



# Compte rendu de la réunion de négociation du 18 octobre 2016

**21-2016**

Cette réunion avait vocation à finaliser les différents accords chargés de remplacer les accords actuels cessant de s'appliquer 15 mois après la création de la filiale, soit le 27 janvier 2017.

Si pour certains d'entre eux, il n'y a pas de divergence notable entre les représentants du personnel et la direction, d'autres sont bien loin de faire le consensus. Reprenons tout ceci point par point :

❖ **Accord sur les horaires variables :**

- Cet accord concernant le personnel administratif doit être reconduit à l'identique de l'existant et ne semble pas poser de problème particulier.

❖ **Accord maintenance :**

- Idem pour cet accord même si une revalorisation de la prime d'astreinte nous semble nécessaire afin de nous aligner sur ce qu'il se fait dans d'autres entreprises ayant recours aux astreintes 24/24, 7/7.
- Il est à noter que selon le Directeur, cet accord sera à durée indéterminée et aura vocation à perdurer.
- Une demande a été faite afin que les heures supplémentaires récupérées imputent le contingent annuel de 220 heures maxi mais il semblerait qu'à ce sujet, l'accord soit en phase avec le code du travail.
- Une prime de performance pour les agents de la maintenance a été demandée au regard de leur contribution à la bonne marche des différentes machines. La Direction se dit prête à regarder cette possibilité mais sur des critères propres à ce service. Cependant, cette disposition ne pourra en aucun cas faire partie du présent accord et mais pourrait être mise à l'ordre du jour lors des réunions de négociations sur les différentes organisations du travail à mettre en place au démarrage de la nouvelle usine.
- A la question de savoir si les agents de maintenance risquent de passer sur une organisation en deux postes à cet horizon, la réponse a été négative et ce point n'est pas d'actualité à ce jour.

❖ **Accord fabrication/ finition :**

- Un petit rappel sur l'historique de cette négociation a été fait par le Directeur et effectivement, pas moins de 6 réunions ont eu lieu sur le sujet et toujours pas de signature ! Ce à quoi nous avons répondu que cette signature pourrait rapidement aboutir si Europafi respectait le code du travail et la convention collective des papiers cartons à propos de la prime de panier de nuit, ce qui nous semble être la moindre des choses ! En effet, cette prime d'un montant de quelques euros et qui devrait selon nous être versée pour chaque faction effectuée la nuit, **n'est pas imposable et exonérée de charges sociales**. La direction prétend que la prime de décalage horaire remplace cette prime obligatoire, qu'elle est plus favorable puisque d'un montant plus élevé et versée pour chaque faction. Nous ne pouvons accepter cet argument et ce pour les raisons suivantes :
  - La prime de décalage horaire avait été négociée en 1997 afin de pallier aux conséquences des horaires décalés alternants sur la santé. Il n'était pas question alors d'un quelconque dédommagement des frais de restauration des agents en horaires postés alors que c'est l'essence même de cette prime ;

- Les primes de décalage horaire, contrairement aux primes de panier, ne sont pas exonérées de charges et ne sont pas déductibles des impôts ! C'est une évidence et il faudra d'ailleurs éclaircir ce point rapidement.
- Enfin, si cela ne suffisait pas, la prime de panier ne fait pas référence à une durée de faction minimale alors que la prime de décalage horaire n'est pas versée lorsque la durée de la faction est inférieure à 6 heures.
- Voici donc les raisons pour lesquelles nous ne pouvons pas pour l'instant envisager la signature de cet accord. Notons que la signature permettrait de régler définitivement le problème des relèves et plus particulièrement de la prime d'habillage et de déshabillage, réglant par la même le problème de l'accès à la ZHS avec les chaussures de sécurité en respect du nouveau règlement intérieur devant s'appliquer dans les jours qui viennent.

