

Compte-rendu des réunions du mois de janvier

Une fée se serait-elle penchée sur notre usine ?

Nous avons fini 2017 avec beaucoup d'éléments positifs qui font oublier les piètres résultats de l'usine qui sont plus le fruit des erreurs de stratégie de la Direction que de la mauvaise volonté du personnel, **et de loin !**

Résumons ; installations des caméras de casse à la PM6, améliorations sur les quais, entretien, maintenance, arrivée des CDD, formation appuyée de ceux-ci et des Remplaçants de Ligne, arrivée de l'assistante RH, arrivée sous peu d'un préventeur Sécurité ? (que nous voulons être un support, un médiateur, un référent et non un gendarme !), fiabilisation des matériels à travers le pôle Fiabilisation, embauche de deux électriciens, etc.

Nombre d'éléments qui doivent « rassurer » si les moyens sont donnés à ces ambitions, à savoir, passer aux actes ! Ce que nous n'avons pas manqué de rappeler à notre nouveau DRH Division Papiers news, le 21 décembre dernier !!!

Ajoutons à cela nos nombreuses interventions en haut lieu, Finlande, courriers à Anu Ahola, Daniel Schwab, rencontre au ministère du Travail, **dont nous voulons croire la portée !**

Le droit de retrait du personnel de nuit, le 24 novembre a peut-être été le déclencheur d'une prise de conscience de nos Dirigeant-e-s ? **Nous voulons le croire aussi !**



Nous croyons toujours, comme de nombreuses personnes, en notre usine et espérons l'amélioration des conditions de travail avec la nouvelle organisation, même si toutes nos remarques ne sont pas prises en compte ! Nous rappelons encore ici que ce n'est pas la CGT qui commande, c'est l'employeur, la fée Carabosse ?

Rencontre avec Karsten Peitmann, le 21 décembre 2017.

Présents : A. Dauxerre, N. Binet, M. De Barros, J-F Gabala

L'occasion pour nous de retracer le parcours de l'usine depuis 2013 avec les nombreux PSE amenant à une organisation « Lean » créatrice de nos tourments et des mauvais résultats.

Quelle sera la portée de cette première rencontre ? lui seul le sait, mais comme les autres, il ne pourra pas dire : **Je ne savais pas !**

Semaine 52 ; la pire depuis bien des années avec un arrêt de Noël (sur du Brite) mal géré, la chaudière qui crève et la pilule des 120 000 € des habillages machine neufs qui partent à la poubelle. Dur, mais comme dit le patron, il faut regarder devant, malgré les vicissssssssitudes !

Il serait temps que les cadres se réveillent, pour faire front commun avec l'ensemble du personnel, comme pour faire valoir leurs conditions de travail. Ah, ce rapport de force ...

Options, notre journal, qui leur est destiné, rappelle les revendications de notre CGT, comme le respect du temps de travail légal, le droit à la déconnexion, la régulation des charges de travail, le droit d'intervenir sur les choix stratégiques ou encore l'égalité professionnelle femme/homme.

Comité d'Établissement du 23 janvier 2018.

L'année commence salement avec la chaudière qui crève !

Le personnel ne tient pas à revivre 2017, une année pourrie, et le fait savoir à l'occasion de ce premier C.E de l'année. Une quarantaine de personnes présente devant la salle de conférence selon les forces de police, beaucoup plus selon la CGT, à l'appel de leurs représentants, est reçue par le Directeur, en ouverture de la séance.

Les représentants des Cadres sont également présents.

De manière claire, très claire, et responsable, le personnel envoie en pleine figure ce qui plombe l'usine depuis des mois :



**Le manque de travail commun, pour le bien de l'usine, de l'équipe d'encadrement !
Le torchon brûle !!!**

Pendant deux heures, **feuille coupée, tout un symbole pour la Responsable**, les salariés (sans « e », c'est dommage) ont confié au Directeur et au contrôleur de gestion, leurs soucis, leurs craintes, leurs mauvaises conditions de travail, le manque d'entretien, le manque de moyens humains et financiers, la fuite des cerveaux...**et l'absence de leader dans ce foutu bordel !**

Des propos que nous avons repris lors de la séance plénière pour étayer nos commentaires sur la marche et les résultats de l'usine.

