



Compte rendu des réunions de C.E et D.P de novembre

Ne nous fâchons pas !

Si quelqu'un comprend ce qu'il se passe dans cette usine, nous sommes preneurs !

Pourtant la situation est loin d'être bonne dans les ateliers et les raisons de s'emporter nombreuses. Ces deux réunions nous ont permis d'exprimer la colère du personnel.

Dépassés les résultats positifs de l'usine, il faut se rendre à l'évidence, la vitesse de croisière est loin d'être atteinte ; ou alors une partie de l'encadrement est aveugle...et sourde !

Ce ne sont pas les quelques milliers d'euros pour améliorer l'approvisionnement en copeaux de la chaudière qui vont rassurer et satisfaire le personnel.

Mais soyons positifs, pour une fois, comme semble le demander certaines personnes !

Alors, oui, les Représentants du Personnel sont heureux d'apprendre que notre gentil patron, pour Noël, accepte notre « petite » demande d'investissement...pour la chaudière ! (La planche à billets)

Désolés pour le retour sur terre mais avec l'annonce de l'arrêt supplémentaire de deux machines, nos inquiétudes demeurent quant à la volonté du Groupe de maintenir son activité en France.

Inquiétudes et questions que nous posons à nos interlocuteurs.

Comité d'Etablissement du 15 novembre.

Pourquoi nos Dirigeants refusent nos demandes d'investissements ?

*Amélioration du stockage des papiers recyclés. (Hangars)
Adaptation de l'outil de travail (décercluse) à notre nouveau process Brite.*

Investissement au Désencrage pour le Brite.

Changement du robot 1900 de l'emballage (plus de pièces).

Chouleurs usés (souvent un engin pour deux).

Investissement pour la bobineuse 2 (d'où la colère des bobineurs, entre autres)

Liste non exhaustive ! Et plus le temps passe, plus la liste s'allonge.

Un industriel digne de ce nom, cherche la rentabilité par l'investissement. Alors, que cherchent nos dirigeants, à nous couler ?

Le Directeur semble bien impuissant à peser dans les décisions prises dans des bureaux finlandais où valent les billets, loin des préoccupations du terrain.

Exemple cité, notre capacité à avancer ou reculer les campagnes de Brite pour s'adapter à la marche de l'usine ?

La dernière s'effectue avec le Centre d'Affinage en marche avec évacuation du papier, non pas vers la DIP 3, Brite oblige, mais en payant des remorques pour l'évacuer vers la DIP 2...et repayer pour le ramener en DIP 3, plus tard, alors que ce même centre d'Affinage arrête la semaine d'après pour travaux planifiés !!! Quelle économie ! Le personnel appréciera.

L'année 2017 s'annonce difficile avec la montée du prix de l'énergie électrique, celle des papiers blancs et la nouvelle concurrence de Steyermuhl !



Inquiétant, mais soyons optimistes et positifs, « on » y travaille.

Comme dit le Directeur, un euro de gagné, c'est 250 000 € en fin d'année. Alléluia !

Marche de l'usine.

Bons résultats de la machine et du Désencrage grâce à la volonté du personnel, troisième meilleur mois de l'année.

(Capa : 1.88, Efficacité : 89.27, refonte : 2.2, Production emballée : 19687 tonnes)

A contrario, faibles ventes en octobre : 17037 tonnes.

Bonne volonté également du personnel qui charge ou décharge des poids-lourds qui viennent hors des plannings prévus !

Ventes :

France : 49%, Europe : 19% et Grande Expor : 32%

La rentabilité de l'usine dépend pour beaucoup des destinations. France évidemment ; pour 2017, l'accent sera mis sur l'Europe, sous le budget en 2016.

Production du Brite : 21% en novembre (15% en moyenne sur 2016). De nombreuses questions se posent sur la rentabilité de cette production. Les coûts variables s'envolent en octobre (75% de plus que le standard), d'où nos inquiétudes et nos demandes légitimes d'investissements et d'une stratégie forte sur nos approvisionnements.

Cela ne peut durer longtemps !

*Le Directeur :
« Il va falloir trouver des idées pour rester compétitif. »*

Pourtant, il est vital à nos yeux, d'être présents sur ce marché qui est sûrement l'avenir pour notre usine. Steyermuhl, victime d'une restructuration, devient un site mono machine de production de journal, avec 294 000 tonnes de capacité !!!

Et un concurrent.

Centrale/Energie.

En 2017, retour à un contrat avec EDF pour minimiser l'augmentation du prix de cette énergie verte, un comble. (70% environ et 30% marché). Là aussi les prix s'envolent en raison de l'arrêt de certaines Centrales Nucléaires.

Investissements.

Rien, à part les mises en demeure sur le Centre d'Affinage et la Chaudière qui obligent notre Employeur à effectuer des travaux pour améliorer les conditions de nettoyage. Toujours ça de pris !

Effectifs. 279 personnes

Chapelle : 189, Fonctions : 16, Autres (Apprentis, MLD et PSE) : 74.

Code de bonne conduite.

La Direction nous engage à le remplir, simplement. C'est mieux que menacer de licenciement comme certains ont pu s'en rendre coupables ! On a mieux à faire.

Absentéisme.

Quelques maladies supérieures à un mois le font grimper, comme en Logistique (7%) et Production (5%).

