

Compte-rendu des dernières réunions

Mais que faut-il faire ?

Que faut-il faire pour intéresser nos élus locaux, régionaux, à l'industrie, à notre industrie papetière ?

Connaissent-ils, ont-ils conscience de l'utilité du « papier » ?

(On pourrait ajouter le personnel, peu enclin à participer aux initiatives prises à l'occasion des 90 ans de notre Entreprise !)

La célébration de nos 90 ans et la Table Ronde du 21 novembre permettent de dresser un constat édifiant à ce sujet.

Alors faisons le compte !

Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre au Secrétariat à l'Industrie, invitée, excusée, non représentée.

Hervé Morin, Président de la Région, invité, était représenté par Mme Christiane Vulvert.

Frédéric Sanchez, Président de la Métropole, invité, excusé. Pas de représentant.

Pascal Martin, Président du Département 76, invité, excusé. Pas de représentant.

Mme Cirra Sylla, Députée LREM de la 4^{ème} circonscription de S.Maritime, invitée, excusée. Pas de représentant.

Damien Adam, Député LREM de S.Maritime, Conseil national de l'Industrie, invité, excusé. Pas de représentant.

Céline Brulin, Sénatrice P.C, invitée, excusée. Pas de représentant.

Sébastien Jumel, Député P.C de S.Maritime, invité, excusé, Pas de représentant.

Hubert Wulfranc : Député P.C, invité, présent à la table

Toutes les forces de la CGT étaient présentes, pour nous !

Philippe Martinez, Secrétaire Général

Elsa Conseil, Directrice de cabinet de P. Martinez

Patrick Bauret, Secrétaire général de la Filpac

Pascal Lefebvre, Administrateur de la Filpac

Nicolas Faucher, secrétaire de la Filpac

Pascal Morel, Secrétaire de l'UD 76

Bruno Chauveau, coordinateur du comité régional papier



Ainsi que les autres UD de Normandie, les UL, le Comité Régional, le Collectif Papier, les camarades d'Europac, bien-sûr et les anciens qui nous ont permis d'être encore vivant, debout, grâce à leurs combats !

A noter que la Direction de Chapelle était présente mais la question se pose ; la haute direction est-elle informée des initiatives des travailleurs et de leurs propositions pour améliorer les coûts de production de notre usine ?

Au cas où, nous nous chargeons de le faire !

Réunion des délégués du Personnel du 04/12/18.

Nouvelle Organisation Production : L'engagement est pris de signer le protocole avant le 31/12/18 et ainsi proposer les avenants aux personnes concernées, **et le paiement !**

Egalité Homme/Femme : Réunion programmée le 8/1/19, réfléchir à un nouvel outil concernant l'égalité salariale.

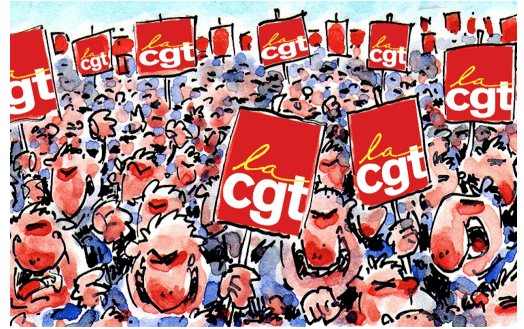
Recrutement Responsable Achat et Responsable Logistique : nous demandons l'embauche de deux personnes. L'idée d'un superviseur Centre d'Affinage est remplacée par la venue d'un stagiaire ingénieur logistique, de février à juillet 2019. Une embauche au Magasin Général est actée. C'est un premier pas !

Embauche d'un mécanicien : Recherche de profil ! Apparemment difficile !

Changements de postes pendant la période de transition : Payés au 1^{er} octobre comme négocié !

Soucis avec le logiciel « Elisa » (Gestion des camions) : L'afflux de camions causé par les retards crée du stress et dégrade les conditions de travail. Sujet repris en CHSCT.

Respect des protocoles (effectif, congés, absence, formation) : Agir sur la GPEC à travers l'expertise Sécafi !



CHSCT du 20 décembre 2018 :

Chapelle-Darblay reçoit la médaille d'or dans la catégorie P.O.I maîtrisé !

