



COSMEVA

REUNION SYNDICALE POUR DISCUTER DE NOTRE AVENIR
--

Après la deuxième réunion des représentants du personnel avec le nouveau directeur, la feuille de route de ce dernier est claire : améliorer le fonctionnement de l'usine pour absorber plus de volume. Tout cela au moindre coût, en particulier ce qu'ils appellent les coûts salariaux. Si aujourd'hui le directeur parle d'améliorer le fonctionnement de l'usine, il répète aussi souvent que Cosmeva est sous-traitant et donc très fragile, de plus avec un déficit record pour l'année 2018.

Faut-il attendre et subir jusqu'à ce que le patron juge possible une amélioration de nos salaires ?
Comment défendre au mieux nos intérêts de salariés sans les années à venir ?



COSMEVA

REUNION SYNDICALE POUR DISCUTER DE NOTRE AVENIR
--

Après la deuxième réunion des représentants du personnel avec le nouveau directeur, la feuille de route de ce dernier est claire : améliorer le fonctionnement de l'usine pour absorber plus de volume. Tout cela au moindre coût, en particulier ce qu'ils appellent les coûts salariaux. Si aujourd'hui le directeur parle d'améliorer le fonctionnement de l'usine, il répète aussi souvent que Cosmeva est sous-traitant et donc très fragile, de plus avec un déficit record pour l'année 2018.

Faut-il attendre et subir jusqu'à ce que le patron juge possible une amélioration de nos salaires ?
Comment défendre au mieux nos intérêts de salariés sans les années à venir ?



COSMEVA

REUNION SYNDICALE POUR DISCUTER DE NOTRE AVENIR
--

Après la deuxième réunion des représentants du personnel avec le nouveau directeur, la feuille de route de ce dernier est claire : améliorer le fonctionnement de l'usine pour absorber plus de volume. Tout cela au moindre coût, en particulier ce qu'ils appellent les coûts salariaux. Si aujourd'hui le directeur parle d'améliorer le fonctionnement de l'usine, il répète aussi souvent que Cosmeva est sous-traitant et donc très fragile, de plus avec un déficit record pour l'année 2018.

Faut-il attendre et subir jusqu'à ce que le patron juge possible une amélioration de nos salaires ?

Comment défendre au mieux nos intérêts de salariés sans les années à venir ?

Notre avenir doit-il dépendre des aléas d'une économie chaotique ou du renforcement de notre solidarité de salariés ?

Pour en discuter, la CGT-Cosmeva tient une réunion syndicale le :

JEUDI 25 OCTOBRE

Réunion hors temps de travail (Pas de débrayage).

Au local syndical, au fond du couloir après le local du comité d'entreprise.

Pour les salariés en journée : de 12h à 13h

Pour l'équipe d'après-midi : de 12h55 à 13h55

Pour l'équipe du matin : de 14h05 à 15h05

Pour l'équipe de nuit : de 20h55 à 21h55

Le 23 octobre 2018.

Notre avenir doit-il dépendre des aléas d'une économie chaotique ou du renforcement de notre solidarité de salariés ?

Pour en discuter, la CGT-Cosmeva tient une réunion syndicale le :

JEUDI 25 OCTOBRE

Réunion hors temps de travail (Pas de débrayage).

Au local syndical, au fond du couloir après le local du comité d'entreprise.

Pour les salariés en journée : de 12h à 13h

Pour l'équipe d'après-midi : de 12h55 à 13h55

Pour l'équipe du matin : de 14h05 à 15h05

Pour l'équipe de nuit : de 20h55 à 21h55

Le 23 octobre 2018

Notre avenir doit-il dépendre des aléas d'une économie chaotique ou du renforcement de notre solidarité de salariés ?

Pour en discuter, la CGT-Cosmeva tient une réunion syndicale le :

JEUDI 25 OCTOBRE

Réunion hors temps de travail (Pas de débrayage).

Au local syndical, au fond du couloir après le local du comité d'entreprise.

Pour les salariés en journée : de 12h à 13h

Pour l'équipe d'après-midi : de 12h55 à 13h55

Pour l'équipe du matin : de 14h05 à 15h05

Pour l'équipe de nuit : de 20h55 à 21h55

Le 23 octobre 2018



COSMEVA

FLASH – INFO

REUNIONS COMITE D'ENTREPRISE DELEGUES DU PERSONNEL

Vendredi 19 octobre, c'est la deuxième fois que les élus délégués du personnel et au comité d'entreprise se réunissaient avec le nouveau directeur général.

Au-delà de la communication meilleures que celle de certains de ses prédécesseurs, ce nouveau directeur a clairement était choisi pour au moins une mission précise : remettre l'usine à niveau... au moindre coût.

