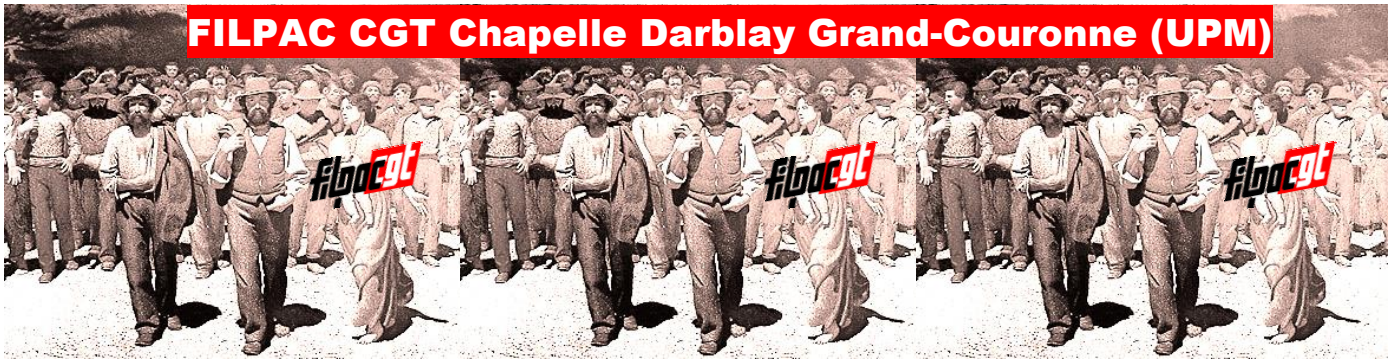
FILPAC CGT Chapelle Darblay Grand-Couronne (UPM)



Comptes rendus des réunions CE et DP d'octobre.

Un pas en avant, deux pas en arrière ?

Commençons par la rencontre le 4 octobre avec notre Senior Vice-Présidente, Madame Anu Ahola à qui nous demandons de l'aide.

Qui, mieux qu'elle peut intervenir auprès des Dirigeants d'UPM pour permettre aux papeteries « Journal » du Groupe de fonctionner de manière rationnelle, ce qui est loin d'être le cas actuellement, au moins pour Chapelle. (Voir Brite ci-dessous).

Chapelle-Darblay n'est pas encore moribonde, n'en déplaise, peut-être, à ceux qui voulaient sa mort ! Toujours debout !

Le Groupe a décidé (comment et pourquoi ?) d'affecter la moitié des demandes d'investissements, cinquante millions, à ses unités qui doivent faire face à la concurrence, au vieillissement des installations et des bâtiments. Sans parler de la montée des prix des MPR, des plaquettes de bois, du faible prix de vente du papier journal…

Nous demandons à Mme Ahola d'insister pour que Chapelle bénéficie des investissements nécessaires et obligatoires pour s'inscrire durablement dans les années 2020 !

➢ **Investissements autour de la production de « Brite », décercleuse, etc.**

La bonne volonté de tout le personnel ne suffira pas, on le répète.
Et les communications positives du Directeur non-plus. (Visite des technicos, 21 septembre, par exemple)

Comité d'Etablissement du 12 octobre.

Nous produisons un papier, des papiers de qualité, mais à quel prix ! C'est ce que nous écrivions la dernière fois tant le « Brite », papier de forte blancheur (pour celles et ceux qui nous lisent et ils sont nombreux) est compliqué à produire ! (Mais chut, faut pas le dire !)
La dernière campagne le prouve une fois encore, nous n'avons toujours pas recréé les conditions dans lesquelles « on » le produisait sur la vieille bécane, la PM3. Des conditions de travail difficiles, des consignes évasives ou incomplètes ou se contredisant accompagnent ces périodes.

Les limites de la Méthode UPM, beaucoup de tournées dites « Sécurité » et beaucoup de retard dans l'analyse des accidents, réels ceux-là !

