



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

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

## **NAO 3<sup>ème</sup> Réunion 23 Février 2021**

Nous avons entamé cette journée avec sérénité, mais avons senti la direction pressée d'en finir en fin de matinée, désagréablement surpris de voir celle-ci nous informer que les négociations étaient closes pour ce jour. Nous avons dû insister pour reprendre les débats cet après-midi pour avancer sur les points de blocages. La direction a accepté notre demande en refusant d'aborder l'augmentation générale. Nous avons exprimé notre désaccord en précisant que l'A.G. est un des points le plus important...

### **Où est le partage de la valeur ajoutée...**

- 1) **Embauches en CDI Kimberly-Clark, remplacement de tous les départs poste pour poste. Embauche en CDI Kimberly-Clark d'une 9<sup>ème</sup> équipe au Converting :**  
*Tous les départs seront remplacés poste pour poste. Une embauche supplémentaire se fera cette année dans l'établissement.*
- 2) **Respect de la parité homme / femme :**  
*La direction répond oui sans autre précision.*
- 3) **Maintien à l'identique de 2020 pour la subvention du CSE et mise en place d'un accord définitif à ce sujet :**  
*A ce stade la direction n'accède pas à cette demande et attend de voir le reste de nos revendications.*
- 4) **Augmentation générale de 4,12%, pour l'ensemble des salariés, cadres compris et non au mérite, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> Janvier 2021.**  
*La direction nous propose 1,2%, nous acceptons de revoir notre demande à la baisse et de proposer 2,92%.*
- 5) **Augmentation des primes 2x8, 3x8, 3x8 C. et nuit permanente de 1% :**  
*La direction rejette cette demande.*
- 6) **Modification du calcul de la prime d'ancienneté calculée sur la rémunération brute. (Idem VSE) :**  
*La direction ne veut pas de ce mode de calcul, nous lui proposons de conserver notre mode de calcul avec un plafond de 18% pour 18 ans aujourd'hui, 19% pour 19 ans et de passer 20% pour 20 ans à l'avenir. Elle étudiera le coût et nous répondra lors de la prochaine réunion.*
- 7) **Augmentation de la prime de progrès à 200 Euros par trimestre, sans critère supplémentaire :**  
*La direction rejette cette demande.*
- 8) **Passage de la prime de pénibilité à 600 € :**  
*La direction rejette notre demande, nous maintenons notre proposition à 450,00€, puisqu'elle ne fait aucune contreproposition.*
- 9) **Une journée supplémentaire de congé pour les cadres :**  
*La direction rejette cette demande.*

**10) Création d'une prime exceptionnelle pour les cadres, identique à la prime de vacances du personnel non-cadre :**

La direction rejette également cette demande, nous lui proposons de trouver une solution équitable pour tous.

**11) Mise en place d'une journée de congé supplémentaire, lors du passage à 55ans pour les salariés qui bénéficient déjà de la journée supplémentaire de l'accord des 50 ans avec 15 ans de 3x8 continu. (RC nuit) :**

*La direction accepte notre demande.*

Aujourd'hui, nous pensons que la direction ne veut plus avancer dans les débats et souhaite aller jusqu'au conflit... Ne nous affolons pas, les stocks sont très élevés et pensons que nous avons le temps de mettre en place un stratagème bien huilé. En attendant, nous avons encore deux réunions de négociation pour persuader la direction de redescendre sur terre.

Jusqu'à maintenant, la direction ment sur les chiffres et fait peur aux salariés en tenant des propos inappropriés.

**Face à l'ingratitude de la direction nous vous déconseillons fortement tout excès de zèle (heures supplémentaires, remplacement pendant les repos...)**

**Kimberly-Clark estime que les salariés sont un coût!!!**



**Prochaines réunions le 9 Mars 2021 et une réunion supplémentaire dans le cas où nous pourrions trouver un accord.**