



COSMEVA

Mémo Droits Cosmeva

| | |
|----|--|
| 2 | Coefficient et salaire minimum Diplômes et classification |
| 3 | Période d'essai Préavis démission - licenciement |
| 4 | Prime d'ancienneté |
| 5 | Indemnité de retraite Semaine 59 ans Congés pour évènements familiaux |
| 6 | Indemnité de licenciement |
| 7 | Maternité Prévoyance Maintien salaire en maladie et AT |
| 8 | Complémentaire santé Gras-Savoie |
| 9 | Maintien garanties santé et prévoyance |
| 10 | Congés payés |
| 11 | Visite médicale Service RH Congés sabbatique |
| 12 | Congés : solidarité familiale, proche aidant, présence parentale, enfant malade |
| 13 | Prime d'implication Compensation pour habillage |
| 14 | Travail de nuit |
| 15 | Formation gérée par le salarié CPF CPF-TP |
| 16 | Compte personnel de prévention |
| 17 | Aide logement Remboursement transport Prime d'activité |
| 18 | Intérimaires |
| 19 | Stagiaire Apprentis Restaurant d'entreprise Clé machine à café |
| 20 | Les élus CGT Le programme |

Classifications et salaires minimums

FEBEA.

Depuis le 1^{er} janvier 2019.

| | Coeff | Salaire brut 35 h/sem. | Taux horaire brut |
|--|------------------|------------------------|-------------------|
| Ouvriers et Employés Groupe I, II, III | 140 | 1541.52 | 10.16 |
| | 160 | 1578.52 | 10.41 |
| | 175 | 1606.26 | 10.59 |
| | 190 | 1634.01 | 10.78 |
| | 205 | 1661.76 | 10.96 |
| Agents de maîtrise et Techniciens Groupe IV | 225 | 1698,75 | |
| | 235 | 1774,25 | |
| | 250 | 1887,50 | |
| | 275 | 2076,25 | |
| | 300 | 2265 | |
| | 325 | 2453,75 | |
| | 360 | ? | |
| Cadres ingénieurs | 350 à 880 | 2642,5 à 6644 | |

SMIC (151,67h ou 35 heures hebdo) : 1521,25 € brut 10,03€/h

Nostalgie : *salaire minimum d'embauche en décembre 2011*

- *coefficient 160 : 1570.48 €*

- *coefficient 175 : 1604.5 €*

Garantie de classification //du diplôme professionnel

Conv. Accord 10 août 1978, Doc. III. § II.A. et § II.B.

CAP-BEP : 150 puis 160 après 3 mois

BAC : 175 puis 190 après 1 an

BTS-DUT : 225 puis 250 après 2 ans

Période d'essai (CDI)

Cdt. art. L1120-19 à 26.

| CATEGORIES | DUREE MAXIMUM |
|-------------------------------------|---------------|
| Ouvriers et employés | 2 mois |
| Agents de maîtrise - techniciens | 3 mois |
| cadres | 6 mois |

Durée du préavis pendant la période d'essai. **Conv.**

| Temps de présence | Rupture employeur | Rupture employé |
|-------------------|----------------------|--------------------|
| < 8 jours | 24 h | 24 h |
| 8 jours et + | 48 h | 48 h |
| 1 mois et + | 2 semaines | |
| 3 mois et + | 1 mois | |

Préavis en cas de démission et licenciement **Conv.**

| Coefficient | 140-150 | 160-175 | 190 à 250 | 275 et plus |
|----------------------------|--|---------|-----------|-------------|
| préavis démission | 15 jours | 1 mois | 2 mois | 3 mois |
| Préavis de licenciement | 1 mois si moins 2 ans d'ancienneté 2 mois si plus de 2 ans d'ancienneté | | | |

35 h payées pour recherche d'emploi par mois de préavis.

Dispense de préavis pour le salarié licencié retrouvant un emploi.

Pour salarié reconnu travailleur handicapé, préavis licenciement doublé dans la limite de 3 mois. (**Cdt L. 5213-9**)

Attention : seulement 6 mois pour contester le solde de tout compte.

Prime d'ancienneté

Conv.