Il confirme que des volumes vont venir soit par WBA, soit par Chromavis. Que pour obtenir ces volumes il est indispensable d'améliorer les pratiques BPF. A plusieurs reprises, il dit avoir constaté que l'usine part de très bas. La culture de la sécurité et de l'hygiène n'est pas à niveau.

Nous avons rappelé que pour faire les choses correctement il faut prévoir du temps, il faut suffisamment de bras et une formation suffisante.

Si le directeur est d'accord sur la remise à niveau des formations, sur le reste très rapidement il explique qu'étant sous-traitant il est contraint d'économiser au plus juste. De plus, le résultat de l'année 2018 est le plus mauvais depuis 2008. La concurrence et le déficit chronique de Cosmeva sont des prétextes qui se veulent massues pour couper court à toute demande salariale.

La CFTC a pu le constater en demandant une récompense pour les efforts fournis ces derniers temps. Le directeur a répondu qu'il faut d'abord travailler mieux pour assurer la pérennité du site. D'après ce que l'on nous raconte, en sous-traitance l'avenir prévisible se limite à quelques mois, nous serions alors condamné à toujours faire des efforts pour assurer la pérennité du site.

Alors dans les mois à venir, nous allons peut-être avoir plus de travail que ces dernières années.

Il semble sûr que la direction va nous demander de travailler mieux et plus proprement, de changer pas mal de mauvaises habitudes.

Quand nous avons dénoncé la précipitation dans laquelle certaines nouvelles mesures ont été mises en place juste avant l'audit, le directeur reconnaît qu'il faut d'abord expliquer et faire comprendre. Nous verrons si cette pédagogie sera réellement appliquée.

Pour les fenêtres bloquées des vestiaires par exemple, c'est définitif. Pourquoi ? Parce que les BPF prévoient depuis plus de dix ans que les pièces où nous circulons en tenue blanche ne doivent pas s'ouvrir sur l'extérieur. Ce n'était pas appliqué dans l'usine, ça doit l'être.

Le directeur insiste aussi sur le fait de ne pas manger dans l'usine, en tenue blanche.

Une réflexion est en cours sur les toilettes et le risque de contamination.

S'il faut s'attendre à du changement de ce point de vue, la direction doit se montrer moins brusque.

Bien sûr, le plafond des ateliers, l'absence de sas à plusieurs endroits pour accéder à l'extérieur et d'autres points font de l'usine comme le dit le directeur, « une usine des années 90 ». Donc une usine qu'il semble impossible de mettre aux normes pharmaceutiques vers les quelles tendent de plus en plus les normes cosmétiques.

Alors, Fareva va envoyer du travail à Cosmeva mais pour combien de temps ?

Les usines Chromavis en Italie vont être regroupées dans un site tout neuf, donc une usines des années 2020. Pendant le transfert et les travaux, il semble prévu que Cosmeva suppléer à la période

de baisse d'activité de Chromavis. Mais après ? Après l'usine de Dietzenbach en Allemagne, ce sera au tour de quelle usine ?

Si on accepte leurs règles, un salarié sous-traitant c'est « bosse et tais toi ».

Rappelons que la sous-traitance est organisée par les grands groupes à taille mondiale pour mieux écraser leur coûts de production (c'est-à-dire nous les salariés des usines) et pour augmenter leurs profits qui eux ne s'écrasent pas.

La CGT est pour une autre répartition des richesses... comment l'obtenir ?

Pour en discuter la CGT organise des réunions syndicales le :

JEUDI 25 OCTOBRE

Réunion hors temps de travail (Pas de débrayage).

Au local syndical, au fond du couloir après le local du comité d'entreprise.

Pour les salariés en journée : de 12h à 13h

Pour l'équipe d'après-midi : de 12h55 à 13h55

Pour l'équipe du matin : de 14h05 à 15h05

Pour l'équipe de nuit : de 20h55 à 21h55

Déclaration CGT au Comité d'entreprise du 19 octobre 2018

La direction de l'usine Fareva Poissy attaque les conditions de travail un peu meilleures gagnées à l'époque de Rochas. Elle a expliqué que Fareva veut harmoniser les conditions sur les différents sites. La CGT de Poissy a demandé pourquoi ne pas harmoniser par le haut. C'est une bonne idée puisqu'à Cosmeva cela permettrait d'avoir une prime d'équipe de 2X8 de 40 €, 3 jours de ponts payés et 5 jours de repos payés supplémentaires.

D'autre part, dans une année Fareva a programmé la fermeture des usines de Romainville et dietzenbach. Plus de 350 salariés risquent de se retrouver sans emploi avec une baisse de leur condition de vie.

Nous protestons contres ces fermetures, le sacrifice des salariés pour le profit d'une minorité.

Le 26 octobre 2018