



## CAHIER REVENDICATIF A L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS DU 9 MARS 2018. PAPETERIE EUROPAFI (avec explications !)



**06 Bis-2018**

Nous n'imaginions pas, nous, Organisations Syndicales de la Papeterie, même avec le pessimisme dont nous avons fait part en 2014, nous retrouver dans une situation aussi alarmante.

Rien ne va plus ! L'usine est à l'agonie à cause des décisions stratégiques inadmissibles prises par nos Dirigeants (Effectifs, Salaires, Organisation du travail, Choix techniques...). Nous sommes à l'aube d'une perte de productivité et de rentabilité d'EUROPAFI si la vapeur n'est pas inversée immédiatement. Imaginons un instant, l'attitude que la Direction aurait envers le personnel ou un agent ayant manqué à ses obligations professionnelles... Aujourd'hui, ce même personnel, demande des comptes à toutes celles et ceux qui ont réfléchi et mis en place ce projet autant dans sa partie industrielle que sociale.

La situation est grave et peut très vite nous conduire à la perte de l'entreprise. Nous n'avons pas la prétention de détenir les solutions techniques. Par contre, il est clair maintenant pour tous, que nos revendications depuis des mois sont bien fondées, et nous demandons donc de revoir :

### **Effectifs et organisation du travail :**

- Recalibration des besoins en effectifs dans chaque service.
- Embauches en conséquence afin de pouvoir assurer la production dans de bonnes conditions de sécurité et de sûreté.
- Un plan de formation digne d'une usine comme la nôtre et non pas fait à « l'emporte-pièce » pour servir juste d'affichage.

### **Salaires et conditions d'emploi :**

#### **Personnel EUROPAFI**

- Révision globale de la grille de rémunération avec une augmentation de 25 % du salaire de base.
- Définir un déroulement de carrière cohérent, clair et équitable pour tous.
- Alignement des congés sur le modèle du personnel MAD

#### **Pour l'ensemble du personnel**

- Revalorisation de 10 % des primes de sujétion.
- Compte tenu d'une population contractuelle et titulaire qui n'augmentera plus en nombre, révision à la hausse du quota des avancements.

Cela fait maintenant des années que la Banque de France nous rabâche la notion « d'Exception industrielle ». À elle maintenant de se mettre réellement en ligne avec ce que devrait être une usine prétendante soit disant au titre de meilleure Papeterie de l'Eurosystème. Si rien ne change, nos Dirigeants porteront l'entière responsabilité du déclin de la papeterie.

*L'intersyndicale CGT et SNABF Solidaires de Vic le Comte*

**TSVP →**

## Lors de la réunion de vendredi 9 mars qui s'est tenue de 13h30 à 16h30.

### Nous avons développé nos demandes.

**Recalibrage des effectifs dans chaque service :** Il y a un manque flagrant de Personnel dans les ateliers Fabrication, Formaires, Coupeuse, Traçabilité, Maintenance, Magasin, RH, etc... Exemple : les opérateurs sur machine sont très souvent sollicités pour assurer le bon fonctionnement de celles-ci (décalages de congés, changements d'équipes, démarrages MAP2/M3F très répétitifs et de plus la nuit!!!)

**Embauches en conséquence :** Il faut des CDI. Recourir aux emplois précaires tel que les CDD et l'intérim n'est pas acceptable. Il en va de la sureté du site. (Traçabilité, Formaires et Agents de Sureté au PCS).

**Plan de Formation :** Avec plus de 60 embauches en 2 ans, il faut que les agents sachent dans quelle entreprise ils se trouvent au niveau national et européen, il faut qu'ils connaissent les métiers et les processus de fabrication, les consignes Suretés. La formation est quasi inexistante sur machine.

**Revalorisation de 25% de la grille de rémunération :** Aujourd'hui la Direction applique le minima de la Convention des Papiers Cartons et Cellulose soit des salaires bruts de base en dessous du SMIC : moins de 1500€ brut/mois. Or dans d'autres Papeteries (preuves à l'appui), le salaire minimum est de 1800€ brut/mois. Dans notre bassin d'emploi le salaire minimum dans l'industrie est de 1760€ brut/mois. C'est pour cette raison principale que les départs enregistrés ces derniers mois ont eu lieu (dans plusieurs cas la différence de salaire était de 300€/mois).

**Définir un déroulement de carrière cohérent :** Là il faut que les agents, comme pour les MAD, aient une grille d'évolution claire et motivante avec une projection dans le temps. Il faut que le service RH prenne en compte : les diplômes obtenus, l'expérience professionnelle, les VAE (Validation Acquis d'Expérience) obtenues, etc... La grille actuelle, encore une fois (preuve à l'appui) n'est pas adaptée. Ainsi, EUROPAFI est obligé de positionner certaines embauches en bout de grille, soit en quasi fin d'évolution de carrière pour compenser le niveau bas global de la rémunération, ce qui signifie : aucune perspective future pour le salarié.

**Alignement des congés sur le modèle du personnel MAD :** Nous sommes dans une situation inextricable. Il faut que nous soyons tous sur le même modèle de congés. Aujourd'hui avec seulement 25 CA les agents Europafi ne se sentent pas considérés dans l'entreprise comme des Personnels à part entière. (Le rapport d'expertise de SECAFI a relevé cette problématique) Des tensions apparaissent. De plus dans les autres entreprises industrielles il y a des jours de repos supplémentaires : travail de nuit, récupérations horaires, horaires variables, mise en place de jours de récupération pour les agents qui travaillent en 4x8 (fatigue accrue lors du passage nuit/matin en seulement 48h!) etc...

**Revalorisation de 10 % des primes de sujétion :** Nous sommes la seule entreprise industrielle où les revalorisations des primes de sujétion sont alignées sur les revalorisations salariales. Or depuis les 10 dernières années la Banque de France a octroyé 9,43% de revalorisation salariale alors que le coût de la vie a augmentées de 19%. Depuis la création d'EUROPAFI ces primes sont parfaitement négociables en dehors du cadre des revalorisations salariales.

**Révision à la hausse du quota des avancements :** Là, nous sommes dans une anomalie. En effet l'enveloppe prévue par la Banque de France globalise les avancements automatiques et les avancements individuels. Ainsi, dans les années paires comme 2018, ceci devient ingérable et le système ne permet pas de récompenser les salariés qui se sont investis durant des mois. Au-delà de la remise en cause de la DR BDF 2008-38 (Règles d'avancements des contractuels) qui implique une action mutuelle avec Chamalières et les autres sites BDF, rien n'empêche à EUROPAFI et donc à la Banque de France de réviser le pourcentage de la masse salariale à mettre dans l'enveloppe afin de rendre ce procédé équitable pour tous.

Nous sommes en attente des réponses de la Direction d'EUROPAFI. Prochaine réunion de négociations le Vendredi 23 mars à partir de 13h30.

**L'intersyndicale CGT et SNABF Solidaires de Vic le Comte, le 13 mars 2018.**