La prime d'ancienneté est proportionnelle à l'horaire de travail (plus importante en cas d'heures supplémentaires)

| Coeff. | Salaire référence grille. | |
|------------|---------------------------|---|
| 140 | 1047,20 | Après 3 ans : 3 % |
| 160 | 1196,80 | Après 6 ans : 6 % |
| 175 | 1309 | Après 9 ans : 9 % |
| 190 | 1421,20 | |
| 205 | 1533,40 | Après 12 ans : 12 % |
| 225 | 1683 | Après 15 ans : 15 % |
| 235 | 1757,80 | |
| 250 | 1870 | Les missions d'intérim des 3 mois précédant l'embauche comptent dans le calcul de l'ancienneté. |
| 275 | 2057 | |
| 300 | 2244 | |
| 325 | 2431 | Le congé parental compte pour moitié dans l'ancienneté. |
| 360 | 2692,8 | |

Indemnités de départ à la retraite

Conv.

| | | | | | | | | |
|--------------------------------|-----|-----|----|----|-----|----|----|-----|
| Ancienneté en années | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 |
| Indemnité en mois | 1,5 | 2,5 | 3 | 4 | 4,5 | 5 | 6 | 7,5 |

Mois de référence : mois précédant le préavis de départ à la retraite, heures supplémentaires et primes comprises.

Montant du mois de référence ne peut être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis.

Préavis, idem que pour démission.

SEMAINE 59 ANS

Convention de la chimie (Accord du 23/03/1976, article 35):

Dès 59 ans, une semaine de congés payés supplémentaires par an entre deux dates anniversaire.

Dans l'année du départ à la retraite, le congés payé supplémentaire d'une semaine, 2 semaines au total.

***Rappel:** en décembre 2014, la direction a supprimé la semaine de congés supplémentaire dès 55 ans qui existait alors.*

Congés pour évènements familiaux

Cdt et conv.

Sans condition d'ancienneté

| Motifs | Durée |
|---|--------------|
| Mariage | 4 |
| Mariage enfant | 1 |
| Naissance adoption | 3 |
| Annonce survenue d'un handicap chez l'enfant | 2 |
| Décès enfant | 5 |
| Décès père, mère, conjoint, partenaire de pacs, concubin, beau père, belle mère, frère, soeur | 3 |
| Décès Grand père, grand-mère, beau frère, belle sœur, gendre, belle fille | 1 |

Indemnité de licenciement

Conv.

Après 2 ans d'ancienneté

Non versée en cas de licenciement pour faute grave

| Catégorie | Montant de l'indemnité |
|-----------------------------------|---|
| Ouvriers, employés | 3/10 mois par année |
| Agents de maîtrise et techniciens | 3/10 mois par année |
| | 4/10 mois par année après 10 ans d'ancienneté |
| | 5/10 mois par année après 20 ans d'ancienneté |
| Ingénieurs et cadres | 4/10 mois par année |
| | 6/10 mois par année de 10 ans à 15 ans d'ancienneté |
| | 8/10 mois par année au-delà de 15 ans |

| (en mois) | Montant max | Majoration pour raison d'âge après 5 ans d'ancienneté | | |
|-----------------------------------|-------------|---|----------|---------|
| | | > 45 ans | > 50 ans | >55 ans |
| Ouvriers et employés | 14 | | 1 | 2 |
| Agents de maîtrise et techniciens | 18 | | | |
| Cadres | 20 | 1 | | |

En cas de licenciement économique :

Conv. Accord sur l'emploi du 15 janvier 1991. Art. 11.

Ancienneté comprise entre 1 et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté au moins égale à 2 ans : indemnité ne peut être inférieure à 2 mois.

Entre 50 et 55 ans, si 5 ans d'ancienneté, 2 mois de majoration

Maternité.

Conv.

Maintien de salaire pendant 14 semaines, au-delà maintien au titre de la maladie.

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, réduction du temps de travail d'1/2 heure par jour de travail.

Temps passés aux visites prénatales obligatoires payées quand pendant la durée du travail.