Mais, revers de la médaille, Chapelle-Darblay en reçoit une autre, **pour sa mauvaise gestion de la Sécurité et son nombre élevé d'incidents déclenchant des...POI !!! (mince alors)**

Le prochain POI, c'est l'arrêt de l'usine par les autorités ?

Le compte-rendu de réunions, sortant avant le CHSCT, voici quelques sujets généraux usine abordés :

- Relations entre l'Encadrement et le Personnel
- Gestion de la sécurité du site, suite aux nombreuses venues des pompiers !
- Plan d'actions ergonomie bobineuses
- Entretien du Centre d'affinage
- Mise en place du standard Consignations dans toute l'usine
- Suivi plan d'actions Maintenance de quart
- Sécurité Entrée Usine
- Accueil chauffeurs
- Remise en place de l'accueil usine
- Travail isolé à la Réception Centralisée
- Efficacité des PTI (Protection Travailleur Isolé)
- Conditions de travail aux Services Logistique et Achat, suite au départ du Responsable
-

A partir du mois de mai 2019, ces deux réunions, CHSCT et DP, seront « noyées » dans les réunions du CSE !



On ne vous fait pas de dessin !!!

On prend les mêmes et on recommence ?

A la lecture du numéro de novembre du « Chapelle-News », on peut légitimement penser que de nombreuses choses vont être faites en 2019, mais il manque un élément important et incontournable :

Le fric !!!

Les dirigeants l'ont annoncé, le 22 novembre, à Helsinki, rien de plus pour les papeteries !

Pire, pour Chapelle, les déclarations sonnent comme des ultimatums !

Ceci à mettre en lien avec nos propositions à travers la table ronde du 21 novembre.

Nous sommes sceptiques et donc attentifs quant à la portée des 8 projets qui vont échelonner l'année 2019. Comme le souligne le Directeur, « *encore faut-il trouver des porteurs de projets* »

Nous ajoutons : « motivés et désintéressés pour monter au créneau et pas jouer la carte du C.V...pour mieux se vendre ! »



Santé/sécurité

Les réunions sont de plus en plus longues, un hasard, sûrement pas !

On craignait un mauvais découpage du temps de travail de notre Préventrice, cela est partagé maintenant par le directeur.

Celle-ci doit être au plus près du personnel et devenir référente Santé et Sécurité, comme convenu !

Les chiffres ne le montrent pas mais les témoignages, si ; les incidents se multiplient comme les prises de risques du personnel ! On le répète : Rien ne le justifie !!!

Rappel : Ras le bol des arbres des Causes, des One Safety, des tournées Sécurité... *Merde* ! traitez les causes, pas les conséquences !

Marche de l'usine

C'est pas brillant...et le papier de moins en moins ! (jeu de mots)

Coûts de production élevés, mal maîtrisés, se traduisent par un résultat moyen. On peut et on doit faire beaucoup mieux. (d'où la mise en place des huit axes de développement pour 2019).

Citons le groupe « Brite », qu'on réclame (on n'a plus de voix !) depuis 2016, qui doit plancher sur les besoins du site pour le produire efficacement.

Nos coûts fixes sont plus élevés que ceux de nos « concurrents », calculés sur l'€/tonne, il faut donc produire le tonnage prévu au budget, voire plus. **(225 000 seulement en 2018)**

Il faut arrêter de colporter le discours de la Direction, de dernier de la classe !

Merde !!!

Soyons fiers de notre « petite » usine, admirablement placée géographiquement et créatrice du recyclage du papier, humainement citoyenne et indispensable pour l'économie locale.





Investissements.

Le Directeur précise que nous avons touché 1 million d'€ supplémentaire ; nous voulons croire que nous avons pesé dans cette décision lors de nos rencontres avec notre amie Anu Ahola, que nous rencontrons de nouveau le 8/1/19.

Intérim.

Le recours à l'intérim commence à diminuer grâce aux embauches mais certains arrêts maladie sont inquiétants, car à mettre dans le registre des RPS. Les recrutements doivent se poursuivre **pour les éviter !**

Revente de CO2.

Elle permet de récupérer environ 2 M. d'euros en revendant 170 000 tonnes.

Ce qui nous permet de faire le lien avec la demande du Président Macron, incitant les patrons à octroyer une **prime de Noël**.

