



Pulp Truth—Numéro 17, octobre 2008

Veillez copier Pulp Truth recto et verso et faire appel aux équipes de suivi, aux délégués syndicaux ou au réseau d'intervention rapide pour le distribuer, en dehors des heures de travail. Veillez à en laisser des exemplaires dans les réfectoires, les salles de repos, etc. Nous voulons savoir ce qui se passe sur votre lieu de travail. Envoyez vos informations à lbaker@usw.org

Reprise de négociations contractuelles en octobre

Si la date de réouverture pour votre section locale ne figure pas sur cette liste, veuillez contacter Lynne Baker, rédactrice de Pulp Truth, à lbaker@usw.org. Elle ajoutera votre contrat à la liste.

Interstate Container Corp., Lowell, MA, 1^{er} octobre
International Paper, Howell, MI, 1^{er} octobre
Rock-Tenn, Camillus, NY, 2 octobre
NewPage Corporation, Luke, MD, 2 octobre
Highland Container, Jamestown, NC, 2 octobre
Rock-Tenn, Macon, GA, 2 octobre
Green Bay Packaging, Green Bay, WI, 2 octobre
U.S. Paper Conv., Appleton, WI, 2 octobre
Temple-Inland, Orlando, FL, 2 octobre
Temple-Inland, Rome, GA, 2 octobre
French Paper Company, Niles, MI, 7 octobre
International Paper, Hartford City, IN, 8 octobre
Simkins Paper Box, Philadelphie, PA, 9 octobre
Ivex Corporation, Peoria, IL, 18 octobre
Caraustar Industries (fermeture), Chattanooga, TN, 20 octobre
Weyerhaeuser Co., New Bern, NC, 21 octobre

Reprise de négociations contractuelles ayant eu lieu en septembre

Si la date de réouverture pour votre section locale ne figure pas sur cette liste, veuillez contacter Lynne Baker, rédactrice de Pulp Truth, à lbaker@usw.org. Elle ajoutera votre contrat à la liste.

Mundet Industries, Buena Vista, VA, 1^{er} septembre
MeadWestvaco, Alexandria, PA, 1^{er} septembre
Weyerhaeuser (désormais IP), Grand Prairie, TX, 1^{er} septembre
Rock-Tenn, Conway, AR, 1^{er} septembre

Graphic Packaging, Menasha, WI, 1^{er} septembre
Weyerhaeuser (désormais IP), Roseville, MN, 1^{er} septembre
Graphic Packaging, Wausau, WI, 1^{er} septembre
MeadWestvaco, Silsbee, TX, 2 septembre
Graphic Packaging, Kansas City, MO, 2 septembre
Smurfit-Stone Cont., Sioux City, IA, 2 septembre
International Paper, Prattville, AL, 2 septembre
Grief Brothers, Huntington, WV, 9 septembre
Ivex Corporation, Grove City, PA, 11 septembre
National Gypsum Co., Anniston, AL, 14 septembre
Loparex Inc., Cullman, AL, 15 septembre
Temple-Inland/Inpeake Pkg., Binghamton, NY, 16 septembre
Interface Solutions/Lydall Inc., Hoosick Falls, NY, 16 septembre
Temple-Inland, Buna, TX, 24 septembre

Continuez à envoyer les sondages *Paper RAP* sur la santé et la sécurité

Nous remercions vivement toutes les usines qui ont déjà répondu au sondage *Paper RAP* sur la santé et la sécurité. Il en reste encore beaucoup à venir ! Nous avons besoin des sondages de chaque usine pour pouvoir convaincre les autorités au niveau des politiques industrielles et nationales que « ça suffit : les travailleurs du secteur papetier ont besoin de sécurité au travail ».

Donc, votre usine a encore le temps d'envoyer son questionnaire.

Voici brièvement quelques points concernant ce sondage :

- Un sondage par usine
- Recueillez l'opinion de membres importants lorsque nécessaire
- Contactez Joyce Russotto (920-722-1085; jrussotto@usw.org) ou votre représentant international si vous avez besoin d'un autre exemplaire du sondage.
- Contactez Tom McQuiston (919-929-5878; tmcquiston@usw.org) du service Santé, sécurité et environnement pour toute question ou complément d'informations.
- Les opérations de conversion seront évaluées ultérieurement, durant la Phase 2 du *Paper RAP*.

Merci de vous joindre à cet effort pour garantir la santé des travailleurs du secteur papetier au quotidien.