Attention à solder les congés payés si prise de congé parental

Maintien de salaire maladie, ATet maladie prof. Conv.

Après un an d'ancienneté, 4 mois à 100 % et 4 mois à 50 %
1 mois supplémentaire tous les 3 ans.

Maximum après 6 ans, de 6 mois à 100 % et 6 mois à 50 %.

Le maintien de salaire correspond au complément des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale pour arriver au salaire plus l'ancienneté mais sans la prime de nuit.

La durée maximum est par année civile pour la maladie

La durée maximum vaut pour chaque arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Quand arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, réouverture des droits à la date anniversaire.

Avant le terme des 6 mois, possibilité de basculer dans régime de prévoyance ci-dessous.

Prévoyance maladie et accident du travail

Entreprise

Après 120 jours d'arrêt continu suite incapacité temporaire de travail pris en charge par la sécurité sociale, indemnisation complémentaire jusqu'à 75 % du salaire de référence.

Durée 1095 jours d'arrêt de travail (3 ans).

Il faut contacter le service RH pour lancer le dossier auprès de la Prévoyance car les démarches prennent un bon mois.

Contrat complémentaire santé Gras-Savoie

Cas de dispense: pour les nouveaux embauchés, sur présentation de la preuve d'une couverture individuelle ou collective complémentaire. Adhésion obligatoire quand cette couverture cesse.

Congés parental et sabbatique: pas de maintien automatique de la complémentaire.

Affiliation tardive possible d'un bénéficiaire non inscrit à l'adhésion, seulement les 1er janvier et 1er juillet, avec délai d'attente en cas d'options.

Options

Option 1 : lentille crédit annuel 0,5 % PMSS – 3,24€/mois

Option 2 : prothèse et inlay 50 % RSS – 6,09€/mois

Option 2bis : prothèse et inlay 150 % RSS – 16,63€/mois

Option 3 : option 1 + option 2 – 9,33 €/mois

Option 3bis : option 1 + option 2 bis – 19,87€/mois

Espace santé personnel à activer sur :

www.witiwi.fr

Maintien garantie frais de santé et prévoyance

Code de la sécurité sociale L911-8

Après rupture de contrat de travail ouvrant droit au chômage, maintient gratuitement pendant un an de la couverture santé (ayants droits compris) et de la prévoyance (invalidité, incapacité de travail et décès).

Obligation d'informer le salarié dans le certificat de travail.

Justifier auprès de Gras-Savoie le versement d'indemnité chômage.

Loi 1989 dite « Evin » et décret 1990

Après départ en retraite ou pour les salariés bénéficiant d'une rente d'invalidité ou en incapacité de travail, possibilité de garder la couverture santé à l'identique, pour eux-mêmes seulement (pas les ayants droits), pour une durée illimitée, mais en prenant en charge la part patronale et avec augmentation possible de 50 % progressivement sur 3 ans.

Congés payés

Code du travail

Absences assimilées à du travail effectif pour le calcul du nombre de jours:

Absence pour accident du travail dans la limite d'un an, congés maternité, paternité, d'adoption, Fongécif

Conv. Période de maladie quand maintien du salaire à plein tarif (6 mois maximum).

Report des CP en cas de maladies et accidents

Conv. Quand impossibilité de prendre ses congés pour cause de maladie (malade avant les congés) ou accident du travail, report des congés possible jusqu'au 31 décembre suivant la période légale.

Règle et Répartition des congés

Entreprise

En général, 3 semaines seulement du 1er juin au 31 octobre.

4ème semaine à poser avant la fin des vacances de février.

5ème semaine à poser avant le 31 mai.

Les responsables de service peuvent faire preuve de souplesse dans l'application de ces règles.

Visite médicale

Cdt. R 4624-39 à 41

Quand visite médicale hors temps de travail et/ou hors entreprise **à la demande de la direction**, le temps passé à la visite, le temps et le coût de déplacement sont indemnisés.

Si arrêt de plus de 3 mois, AM ou AT>30 jours, retour de congés maternité, absence pour maladie professionnelle, absence pour accident non professionnel : visite médicale obligatoire.

En général, plus de visite médicale obligatoire à l'embauche.

