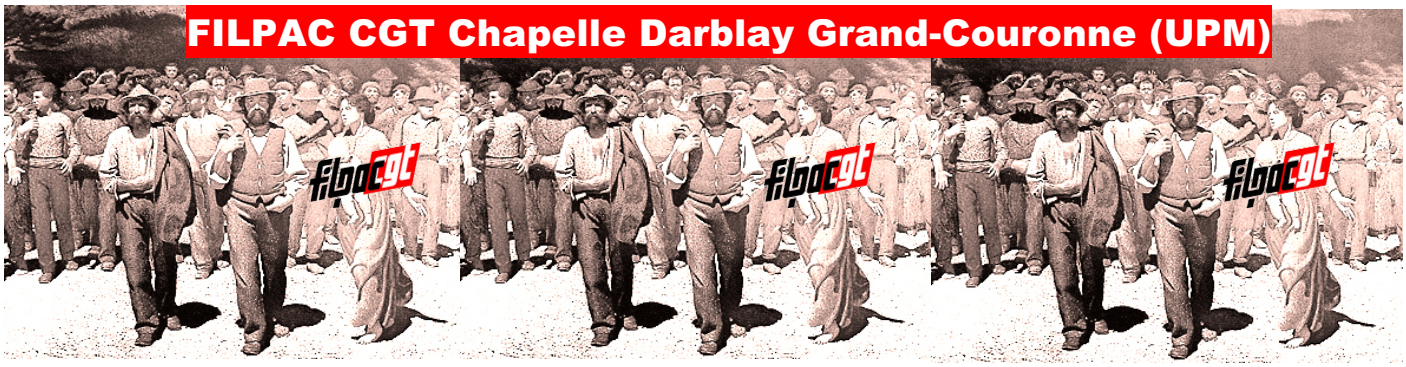


Compte rendu des réunions du mois de février 2018.

La pierre angulaire.

L'élément essentiel, la cheville ouvrière.

L'humain au cœur de l'organisation du travail, c'est nouveau chez UPM.

A la lecture du numéro de janvier 2018 du journal UPM Paper ENA, on peut être surpris des propos de nos responsables (Schaur, Ahola, Schwab) mais pas dupes. Beaucoup de bons sentiments envers le personnel, surtout quand les papeteries tournent sur trois pattes, que les incidents, accidents et absentéisme grimpent…et que 2018 s'annonce comme **une année faste et rémunératrice.** Et là, qui crée la richesse ? **Le personnel, celui-là même qui est un coût !**

C'est vrai que les feux sont au vert en ce début d'année, meilleur prix de vente du papier journal (+ 25 à 30€/t), meilleur prix d'achat des MPR (-5 à -10€/t), meilleur entretien des installations (même s'il faudra du temps !) **et l'Encadrement qui semble enfin concerné !**

Mais attention, il s'agit de ne pas baisser les bras maintenant, après une NAO où nous **obtenons** « réparation » pour les bons et loyaux services rendus par une grande partie du personnel. Et oui, les Dirigeants d'UPM pourraient nous attendre au coin du bois…**pour demander des comptes.**

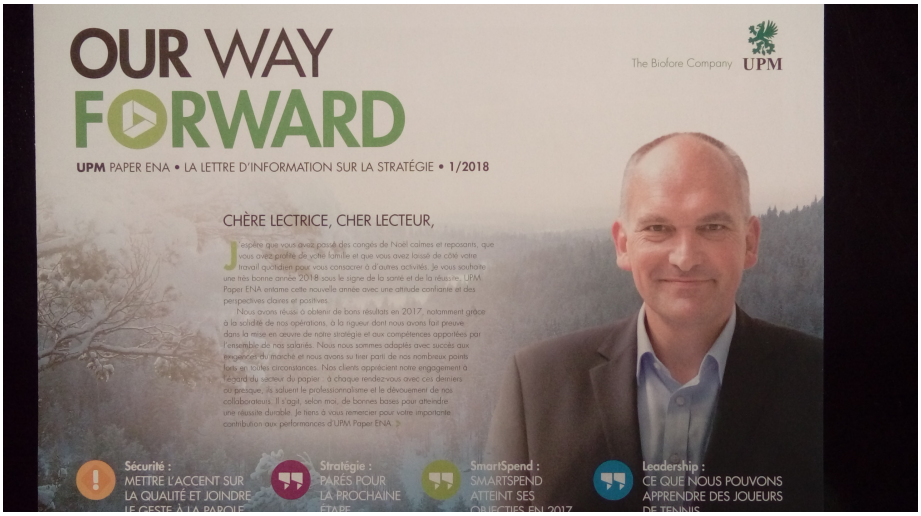
Alors, personne ne doit rester sur le quai à regarder le train passer !!!