Importance des termes de l'énoncé protection du contrat

Lorsqu'une clause de protection (également appelée obligation du successeur) est incluse dans votre contrat, elle garantit, en cas de revente de votre usine, que votre contrat restera en vigueur pendant la durée de validité de la convention et que vous garderez votre emploi.

En l'absence de clause de protection dans votre contrat, si votre usine est vendue, la nouvelle société n'est pas tenue d'embaucher les employés actuels ni de reconnaître le syndicat. Si la nouvelle société ne recrute pas au moins 50 % + 1 des employés actuels,

vosre syndicat n'existe plus et si elle les recrute, vous devez négocier un nouveau contrat selon les termes proposés aux nouveaux employés.

Vente de Weyerhaeuser

Du fait que leur convention contenait une clause de protection, les employés de l'exploitation d'emballage en carton ondulé n'ont pas perdu leur emploi et leur contrat n'a subi aucune modification lors de la vente de leur société à International Paper (IP) l'été dernier. Le contrat, les pensions, les avantages sociaux et les salaires dont bénéficiaient les syndiqués de 26 sites d'emballages en carton ondulé de Weyerhaeuser où était représenté le syndicat USW sont simplement passés sous la direction de IP. Ce fut le premier événement de sa catégorie à se dérouler de manière harmonieuse à l'occasion de la vente d'un actif.

« Le conseil de Weyerhaeuser savait que l'obligation du successeur était un point important. Nous étions loin de nous douter que huit mois plus tard, cette clause d'obligation du successeur serait le point le plus important à négocier », a affirmé Robert Tapp, président de la section locale 380.

« Nous avons eu la chance de ne pas avoir à soumettre de nouvelles demandes d'emploi pour conserver nos postes. Dans d'autres exploitations qui ne bénéficiaient pas d'un énoncé d'obligation du successeur, des travailleurs ont été obligés soit de postuler à nouveau pour leurs emplois soit de travailler pour le nouveau propriétaire à un salaire inférieur. Le jour de la transaction entre Weyerhaeuser et IP les affaires ont continué comme à l'accoutumée. Je pense que l'USW bénéficie de l'un des meilleurs énoncés d'obligation du successeur aux États-Unis aujourd'hui », a ajouté M. Tapp.

Cascade Pacific Pulp LLC

La faillite et la fermeture de la société Pope & Talbot en mai dernier ont mis au chômage les 180 travailleurs de l'ancienne usine de Halsey, dans l'Oregon, leur contrat ne contenant pas de clause de protection. Wayzata Investment Partners, une société de souscriptions privées, a racheté l'usine pour 31,15 millions de dollars et l'a rouverte sous le nom de Cascade Pacific Pulp LLC.

Wayzata a refusé de reconnaître notre syndicat, mais du fait qu'elle a réembauché plus de 50 % des anciens employés, notre syndicat a demandé à être reconnu et a obtenu satisfaction.

La société a réembauché les travailleurs à des salaires et avantages sociaux réduits. Elle a réduit les salaires de base de 12 à 18 pour cent, éliminé la prime du dimanche, supprimé cinq jours de congé, réduit la cotisation de l'employeur au régime de retraite, forcé les travailleurs à payer 50 pour cent de leurs primes d'assurance santé, éliminé l'assurance santé pour les retraités, diminué les congés payés ainsi que la durée maximale des vacances de 7 à 4 semaines et a mis fin à la prime de quart, entre autres choses.

« Nous ne parvenons plus à convaincre les gens de travailler pour cette société car les salaires et les avantages sont très insuffisants », a déclaré Randy Besas, négociateur pour la section locale 1189.

Plus de 100 des travailleurs de l'usine Kraft, soutenus par des membres de la collectivité ont manifesté le 5 septembre au siège social de Wayzata, dans le Minnesota pour obtenir avec Patrick Halloran, associé directeur de Wayzata une réunion visant à le convaincre de mettre fin aux exigences injustes de la société envers les travailleurs et la collectivité de Halsey.

Puis le 21 septembre, la section locale 1189 a organisé un grand rassemblement au portes de l'usine, avec un défilé et un pique-nique pour protester contre l'avenir incertain que leur réservait Wayzata. La section locale prévoit une action de ce type par semaine jusqu'à obtention d'un contrat équitable.

Au moment de la mise sous presse, Cascade Pacific a soumis son offre, qualifiée de « meilleure, dernière et définitive », au vote de la section locale 1189.

Les travailleurs de New Page se mobilisent pour sauver l'usine de Kimberly

Depuis l'annonce le 30 juillet de la fermeture de l'usine de papier couché de NewPage à Kimberly, dans le Wisconsin, la section locale 2-9 a riposté en lançant sa campagne « Run It or Sell It » (exploitez-la ou vendez-la).

