

Pulp truth



Pulp Truth, Numéro 18, mars 2009

Pourcentage visé atteint
Sondage sur la santé et la sécurité

Currently at 70% = Actuellement à 70 %

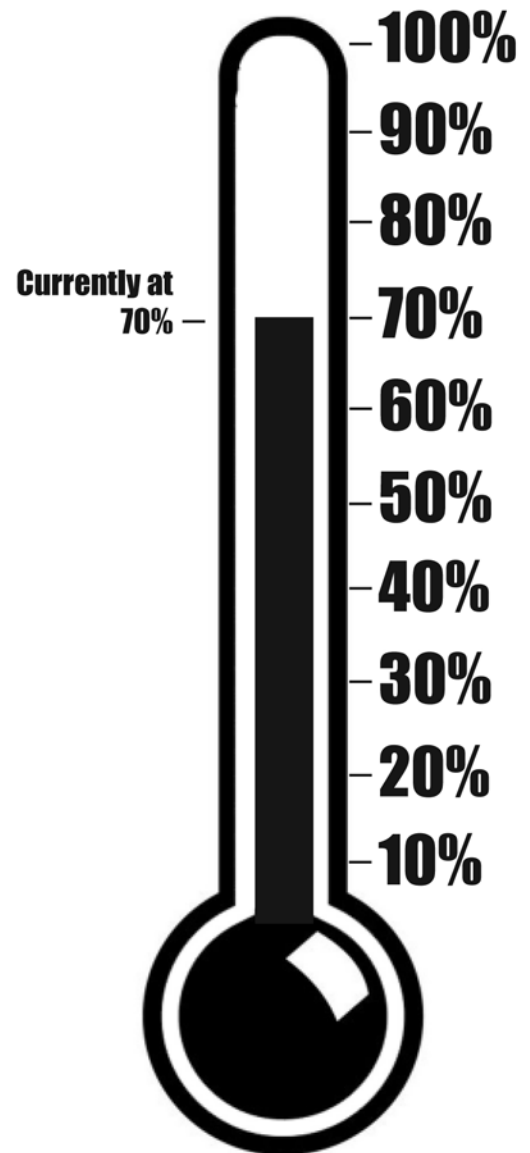
Veillez copier Pulp Truth recto et verso et faire appel aux équipes de suivi, aux délégués syndicaux ou au réseau d'intervention rapide pour le distribuer, en dehors des heures de travail. Veillez à en laisser des exemplaires dans les réfectoires, les salles de repos, etc. Nous voulons savoir ce qui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

Reprise de négociations contractuelles en mars

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. (La date de reprise n'est pas la date d'expiration)

Madison Paper Co., Madison, ME, 1/3/09
Bancroft Bag, Inc., West Monroe, La., 1/3/09
Smurfit-Stone Cont., Tyler, TX, 1/3/09
U.S. Corrugated, Inc., Cedar Rapids, IA, 1/3/09
Katahdin Paper, Millinocket, ME, 1/3/09
Katahdin Paper, E. Millinocket, ME, 1/3/09
Georgia-Pacific, Neenah, WI, 1/3/09
Interstate Container, Reading, PA, 2/3/09
Georgia-Pacific, Milan, MI, 03/03/09
Berlin & Jones, Carlstadt, NJ, 5/3/09
P.C.A., Salisbury, NC, 10/3/09
Packaging Holdings, Inc., Canton, NC, 15/3/09

Percentage Obtained Goal Health and Safety Survey



Packaging Holdings, Inc., Waynesville, NC, 15/3/09
Evergreen Packaging, Athens, GA, 15/3/09
Evergreen Packaging, Olmstead Falls, OH, 15/3/09
Menasha Corp., Coloma, MI, 15/3/09
Sappi Fine Paper, Cloquet, MN, 15/3/09
Packaging Holdings, Inc., Clinton, IA, 15/3/09
Temple-Inland, Glendale, AZ, 15/3/09

Santé et Sécurité

Succès ! Le sondage *Paper RAP* (Projet de recherche) réalise son objectif

Tous nos remerciements aux dirigeants des sections locales et à tous les activistes qui ont œuvré pour obtenir votre participation au sondage *Paper RAP*. Nous visions une participation de 70 % des usines, et nous avons largement dépassé ce pourcentage.