Nous précisons qu'elle est négociable, hiérarchisée et surtout socialisée, chez nous... si elle est versée ! Nous attendons la communication officielle de la Direction à cette **requête présidentielle**.

Le protocole Production est enfin signé, mais trop tard pour les rattrapages de salaires en décembre. (Quid des avenants ?)

Notre demande : Comme les expertises Sécafi, celui-ci doit être présenté à l'encadrement.

Entretien avec notre super DRH, Karsten Peitmann (13/12/18)

Le moment de lui rappeler que sans une bonne GPEC :

- *Pas de bonne organisation du travail (pour assurer le collectif)
- *Pas de formation (pour assurer les compétences)
- *Pas de souplesse dans les équipes (pour se reposer ou pour les congés)
- *Pas de recrutement (pour assurer l'avenir)

Que le manque d'entretien ou de préventif crée de la fatigue supplémentaire, des incidents, du stress, des accidents.

Nous lui avons transmis les rapports des experts Sécafi qui expliquent mieux que nous ce que doit être un Service Ressources Humaines. **(Son job !)**

Bon à savoir...

Les revenus des patrons des grands groupes français ont augmenté de 14 à 18% l'an dernier.

Dans le même temps, le salaire moyen n'a, lui, progressé **que de 1.8%**.

Les entreprises ont versé en 2017, **180 milliards** d'euros à leurs actionnaires, **67 milliards d'intérêts** aux banques et autres financiers.

L'évasion fiscale orchestrée par les banques et les exportations de capitaux a privé l'économie française de 75 milliards d'euros !

Il est possible d'augmenter immédiatement le SMIC de 200€ ! pourquoi ?

Parce que cela ne concerne que 10.2% des salarié-e-s !!!

40 milliards de salaires en plus, c'est 30 milliards de cotisations sociales supplémentaires pour financer, en particulier, l'augmentation des retraites.



Comité Central d'Entreprise du 27/11/18.

Expertises du Cabinet Sécafi sur la politique Sociale, Conditions de Travail et Emploi d'une part et les orientations stratégiques d'autre part, au sein d'UPM France.



Politique sociale

L'occasion pour nous de rappeler au Président d'UPM France, J. Kubiak, nos inquiétudes sur les conditions de travail chaotiques et l'état de santé d'un personnel vieillissant.

Les experts ne disent pas autre chose, ce qui nous rassure sur notre analyse de la situation.

Deux difficultés ressortent plus particulièrement, une pénibilité renforcée sur certains postes et le départ en retraite de nombreux seniors d'ici 4/5 ans.

Nous demandons de retravailler rapidement avec les écoles, les lycées, pour éviter que la connaissance parte avec les retraités. Ce qui améliorera la pyramide des âges, permettra de mixer les équipes, ce qui est favorable au collectif de travail et à la formation, **le socle !**

Et oui, tout est lié !

Les experts rappellent que les plus de 50 ans représentent 52% de la population sur notre site et 77% à Levallois ! (portage compris)

Ils précisent qu'à la fin septembre 2018, les arrêts maladie égalent ceux de 2017 même s'ils ne sont pas tous dus au travail !

Et d'ajouter que l'âge joue un rôle important et que l'organisation du travail doit pallier les absences ! CQFD !!!

Et oui, tout est lié !

L'accent est porté également sur l'environnement de travail avec, à « Chapelle », des expositions au bruit, vibrations, poussières, produits chimiques... inhérentes à notre industrie.

De plus, le travail « posté » aggrave les conditions de vie au travail car le corps (la chronobiologie) accepte difficilement les changements continuels de régime. (jour/nuit)

Les recommandations des experts :

Remettre le collectif au centre de l'organisation.

Concernant les risques psychosociaux, former et sensibiliser l'ensemble hiérarchique.

Favoriser les collectifs internes ou transversaux permettant aux salarié-e-s de s'exprimer et travailler ensemble.

Concernant la pénibilité, la Direction doit entamer un travail de fond sur l'aménagement de poste qui permettra de diminuer les contraintes physiques et psychiques, notamment avec une équipe de prévention renforcée.

Dans notre avis sur ce thème, nous reprenons les recommandations des experts sur la poursuite du recrutement pour préparer l'avenir !

