européen de WestRock, le représentant des sites français informa Jon Drennan de ce retournement de marché. La direction refusa pourtant de changer la stratégie commerciale. Depuis cette date, à chaque réunion du CSE ou à chaque réunion du CSE Central, nous n'avons pas arrêté de demander le retour à notre cœur de métier. Sans succès pendant deux années.

La baisse de nos marchés historiques s'est accompagnée d'une forte diminution des effectifs sur le site et depuis 2019 nous sommes passés de 140 salariés à 90 aujourd'hui. Cela n'a pas empêché une forte dégradation de nos résultats financiers que les directions successives ont justifié par le fait qu'il fallait accepter de perdre de l'argent en attendant d'être entré complètement sur le marché du premium drinks.

Finalement, la réalité – et Donald Trump – ont fini par être plus convaincants que les élus du personnel en stoppant le marché du Cognac avec l'explosion des droits de douane. Et, au mois de janvier 2025, la direction France-Benelux de WestRock et, semble-t-il, Edwin Goffard ont accepté de recréer un embryon de service commercial pour le site d'Angoulême. Le problème depuis est qu'à chaque réunion du CSE de MPS SAS, on nous informe qu'il est très difficile de regagner des clients parce que le site d'Angoulême aurait des coûts beaucoup trop élevés.

C'est dans ce contexte qu'un conflit de ressources humaines, qui concerne le contrôle des temps de pause dans les ateliers de productions, vient de survenir sur le site d'Angoulême.

Soyons clairs, nous refusons de passer pour les vilains

petits canards du groupe parce que nous n'acceptons pas d'ajouter la nouvelle contrainte de badger nos pauses. Les contraintes en matière de contrôle des temps sur machine, nous les comprenons et nous les appliquons depuis déjà longtemps.

Ce que nous contestons, c'est que le temps de pause légal devrait être badgé alors qu'il n'est pas imposé par la loi. Le temps de travail effectif est contrôlé en permanence sur les machines, mais le temps de pause doit être libre afin de pouvoir évacuer la saturation mentale, ceci dans l'intérêt du salarié et pour l'efficacité de l'entreprise. Nous préférons un système basé sur la confiance avec le management à un système de contrôle systématique de tous les temps de la vie du salarié dans l'entreprise.

Tout cela nous l'avons expliqué à notre direction et à notre service RH sans parvenir à les convaincre. Mais, face au blocage prévisible et pour permettre à tout le monde de sortir la tête haute de la négociation, nous avons proposé à la direction de faire signer à chaque salarié une charte où il s'engage, pour ceux qui ne prennent pas leur pause, à les prendre et pour ceux qui les prennent, à ne pas en abuser. Le tout en recentrant le rôle des managers et en leur demandant d'être plus présents dans leur service avec les salariés. D'abord intéressée par notre proposition, la directrice avait même évoqué la possibilité d'essayer cette charte jusqu'au mois d'octobre et de faire un bilan à ce moment-là. Mais, quelques heures plus tard, et à notre stupéfaction, la direction nous a répondu que finalement, elle imposerait le badgeage des pauses. Nos propositions étaient raisonnables et bénéfiques pour, à la fois, l'entreprise et le bien être des salariés.

Le résultat de tout cela est qu'une partie des salariés, sur des postes très stratégiques, sont toujours en grève sur le site d'Angoulême.

Nous ne comprenons pas cette fermeture au dialogue de la part de la direction. Quand on connaît l'enjeu réel de ce conflit, il s'agit tout simplement de contrôler par le badgeage, des pauses légales qui sont prises depuis toujours par les salariés dans le respect du temps de travail. En fait, la mise en place de cette mesure ne rapporterait pas d'argent à l'entreprise et même, dans bien des cas, ferait baisser les temps de production machine et en générant des remises en route inadaptées. Alors pourquoi cette intransigeance de notre direction? Hélas, nous avons eu la réponse hier. Nous pensons maintenant que madame Nelly Laforge a sauté sur l'occasion de notre grève pour envoyer la production de nos clients pharmaceutiques sur son site d'origine à Ussel qui, selon elle, n'avait plus assez de charge de production.

Cette déloyauté de notre direction n'est pas acceptable pour nous. Nous la vivons comme une trahison. Celle

qui devrait représenter notre site fait ce qu'aucun des directeurs qui l'avaient précédée n'avaient jamais fait pendant un conflit grave : envoyer notre travail ailleurs. Nous nous demandons si, en réalité, cette nécessité de badgeage des pauses n'est pas un simple prétexte pour générer un conflit social sur le site d'Angoulême permettant à notre directrice d'engager le transfert de nos clients sur Ussel ou d'autres sites.