SERVICE RH

Responsable RH : Aurélie Haghebaert, tél. : 0164873129

Présente à Savigny : lundi, mardi, mercredi matin, vendredi

Assistante RH : Aurore Charrier, tél. : 3388

Laurie Padié, tél. : 3133

CONGE SABBATIQUE

Cdt.

Conditions : 6 années de travail, 3 ans dans l'entreprise, ne pas avoir pris dans l'entreprise et dans les 6 années précédentes un congé sabbatique, un congé pour création d'entreprise ou un CIF de plus de 6 mois.

Durée minimum de 6 mois, maximum de 11 mois.

Impossible modifier la durée une fois fixée sauf accord mutuel.

Demande 3 mois à l'avance. Délai de réponse de 30 jours.

Départ peut être différé de 9 mois ou refusé seulement si trop de salariés déjà en congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise.

Congé de Solidarité familiale

Cdt. L3142-6 à 15

Pour accompagner fin de vie, avec justificatif.

Durée max de 3 mois renouvelable une fois.

Non payé. Possibilité d'indemnisation par la CPAM.

Demande à déposer 15 jours avant sauf urgence absolue.

Congé de proche aidant

Cdt L 3142-16 à 27

En cas de crise même hors famille, avec justificatif. Non payé.

Durée de 3 mois renouvelable, un an maxi sur la carrière entière.

Demande à déposer 2 mois avant, 15 ou 0 jours si urgence.

Congé de présence parentale

Cdt L 1225-62 à 65

En cas de situation grave, après remise d'un certificat médical, renouvelable tous les 6 mois. Préavis initial de 15 jours puis 48 heures, possibilité d'absence de 310 jours tous les 3 ans.

Congé enfants malades

Cdt L1225-61

Non payé. Enfant de moins de 16 ans : 3 jours. Un enfant de moins de 1 an ou 3 enfants de moins de 16 ans : 5 jours par an.

Choix de la direction (janvier 2014) :

3 jours de congés payés à 50 % par an.

La prise de ces jours ne fait pas baisser la prime d'implication

COMPENSATION HABILLAGE-DESHABILLAGE

Choix de la direction (janvier 2014) :

2 jours de compensation payés par an.

1 jour par semestre, si moins de trois mois d'absence dans le semestre.

1^{er} jour peut-être pris dès le 1^{er} avril, le 2^{ème} jour dès le 1^{er} octobre.

Nouveaux embauchés, CDD, intérimaires doivent avoir un semestre complet pour bénéficier de ce jour.

Rappel : en juin 2013, suite aux demandes de la CGT, la direction prétendait compenser l'habillage par 1€ annuel. Après la grève de 3 jours de juillet 2013, la direction a « décidé » de compenser par 2 jours. Pour une vraie compensation, il faudrait 4 jours...

PRIME D'IMPLICATION

Choix de la direction (juillet 2013)

Montant : **255 € maximum** si présence du début à la fin du trimestre.

85 € par mois si 0 jours d'absence

50 € par mois si 1 jours d'absence

20 € par mois si 2 jours d'absence

0 € par mois si 3 jours d'absence et plus.

Absences tolérées : Congés payés, sans solde si congés acquis incomplet, de maternité et de paternité, pour événements familiaux, pour enfants malades, formations inscrites au plan.

Versement : Tous les 3 mois.

- Pour janvier, février, mars --> prime versée en avril

- Pour avril, mai, juin --> prime versée en juillet

- Pour juillet, août, septembre --> prime versée en octobre

- Pour octobre, novembre, décembre --> prime versée en janvier.

Travail de nuit

Conv. (accord du 16 septembre 2003) :

Pour les travailleurs de nuit, la visite médicale obligatoire tous les 6 mois est devenue la simple obligation d'une visite d'information et de prévention avant l'affectation au poste. **Cdt D 4624-18**

Repos compensateurs pour les travailleurs de nuit

La direction accorde ce droit seulement depuis décembre 2014.

Définition du travailleur de nuit : salarié qui travaille au moins 270 heures sur une année entre 21 heures et 6 heures.