Si vous n'avez pas encore envoyé vos réponses au sondage, vous pouvez encore le faire; un plus grand nombre de participants aura plus de poids. Contactez John Scardella (315-529-2652; jscardella@usw.org) du service Santé, sécurité et environnement pour toute question ou complément d'informations.

Jon Geenen, vice-président, s'est exprimé sur ce succès : « Les données provenant d'une grande majorité des usines représentées par l'USW aux États-Unis constituent la conclusion de la première phase du projet le plus vaste de l'histoire du secteur papetier, portant sur la sécurité. Cette initiative est destinée, en définitive, à mettre un terme au nombre excessif d'accidents graves, voire mortels qui surviennent dans le secteur papetier. Même un seul accident grave ou mortel est un accident de trop.

« L'énorme quantité de données que nous avons recueillies seront examinées par notre équipe de recherche, et par les activistes des sections locales afin d'établir une base de connaissances pour commencer à mettre en place des systèmes de santé et de sécurité garantissant une meilleure sécurité de nos syndiqués sur le lieu de travail. Nous ne voulons et ne pouvons pas accepter la notion que les accidents graves, voire mortels ne sont que des dommages collatéraux résultant des conditions de travail dans des secteurs complexes, comme le secteur papetier, qui font appel à des procédés de traitement intensifs. »

Bravo à tous.

Formation Santé et Sécurité de USW prévue dans l'accord de règlement de l'OSHA

La formation des travailleurs fait généralement partie intégrante des règlements de l'OSHA, mais un employeur reconnaît rarement que le syndicat puisse être le mieux placé pour assurer la formation de ses membres dans le cadre d'un accord de règlement, a déclaré Mike Wright, directeur du service Santé, Sécurité et environnement de l'USW.

L'OSHA et Appleton Papers, Inc. ont inclus l'USW dans l'accord de règlement concernant le manque de dispositifs de protection des machines à l'usine de la société à Appleton, dans le Wisconsin. L'OSHA a déclaré que « les points d'opération des machines n'étaient pas dotés de dispositifs de protection de nature à éviter aux employés d'exposer toute partie de leur corps dans les zones dangereuses durant les cycles opératoires. » L'agence a dressé un procès-verbal « pour faute grave » à l'encontre d'Appleton.

Grady Olson, membre de la section locale 2-469 de l'USW, a été grièvement blessé le 11 juillet 2008 lorsque son bras droit a été happé entre un rouleau de papier et un rouleau d'empâteur dans une machine de couchage de papier de l'installation d'Appleton.

Depuis l'accident, des barrières de protection interverrouillées, entre autres mesures de protection temporaires, ont été installées sur la machine de couchage. La société est en train de rectifier les 11 machines de couchage afin d'éviter que les mêmes dangers ou des dangers similaires n'occasionnent davantage de blessures graves, voire mortelles.

Steve Sallman du service SSE a prêté son concours à la section locale et a suivi l'affaire depuis le procès-verbal dressé par l'OSHA et l'appel de la société. Avec la section locale 2-469, il a négocié l'accord de règlement. M. Sallman a attribué à la section locale le mérite d'avoir par sa présence et sa force fait inclure l'USW dans la clause de formation. Il a remercié pour cet accomplissement Rick Bahr, président, et Nancy Smith, représentante, de la section locale 2-469 de leur travail acharné au niveau des ateliers.

« Ceci illustre une fois de plus comment la force d'un syndicat local peut rallier chacun en matière de santé et de sécurité », a-t-il déclaré.

L'USW assurera la formation à la santé et à la sécurité pour les représentants de la sécurité du syndicat et de la direction par le biais d'un cours de 10 heures de l'OSHA traitant des normes générales de l'industrie. Les dangers seront identifiés et d'autres problèmes potentiels de conformité aux normes de l'OSHA, notamment les dispositifs de protection des machines, feront l'objet de discussions.