Par ailleurs, sur un autre plan plus général, les informations sur les orientations stratégiques nous paraissent étonnantes. Lors de la réunion du CSE Central de MPS SAS du 20 mai 2025, Monsieur Geoffroy Camier, RRH France, nous a annoncé que l'entreprise Papcart héritée de Smurfit Kappa allait mal et que nous pourrions peut-être récupérer du travail. Les élus du site d'Angoulême se sont inquiétés pour l'avenir des sites de Gétigné et de Jarnac en Charente et pour leurs salariés. Est-ce ainsi que le malheur des uns devrait faire le bonheur des autres ? Ce ne sera jamais notre conception de la vie en entreprise. Les salariés de Papcart sont-ils au courant de ces possibles transferts de production ?

Cela fait quelque temps que le management de notre site, tant par ses déclarations que par certaines attitudes, nous amène à nous poser des questions.

Nous connaissons, Monsieur Smurfit votre engagement pour la sécurité de tous vos salariés, à croire qu'il n'en est pas de même partout. Sur le site d'Angoulême, alors que les salariés de base font tous l'effort de porter leurs équipements de protection individuelle, nous constatons qu'il n'en est pas de même pour tout le monde. Nous l'avons d'ailleurs signalé à notre direction. Vous pouvez voir sur cette photographie que l'exemple « vient d'en haut ». Il s'agit du responsable de la maintenance, Monsieur Christophe Vaillant, qui, de par sa fonction est chargé d'établir les cahiers des charges sécurité lors de l'intervention des entreprises extérieures. Cette photographie récente a été prise sur un toit de l'usine à



plusieurs mètres de hauteur. Vous constaterez par vous même l'absence des équipements de protection individuels requis pour le travail en hauteur.

Y a-t-il deux poids deux mesures entre un cadre – censé montrer l'exemple – et un simple salarié ? Il y a quelques années, des sanctions graves sont tombées.

Devant la gravité de cette situation nous avons informé notre direction pour savoir à quel degré elle fixait ce manquement à la sécurité. Nous n'avons pas obtenu de réponse. Par contre, on nous dit maintenant qu'il y aurait un délai de prescription dans cette affaire. Comment peut-on réagir de la sorte, sachant que la personne en cause est toujours en poste ?

Nous avons alors demandé à notre directrice si le fait qu'elle n'ait pas encore pris de décision était dû à un conflit d'intérêt, Monsieur Vaillant, étant le parrain d'un des enfants de Monsieur Geoffroy Camier, RRH France et embauché par lui dans l'entreprise.

Malheureusement, il semble que le message que vous nous avez envoyé lors de la journée sécurité du 28 avril dernier n'a pas été compris partout dans le groupe. Si cela peut toutefois vous rassurer, sachez que les élus qui mènent la grève aujourd'hui sur le site d'Angoulême l'ont bien reçu. La sécurité a toujours constitué pour nous une revendication de base pour les salariés.

Maintenant, pourquoi nous vous contactons ?

Comme nous vous l'avons expliqué, nous faisons maintenant le constat de promesses non tenues et de réactions hostiles de la part de notre direction. Un conflit social est normalement l'occasion de se mettre d'accord par un compromis indispensable pour préparer l'avenir. Ce n'est plus possible et ce n'est pas de notre faute.

Nous comptons beaucoup sur la fusion dirigée par Smurfit Kappa pour changer la manière de gérer les sites de production. On nous le reproche souvent à nous, élus d'Angoulême, mais nous revendiquons d'être les héritiers culturels d'une entreprise indépendante créée par la famille Engelhard en octobre 1943. La gestion autonome des sites par région et par pays de Smurfit Kappa nous conviendrait donc tout à fait car cela nous permettrait de renouer avec le fil de notre histoire. Pourtant, prêt d'un an après la fusion, nous sommes toujours dirigés par une directrice qui partage son temps entre son site et le nôtre et nous sommes toujours rattachés à la zone France-Benelux de WestRock.

Devant cette situation navrante et sans débouchés acceptables et l'absence de vraies perspectives de changement et d'avenir, n'existe-t-il pas une possibilité de nous intégrer au plus vite dans la structure France de Smurfit ?

Les élus du site d'Angoulême