



Kimberly-Clark
Sotteville les Rouen

Le livre, le papier et la communication
filpac cgt

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU 9 FEVRIER 2023.

A. MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE ORGANISATION DES CSE

Depuis la mise en place du CSE, les réunions DP et CE ont fusionné et l'instance CHSCT est devenue une commission CSSCT avec beaucoup moins de pouvoir juridique. Lors des réunions CSE, l'ordre du jour est tellement chargé au vu des problèmes qu'il y a dans l'usine, que les réunions durent entre 9H et 12H. Les élus ont demandé à maintes reprises, d'ajouter une deuxième réunion par mois pour pouvoir traiter les questions comme elles se doivent. La direction refuse et propose de traiter les questions de sécurité et de conditions de travail en commission SSCT qui a lieu seulement tous les 3 mois. Les élus ne sont pas dupes et rappellent à la direction que le gouvernement a minimisé les pouvoirs de cette commission afin de laisser plus de liberté aux directions d'entreprise ; chaque membre du CSE doit pouvoir traiter pleinement des questions de sécurité et de conditions de travaux.

Les élus s'indignent du comportement de la direction et ne comprennent pas qu'elle n'ait pas la volonté de faire avancer les problèmes. Les élus CGT souhaitent améliorer les conditions de travaux dans l'usine et résoudre les problèmes liés à la santé mentale ou physique, mais la direction n'a pas les mêmes priorités !

B. HYGIENE ET DROIT DU SALARIE

1) REPONSES AUX QUESTIONS POSEES

a. Paiement du quart d'heure de recouvrement pour le personnel intérimaire.

Un élu informe la direction que dans l'accord NAO de 1993, il est stipulé que tous les opérateurs doivent bénéficier du quart d'heure de recouvrement. La loi prévoit que les intérimaires doivent avoir la même rémunération que les salariés remplacés.

- b. Point sur la suppression d'une personne en 2006 sur les lignes MF1 et MF2, à la suite de la mise en place des robots et des éjections automatiques qui ne fonctionnent pas.

Les élus expliquent que dans certaines usines Kimberly Clark, l'éjection automatique fonctionne et qu'il faut s'en inspirer. La direction ne souhaite pas avancer sur le sujet et dit que ce n'est pas sa priorité. Les élus précisent que cela détériore les conditions de travail et génère des déchets supplémentaires, c'est bien dommage...

- c. Respect de l'accord concernant le versement de la prime de nettoyage des vêtements de travail.

La direction informe que la prime est retirée par journée d'absence du salarié mais qu'à l'inverse, elle est donnée en plus lorsqu'un salarié revient sur son temps de repos. Les élus rappellent à la direction qu'il est écrit dans l'accord que cette prime est un forfait et que dans les deux cas, cette prime doit être maintenue.

- d. Vente de produits au personnel.

La direction nous informe qu'il manque une partie de la commande et qu'elle attend d'avoir la commande complète avant de la distribuer aux salariés.

- e. Bobines de Romagnano difficiles à séparer.

L'import de bobines Romagnano est suspendu pour l'instant.

- f. Agrandissement de l'abri du parking des 2 roues.

Le groupe KC a décidé de geler les investissements pour le moment.

- g. Remise en état du restaurant d'entreprise.

Les travaux ont démarré le 28 février.

- h. Plan d'action prévu par la direction concernant les lieux impactés par la présence d'amiante.

La Direction a réalisé plusieurs prélèvements et a établi un plan d'actions. L'analyse des poussières en transfo démontre qu'il n'y a aucune trace d'amiante. Une nouvelle analyse sera effectuée en 2024.

- i. Respect de la parité homme/femme lors des embauches.

La direction se vante d'avoir embauché une femme au service administratif et elle précise que c'est plus difficile en production. En conclusion, la parité est loin d'être respecté !

- j. Respect du rappel de l'inspection du travail et de la circulaire n°2001-106 de la CNAM du 13 août 2001 concernant les IJSS.

La Direction ne respectant pas l'accord, les Elus iront en justice.

k. Mise en place d'un accord de télétravail.

La direction a rédigé un accord qu'elle doit soumettre aux élus.

l. Harmonisation des différences de rémunération des 3 populations à l'EPB

Malgré les explications données par la direction concernant les différentes grilles de salaire et les évolutions, les salariés restent frustrés et dénoncent le manque de parité.

m. Remise aux salariés d'une notice explicative des nouveaux bulletins de paie.