❖ **Mise en place d'un PEE (plan d'épargne d'entreprise) :**

- Ce point concerne les nouveaux agents Europafi puisque les MAD bénéficient de celui de la Banque de France et la loi interdit de cumuler deux PEE.
- Il sera aligné sur celui de la Banque, aux mêmes conditions, soit un abondement de 1100€ maximum pour un versement d'environ 750 euros.
- Les organisations syndicales avaient demandé que l'abondement maxi puisse être versé de façon plus rapide par rapport aux versements obligatoires des agents, ce qui a été refusé (et oui, une fois de plus) au prétexte que cela ne faisait gagner que quelques dizaines d'euros à ces agents et que la Banque voulait se préserver d'un éventuel effet boule de neige auprès des agents de la Banque de France qui pourraient en vouloir autant.....

❖ **Accord sur le dialogue social :**

- Cet accord doit venir remplacer l'actuel accord sur le dialogue social Banque de France valable dans chaque unité de notre institution mais qui s'arrêtera chez nous au terme de la période de survie. Quelques avancées ont été enregistrées mais ce ne sont que des détails et des babioles. Nous vous en ferons grâce mais retenons que le principal a bien entendu été rejeté par la direction, particulièrement pour ce qui concerne :
  - le détachement du secrétaire du CE à temps complet. Ceci nous paraît pourtant indispensable au bon fonctionnement du comité. Les activités sociales ainsi que les points liés à la marche générale de l'entreprise demandent beaucoup de travail, tant pour la préparation que pour la mise œuvre, et sans ce travail, point de comité capable de redistribuer convenablement la dotation annuelle et de représenter correctement le personnel de la papeterie auprès des instances dirigeantes. Il est à noter que la Direction se contente de refuser catégoriquement ce temps complet sans même proposer la moindre augmentation du volume d'heure, ce qui nous semblerait être un signe de bonne volonté ! Mais force est de constater que de la bonne volonté, il y a en plus d'un côté que de l'autre de la table, au regard de la signature par la CGT de l'accord EFS par exemple, ainsi que du retrait de la procédure en appel au tribunal concernant l'accord sur le Dialogue Social.
  - La possibilité pour des agents n'ayant pas d'heures de délégation de participer à des commissions formation, ou des commissions du CE, quand bien même celles-ci ne seraient plus obligatoires. Notons que ce refus pénalise une fois de plus les agents Europafi puisque ceux-ci ne possèdent pas d'heures de délégations liées à un mandat électif au moins jusqu'en 2019, date des prochaines élections.

Ce sujet fait d'ailleurs ressortir une préoccupation majeure à propos des futures élections sociales. En effet, si rien n'est fait d'ici là, le code du travail empêchera les agents MAD de se présenter aux élections CE et CHSCT en 2019 et ce malgré nos nombreuses sollicitations. La Banque et Europafi traînent des pieds en nous répondant qu'il pourrait être envisagé une demande de dérogation à la DIRECCTE, mais à condition que nous soyons sages et dociles pour

tout le reste ! **Ce chantage immonde n'est pas digne de dirigeants d'une entreprise telle que la nôtre.** Chacun pourra juger ce qu'est leur politique sociale et comprendra aisément la difficulté que nous avons à établir un dialogue social digne de ce nom. Mais au-delà de cet aspect, quel manque total de respect vis-à-vis du personnel et de ses représentants actuels ou à venir ! Nous proposerons à la Direction lors de la prochaine réunion d'intégrer un paragraphe à ce sujet dans le prochain accord sur le dialogue social car ceci nous semble être un élément incontournable pour la bonne marche de la future usine.

❖ **Accord pompiers :**

- Il est évident que nous ne pourrions jamais accepter qu'une population d'agents quelle qu'elle soit, faisant partie d'un même service et faisant les mêmes tâches, travaille davantage qu'une autre à salaire moins élevé. D'ailleurs, le calcul de la Direction fait apparaître une différence de 12 factions de 12 heures des pompiers Europafi versus les pompiers MAD. Quelle augmentation drastique du temps de travail, là encore à salaire inférieur.... ! C'est bien entendu inacceptable.

