



Compte-rendu des réunions de CCE, DP, CHSCT et CE.

UPM : Une rentabilité record !

Compte-rendu du Comité Central d'Entreprise du 06 décembre 2017. Paris-Levallois

Ordre du jour : Stratégie et politique sociale.
Extraits de l'expertise du Cabinet Sécafi.

La rentabilité atteint un niveau record en 2017, par rapport aux dix dernières années.
(Paper ENA dépasse largement ses objectifs financiers)

Chiffres d'affaires 2016 : 9 812 Millions d'€.

2017 : 7 436 M€ (arrêté au 30 sept.)

Résultat Opérationnel Courant :

2016 : 1 143 M€

Septembre 2016 : 859 M€, sept 2017 : 926 M€ !

Dans ce contexte de baisse de consommation de papier journal en Europe (5.7% par an entre 2007 et 2016), division qui constitue plus de 50% de son chiffre d'affaires, le groupe a mené une stratégie de recomposition de son portefeuille en investissant dans les activités de croissance et en exigeant de Paper ENA de générer du cash pour financer la croissance de ses autres activités.

Le taux d'endettement du Groupe passe de 48% en 2011 à 7% en 2016. (De quoi préparer un investissement majeur ou un achat).

Malgré la baisse des volumes, la profitabilité d'UPM est plutôt plus élevée que celle de ses concurrents. Ces très bons résultats lui permettent d'augmenter ses dividendes et se reflètent dans le cours de l'action, en forte hausse.

Stratégie UPM France.

- *Optimisation de l'offre produit, notamment sur le Brite.
- *Amélioration de l'accompagnement client pour les clients les plus importants.
- *Optimisation de la gestion de l'énergie du site Chapelle, en améliorant l'efficacité de la chaudière.
- *Etude d'opportunités pour le site de Chapelle : Valorisation du Centre d'Affinage, valorisation des cendres de chaudière.

Notre commentaire : Encore faudrait-il s'en donner les moyens, humains et financiers ! La situation sociale est extrêmement dégradée à Levallois, suite au PSE de mars 2017, comme à Chapelle avec celui de 2015.

Stratégie Chapelle.

La stratégie sur le Brite est une « optimisation » et non un développement.

Celui-ci constitue une opportunité pour le site car ce papier résiste mieux que le standard à la baisse de la demande. Mais la production est en baisse et l'opportunité de produire du Brite à forte blancheur (76) reste à démontrer. (!?)

Malheureusement le Groupe n'a pas présenté de comparatif entre les sites sur ces productions !!!



Livraisons : Trop de Grande Exportation, au-delà du budget de 30% et défavorable surtout à la livraison européenne budgétée à 25% et réellement à 15 !

Formation : Des métiers clés sont définis mais les plans d'actions pour développer les compétences requises ne sont pas mentionnés dans la note. (CQFD)



Notre commentaire : la Direction ne semble pas comprendre la lassitude, voire le désarroi du personnel face à un effectif vieillissant où les remplacements ne sont pas envisagés. D'où le « On partira tous ensemble ! »

Conclusion des experts : les évolutions d'organisation du travail sont également évoquées avec pour but de relier les connaissances et d'améliorer le collectif de travail. Mais la situation dégradée du site ne peut être redressée qu'au travers d'un véritable projet industriel, porteur de sens et d'engagements pour les salarié-e-s

Le Groupe n'a pas répondu à certaines demandes d'informations pour affiner l'expertise. (Volumes de production Brite, Coûts brut de l'énergie par site, Produits de revente d'électricité, par exemple.)

A notre demande, l'expertise sur la politique sociale portait sur l'organisation du travail à Chapelle-Darblay. (Extraits.)

Le contexte global de l'entreprise (organisation du travail, résultats industriels et situation psychosociale) est présenté par l'ensemble des acteurs comme dégradé.

Pour y faire face, la direction a présenté un projet d'organisation 2017 intégrant notamment le recrutement d'un opérateur par faction et la création d'une cellule fiabilité.