Une réunion de l'encadrement, secrète (?), se serait tenue pour aborder ce point et permettre, enfin, aux différents opérateurs de travailler professionnellement et ne pas se sentir, uniquement, comme des « pousse-bouton », comme disent certains ! (A méditer).

Marche de l'usine.

Peu de chiffres lors de cette réunion, raisons comptables, mais ceux de la Sécurité, taux de fréquence des accidents qui s'envole, et de l'absentéisme, 11% en Logistique, du jamais vu doit « les » faire réfléchir.
L'essentiel des débats a porté sur la place « centrale » que doit représenter l'exploitant, **il faut l'écouter !**
Toutes les bonnes méthodes, réunions collégiales, débriefing, semblent oubliées aux dires du Directeur qui **affirme** remettre tout ça en place. Après 18 mois de production de « Brite », il serait temps.

Le mois de septembre a été marqué par les défaillances de la Chaudière, des coûts plus élevés des MPR (Collecte + Brite), des coûts de Chimie un peu plus élevés ainsi que les « habillages » machine pour donner un résultat malgré tout positif à environ 300 000 euros.

Un investissement de 1.9 million d'euros est de nouveau demandé pour la Chaudière, en 2017.

Dommage, septembre est un des meilleurs mois pour la machine, **capabilité :** 1.858, **efficacité** : 88.45, **vitesse** :1468, **taux d'arrêts** :1.53. **Tonnage produit :** 18180, **tonnage expédié** : 21934 !

Très bon mois également pour le Désencrage : Rendement : 72.2, Efficacité : 89.9
Nous demandons qu'une stratégie forte soit mise en place pour l'approvisionnement des papiers recyclés, notre matière première !

Investissements : Il faut professionnaliser la réception des balles, des « boues » si nécessaires à notre Chaudière, donner un budget pour les bâtiments, prévoir le remplacement du robot emballage, entretenir les bobineuses, pour le bien-être des intervenants.

Bien souvent, ceux-ci font avec les moyens du bord, en marge de la sécurité, pour le bien de l'usine ! Et s'oppose au discours : La Sécurité commence par moi !

Des exemples ? Pas de problème : Engin qui rentre dans le silo pour stocker les boues, intervention seul au lieu de deux, déchargement de camions qui attendent, attendent, attendent ; ficelles aux bobineuses ou scotch, etc.

UPM, The Biofore Company aime beaucoup la nature, jusqu'à la laisser reprendre ses droits ! C'est beau !

La personne qui trouve l'endroit gagne un balai… !

Effectifs :
Notons l'arrivée, après seize mois d'attente, de la perle noire en la personne du responsable opérationnel du développement. Son premier challenge, valider le choix de l'ingénieur Développement, autre poste manquant toujours dans l'organisation. On a le temps, non ?

PSE : Quinze personnes sont sorties du congé de reclassement en septembre.

Heures supplémentaires : Le Directeur pris en flagrant délit de dépassement des heures de travail, avec d'autres ; attention, le RH veille !
Intérim : 545 000 euros (représentant 1817 jours), et il reste trois mois !

Effectifs :
Chapelle : 189
Fonctions : 16
Autres : 82
(Apprentis, MLD, PSE)

Suite aux mises en demeure sur l'exposition aux poussières, bois et papiers, les travaux vont bon train. De nouvelles méthodes de nettoyage avec le personnel de TFN sont testées. Ainsi que des mesures d'exposition.

Réunion de Délégués du Personnel.

Visites médicales : Le RH dit tenter de trouver des solutions…
Embauche : En nous appuyant sur les paroles du Directeur, lors de la réunion de C.E du mois de juillet, qui stipule qu'UPM va investir dans le domaine de la sécurité, nous demandons un poste supplémentaire en charge de développer sur le terrain la Santé et la Sécurité du personnel.
Embauche : La Direction recherche un Responsable « effluents ».
Pénibilité : Nous avons toujours espoir d'avoir une reconnaissance améliorée pour le personnel Chapelle. La branche Papier (UNIDIS) y travaille et vos élus également.
Paiement des heures supplémentaires : Nous demandons l'égalité de traitement lors des astreintes.