En marge de cette réunion, le Directeur a tenu faire une mise au point à propos des futures organisations du travail et de la situation de l'actuel du groupe de travail et du fameux vote devant « permettre aux agents de choisir leur futur système de rotation en 3 ou 4 équipes ».

Il apparaît que le groupe de travail a du plomb dans l'aile, c'est le moins que l'on puisse dire. D'ailleurs, des 9 propositions qui en sont issues, il n'en reste que deux, la plupart des autres n'étant pas conformes aux règles essentielles du code du travail. Nous voulons parler de l'obtention des jours de congés pour les agents Europafi, excusez du peu ! 3 jours de congés annuels acquis pour douze mois de travail : **même le MEDEF n'y avait pas pensé !** Ben oui, les 22 autres seraient à la discrétion de la Direction, disséminés au fil de l'année, empêchant la prise de deux semaines consécutives en période estivale et l'obtention de jours de fractionnement comme l'obligent le code du travail et la convention collective! Fallait oser ! Ça devait être une mauvaise blague..... Et malgré nos remarques faites à ce sujet lors de la précédente séance de CE, aucune précision ne nous a été apportée !

D'autre part, nos interlocuteurs considèrent que le quota de 174 factions (hors jours de fractionnement) est incontournable, la Banque de France considérant que passer en dessous de cette limite serait inconvenant et que les largesses d'autrefois n'auront plus jamais court.

Mais le calcul permettant d'obtenir ces fameuses 174 factions est issu du nombre de factions que faisaient les agents MAP6 et là encore, il y a une grosse divergence entre leur concept et le nôtre. Nous pourrions en effet considérer que ce chiffre est valable dans le cas d'une future organisation en 3X8, mais il n'en est pas de même pour une organisation en 4X8 32 postes puisque celle-ci n'est qu'une extrapolation du système 5X8 dans lequel le nombre de factions est bien inférieur à ce chiffre. De plus, les 7 factions de veille de jours fériés figurant dans l'accord 5x8 actuel, ainsi que les jours verts, disparaîtraient comme par enchantement ce qui bien entendu est inacceptable. Mais qu'y aura-t-il donc dans les soi-disantes négociations devant se tenir après le vote ? 1 ou 2 jours verts selon comment tombent les lundis de pentecôte, de Pâques et le jeudi de l'ascension? À force de tirer sur la ficelle, déjà bien effilochée, celle-ci va rompre définitivement laissant la Direction d'Europafi bien seule avec son projet plus ou moins bien ficelé. Le personnel sera alors en mesure de juger à quel point nos dirigeants nous détestent et ne nous considèrent que comme de la main d'œuvre de bas étage.

En résumé, il va falloir que la Direction reste cohérente et soit capable d'accepter le fait que tout ne pourra pas se faire que selon sa seule volonté. D'ailleurs, les gains de productivité avec le système 4x8 32 postes versus le 3x8 15 postes sont énormes puisque M. Gimet annonce que le 4 équipes ferait gagner 1 point de taux de fautés, soit environ 45 tonnes de papier par an, soit entre 450 000 et un million d'Euros par an pour du papier vendu entre 10 et 22 euros le kg !!!!

Alors de deux choses l'une : soit nous sommes tous capables de nous remettre autour de la table avec l'objectif de faire du gagnant/gagnant, soit les agents par leur vote risquent de choisir le système en 3 équipes selon le seul critère du nombre de jours de congés et de récupération.

Un peu de respect serait le bienvenu et permettrait de mobiliser l'ensemble du personnel de la papeterie pour la longue période de démarrage des machines à venir sans quoi, les déconvenues seront partagées par les uns et les autres, dirigeants, cadres, maîtrise, ouvriers et employés.

Les représentants CGT

AFIN DE MIEUX VOUS FAIRE COMPRENDRE CE  
QU'IL POURRAIT Y AVOIR DANS LES FUTURES  
NEGOCIATIONS, JE ME SUIS RAPPELÉ QU'UN  
BON DESSIN VAUT MIEUX QU'UN LONG  
DISCOURS...

ALORS JE VOUS AI FAIT  
UN PETIT (RO)BARD...