Notre collègue M. Olson a subi deux interventions chirurgicales, et les médecins en prévoient d'autres afin de sauver son bras droit. Au cours de l'automne dernier, les syndiqués de la section locale 2-469 se sont portés volontaires pour effectuer ses corvées d'automne. À l'aide de souffleuses de feuilles et d'échelles, les membres de la section locale ont ratissé des feuilles, nettoyé son jardin, lavé ses fenêtres et nettoyé son garage.

Duronda Pope de l'équipe d'intervention d'urgence a également apporté son soutien à M. Olson et à sa famille.

Nouvelles d'ordre général

Un juge du *National Labor Relations Board* invalide l'élection de MeadWestvaco Covington

Le juge en droit administratif Eric M. Fine, du *National Labor Relations Board* (NLRB) a invalidé une élection de représentation syndicale du mois de mars 2008 au cours de laquelle Covington Paperworks Union (CPU) a battu l'USW par 14 voix, et a ordonné une nouvelle élection pour près de 1 000 travailleurs de l'usine de papier MeadWestvaco de Covington, en Virginie.

Le juge Fine a rendu sa décision le 30 janvier 2009. Il a déterminé que le CPU et ses officiels s'étaient rendus coupables de trois types de conduite en violation de la loi fédérale et avaient créé une atmosphère de contrainte qui empêchait de mener une élection libre et équitable.

Lors d'une réunion avec Leo Gerard, président d'International, tenue avant l'élection, le CPU a fait filmer et photographier, par l'un de ses représentants, les travailleurs entrant et sortant de la réunion, bien que les dirigeants de l'USW les aient à de nombreuses reprises priés d'éteindre leurs appareils. L'action du CPU a été qualifiée d'intimidation.

En contournant secrètement le syndicat international alors qu'ils étaient encore des représentants de la section locale 8-675, négociant avec la direction de MeadWestvaco et communiquant l'assurance de la société concernant sa dernière offre de contrat lors d'une réunion de désaffiliation, les dirigeants du CPU ont continué à entraver l'élection du NLRB. Ils avaient décidé de lancer une campagne de désaffiliation suite à leurs négociations avec la société.

En rendant publique sa sollicitation de contributions auprès d'entreprises qui entretenaient des relations contractuelles avec MeadWestvaco, le CPU a entravé l'élection, a estimé le juge. Les actions du groupe suggèrent qu'il n'agissait pas en tant qu'organisation syndicale indépendante, car les employeurs locaux qui étaient en affaires avec MeadWestvaco privilégiaient le CPU, a-t-il ajouté.

« Nous avons toujours pensé que l'élection était entachée », a déclaré Bobby Harrison, président de la section locale 8-675 de l'USW. « Le processus lui-même était entaché. » « Personne n'a eu l'occasion, libre de toute intimidation, de déterminer qui serait le représentant lors des négociations. »

L'USW qui demeure le représentant certifié des 950 travailleurs de production et de maintenance avait soulevé des objections à cette élection.

Smurfit-Stone déclare faillite au titre du Chapter 11

À la fin du mois de janvier, Smurfit-Stone a déclaré faillite au titre du Chapter 11 aux États-Unis et au Canada, afin de restructurer sa dette, rapporte l'agence Reuters. Le fabricant intégré d'emballages en carton et en papier disposait d'actifs s'élevant au total à environ 7,45 milliards de dollars et sa dette totale s'élevait à environ 5,58 milliards de dollars au 30 septembre 2008.

La société a bénéficié d'un financement pour continuer ses activités quotidiennes normales sans interruption d'exploitation, et a déclaré que ses exploitations hors des États-Unis et du Canada étaient à l'abri du processus de faillite. Ce financement inclura le règlement des salaires et avantages sociaux des employés. Smurfit-Stone a assuré à ses clients que ses usines continueraient à fonctionner.