C'est le nouveau Dialogue Social, vous savez, cette bonne loi qui prétend donner la parole aux salariés. Pas cons les mecs, la parole on l'a !!!

CCE : Il est toujours aussi difficile de se faire entendre auprès de la Maison Mère, l'expertise que nous diligentons n'aura pas le temps de faire son analyse dans le temps imparti, à savoir deux mois, puisque peu de données sont exploitables à ce stade du projet de filialisation !

« Pas grave, votre avis le stipulera » dixit notre DRH, qui botte en touche à notre demande de report du prochain CCE.

La Région sur les terres finlandaises. 18 octobre.

Des représentantes du Conseil Régional, en visite à Chapelle, souhaitaient nous rencontrer. En personnes bien élevées, nous accueillons ces deux personnes, qui visitent l'usine (!), pour leur faire partager notre analyse : on s'est bien fait b……par UPM !

…Qui récupère les 800 000 euros versés sur le compte de la Convention de Revitalisation en fermant toutes les vannes à Chapelle.

Une de nos requêtes : Si démantèlement il y a, le démontage prochain de l'outil de travail, notre PM3, en 2017 (?), doit profiter à Chapelle. On y veillera !

L'AVENIR APPARTIENT À CEUX QUI LUTTENT !

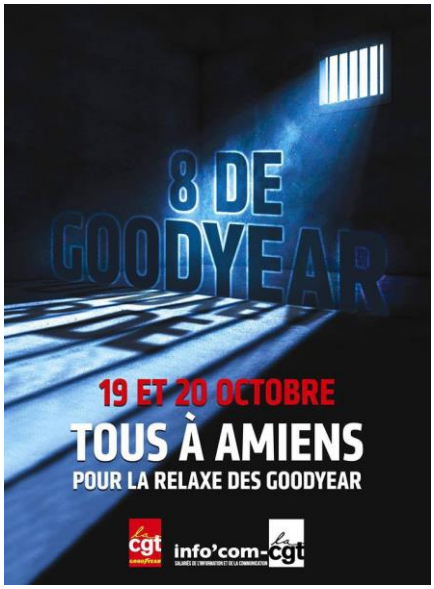
Elections professionnelles dans les TPE (très petites Entreprises). 28 nov au 12 déc 2016

Plus de 4,5 millions de salariés travaillent dans ces très petites entreprises (entreprises employant moins de onze salariés), dans l'artisanat et le petit commerce mais sont aussi dans le secteur associatif, dans les professions libérales, les emplois de service avec les particuliers considérés comme employeurs TPE.

Chaque voix doit compter ! un salarié = une voix

La loi El Khomri voudrait que chaque branche puisse définir des règles inférieures à celles du Code du travail, que chaque employeur puisse définir, selon son bon vouloir, les droits des salariés. Ce serait particulièrement dangereux pour les salariés des TPE.

En 2012, date des premières élections, la CGT est arrivée en tête et confirmait son rôle de première organisation syndicale de France.



Soutien aux délégués Good-Year.

La CGT organisait le 19 octobre un déplacement de soutien à nos camarades de Good-Year qui passaient au tribunal d'Amiens. Des délégations de nombreuses Entreprises, dont une délégation d'élus de Chapelle étaient solidaires de cette initiative.

Assemblées du personnel Logistique

Pour présenter le projet de la Direction sur la nouvelle Organisation du Travail dans le service.

Lundi 24 octobre de 10h à 12h

Mardi 25 octobre de 14h à 16h

Dans la salle de réunion du Comité d'Etablissement.

A ce jour, nous n'avons aucun document officiel, avenant au protocole d'accord, organigramme, coefficients, etc.

Mais nous sommes confiants !!!

Plus que jamais solidaires.

Grand-Couronne, le 18 octobre 2016.