Les représentants du personnel ont une perception plutôt positive de ce projet, notamment en raison de son impact sur l'emploi.

Ils s'interrogent néanmoins sur sa capacité à améliorer durablement la situation du site.

Un fonctionnement industriel globalement dégradé, ayant des répercussions sur les conditions de travail des salariés.

Le diagnostic sur les origines de la situation industrielle ne semble pas, aujourd'hui, partagé dans l'organisation.

Parmi les pistes évoquées au cours de nos entretiens, nous citerons : les difficultés à bien identifier les causes racines des dysfonctionnements industriels, le manque de moyens humain et financier pour entretenir les installations ; la maintenance préventive étant jugée comme insuffisante.

Quoi qu'il en soit, la volonté de la direction de fiabiliser le fonctionnement industriel, nous semble être une priorité tant sur le plan économique que des conditions de travail.

Points de tension identifiés lors des entretiens:

Vacances intempestives de postes.

Effritement des bonnes pratiques industrielles.

Perte de maîtrise du process industriel.

Manque de soutien de l'encadrement.

(Ceci n'est qu'un aperçu des nombreux échanges de cette réunion.)

Le président d'UPM France, J. Kubiak est informé par les représentants du personnel, du contexte psychosocial encore très marqué par l'histoire récente et le manque de perspective d'avenir, aussi bien à Chapelle qu'à Levallois.

Il doit, de son poste et de sa responsabilité intervenir en haut lieu pour permettre à tout un chacun de travailler dans la sérénité.



Trouver l'équilibre entre effectif et productivité ! (Les 2 étant liés mon capitaine !)

Réunion des **D**élégués du **P**ersonnel du 12 décembre 2017. (Résumé)

Médecine du travail : Il est plus difficile de réhabiliter l'audiomètre de l'infirmier (pour le bien de vos oreilles) que d'acheter deux micro-ondes à 18 000 € pour les essais des plaquettes de bois ! (Enfin, c'est ce qu'on veut nous faire croire.) **Et dangereux, en plus !**

Embauche Prod.Chimiq/Matières Emb. Non, tout va bien !

Embauche Resp.Maint : En cours, plusieurs personnes en interne et une personne extérieure reçue.

Reconnaissance d'un deuxième poste de préparateur maintenance : Oui. (mais quand ?)

Compo 6^{ème} équipe : En cours.

Respect des protocoles : nous rappelons que l'actuel fait foi en terme de postes, nombre d'habilitations des postes clés et que celles-ci se font par le haut !

(inutile de jouer sur la corde sensible du « bien de l'équipe »)

Il semble que l'accord sur les 3 heures payées pour la visite médicale des postés ne soit pas respecté. Surveillez vos bulletins de salaire !

Départ 20 heures, les 24 et 31 décembre, sans perte de salaire : Ok.

CHSCT « Usine » du 14 décembre.

Dossier mises en demeure « Bois » et « C.Affinage » : Toujours des travaux en cours et beaucoup à faire pour le stockage aussi bien du papier que des plaquettes de bois. (Le premier exercice P.O.I « incendie MPR » en témoigne !)

Stockage Boues : difficile sans investissement, faut se débrouiller !!! (Rappel, le silo 2000 est plein depuis l'arrêt de septembre.)

Stockage balles et vrac : Etude avec le nouveau Responsable du secteur et Marita Pertu. (Rappel, toujours pas de stratégie sur le Brite (quels besoins, quelles productions ?), celui-ci engendrant des soucis de stockage, toujours la nécessité du grappin en location.)

Dossier travailleur Isolé : Attente du nouveau matériel (talkies) pour certains et surtout, recréer des collectifs de travail !

Médecine du travail



Santé au travail : Pénibilité, RPS, etc...des plans d'actions sont à mettre en place.

Profitions du matériel de l'infirmier, et de notre infirmière, que de nombreux sites nous envient, en prévention de certaines pathologies (Yeux, oreilles) !