PPI Pulp & Paper Week (PPW) rapporte que les niveaux de dettes élevés et la chute vertigineuse de la demande pour ses produits au cours du quatrième trimestre de 2008 constituait une arme à double tranchant qui a incité la société à déposer une demande de réorganisation. Le gel des marchés du crédit a également empêché la société d'obtenir le financement de la structure de son capital en dehors des tribunaux.

Cette déclaration de faillite est la plus importante dans l'histoire de l'industrie du papier et des produits forestiers d'Amérique du Nord. Smurfit-Stone est le deuxième (en capacité) plus grand producteur de carton ondulé et de boîtes d'Amérique du Nord. La société emploie plus de 6 000 syndiqués de l'USW.

Faut-il s'attendre à d'autres faillites?

La création de Smurfit-Stone a nécessité 6,5 milliards de dollars de dette suite à la fusion de Stone Container et Jefferson Smurfit Corp en 1998, ajoute *PPW*. Cette dette comprenait 3,9 milliards de dollars de Stone Container; la société avait utilisé des « junk bonds » (obligations spéculatives) pour financer une frénésie d'achats dans les années 1980. La société n'a pas réussi à s'acquitter de cette dette depuis lors.

Smurfit-Stone n'est pas la seule société papetière à avoir recours aux fusions, acquisitions et fermetures d'usines pour contrôler les prix et les parts de marchés au lieu de faire appel à l'innovation, à la recherche, au développement de nouveaux produits et marchés, et à une productivité élevée.

Selon *PPW*, les analystes estiment que de plus en plus de sociétés de papier et de produits forestiers sont menacées de faillite dans la situation actuelle de récession mondiale, en raison à la fois de la gravité de la crise et des lourdes dettes pesant sur de nombreuses sociétés et datant de consolidations antérieures de l'industrie. Les sociétés ont eu des difficultés à régler cette dette au cours de l'année passée, leur produit financier ne s'étant pas accru aussi rapidement que prévu en raison des changements structurels de la demande et des hausses récentes des coûts, notamment du pétrole et de l'essence. Bien que les prix aient presque atteint in pic conjoncturel, ces sociétés ont des difficultés à maintenir leurs activités.

Sur les 13 sociétés nord-américaines qui ont déclaré faillite depuis 2006, cinq étaient spécialisées en emballages, quatre en ouate et pâte à papier, deux en papier fin et non couché, et deux en imprimerie, affirme *PPW*.

L'équipe d'Obama choisit le papier de l'USW pour les invitations à l'inauguration

L'équipe d'Obama a choisi Neenah Fine Paper comme fournisseur du papier utilisé pour les invitations officielles à l'inauguration présidentielle du 20 janvier. La société qualifie son papier – Classic Crest Recycled 100 Natural White (blanc 100 % naturel) – de « papier de qualité supérieure le plus écologique du monde ».

« Ces certifications décernées à cette gamme et ses performances d'impression inégalées sont très probablement les raisons qui ont persuadé l'équipe d'Obama de choisir cette gamme », a écrit John O'Donnell, président de Neenah dans un communiqué de presse.

Neenah Paper emploie environ 515 personnes à Neenah et Appleton, dans le Wisconsin, ainsi que 245 à son usine de Whiting, dans la région de Stevens Point, dans le Wisconsin.

Contrats réglés

Les sections locales de MeadWestvaco Envelope ratifient une prorogation de contrat de 3 ans

Les sections locales de MeadWestvaco Envelope ont ratifié une prorogation de contrat de 3 ans à une écrasante majorité. Les sites du groupe Envelope Multiple d'Atlanta, Dallas, Indianapolis et Kenosha dans le Wisconsin ainsi que le site de Williamsburg, en Pennsylvanie comptaient parmi les votants. Le site d'Enfield, dans le Connecticut, qui a fait partie du groupe Multiple, est sur le point de fermer. Du fait qu'il s'agissait d'une convention syndicale, la décision devait être approuvée à 50 % des voix plus une dans l'ensemble des unités.