La direction finalise la mise en page pour une distribution prochaine.

n. Mise en place de PC partagés supplémentaires.

La demande a été faite au groupe.

o. Création d'une nouvelle salle de pause en MAP.

Investissements gelés pour le moment.

p. Création d'une douche à la maintenance

La direction refuse et répond que les salariés de la maintenance intégreront les vestiaires transfo. Les élus précisent que ces salariés auraient préféré rester dans leur vestiaire avec l'installation d'une douche ayant un métier salissant. Une fois de plus, pour une question d'économie, on ne peut que constater que le bien-être au travail n'est pas la priorité de la direction.

q. Respect des engagements de la direction sur les challenges sécurité.

Sont encore concernées 1 équipe MAP et 1 équipe Transfo.

r. Présentation du maintien du net suite à la mise en place de la subrogation.

La présentation a été faite mais les élus ne sont pas d'accord et concerteront leur avocat.

s. Mise en place de casiers individuels pour effets personnels de l'ensemble des salariés.

Ce dispositif est déjà existant pour les ateliers de production, mais les élus estiment que les casiers ne sont pas adaptés aux effets personnels. Par ailleurs, les administratifs peuvent en faire la demande si nécessaire.

t. Respect de l'accord concernant la portabilité de la mutuelle d'entreprise pour les salariés retraités.

A ce jour, la mutuelle refuse d'appliquer le caractère viager comme convenu dans l'accord d'entreprise. Les élus demandent à la direction de faire respecter l'accord.

u. Réfection et réorganisation de l'ensemble des vestiaires de l'usine.

Prévu le 28 février.

v. Révision ou remplacement des climatiseurs de l'usine.

Les révisions sont actuellement réalisées tous les 6 mois ; les élus estiment que ce n'est pas suffisant et demandent à la direction de passer la révision à 3 mois et de désinfecter le circuit. La direction prend note.

w. Prise en charge des frais de déplacement (parking, frais de route) lors des visites médicales à l'extérieur.

Une réflexion est actuellement en cours pour forfaitiser ces frais. Dans l'attente, les salariés doivent continuer d'effectuer des notes de frais.

x. Communication sur la médaille du travail et remise du barème.

La direction remet le barème aux élus.

y. Versement de la prévoyance directement au salarié lorsqu'il rentre dans le dispositif.

La direction explique qu'il est difficile de verser la prévoyance directement aux salariés car elle doit passer en paye pour calculer les cotisations sociales. Les élus répondent que cela existe dans d'autres entreprises.

z. Explication du résultat de la prime de progrès d'octobre 2022 et présentation de ce qui nous a impacté.

La direction souhaite intégrer les intérimaires dans les ROSE. Les élus refusent catégoriquement en expliquant à la direction que le document remis stipule bien que seuls les employés KC sont concernés.

Si la direction décide d'intégrer les intérimaires, par souci d'égalité, les élus précisent qu'il conviendra d'étendre ce dispositif en leur versant cette prime.

2) Erreur du calcul sur la prime contractuelle concernant la partie mutuelle

Les élus pensent que la partie mutuelle qui doit être intégrée dans le calcul de la prime contractuelle n'a pas été prise en compte. La direction vérifiera ce point.

3) Remplacement d'un salarié gréviste par un intérimaire.

A diverses reprises, des salariés grévistes ont été remplacés par des salariés intérimaires. Cette pratique inacceptable est interdite par la loi. Les élus demandent de rappeler la loi aux superviseurs concernés et avertiront l'inspection du travail en cas de récidive.

4) Explication sur l'articulation en paye concernant le paiement des congés lors d'un mi-temps thérapeutique

Explication donnée aux élus, pour toutes informations n'hésitez pas à demander au service RH.

5) Ouverture des demandes de souhaits pour les congés d'été

La pose des congés sera accessible fin février mais la direction précise qu'elle se garde le droit de les modifier si les volumes de production sont impactés.

6) Distribution du café gratuit pour les résultats de l'enquête My Voice

2 semaines de café ont été offertes (du 6 au 17 février).

7) Etat d'avancement et planning du projet MAP

La direction attend le compte-rendu du SESI pour informer les élus de l'avancement du projet.

8) Prise en compte de la période d'essai pour le calcul de la participation et de l'intéressement

La période d'essai est prise en compte pour ouvrir le droit et calculer le montant de la participation et de l'intéressement. Cependant pour les embauchés issue de l'intérim, les 3 mois d'ancienneté sont pris en compte pour l'ouverture des droits mais ne sont pas intégrés dans le calcul.

B. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SECURITE

1) REPONSES AUX QUESTIONS POSEES.

a) Date de remplacement des palans, des nouvelles broches et des séparations de bobines au Converting. (Question posée depuis Décembre 2013 pour les TMS).

La séparation de bobines est opérationnelle et les nouvelles broches ont été mises en service. Toujours pas de palan car la norme réglementaire ne correspond pas à nos besoins.

b) Conditions de travail difficiles au Converting pour les formats 140, 150, 170 et 200 mouchoirs (qualité, sécurité et efficacité), demande d'une 3^{ème} personne pour les équipes simples. (Question posée depuis Décembre 2017).

La direction répond que c'est au superviseur d'organiser son équipe selon les besoins. Les élus estiment que les ressources sont insuffisantes en cas d'équipe double.

c) Plusieurs arrêts de travail liés aux TMS, que compte faire la direction ?

- Présence du médecin du travail pour le traitement de ce point.
- Proposition de postes aménagés.

Les élus demandent la création de postes aménagés comme le stipule la Loi.

Une étude ergonomique sur les nouveaux équipements est sollicitée et les élus estiment que l'ensemble des salariés doit obtenir une polyvalence pour pouvoir éviter les TMS.

- d) Retour sur la modification des équipements en 2018 sans l'avis du CHSCT et sans consultation des salariés.

Pas d'avancée.

- e) Point sur les conditions de travail sur la ligne Copacking et le poste EPB. (Question posée depuis Juin 2015).

- Retour sur le plan d'action à la suite des recommandations de l'expertise SECAFI.

Il y a de mauvaises conditions de travail dues aux dysfonctionnements et aux nombreux équipements sur ce poste. La direction travaille sur ces dysfonctionnements mais ce n'est pas suffisant ; les salariés de ce poste ont une charge de travail trop importante.

- f) Dégradation consécutive des conditions de travail depuis l'installation du rideau séparant les Multifolders du robot "Optimus". (Empoussièrment trop important). (Question posée depuis mars 2015.)

- Plan d'action (renouvellement de l'air obligatoire art. r.4222-1).

La direction refuse de retirer ce rideau malgré le fait que cela confine la poussière à cet endroit. Il y a toujours autant de poussière malgré la nouvelle bobineuse car l'aspiration de celle-ci n'est pas suffisamment performante.

- g) Demande d'investissement concernant le remplacement de la toiture.

Ce projet est décalé en 2024 et se poursuivra jusqu'en 2026.

- h) Modification du serrage des plieurs des Backstands MF.

En cours de finalisation.

- i) Mise en place de protections sur les boulons des structures des dévidoirs MF.

Pas d'avancée.

- j) Sécurisation de la co-activité piétons-chariots au parc à pâtes et rénovation des sols.

Des panneaux de préventions des risques et des gyrophares ont été mise en place. Les élus souhaiteraient l'installation d'une enceinte périmétrique qui sécuriserait au mieux le parc à pâte.

- k) Définition du statut et modalités de prévention des risques pour les travailleurs isolés. (art. r4543-19 à 21 du code du travail).

Les DATI ont été commandés mais sont toujours en cours de réglage.

- l) Nouveaux éléments concernant l'accident de travail de Stéphane Pereira.

Une des deux injonctions a été levée par l'inspection du travail dû aux travaux réalisés.

m) Respect des consignes demandées par la CARSAT à la suite de l'accident de Stéphane Pereira.

Pas de nouveaux éléments.

n) Mise en place d'un système fiable pour la traçabilité des balles de cassées Converting.

Ce système devait être mise en place 1^{er} trimestre 2022 mais toujours rien de fait.

o) Création d'un statut de formateur dans l'usine.

La direction n'a aucune volonté d'investir dans la formation, elle préfère laisser les salariés s'auto-former quitte à prendre des risques au niveau sécurité et à dégrader les conditions de travail. Ceci est inacceptable pour une entreprise comme KIMBERLY CLARK.

p) Remplacement du local bobineuse.

Pas pour l'instant ; les élus déplorent le manque de considération de la part de la direction envers ses salariés qui ont donné de leur personne pour le démarrage de la nouvelle bobineuse.

q) Amélioration du système d'extraction de broches à l'OLP.