1 jours pour 270 heures de nuit

2 jours pour 800 heures de nuit

3 jours pour 1345 heures de nuit

Indemnisation : prime de nuit

Application correcte seulement depuis janvier 2019.

20 % du taux horaire entre 21 heures et 6 heures

Prime panier : (sauf pour les cadres)

9.83 € par nuit travaillée, horaire encadrant minuit.

Durée du travail :

La durée maximum quotidienne est de 8 heures, sauf dérogations ou accord d'entreprise.

La durée maximum moyenne hebdomadaire, sur 12 semaines consécutives, est de 40 heures

FORMATION GEREE PAR LE SALARIE

Compte personnel de formation

Le compte personnel de formation n'est plus en heure de formation mais en euros. 500 € par an. Plafond à 5000 €.

Informations sur les formations et gestion de son compte personnel de formation sur www.moncompteformation.gouv.fr

Consulter www.opcadefi.fr organisme financeur des formations chimie.

Si formation en accord avec l'employeur, celui-ci constitue le dossier.

Si formation sans accord de l'employeur : constituer un dossier et demander autorisation d'absence pour formation pendant le temps de travail.

Autorisation à demander 60 jours avant début pour formation de moins de 6 mois, 120 jours pour formation plus de 6 mois.

30 jours pour la réponse de l'employeur.

Pas de réponse = accord

Si formation hors temps de travail, pas besoin d'autorisation d'absence.

CPF-TP

Compte Personnel de Formation – Transition Professionnelle, remplace le CIF, Congé Individuel de Formation.

Il faut être salarié depuis 24 mois, et avoir 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise actuelle.

Dossier à déposer au Fongecif minimum 2 mois avant la formation.

L'employeur peut reporter la formation :

- pour raison de service, report max. de 9 mois.
- Si 2 % de l'effectif est en formation à cette période.

Renseignements et formalités sur : www.fongecif-idf.fr

Projet : au 1er janvier 2020, les fongecifs seront remplacés par les Comités Paritaires Interprofessionnels Régionaux, CPIR.

Compte Personnel de Prévention

Cdt

Acquisition des points

4 points par an si exposé à un facteur au-delà du seuil.

8 points si exposé à plusieurs facteurs au-delà du seuil.

Points multipliés par 2 pour salariés nés avant le 1er juillet 1956.

100 points maximum (= 25 années d'exposition à un facteur).

Postes donnant droit à des points

En 2015 uniquement : conducteurs de ligne et conditionneurs pour gestes répétitifs si 900 heures travaillées.

En 2016 et 3 premiers trimestres de 2017 : magasin pesée et pesée de l'UAPfab pour manutention charge lourde si 600 heures travaillées.

Depuis 2015 et seul facteur de pénibilité reconnu : nuit si 120 nuits travaillées par an.

Utilisation des points

Formation : 1 point = 25 heures de formation. 20 premiers points réservés formation sauf pour ceux nés avant le 31/12/62.

Passage à temps partiel : 10 points = 3 mois à 50 %.

Départ anticipé en retraite : 10 points = 1 trimestre.

Contrôle de son Compte Personnel de Prévention

Attestation annuelle envoyée par la CNAV, avec modalités de contestation si désaccord sur le nombre de points.

Accès sur : www.moncompteformation.gouv.fr

Infos par téléphone : 3682 (0,06€/ minute + prix d'appel), ouvert du lundi au vendredi de 8 h à 17 h.

Aide au logement

www.actionlogement.fr

Pour une demande de location, une demande de prêt rénovation, il faut passer par le service RH.

Pour les autres prêts possibles, voir directement avec action logement.

Pour les moins de 30 ans, avance Locapass (aide à la location).

Accident de la vie : service d'accompagnement social confidentiel.

Moins de 30 ans en formation en alternance (apprentis et stagiaire) : Mobili-jeune (aide de 10 à 100 € par mois).

Remboursement abonnement de transport public

Cdt L3261-2

Remboursement mensuel de 50 % des titres d'abonnement transport public, même si un seul jour travaillé dans le mois. Valable pour les temps partiels faisant un mi-temps ou plus.