Certains incidents sont le résultat de l'organisation en place, tel celui de la Centrale, dernièrement avec l'ouverture de trappes, sans en informer le service ou celui de la PM6 portant sur l'absence de harnais de sécurité et les heures de travail ! (L'in-conscience professionnelle ?)

Secteurs : La Direction paie cash la suppression des CHSCT de secteurs que nous tentons de remettre en place, lentement...

Consignations : Un superviseur détaché, et renfort, pour avancer « rapidement » à la DIP. Consignations Centrale... ?

Nouvelles questions : Accueil chauffeurs, distributeur casse-croûtes. Bonbonnes d'eau, entrée usine suite aux nombreux accidents (courriers envoyés à la Métropole)...

L'embauche au service électrique démontre l'intérêt des CHSCT, par leur expérience, leurs moyens, leurs témoignages...qui viennent du terrain. → Et l'intérêt de se battre pour des causes justes !!!



Comité d'Établissement du 19 décembre.

Aller, c'est cadeau, pour Noël : Coût total du cabinet IECI depuis 2016 (qui a participé au projet de réorganisation 2017) : 600 000 € ...ça en fait des emplois !

« y a pas de sous qui disent, ah les menteux ! »

Une fois n'est pas coutume, les échanges ont duré jusqu'à 15h et les oreilles de certaines personnes du CODIR ont dû siffler !

En effet, lors des commentaires sur « la politique sociale » de l'entreprise, les débats ont été houleux en demandant au Directeur d'intervenir pour que ces personnes travaillent en équipe, pour le bien de tous, en mettant leur ego de côté ! **Ça suffit !!!**



Même s'il faut les obliger à s'asseoir autour d'une table pour prendre connaissance de l'expertise Sécafi.

(Avant que l'usine s'arrête à nouveau !)

Suivi des nombreux PSE.

Postes de Préventeur et Responsable Maintenance : En cours

Postes d'électriciens : Recherche lancée.

Nouvelle organisation : **Actuellement le personnel constate qu'il n'y a plus d'organisation du tout !**

Conséquences du PSE 2017 à Levallois : Nous alertons une fois encore le DRH et le Directeur sur les conditions de travail et l'attitude, inqualifiable, du Responsable du bureau de ventes.

Marche de l'usine.

Vivement 2018 ! La Direction parle d'une augmentation du prix de vente de 30€/t !

Production : 19700 tonnes. (il manquera un mois de production pour être au budget, 230 000 t !!!)

Ventes : 36% en France, 22 en Europe et 42 en Grande Export.

Nous finissons l'année avec des objectifs en deçà du budget en Europe et au-dessus en Grande Export.

Stratégie pour la production de Brite (32700t en 2017) : La présentation de notre contrôleur de gestion fait état d'économies substantielles possibles (papiers, chimie) ! (CQFD). **Ok, on commence quand ?**

Effectifs.

Absentéisme important (6%, nouveau record), par conséquent l'intérim grimpe, 204 jours en novembre, coût 770 000 € à ce jour.

Les 5 CDD sont en faction et entreront en formation en janvier, comme les RDL au Désencrage.

Gros programme de formations présenté le 20/12, lors de la réunion mensuelle « orga.2017 ». Nous feraient-ils sortir de l'ornière qu'ils ont creusée, on veut le croire ! A eux d'y mettre les moyens !



Prochains rendez-vous :

Le 21/12/17 : Rencontre avec le nouveau DRH de la Division.

Le 22/12/17 : ADC Consignation Dip.

Le 09/01/18 : Conseil Syndical de rentrée

le 10/01/18 : Orga.2017 et enquête chsct « elec ».

Le 17/01/18 : D.P

Le 23/01/18 : C.E

Tous les Représentants du Personnel CGT, C.E, D.P et CHSCT vous souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année, ainsi qu'à vos familles.

Encore plus solidaires et revendicatifs en 2018 !

Grand-Couronne, le 20 décembre 2017.