Winfried nous aurait-il écouté ?

Extrait :

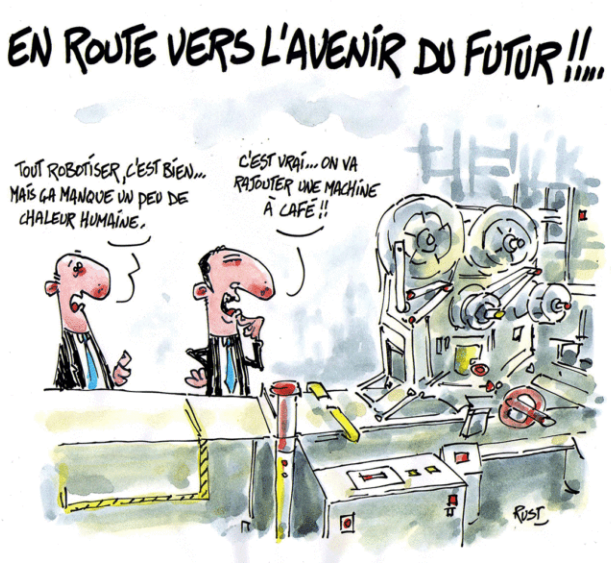
« Vous, en tant que salarié, êtes la clé de notre succès.
Nous nous engageons à continuer de développer notre culture et promouvoir un leadership permettant les initiatives, la collaboration ouverte et le développement personnel. »

Clique si tu aimes !



Réunion des Délégués du Personnel du 7 février 2018.

Etant absent pour maladie, P. Fagon est remplacé par A. Comte et B. Kipp.



1- **Visites médicales.**
   - Nous alertons la Direction sur la « légèreté » des visites pour des opérateurs travaillant dans l'industrie lourde et réitérons notre demande de **profiter de nos matériels.** (Vue et audition)

2- **Embauches.**
   - L'effectif est toujours en deçà d'un site aussi important que le notre et le retard pris depuis 2015 **pénalise tout le monde.**
   - Prod. Chimiques : Bon exemple, notre demande légitime d'avoir une personne experte dans le domaine prend tout son sens avec l'accident récent de Saipol, à Dieppe. **Un de plus !**

3- **Habilitations « instrumentation » Prod/maint.**
   - La Direction doit respecter ses engagements et former le personnel. Personnel qui officie déjà dans ce domaine, **sans l'habilitation…et la monnaie !**

4- **Règles des congés.**
   - Elle doit être respectée par tout le monde, validation comprise. Pour différentes raisons, **sécurité comprise. (Ensuite, reste le bon sens !)**

5- **Respect des protocoles.**
   - Appel à l'intérim et/ou CDD lorsque les conditions de travail l'imposent, **pour soulager le personnel ! (Personnel soulagé = Personnel motivé !)**

6- **Pénibilité.**
   - Nous attendons toujours un vrai **plan d'actions** !

7- **Autres questions.**
   - Vêtements chauds, remplacement du distributeur de sandwichs, fontaines à eau.

Comité d'Etablissement du 20 février 2018.

Décidément, on ne fait rien comme les autres à Chapelle et on aime ça !

La séance s'ouvre sur la prise de paroles du Cadre élu qui donne le compte-rendu de leur réunion, faisant écho à la délégation du personnel qui s'est exprimée le 23 janvier.

Effectivement, si certains sont dans la cale, à la chauffe et d'autres sur le pont, au gouvernail, nous sommes toutes et tous dans le même bateau et chacune et chacun doit ramer !

Les Pap-Chap, nous, voulons garder tout le monde, comme l'image si bien ce dessin !

…Peut-être ce supplément d'âme qui nous caractérise !

Marche de l'usine.

Le mois de janvier est marqué par l'arrêt de la chaudière, la première semaine et une production trop **aléatoire.**
Pour la chaudière, des **réflexions** doivent être menées sur les combustibles et leur répartition. (Bois, boues et plastiques)
Pour la production, le pôle « fiabilisation » doit vite entrer en action pour éviter certains incidents…**évitables !**

Sans ces aléas le résultat de ce premier mois serait dans le budget, à 700 000€ environ, et à multiplier par 12. Pas loin des résultats que nous, nous publions, **différents de ceux d'UPM, évidemment ! (Selon la CGT…)**

Ventes. (16725 t). Dont 13% de Brite.