PRIME D'ACTIVITE

Complément de revenu versé mensuellement.

En fonction de la situation, en gros jusqu'à 1.3 SMIC.

Information, simulation et demande sur le site de la CAF :

www.CAF.fr

Intérimaires

L'accueil est déplorable. Par exemple, pas d'attribution d'un casier individuel, c'est la jungle dans les vestiaires.

Les intérimaires ont accès au restaurant d'entreprise au même condition que les embauchés. Possibilité de commander des repas pour le soir.

Clé pour machine à café contre une caution de 10 €, auprès du CSE.

Compensation pour l'habillement et la prime d'implication

Depuis fin 2017, Cosmeva a enfin accepté de verser aux intérimaires ce qui leurs étaient dues.

Le mode de calcul choisi par la direction est à minima.

Néanmoins, le service RH assure pour le moment le contrôle du versement correct de ces primes et compensation. En cas d'erreur des agences d'intérim, consulter le service RH Cosmeva.

Les intérimaires n'ont pas droit aux prestations du CSE Cosmeva. Ils doivent voir auprès de leur employeur (l'agence d'intérim) si un CSE verse des prestations.

Pour les aides au logement, les formations, les aides sociales, un organisme est commun aux différentes entreprises d'intérim : www.fastt.org

Complémentaire santé Après 414 heures, proposition d'adhésion à une assurance complémentaire santé spécifique aux intérim : www.intेरimairesanté.fr

Possibilité : de refus si justificatif, d'adhésion anticipée.

Proposition de CDD par Cosmeva : si on ne veut absolument pas de CDI à Cosmeva, le risque d'accepter un CDD, c'est de ne pas avoir l'indemnité de précarité (IFM) de 10 % en cas de refus de CDI à l'issu du CDD.

Apprentis

Cdt L6222-35

Droit à 5 jours de congés payés pour préparer un examen, à prendre le mois précédent l'examen.

Stagiaire

Code de l'éducation D 124-1 à 13

Gratification obligatoire si plus de deux mois (44 jours) de présence, même discontinuée.

Le montant doit figurer dans la convention de stage.

Minimum : 3,75 €/heure.

A verser dès le 1er mois.

Restaurant d'entreprise

Ouvert de 11 h 15 à 13 h 30.

Possibilité de commander un repas pour le soir. Commander la veille ou le jour même avant 10 h : 0164873301. Si pas de carte Cosmeva, paiement à l'avance.

Minimum de 3 € pour paiement par CB.

Clé machine à café

Avec la clé, les boissons sont un peu moins chères.

Possible d'en obtenir auprès de Lydie Lannes (3442), contre une caution de 10 € pour les intérimaires.

LES ELUS CGT

Saadia El Ouargui UAP1 équipe matin impair

Ariane Kauffman Logistique équipe matin pair

Hugues Gillard fluxUAP2 équipe matin pair

LE PROGRAMME

Extrait de l'article 1 des statuts du syndicat CGT-COSMEVA :

« (...) il a pour but l'organisation des salariés du site de Cosmeva en vue de défendre leurs intérêts et d'obtenir entre autres : l'augmentation réelle des salaires, la réduction du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail et de vie. (...) »

Depuis 2007 et surtout en 2013, beaucoup a été perdu.

La persévérance de la CGT-COSMEVA a fini par donner quelques petits résultats :

Intégration des 9 repos supprimés en 2013 dans le salaire soit autour de 40 €.

Deux jours de compensation pour l'habillage en septembre 2013.

Application de l'accord de nuit de 2003 : art. 4-3 pour 3 jours de compensation, art. 5-2 pour prime de 21 h à 22 h, art. 5-3 pour prime de 40 % si travail de nuit hors horaire habituel.

Prime d'implication et compensation pour l'habillage enfin payés aux intérimaires fin 2017, après des années de demande.

Il est juste de défendre le moindre de ses droits (c'est la raison de cette brochure). Mais l'amélioration de notre situation ne sera possible qu'avec la mobilisation du plus grand nombre. C'est uniquement l'action collective des salariés qui peut ouvrir une issue à la crise actuelle.