*Code de bonne conduite :
Chapelle, dernier de la
classe mais...
Premier en qualité !*

Malgré les conditions de travail difficiles, il reste faible, pour l'instant !

Réunions d'informations les :
1^{er} décembre de 12h30 à 18h.
Et
6 décembre de 12h30 à 15h.

Mutuelle.

En raison de l'obligation de mutuelle, par la nouvelle loi, la Direction de Chapelle-Darblay devait choisir entre les deux présentes sur notre site, Harmonie et Mutuale.

Après examen des propositions, Mutuale est retenue à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le personnel recevra prochainement un courrier explicatif et deux réunions d'informations sont proposées. Elles se tiendront dans la salle de réunion du Comité d'Etablissement.

Nous nous félicitons de ce choix, Mutuale défendant des valeurs solidaires qui nous sont chères !

Nous rappelons que la mutuelle, familiale, à Chapelle est payée à 100% par l'Employeur, grâce au combat des aînés !

Réunion des Délégués du personnel du 16 novembre.

Gros coup de colère des élus à l'annonce du procédé employé pour le recrutement au poste de « bobineur 2 ». Il serait préférable d'ouvrir le poste, de postuler, comme c'est la règle depuis des années et voulue par le Groupe.

Sinon, la suspicion s'installe quant au choix.

Recrutement de l'ingénieur Développement : En cours !

Recrutement de l'ingénieur Effluents : En cours !

(Nous rappelons qu'il y a peu de femmes dans l'usine.)

Nous demandons qu'une personne soit formée, pour éviter de se retrouver « en culotte courte » fin décembre... et assurer le remplacement lors de congés.

Médecine du Travail : Pas d'amélioration. Manque de médecins !

Embauche d'une personne supplémentaire pour avoir un service Santé/Sécurité à l'échelle des enjeux du site : **NON, la Sécurité est l'affaire de tous. (Amen)**

*Nous demandons la possibilité
au personnel de consulter leurs
différents comptes sur le temps
de travail :*
Pénibilité.
*Compte Personnel de
Formation.*

Pénibilité : Actions en cours, nous recevons un intervenant de la CARSAT le 28 novembre et la branche Papiers (UNIDIS) travaille également le sujet.

Heures supplémentaires à 100% pour les prod/maint lors des interventions mécaniques la nuit. (Idem Maint.) : **Fait.**

Logistique : Nous sommes enfin en possession de l'avenant au protocole, reste à le contrôler !

Restaurant : Il restera ouvert pendant l'arrêt de fin d'année, autre bonne nouvelle.

Arrêt de fin d'année : Nous demandons le planning d'arrêt pour que le personnel puisse poser des congés.

Comité Central d'Entreprise.

Reprise de la réunion suspendue le 28 octobre, le 21 novembre. Le Cabinet Sécafi a enfin reçu les éléments comptables permettant de présenter l'expertise sur l'analyse de la filialisation de Raflatrac Nancy, Timber et Plywood.

Cette opération pourrait avoir des répercussions sur UPM France qui comptera en 2017 un seul site de production, Chapelle, et le bureau de ventes de Levallois, siège de l'Entreprise.



Loi El khomri

Un point sur les nouvelles dispositions concernant la Santé et la Sécurité en Entreprise. (Extrait de l'article paru dans « Travail et Santé » de novembre.)

Entretien avec Sophie Fantoni-Quinton, professeur en médecine du travail et docteur en droit.

« La Santé devient incontournable en entreprise »

« La loi renforce les préconisations individuelles du médecin du travail. Elle exige à chaque fois qu'il y a des préconisations qu'il y ait des échanges tripartites employeur-salarié-médecin du travail. Cela signifie que ce qui était parfois négligé fait aujourd'hui partie des missions propres du médecin du travail. Ce dialogue doit contribuer à permettre un meilleur maintien dans l'emploi ».

Encore un exemple de lois qui ne sont pas ou difficilement applicables puisqu'il y a de moins en moins de médecins du travail (divisé par 2 ces dix dernières années.)

Toujours dans « Travail et Santé ».

Article : Collision engins-piétons. P40. (Encore des idées à prendre)

« La solution passe par des flux maîtrisés. »

Action pour la sécurité : Portillon à reconnaissance digitale.
(La sécurité n'a pas de prix.)

L'Union Départementale CGT organise ce 18 novembre son Comité Général à Caudebec les Elbeuf.

Avec nos 12 Unions Locales et l'U.D nous sommes montés au front depuis le début 2016, avec la Confédération, montrant une même volonté de bloquer la politique antisociale MEDEF-Gouvernement, et particulièrement la loi Travail.



Cette unité dans la C.G.T, ce déploiement de la C.G.T, est un acquis puissant pour parler des suites.

Au Comité Général, les syndicats seront à coup-sûr nombreux pour exposer les combats engagés dans de nombreux secteurs professionnels, pour défendre les emplois, les garanties collectives, les services publics, avancer sur nos revendications.

Nous aurons à discuter de la défense du droit syndical et des libertés particulièrement menacées ces derniers mois.

Et, la nécessité du renforcement de nos syndicats, de notre U.D. N'est-ce pas la première condition pour l'action commune et pour l'efficacité revendicative.

Ensemble.

Solidaires



DÉFENDEZ-VOUS