Et oui, tout est lié !!!

Où on reparle de la GPEC...Gestion Prévisionnel de l'Emploi et des Compétences.

Le Code du Travail articles L 2242-15 à L 2242-19 (Aucun accord sur ces thèmes à Chapelle)



Orientations stratégiques. (Extraits de l'expertise)

L'intégralité du document confidentiel est disponible en lecture, au C.E.

Le positionnement du site de Chapelle Darblay dans l'outil industriel d'UPM Communication Papers

Parmi les 6 machines UPM restantes en Europe pour fabriquer du papier journal, Chapelle reste la mieux placée en coûts variables.

Elle est cependant pénalisée sur ses coûts fixes unitaires par sa taille plus petite, par rapport à d'autres sites possédant plusieurs machines (Kaipola, Schongau).

Son positionnement géographique (près de la matière et près de ses marchés) constitue un atout. Mais il permet aussi au groupe UPM de disposer d'un point de départ de livraison intéressant pour la grande exportation, qui représente 43 % des tonnages en 2017.

Les orientations stratégiques présentées par la Direction d'UPM France sont essentiellement basées sur l'optimisation de l'outil industriel et des réductions de coût au travers des programmes Smartgen, Stop & Go, ou autres.

Seule la volonté de maintien d'une production de Brite relève d'une stratégie produit. Mais le Groupe ne montre pas de volonté d'investissement sur ce marché et la capacité technique de Chapelle reste donc limitée.

Aucune stratégie n'est définie concernant les zones géographiques que le site veut prioriser. UPM France n'a pas d'autonomie sur ce sujet; la décision d'affectation des productions pour les différents clients est totalement pilotée par le Groupe.

Des pistes de diversification ou de reconversion, identifiées en 2015 n'ont pas été poursuivies.

Nous identifions deux défis industriels majeurs pour la pérennité du site de Chapelle Darblay, qui nécessiteront un engagement du Groupe en termes de moyens. A ce stade, le Groupe nous paraît manquer d'ambition sur ces deux sujets :

La maîtrise des coûts énergétiques, avec la renégociation du contrat CRE n°1 et la gestion de la chaudière biomasse. Ce sujet est essentiel pour maintenir la compétitivité du site.

La maîtrise des approvisionnements matières. L'adaptation/évolution du centre d'affinage pour en faire un chaînon plus solide de la chaîne de valeur rentre dans cette perspective.

Au-delà des défis ci-dessus, concernant la sécurisation des ressources matières et énergie, la limitation des investissements depuis plusieurs années fait courir un risque sur la performance industrielle (taux de pannes et d'arrêts en hausse).

Enfin, nous notons que si des efforts ont été effectués pour renforcer la structure du site industriel et du bureau des ventes, ils font suite à des réductions brutales qui ont été préjudiciables au maintien des compétences sur l'entreprise.



Analyse de la journée d'actions du 18 décembre 2018.

Quelle frustration de n'être pas plus nombreux alors que 70% des français sont solidaires des revendications des « vrais » gilets jaunes, qui sont les nôtres, sous une autre forme !

Le but, n'est pas de faire des grèves par habitude !

Nous devons les provoquer pour faire aboutir les revendications, d'un monde meilleur, de plus de justice sociale, d'une meilleure redistribution des richesses, tout cela créant de vrais emplois, mieux rémunérés, pérennes et favorables au redémarrage de l'économie...

Ce que nous défendons dans les boîtes et directement à Chapelle !

Pourquoi pas plus de convergences, arrêtons de nous poser des questions !

Descendons dans la rue, pour assurer une vie meilleure à nos parents, à nos enfants !

Maintenant !!!

Comme vous pouvez le constater, l'actualité est riche, ce bulletin dense. Prenez le temps de le relire pendant les fêtes de fin d'année que nous vous souhaitons joyeuses !

Au nom de toute l'équipe syndicale.

Bon courage à ceux qui bossent le 25 décembre et le 1^{er} janvier prochains.

Aller, encore un dessin...



FRANÇOIS LA BROCANTE = HOLLANDE À LA RENCONTRE DES GILETS JAUNES !!!!!!



Cette fin d'année est éprouvante pour toutes et tous,

Prenez soin de vous !

Grand-Couronne, le 19/12/18