



Compensation pour l'habillement

Nouveau délégué syndical

REUNION SYNDICAT-DIRECTION DU MARDI 22 OCTOBRE 2024

Le but est d'obtenir une juste compensation du temps passé pour se changer. Deux jours par an n'étant pas suffisant.

La CGT a rédigé un projet d'accord qui définit précisément cette compensation, il est consultable sur les panneaux syndicaux.

La CGT était le seul syndicat présent à cette réunion.

La discussion a duré moins de 40 minutes, assez pour constater que rien n'est gagné.

La prochaine réunion sur le sujet se tiendra le mercredi 6 novembre à 10 heures 30.

Surprise, les représentants de la direction ont dit ne pas avoir lu le projet d'accord CGT pour la compensation de l'habillement. Ce projet a été communiqué à la direction en 2013, puis plusieurs fois lors des N.A.O., à l'occasion de l'arrivée de nouveaux directeurs et responsables RH, et enfin la dernière version quinze jours avant la réunion du 22.

Encore plus hallucinant, ils ont dit ne pas connaître le texte de la direction datant de 2013 et définissant la compensation insuffisante décidée toute seule par la direction de l'époque.

Qu'est-ce que cela veut dire ?

Peut-être que ces cadres dirigeants se moquent du temps passés à enfiler nos tenus de travail. Pour eux c'est un détail et ils ont autre chose à faire que d'étudier précisément la question. Ce n'est pas le plus probable.

Le directeur a admis que la compensation doit être proportionnelle et pas forfaitaire comme actuellement. C'est nouveau car jusque-là tous les directeurs dont le directeur actuel ne voyait pas de problème.

En revanche, le directeur a tout de suite affirmé que la compensation serait payée et pas récupérée. Il a tout juste accepté que les deux jours récupérés actuels soient maintenus.

Pour lui, le besoin en « ressource » (c'est son mot pour dire travailleur) est tel que les « ressources » présentes doivent être utilisées au maximum.

C'est un comble. Qui est responsable de la fuite des salariés ? Lui-même, trouve normal de fatiguer encore plus ceux qui restent malgré tout.

De plus, un certain nombre de « ressource » pensent que la vie est plus intéressante hors de l'usine et que des jours de repos font du bien.

Le directeur affirmait avec aplomb que nous avons bien assez de jours de récupération. Il a eu l'air surpris quand il a donné l'impression d'apprendre que nous n'avions que 5 semaines de congés et deux jours de compensation seulement.

La CGT défend son projet : récupération ou paiement au choix du salarié.

Puis le directeur a annoncé la couleur : pour lui, il fait un pas important en acceptant 5 minutes par jour

de compensation pour ceux qui mettent une blouse et 7 minutes par jour pour ceux qui sont obligés de revêtir un pantalon-veste (fabrication et techniciens). Par rapport à la règle injuste actuelle, il consent à 1 ou 3 minutes de plus de compensation par jour. Ce n'est qu'à peine moins injuste.

Le directeur ne tient pas compte du nombre d'habillage du lundi au jeudi, il a eu l'air surpris d'apprendre que pour sortir manger, il nous fallait réduire nos 45 minutes de pause de deux séquences d'habillage.

Le projet CGT décompte exactement le temps passé à l'habillage : fixation d'une durée type et multiplication par le nombre d'habillage-déshabillage, soit quatre par jour du lundi au jeudi.

Du lundi au jeudi, la compensation du directeur revient à une durée type de 1 minute 15 secondes pour la blouse et 1 minute 45 secondes pour pantalon-veste. Nous invitons les collègues à se chronométrer pour vérifier le réalisme de cette évaluation. La CGT fixait cette durée type à 2 minutes en 2013.

En gros, le directeur accepterait de payer une petite prime minuscule de compensation pour l'habillage en espérant peut-être nous contenter vu le retard pris par les salaires.

Comment convaincre le directeur pour obtenir une juste compensation du temps ?

RENOUVELLEMENT DU DELEGUE SYNDICAL

La CGT Cosmeva a décidé de désigner un nouveau délégué.

Le nouveau délégué syndical est Yann Grzybowski, syndiqué à la CGT depuis plusieurs années.

Yann est un des techniciens de production le plus expérimenté, il forme les nouveaux techniciens et règleurs et intervient sur les deux ateliers quand il n'y a pas d'autre technicien de présent comme bien souvent.

Pourtant, depuis septembre 2023, yann enchaîne intérim et CDD. La direction retarde au maximum son embauche en CDI alors qu'elle recherche désespérément des techniciens.

Il est plus que temps pour la direction de se mettre en règle avec la loi sur l'abus de contrat précaire.

Yann doit être embauché en CDI

Le délégué syndical fait partie de la délégation syndicale CGT de deux salariés qui « négocie » éventuellement avec la direction. Il peut signer des accords avec la direction au nom du syndicat.

A la CGT, ce n'est pas le délégué syndical qui décide seul de signer mais l'ensemble du syndicat qui décide en tenant compte de l'avis des salariés.

La CGT et FO ont signé un accord en 2008, sur les équipes de suppléances (week-end).

La CFTC a signé deux accords.

En 2014, la direction redéfinissait les savoirs-faires et les compétences par coefficient. Elle demandait plus de choses pour des coefficients plus bas, elle fixait des durées minimums inacceptable par coefficient sans parler des incohérences, donc pas mal de raisons pour ne pas signer.

En 2022, la direction voulait un accord sur les horaires des salariés non postés. Son but était de définitivement enterrer les pratiques plus souples survivantes de l'époque BDF qui permettait à quelques collègues d'accumuler des jours de récupérations. Cet accord a limité à quatre par an les jours de récupération de ces collègues.

Le 24 octobre 2024.