Destination	pourcentage	Budget 2018
France	28	45
Europe	36	25
Gr.Export	36	30

Déficit de livraisons en France, mais janvier n'est pas représentatif. **70% des ventes sur le continent** restent l'objectif.
Les coûts variables sont au-dessus du budget, en raison de **coûts de production élevés**, à commencer par l'utilisation de « très » vieux papiers pour le news, de papiers chers pour le Brite, auxquels il faut ajouter le manque à gagner de l'arrêt de la chaudière!!! **(Evalué à 400 000 €).**

Santé/Sécurité.
Il faut ajouter l'absentéisme, indissociable de ces deux sujets fondamentaux. Nous rappelons sans cesse que l'usine tarde à retrouver de la sérénité et de la stabilité en raison des PSE successifs depuis 2009.
De plus, à la différence des autres sites, sûrement, l'encadrement qui a pondu cette **organisation de merde** est parti sous d'autres cieux. **Difficile alors de reconnaître ses erreurs et de rectifier !**

Beaucoup de réunions abordent ces thèmes, mais pour quoi y dire et y faire ?

Une industrie lourde comme Chapelle-Darblay, **aux risques multiples**, peut-elle se passer d'un Service de Prévention où se déploient : la sécurité du site, la prévention des risques, le stockage des produits chimiques ? **La réponse est NON !**
Peut-elle se passer d'un vrai Service Ressources humaines où se déploient : la Formation, les besoins du personnel, la gestion de l'emploi et des compétences (GPEC : Exemple avec les électriciens). **La réponse est NON !**

Intérim.
197 jours en janvier !
(74 en Production, 79 en Logistique et 44 au Magasin.)

Investissements.
Stockage boues, scie à mandrins, robot emballage, chouleur…Investir pour améliorer la productivité !

Effectifs.
Trois heures de réunion, quinze minutes sur le personnel ! (Cherchez l'erreur !)
Chapelle : 198, Fonctions : 15, Autres : 39
Femmes : 18.

Nous demandons un tableau prévisionnel des départs potentiels en retraite.

Par définition, les frais fixes sont…fixes, il faut donc agir sur les autres leviers que sont les coûts variables et la revalorisation d'un maximum de déchets et **travailler sur le développement** (Ex : rendement des turbines) pour abaisser les …coûts. CQFD.

Chapelle-Darblay, à notre grand désespoir, ne respecte pas le nombre de personnes handicapées requis à l'effectif. ***« C'est pas en harmonie avec les propos de nos dirigeants, ça ! »***

Semaine de l'industrie, du 26 au 30 mars 2018.
Qui a eu l'idée d'y participer, nous ! Pour faire la promotion de notre usine, avec l'accord et la participation du Directeur et la contribution de celles et ceux qui se sentent concerné-e-s !
Comment ? Sur la base d'échanges avec les collèges et lycées de la région.

Nous organiserons , de notre côté, le 26 mars, une visite de notre usine.

Faut bien rire un peu ! (lu dans le numéro de janvier 2018 de Paper ENA)

Extrait.
« Chez UPM Paper ENA, nous souhaitons vivre dans une culture d'entreprise où les responsables et les salariés sont perçus comme des êtres humains et aiment leur métier. » **La suite à lire absolument, on est sauvés !**

Maintenant que le papier devient rare, faute de nombreuses fermetures, encore faut-il qu'il soit de qualité et qui mieux que le personnel pour ça ?

Ainsi M. Schwab, qui veille sur notre usine française comme sur la prunelle de ses yeux, choisit le sport, oh, pas le foot mais le tennis et pas n'importe qui, Roger Federer, pour rappeler que nous sommes des hommes et des femmes !

Alors, cher Daniel, si nous vous suivons sur ce terrain, ou ce court, nous aurions préféré que vous parliez de notre champion olympique Renaud Lavillenie, avec son record mondial à 6m 16, ou de Marie José Pérec, passés par là aussi ; l'éloignement de vos bases vous fait oublier vos racines, assurément !

Par contre, pour les six mois de recul, à part l'arrêt maladie, on voit pas !!!

Et pour finir,

Le 8 mars, journée mondiale pour le droit des femmes.

Nous proposons une assemblée des femmes, ce même jour, pour écouter, parler et revendiquer de nouveaux droits.

17h au Comité d'Etablissement. En toute discrétion.

Visitez le *PREMIER site d'action pour l'égalité professionnelle*, lancé par la CGT :

C'est bien simple, en terme d'égalité professionnelle 60% des entreprises ne respectent pas la loi et seules 0,2% ont été sanctionnées.

Face à ce constat alarmant, la CGT a créé egalite-professionnelle.cgt.fr. (voir blog CGT Chapelle-Darblay)

LE site d'Action pour l'Égalité professionnelle

« Dans un monde où la liberté d'expression est de plus en plus menacée, le lien social de plus en plus restreint, la CGT est un endroit où on peut parler librement, où on peut exprimer ses opinions et les confronter avec d'autres. Un endroit où on peut parler de ses problèmes personnels pour essayer de trouver des solutions collectives. » (P. Martinez, janvier 2018, dans le journal Contact)

Grand-Couronne, le 27 février 2018