Ce n'est pas prévu pour le moment.

r) Avis sur la méthodologie d'analyse, des risques poussières et sur la liste des produits chimiques concernés.

La direction et les élus doivent se rencontrer pour établir la méthodologie d'analyse.

s) Analyse et retour concernant les conditions de travail et les TMS au converting et la MAP.

Depuis plusieurs années, les conditions de travail se sont détériorées en lien avec la réduction des coûts. La direction nous avait promis une amélioration avec les nouveaux équipements ; à date, on peut s'apercevoir que ce n'est pas le cas. Si cela perdure, les élus demanderont une étude ergonomique sur les nouveaux équipements.

t) Conditions de travail du service planning usine, à la suite de la centralisation européenne.

Une nouvelle personne a été recrutée et arrivera le 1^{er} Mars afin de palier à la surcharge de travail du service planning. On peut s'apercevoir une fois de plus que le groupe Kimberly-Clark prend des décisions irréfléchies, ils appauvrissent les services avec leurs projets et après s'étonnent que les salariés éprouvent leurs mécontentements avec une charge de travail trop importante.

u) Point sur les flasques des backstand.

Pas de nouveaux.

v) Réfection du sol au converting.

Cela est prévu mais pas de date à ce jour.

w) Mise en place de commandes déportées sur l'engagement des couteaux à la bobineuse.

Pas d'avancée, mais pour rappel :

La direction réfléchi sur la faisabilité de cette demande ; les élus préviennent la direction que si ce n'est pas fait rapidement, ils demanderont aux salariés de ne plus séparer les bobines.

x) Réfection totale du parking de l'usine.

La direction nous fera un retour au mois d'avril, après le passage de l'équipe énergie du groupe kc

y) Nettoyage du sol au convertant par une machine industrielle, afin de limiter la contamination des salariés à la poussière.

Pas d'avancée ; les élus maintiennent leur demande d'un nettoyage plus approfondi des zones.

z) Condition de travail et état d'avancement sur la découpe des culots à la MAP.

La société TOSCOtec a réceptionné l'équipement mais ne pourra l'installer qu'au mois de juin ou juillet.

aa) Création du relevage de feuille à la bobineuse au niveau du tapis de pesée.

Toujours pas de solution. Les élus s'étonnent de la mise en place d'une corde sur une machine neuve avec tous les risques que cela comporte et insistent sur le fait que cela pourrait même amener à la perte d'un membre. On constate une fois de plus que Kimberly Clark fait les choses à moitié pour réduire les coûts lorsque cela concerne les conditions de travail.

bb) Point sur les risques psychosociaux des salariés et des « burn out » dans plusieurs services chez Kimberly Clark.

La direction rencontrera les élus dans une réunion dédiée.

cc) Mise en place d'un mode opératoire à l'encartonneuse lors d'une panne robot.

La procédure MOCV-44 sera mise à jour au mois d'avril.

dd) Retour de la direction sur les nouveaux équipements.

Un plan d'action a été établi pour solutionner les différents problèmes. A suivre...

ee) Point sur l'état des chariots de manutention.

Le nouveau contrat sera discuté en septembre, cependant la direction a noté les différentes remarques des élus pour les intégrer dans ce contrat.

ff) Sécurisation de la plateforme Tishma.

Malgré les nombreuses alertes faites par les élus à ce sujet, il a fallu que la direction attende un accident pour modifier cette plateforme.

gg) Déplacement et mise en sous-traitance des produits chimiques.

Le Nalco doit être déplacé. Les élus demandent la création d'un nouveau code couleur pour les salariés sous-traitants spécialisés. La direction prend note.

hh) Risque d'utilisation du Reininger.

Le responsable HSE va réaliser une évaluation des risques.

ii) Accident avéré concernant les nouveaux cutters et risque de TMS.

A ce jour, la direction n'a pas de solution.

jj) Explication de la direction sur la gestion des chimiques par rapport aux nouveaux panneaux installés

Les élus demandent la création d'un code couleur supplémentaire pour les salariés spécialisés qui interviennent en sous-traitance. La direction prend le point.

kk) Mise en place d'une solution ergonomique pour retirer le papier en zone 7

Pas de solution. Les élus avaient alerté de cette situation avant la mise en place de l'équipement, cependant rien a été prévu. Les élus demandent à la direction de trouver une solution pour éviter aux salariés de se blesser.

2) Règle de conduite des scies MF1 et MF2

Les élus demandent la création d'un code sur le panel pour en limiter l'accès.