Marche de l'usine en décembre.

Un mois difficile en raison de défaillances importantes (Machine, Centrale, toiles neuves jetées). Sur l'année, tous les indicateurs sont moins bons que 2016.

Efficacité des ateliers, rendement, capacité, casses, vitesse...un seul est en hausse, celui des heures supplémentaires ! (le DRH va apprécier !).

Il manque un mois de production, environ 20 000 tonnes pour être au budget 2017, 240 000 tonnes !!!

Les coûts de production sont donc plus élevés et ce n'est pas la protection sociale française, comme on l'a entendu, qui est en cause, mais les choix d'UPM de réduire tous les coûts de fonctionnements et le développement, garant des résultats !!!

Ventes.(tonnage expédié 17983 t))

France : 36%, Europe : 42%, Gd Export : 23%

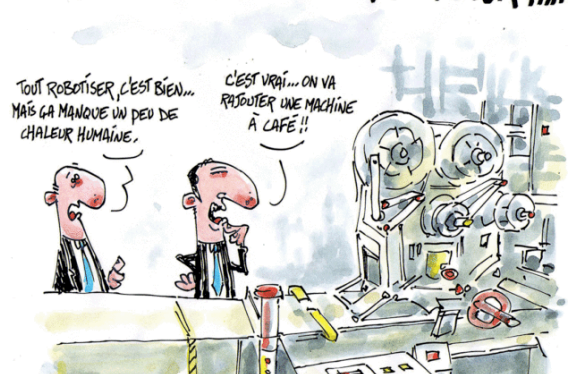
Un mois marqué par le tonnage expédié vers l'Allemagne, par exemple, avec l'arrêt de machines dans cette partie de l'Europe, également en Belgique, en Espagne pour les mêmes raisons ; de nouveaux débouchés pour nous.

Brite : Production 2017, 35000 tonnes. (17% de la prod.)

Une production qui reste coûteuse, en raison des prix des papiers et de la chimie.

2018 voit les prix baisser dans ce domaine, une autre bonne nouvelle.

EN ROUTE VERS L'AVENIR DU FUTUR!!!



Les coûts variables et les frais fixes sont au budget !
Décembre restera marqué par un coût « d'habillages machine » exorbitant : 280 000 €, dont 120 000 partis à la poubelle !

Rappel budget Maintenance.

2015 : 10 millions d'euros

2016 : 8 millions

2017 : 6 millions

2018 : ???

L'épanouissement dans le travail se fait grâce à des moyens, pas en tirant vers le bas. (COFD)

Résultats 2017.

Il paraît que nous finissons avec un petit résultat positif !?!?

Et les 6 millions de frais de siège, qui se gave avec ?

L'argent coule à flot pour certaines sociétés (que nous respectons) comme Ortec, Trans FL, qui se gave avec ?

D'autres attendent à la porte pour croquer dans la galette ! **Ras le bol**



La Direction annonce des hausses de prix de vente de nos papiers d'une trentaine d'euros à la tonne, ce qui est énorme, est-ce viable ?

Si nous produisons « normalement » 240 000 tonnes, c'est environ 7 millions d'euros, supplémentaire, dans la poche...d'UPM !

Déchets/revalorisation.

1.2 million, c'est le coût de nos déchets pour 2017. (dont l'épandage ou l'enfouissement de nos cendres.)

Stock. Logistique.

On dira ce qu'on voudra mais le travail des membres du CHSCT a encore payé.

Suite à notre alerte concernant les 27 000 tonnes de MPR, standard et blanc, dépassant nos capacités et les difficultés pour les opérateurs de les manipuler (imaginer un éléphant dans votre salon), un plan d'action d'envergure se met en place, qui doit déboucher sur une meilleure gestion de nos besoins et la disparition du stock extérieur fin avril. Nous prenons date !

La situation actuelle est incohérente avec la vétusté de nos engins, les plans d'actions sécurité et les consignes devant être appliquées par les Superviseurs.

Effectifs.

Effectif Chapelle : 200, Fonctions : 15, Autres : 39. Total : 254

Embauches en cours : Préventeur-e, électriciens, Ingénieur papetier (homme ou femme).