La proposition, conforme aux paramètres établis par les sections locales, portait sur les augmentations de salaires, l'amélioration des retraites et de l'assurance-vie durant chaque année de la période prorogée.

Toutes les sections locales ont reçu une augmentation de salaire générale de 2 pour cent pour chaque année de la convention de 3 ans, une augmentation de 1 \$ du coefficient multiplicateur de pensions chaque année, et une augmentation de 1 000 \$ par année de l'assurance vie, accident et invalidité. Pour le groupe Multiple, le multiplicateur de pensions passe de 32,50 \$ à 35,50 \$ d'ici la fin du contrat. Pour l'usine de Williamsburg, le multiplicateur de pensions passe de 28,50 \$ à 31,50 \$ d'ici la fin du contrat. Pour le groupe Multiple, l'assurance vie et l'assurance en cas de décès et de mutilation par accident sont passées de 29 000 \$ à 32 000 \$ pendant la période de validité du contrat; pour l'usine de Williamsburg, elles sont passées de 28 000 \$ à 31 000 \$ pendant la durée du contrat.

La prorogation du contrat prévoit pour tous les sites une couverture pour soins de la vue. Le groupe Multiple de quatre usines aura en outre accès au compte de dépenses flexibles de la société.

L'accord avec Pacon prévoit le transfert des emplois non syndiqués vers des installations représentées par l'USW.

La section locale 1822 a ratifié une prorogation de contrat de trois ans au début février avec Pacon – producteur de papier, de moyens didactiques et de matériel d'art et d'artisanat pour les établissements scolaires et le marché de l'art – prévoyant des augmentations de salaire et des améliorations des avantages sociaux ainsi que l'engagement [de la société] de fermer l'installation non syndiquée et de faire effectuer le travail par les sites syndiqués.

Les travailleurs du site d'Appleton, dans le Wisconsin bénéficieront d'une augmentation de salaire de 2,25 pour cent pour chacune des trois années et ceux de Neenah, dans le Wisconsin bénéficieront d'une augmentation de 2,5 pour cent par année. L'augmentation due ce 1^{er} décembre sera accordée deux mois plus tôt, soit le 1^{er} octobre.

Aux termes de la prorogation, les travailleurs de Pacon ne paieront pas de prime mensuelle d'assurance santé avant 2012; ils ne paieront pas plus de 5 pour cent en 2012, 10 pour cent en 2013 et 15 pour cent en 2014. Il existe une formule et une base stipulant que si les coûts diminuent, ces pourcentages pourraient également diminuer pour les travailleurs. Le montant de la franchise est de 300 \$ par personne ou 600 \$ par famille.

Certaines augmentations de l'abondement au plan d'épargne 401(k) sont prévues. Pacon contribuera 3 pour cent des gains figurant sur les déclarations de revenu W-2, 15 cents par heure travaillée et contribuera 50 cents par 1 \$ à concurrence de 2 pour cent. D'autres améliorations concernent la rémunération au rendement et les pauses.

L'avantage de ce nouvel accord est l'engagement pris par Pacon de fermer l'installation non syndiquée en Iowa et de faire effectuer les travaux à Appleton et Neenah, ce qui représente de 30 à 40 emplois syndiqués de plus.

Le site d'Appleton a été réorganisé en août 2007 et le nombre de syndiqués est passé de 70 à 80.

Fermetures d'usines

Graphic Packaging va fermer quatre usines

Graphic Packaging Holding Co. a annoncé le 11 février son intention de fermer quatre usines, dont deux sites représentés pas l'USW à Morris, dans l'Illinois et à Cantonment, en Floride,

Notre syndicat prépare une campagne pour régler ses différends en cours avec Graphic Packaging et va aider la société à remettre ses activités en bonne voie.

Graphic Packaging a fait l'acquisition du concurrent Altivity Packaging pour plus de 700 millions de dollars et a perdu de l'argent depuis la conclusion de la fusion en mars 2008.

