



COSMEVA

Compte rendu réunion CSE extraordinaire du 29 octobre 2019

Prime d'implication

Compensation pour l'habillage

REUNION CSE

Première partie de réunion sur l'UAP fab.

Les élus au CSE (qui remplace le comité d'entreprise) ont été convoqués vendredi dernier pour cette réunion extraordinaire dont le sujet était l'installation de nouveaux appareils à l'UAP Fab.

Il s'agit de 4 appareils en provenance de l'usine BCMK d'Allemagne fermée.

Ces appareils permettront de faire de plus petits volumes de fabrications pour s'adapter aux demandes de Boots et d'autres clients.

La direction a prévu d'installer une nouvelle extraction pour la zone du hall 2 où bientôt seront installées 4 machines et repiqueront du CM230 l'alimentation nécessaire à leur fonctionnement.

Deuxième partie : arrivée du Père Noël.

Le directeur nous informe que le transfert de BCMK (Allemagne) à Cosmeva est difficile et qu'en janvier la charge diminuera.

Ensuite il annonce une prime de fin d'année pour les embauchés dont le montant n'est pas encore décidé.

Enfin, concernant les journées du 24 et 31 décembre 2019, la direction annonce qu'elle offre une journée à tous les salariés embauchés du site, ceux en journée, en équipe et de nuit.

Le Père Noël est-il vraiment passé ?

Dès la réunion CSE de septembre sur ces journées de réveillon, la CGT avait demandé que la direction offre le congé du mardi après-midi. Ce que la direction avait refusé.

Pourquoi ce changement d'avis fin octobre ?

D'autre part, la CFTC a écrit un courrier à la direction pour lui demander une prime de fin d'année. Pour appuyer cette demande, un débrayage était prévu pour le mercredi 30. C'était une tentative assez confidentielle puisque nous sommes plusieurs à ne l'avoir appris que le mardi 29.

La CGT est évidemment avec les salariés qui veulent débrayer pour exprimer leur ras le bol.



Il est peu probable que cette menace de débrayage soit à l'origine de la décision de la direction.
Il est peu probable aussi que la direction ait eu soudainement envie de nous permettre de passer un meilleur réveillon, peu probable que la direction se soit soudainement sentie redevable à cause des conditions de travail qu'elle nous fait subir.

Ne soyons pas naïf pour confondre patron et Père Noël : ce geste révèle plutôt à quel point il a besoin de nous, en ce moment, pendant encore deux à trois mois.

En 2020, quand le cap du transfert BCM sera franchi, nous retrouverons la continuité de ce qui se passe depuis avril 2007, c'est à dire une période vraiment pas favorable aux "cadeaux" du patron.
Pour changer notre sort, nous devons d'abord compter sur nous mêmes.

PRIME D'IMPLICATION

Cette prime sanctionne les absences.

Cette prime n'est versée que si présence du début à la fin du trimestre calendaire.

Pour le 1^{er} trimestre, janvier-février-mars, la prime est versée en avril.

Pour le 2^{ème} trimestre, avril-mai-juin, la prime est versée en juillet.

Pour le 3^{ème} trimestre, juillet-août-septembre, la prime est versée en octobre.

Pour le 4^{ème} trimestre, octobre-novembre-décembre, la prime est versée en janvier.

La prime est calculée en fonction des absences de chaque mois indépendamment.

85 € pour un mois sans absence.

50 € pour un jour d'absence.

20 € pour deux jours d'absence.

0 € dès le 3^{ème} jours d'absence.

Soit pour un trimestre sans absence 255 € au maximum.

Les absences pour congés légaux, pour événements familiaux, formation et les congés pour enfants malades ne font pas baisser la prime.

Les absences pour maladie ou accident du travail font baisser la prime.

COMPENSATION POUR L'HABILLAGE

Un jour de congés pour un semestre en tant qu'embauché.

Trois mois travaillé donne droit à cette journée.

Le premier jour peut-être pris le 1^{er} avril au plus tôt.

Le deuxième jour peut-être pris le 1^{er} octobre au plus tôt.