« Nous disposons d'une usine et d'une main-d'œuvre exceptionnelles », a déclaré Andy Nirschl, président de la section locale 2-9. « Rien ne justifie le refus de vendre cette usine à un autre fabricant de papier. »

NewPage a fermé l'usine le 8 septembre, mettant fin à près de 120 ans de fabrication de papier à Kimberly. Ce jour-là, la fermeture de l'usine a entraîné la perte de 600 emplois qui faisaient vivre les familles. L'effet a en outre été ressenti par les 6 300 résidents de la ville et par ceux des collectivités avoisinantes. M. Nirschl a indiqué que certaines entreprises de Kimberly enregistrent actuellement jusqu'à 75 pour cent de déclin dans leurs activités commerciales depuis la fermeture.

La campagne lancée par la section locale a compté des lignes de piquetage d'information à l'usine, des rassemblements, des manifestations aux chandelles, des conférences de presse et des affiches « Run It or Sell It ». Les membres de la collectivité se sont joints aux travailleurs lors des rassemblements et les ont accompagnés pendant 11 heures jusqu'au siège de NewPage à Miamisburg, en Ohio où ils ont manifesté.

Des travailleurs et des résidents de la région venus dans deux autocars ont installé le « Camp Kimberly » au siège de la société et ont mis en place des centaines d'affiches « Run It or Sell It ». Ils ont défilé avec des pancartes en scandant des slogans protestant contre la fermeture de l'usine de Kimberly. Une délégation a rencontré George Martin, vice-président directeur d'exploitation de NewPage et le PDG Mark Suwyn. M. Nirschl a présenté une pétition portant des milliers de signatures pour demander que l'usine soit exploitée ou vendue, a remis aux dirigeants un CD avec photos et descriptions des effets de la fermeture de l'usine sur les familles et a lu une lettre indiquant en détail les raisons de garder ouverte l'usine de Kimberly.

Les dirigeants de NewPage se sont déclarés optimistes quant à la réouverture de l'usine et ne souhaitent donc pas la vendre. Une équipe d'environ 20 travailleurs entretient l'équipement pendant que la société attend l'amélioration des conditions du marché. Cette dernière affirme que l'usine sera en inactivité pendant au moins six mois.

La section locale 2-9 a demandé à une délégation du congrès et à des membres du pouvoir législatif de l'État du Wisconsin de l'aider à exercer une pression politique sur la société pour qu'elle exploite ou vende l'usine de Kimberly. Le sénateur démocrate Herb Kohl a proposé d'aider M. Suwyn à garder l'usine ouverte. Ce dernier lui a répondu que le dumping du papier couché par la Chine et l'Europe force la fermeture de l'usine. En réponse, M. Kohl a demandé à l'*U.S. International Trade Commission* (ITC) (commission du commerce international des États-Unis) de rouvrir le dossier de l'affaire

commerciale NewPage. À l'origine, l'ITC s'était prononcée contre NewPage, estimant que l'industrie américaine ne s'était pas avérée matériellement lésée par les importations.

Le représentant du Congrès des États-Unis, Steve Kagan, (D- Appleton), a remis une pétition de la collectivité à l'ITC le 2 octobre, lui demandant de revenir sur sa décision d'autoriser le dumping du papier importé aux États-Unis.

Le représentant de l'état Thomas Nelson, (D-Kaukauna), a présenté une résolution de l'État pour persuader officiellement NewPage de vendre l'usine sur le marché libre. Les membres de la section locale 2-9, les autres syndiqués USW et les partisans de la collectivité ont organisé un rassemblement le 2 octobre dans la capitale de l'État pour demander à l'assemblée de l'État du Wisconsin d'organiser une session spéciale en vue de l'adoption de la résolution.

Le candidat démocrate à la présidence, Barack Obama a également offert son soutien aux travailleurs de Kimberly. M. Nirschl l'a présenté à un rassemblement lors de la fête du travail (Labor Day) à Milwaukee.

« Laissez-moi vous dire, que Barrack Obama s'intéresse à votre sort », a affirmé M. Nirschl. « Il a conscience de vos difficultés, et il sait comment les résoudre. »

Visitez le site de la section locale 2-9, www.runitorsellit.org, pour plus de détails sur la campagne et pour afficher les récits et les photos des syndiqués affectés par la fermeture de l'usine de Kimberly.