Embauche Responsable Maintenance : Comme l'a rappelé la délégation du personnel le matin, tout le monde attend la nomination, légitime, d'une personne Chapelle. Nous avons en interne les compétences et la connaissance des matériels, tout le monde attend...**qu'attend le Directeur...que dit le CODIR ? Nous demandons cette nomination !**

Intérim : proche du million d'euros pour 2017.

Absentéisme toujours élevé.

Santé/Sécurité.

Une année noire, les membres du CHSCT le disent. Nous avons une vue globale de la situation de l'usine, ce que n'a pas forcément l'opérateur à son poste.

Mauvaise marche = Stress = incidents, Accidents = Absentéisme = Usure = Mauvaise marche =

Très mauvais résultats pour la Santé et la Sécurité du personnel. L'Encadrement prie pour que la nouvelle organisation améliore la marche de l'usine et stabilise enfin le process pour le bien de tout le monde !

Domage, elle ne s'en donne pas les moyens ! (Formations au rabais, etc...).

Rien ne justifie d'oublier la sécurité, d'oublier de porter son harnais, de respecter les consignations, de traverser des zones balisées, RIEN ! Nos vies en dépendent !



Investissements.

Nouvelle politique UPM, le retour sur investissements se ferait à trois ans, une opportunité pour Chapelle, encore faut-il trouver les personnes et le temps pour monter les projets, comme la tour de blanchiment, promise en 2015...

Arrêt de mars : UPM met un million dans les travaux de la chaudière.

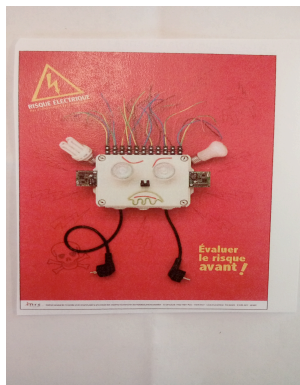
Bonus 2017 : La Direction prépare une information.

Conséquences du PSE 2017.

Les conditions de travail sont toujours dégradées pour le personnel de Levallois, très touché par la baisse d'effectif. Absentéisme important, stress. (On connaît !)

Une intervenante UPM est détachée pour identifier et régler les problèmes de fonctionnement des logiciels qui remplacent l'humain. Elle arrive après la bataille, on connaît aussi !

Rappelons que le bureau de ventes est chargé de... vendre notre papier.



CHSCT.

De nouveaux dossiers laissés en attente avec les différents PSE que nous subissons, devraient revenir à la surface rapidement :

- Etat du réseau incendie.
- Réserve d'eau (appelée la piscine).
- Toitures.

L'addition s'alourdit de mois en mois. Quand nous réclamons un million d'euros pour remettre l'usine en état, nous sommes en dessous de la vérité !!!
(courrier Mme Ahola : « il nous manque 300 000 euros sur 4 ans ! »)

Présentation NAO.

A notre demande, la réunion de présentation a été avancée au 25 janvier, 14h.
Rappel de nos demandes :

AGS : 2% . (Indice INSEE 2017 : 1.2%)

PMC : 460 (430 actuellement)

P. Vac : 2200. (2100 actuellement.)

Négociation sur les congés d'ancienneté.

Points clés :

Rattrapage 2017 : 0.25% (AGS 2017 : 0.95. INSEE : 1.2%)

Tenir compte de l'augmentation des prix qui repart.

Tenir compte de la prime de 150 € versée en 2017 pour les efforts consentis en 2016. (2017 encore plus compliquée que 2016)

Tenir compte des résultats historiques de notre Groupe !

Nous insistons sur la volonté de repartir avec une NAO 2018 conséquente.

Conditions de travail :

Suite à la rencontre entre le Directeur et la délégation du personnel, le 23 janvier, en ouverture du C.E, celui-ci annonce un plan d'actions, remettant l'Encadrement au centre du management.

**De notre côté, le but est atteint,
dans le respect du rôle de chacun.**

Témoignages : « *Nous avons plus besoin d'air frais que de sang neuf !* »

« *Brite toujours à l'arrache* »

« *On sature* »

« *Dossier qui traîne : Consignations* »

« *on doit ralentir la machine à cause de la DIP* »

