



## Compte rendu Réunion CSE extraordinaire Du 2 décembre 2022

La direction a convoqué cette réunion pour présenter la nouvelle responsable RH arrivée et pour une information sur la mise en place du travail de nuit.

### Travail de nuit

La direction dit que durant l'année avenir, en fonction des besoins, elle pourra mettre en place du travail de nuit dans les trois ateliers.

Nous avons remonté le problème du travail de nuit à l'UAP fabrication le mois dernier sans que la logistique soit prévenue.

Nous demandons que les services concernés soient prévenus à temps.

Nous avons demandé que les salariés soient prévenus à l'avance de ces périodes de nuit et fait confirmer à la direction que le passage de nuit ne peut se faire qu'au volontariat avec signature d'un avenant.

Nous avons demandé ce que la direction avait prévu pour le suivi médical des salariés travaillant de nuit. La direction a dit qu'elle allait vérifier.

Enfin, concernant l'indemnisation du travail de nuit, la direction n'avait pas de chiffre à donner mais elle a affirmé vouloir continuer à appliquer ce qui se faisait à Cosmeva.

Donc à vérifier :

- les heures du vendredi de 18 heures à 21 heures doivent être payées en heure de nuit comme cela se fait depuis septembre 2013.
- Le montant de la prime panier est de 10€50 par nuit travaillée (si l'horaire encadre minuit).

Dès que 270 heures de nuit effectuées, droit à une journée de compensation.

### Présentation de la nouvelle responsable RH

A noter qu'elle ne sera RH que de Cosmeva et plus de Farevacare et Fareva Poissy.

Nous avons transmis à la responsable RH une liste des demandes en cours faites auprès de la responsable RH démissionnaire.

Les demandes concernant la rémunération sont :

#### 1- Bon Coefficient, Bon Poste

Des collègues au coefficient 160 ou 175 acceptent de remplacer sur des postes dont la direction définit elle-même qu'ils correspondent à des coefficients 190 ou 201.

Mais la direction ne verse toujours pas la compensation salariale minimum due.

#### 2- Demi-heure de pause payée

Demande de l'application de l'article 12-IX de l'avenant I « collaborateurs » de 1971, ouvrant le droit à une demi-heure de pause payée pour les salariés postés.

### 3- Horaires individualisés et heures supplémentaires

L'accord sur les « horaires individualisés » ne donnent pas d'indication sur le paiement ou la compensation majorée des heures supplémentaires qui ne « **résultent pas d'un libre choix du salarié** » car faites pour absorber une charge de travail.

L'accord sur les horaires individualisés peut servir à « effacer » les heures supplémentaires et leur majoration. A moins de préciser les choses :

- Si les heures dépassant 35 heures sont vraiment faites par choix du salarié cela rentre dans le cadre de cet accord.
- Si le dépassement des 35 heures est la conséquence de la charge de travail, ce sont des heures supplémentaires qui doivent être majorées.

### 4- Heures supplémentaires du compteur d'heure

Pour quelle raison les heures supplémentaires du compteur d'heure des avenants II postés ne sont pas majorées en récupération ?

Et pourquoi peuvent-elles être effacées en fin d'année ?

La gestion actuelle du compteur d'heure des collègues avenants II postés ne semble pas conforme à la loi.

### 5- Compensation habillage

Demande de négociation d'un accord sur la compensation de l'habillage proportionnel au nombre de jour travaillé. Articles L 2131-3,7 et 8 du code du travail.

La compensation donnée par la direction depuis fin 2013 n'est pas suffisante.

Le principal « argument » donné depuis des années par les directeurs successifs est que la compensation manquante pour chacun sert à compenser les heures de nuit de 18 heures à 21 heures de l'équipe de nuit... qui n'existent plus depuis fin 2020.

C'est malhonnête et cela a assez duré depuis 2013.

## AUGMENTATION DES SALAIRES

Nous n'avons pas parlé salaire à cette réunion mais courant décembre vont s'ouvrir les NAO « attrape nigards ». Où la direction fait semblant de discuter augmentation de salaire et où Fareva tranche à la fin.

Nous avons obtenu 3 % en début janvier 2022.

Sur une année l'augmentation officielle des prix est supérieure à 6 %.

**Ce manque à gagner concerne tous les salariés**

**C'est ensemble que nous devons aller chercher une augmentation pour tous**

La direction peut essayer de nous diviser en parlant d'augmentation ciblée, individualisée en fonction des mérites, etc...

**Tout cela pour nous faire oublier l'essentiel :**

**L'augmentation nécessaire pour tous**

**Que l'assemblée générale du 19 septembre a fixé à 150 €**