Les travailleurs d'Appleton à Roaring Spring obtiennent un contrat

La solidarité des membres de tous les sites d'Appleton et le règlement des plaintes pour pratiques déloyales de travail ont abouti à un contrat à l'usine de Roaring Spring, en Pennsylvanie.

Notre syndicat a porté plainte en avril pour pratiques déloyales de travail contre Appleton qui avait unilatéralement et illégalement appliqué les termes de son offre, qualifiée de « dernière, meilleure et définitive », sans rechercher de compromis dans son usine de Roaring Spring.

Au cours des discussions prescrites qui selon le National Labor Relations Board devaient être confidentielles, les dirigeants syndicaux et Appleton ont discuté des allégations et ont pu négocier un accord qui représentait une énorme amélioration par rapport à celui que la société avait mis en place. C'était la première fois depuis plusieurs années dans le secteur papetier qu'un accord annulait une offre qualifiée de « dernière, meilleure et définitive » d'une société.

« Nous avons annulé l'offre mise en place par la société et négocié le meilleur plan possible en cette période économique difficile. Celui-ci permet à la société de rester compétitive, de répondre aux besoins des travailleurs, et met des milliers de dollars supplémentaires dans la poche de nos syndiqués », a déclaré Mitch Becker, président de la section locale 10-0422. « Nous comprenons que les soins de santé représentent de lourdes charges pour une société; Appleton ne peut pas répercuter ces augmentations des coûts des soins de santé sur les clients, sinon ces derniers choisiront des produits chinois d'une qualité inférieure et à un coût inférieur. Nous avons toujours été prêts à négocier des changements rationnels de nos soins de santé, mais pas les changements extrêmes et inutiles que la société a mis en place. »

Après la ratification du contrat par les travailleurs de Roaring Spring à 222 voix contre 73, le 8 août, le syndicat a retiré la plainte déposée auprès du NLRB.

Pendant les quatre années du contrat, les augmentations de salaire sont réparties comme suit : 2 % à partir du 14 avril 2008; 2 % à partir du 17 novembre 2008; 3 % à partir du 17 novembre 2009, et 3 % à partir du 17 novembre 2010. Le montant de la prime d'assurance payé par les travailleurs s'élève à 10 % en 2008, 15 % en 2009 et 2010 et à 20 % en 2011. Le montant de la prime d'assurance dentaire s'élève à 20 % chaque année de la vie du contrat. Le montant des pensions multiplié par le nombre d'années de service a été majoré de 50 cents par année du contrat.

Le nouveau contrat contient un énoncé sur la méthodologie de tarification des primes d'assurance qui permet au syndicat de vérifier le montant du coût des soins de santé dont la société est responsable. M. Becker estime que cette section locale a été la première dans le secteur papetier à obtenir un tel énoncé.

La solidarité parmi les travailleurs des installations d'Appleton employant des salariés syndiqués a aidé les travailleurs de Roaring Spring à obtenir un meilleur contrat que celui qui leur avait été imposé. Des lignes de piquetage d'information, des journées de distribution d'autocollants ont été organisées, des autocollants pour vitres de voitures et des dépliants ont été distribués le même jour dans chaque usine.

Contrat d'Appleton, Wisconsin : Les membres de la section locale 2-469 ont voté à 316 contre 170 le 23 septembre, rejetant une proposition de contrat sur trois ans. La section locale opère suivant l'ancien contrat, qui est expiré depuis le 31 août.

Toujours pas de contrat pour les travailleurs de Georgia Pacific de Wheatfield, Indiana

Les travailleurs représentés par le syndicat USW à l'usine de carton pulpe de Wheatfield, dans l'Indiana s'efforcent toujours d'obtenir leur première convention collective. Après plus de 14 mois de négociations avec la direction de GP, aucun accord n'a été conclu. Parmi les obstacles qui empêchent Wheatfield de parvenir à un accord : la direction de GP veut décider qui travaillera en heures supplémentaires au lieu d'appliquer un système reposant sur l'ancienneté et elle a rejeté la demande des travailleurs pour la création d'un comité conjoint sur la santé et la sécurité collaborant à la solution des problèmes existant dans l'usine.

Une riposte est engagée ! Une plainte pour négociations déloyales a été déposée contre GP. Les métallos du District 7 et la division des produits de construction de GP offrent constamment leur soutien aux travailleurs de GP Wheatfield et poursuivront cette action jusqu'à ce qu'un accord équitable soit conclu. Si aucun progrès ne se manifeste à la table des négociations prochainement, nous chercherons d'autres moyens de persuader GP de traiter les travailleurs de Wheatfield équitablement et de leur proposer une solution acceptable.