



Kimberly-Clark  
Sotteville les  
Rouen



## NEGOCIATIONS ANNUELLES 2019

### 2ème réunion du 17 Janvier 2019

**Point N°1 :** Lors de cette nouvelle réunion de négociation, la direction nous propose 1,6% d'augmentation générale (inflation décembre 2018, selon la direction).

Nous répondons au directeur que c'est une première et que d'habitude nous prenons l'inflation à fin Novembre (1,9%).

Nous l'informons que nous sommes loin du compte et que nos revendications sont légitimes. D'autre part nous estimons que nous avons été plus que raisonnables et qu'il sera difficile de faire des impasses sur ces négociations.

**Point N°2 :** Concernant les embauches, le sujet est définitivement réglé. Tous les départs seront remplacés par des salariés en CDI Kimberly-Clark.

**Point N°3 :** La direction refuse la négociation. Nous l'informons que nos demandes ont été limitées cette année pour aboutir raisonnablement sur chaque point et que nous devons trouver une issue de sortie pour satisfaire tous les salariés.

**Point N°4 :** Une ouverture est envisagée sur ce point, la direction cherche minimiser le coût de cette demande, mais néanmoins approuve notre revendication exprimée sur la pénibilité.

**Point N°5 :** La direction réouvre une porte timidement, afin de trouver un terrain d'entente. Nous attendons un geste important de la direction en lui expliquant qu'il sera difficile de faire fonctionner le CSE avec aussi peu de moyen. La direction prend note et reviendra avec des réponses lors de la prochaine réunion de négociation qui aura lieu le Mercredi 23 Janvier 2019.



**Kimberly-Clark**  
**Sotteville les**  
**ROUEN**

Le livre, le papier et la communication  
**filpac cgt**

## **NEGOCIATIONS ANNUELLES 2019**

- 1) Augmentation générale de 3,9%, pour l'ensemble des salariés, cadres compris, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> Janvier 2019.
- 2) Embauches KC en CDI, remplacement de tous les départs poste pour poste.
- 3) Modification du calcul de la prime d'ancienneté calculée sur la rémunération brute plafonnée à 16%. (Idem VSE).
- 4) Mise en place d'un avenant de l'accord sur le calcul de la prime de faction en 3x8C, 16% de la rémunération brute, basé sur la valeur « mini prime contractuelle » réactualisée après AG.
- 5) Mise en place de négociations honnêtes et sincères concernant la mise en place du CSE :
  - 8h15 de délégation pour les membres suppléants du CSE.
  - 25 heures de délégation pour les membres titulaires du CSE.
  - Présence aux réunions de CSE, des élus suppléants.
  - 8h15 de délégation pour les représentants de proximité.
  - 8h15 de délégation pour la rédaction des PV.
  - Maintien à l'identique de la subvention CE lors du passage en CSE.
  - Budget d'heures pour les activités sociales.

Nous pensons que ces revendications ne sont pas extravagantes compte tenu des excellents résultats de 2018 et de la bonne santé de l'entreprise.