« Cette fermeture va être catastrophique pour nos collectivités », a déclaré Brian Clubb, président de la section locale 7-626 de l'USW, qui représente les travailleurs de Morris. « Plus de 170 excellents employés vont se retrouver à la rue et la société reste indifférente. »

Fermer des usines, fusionner et racheter d'autres sociétés n'est pas la solution pour une réussite à long terme, ajoute John Geenen, vice-président de l'USW. Il affirme que la clé est l'innovation, la recherche, le développement de nouveaux marchés et une forte productivité.

Ronald Williams, président de la section locale 9-547 de l'USW de l'usine de Cantonment déclare que ses membres ont accepté un accord qui leur apporte moins que ce qu'ils méritent, afin d'aider la société. « La société ne nous laisse rien », dit-il.

MeadWestvaco ferme l'usine d'enveloppes d'Enfield

MeadWestvaco a annoncé le 23 janvier qu'elle fermait son usine d'enveloppes d'Enfield, dans le Connecticut dans le cadre d'une restructuration qui permettra à la société de réaliser une économie de 125 millions de dollars et éliminera 2 000 emplois, soit 10 pour cent de sa main-d'œuvre mondiale. Douze des 14 usines de fabrication vont être soit fermées soit restructurées.

Avec la fermeture de toute l'usine d'ici à la fin mars, 16 emplois salariés et 118 emplois horaires prendront fin. Les travailleurs horaires sont représentés par la section locale 4-1 de l'USW connue sous le nom de Eagle Lodge, le syndicat fondateur du syndicat des travailleurs du papier.

La production et l'équipement de l'installation d'Enfield seront transférés vers d'autres usines de MeadWestvaco. Les travailleurs de l'usine d'Enfield fabriquaient et distribuaient des enveloppes pour des sociétés de facturation, de finances et de publipostage direct. Les factures et relevés bancaires sont de plus en plus transmis par voie électronique, ce qui réduit la demande d'enveloppes.

MeadWestvaco a licencié des travailleurs à l'usine d'Enfield en décembre dernier et certains pensaient que l'usine pourrait ainsi bénéficier d'un sursis.

« Tout le monde croyait...qu'ils nous donneraient le temps de transformer l'usine, vous savez, environ six mois à un an simplement pour voir si c'était possible », a déclaré un employé de longue date non identifié.

L'USW négocie actuellement les primes de séparation pour les employés horaires.

MeadWestvaco prévoit des licenciements à une usine d'enveloppes d'Atlanta et la restructuration de l'unité des ventes de l'entreprise à Springfield dans le Connecticut.

Nouvelles du monde

Les travailleurs de l'imprimerie du Royaume-Uni n'obtiennent pas d'augmentation de salaire

Les trois classes de travailleurs du secteur de l'imprimerie du Royaume-Uni ne verront pas d'augmentation de salaire cette année, car Unite et le BPIF ne sont pas parvenus à un accord durant la révision annuelle des traitements dans le cadre du *National Agreement*, a rapporté printweek.com.

Citant un climat économique difficile et un avenir incertain, BPIF a offert une petite augmentation du minimum national pour les travailleurs des métiers d'artisanat/classe 1. Unite a qualifié l'augmentation « d'inacceptable » et a déclaré qu'elle était subordonnée à l'acceptation par le syndicat du recouvrement total des coûts et 'd'une clause d'extrême incapacité à payer'.

Dans un communiqué, Unite a déclaré « avoir fait ce qui était en son pouvoir durant cette phase difficile pour soutenir le secteur de l'imprimerie dans la mesure du possible, ainsi que l'ont fait nos membres qui travaillent plus dur que jamais et doivent faire face à un coût de la vie en augmentation constante. »

L'année dernière, des augmentations de salaire plus importantes ont fait l'objet de négociations, mais désormais, les négociations ont lieu lorsque des sociétés privées de plus en plus nombreuses décident de geler les salaires, et qu'un grand nombre d'employés accepte des réductions de salaire pour éviter des licenciements.