



COSMEVA

## Réunion CSE du vendredi 28 juin 2019

Nous avons une réunion de CSE tous les deux mois. Deux heures et demi de réunion c'est un peu juste pour aborder tous les points, de plus plusieurs dont nous voulions parler n'ont pas été retenus pour l'ordre du jour. Il nous faut donc aussi demander des explications à la direction hors réunion.

### DROITS DES SALAIRES

Suite à l'installation d'une nouvelle version **“d'efficent”**, le logiciel de gestion du temps de travail, il y a des erreurs. Raison de plus, pour faire comme d'habitude et bien contrôler son bulletin de paie.

Raison supplémentaire pour les salariés en équipe : sur la paie de juin est versée **la régularisation des heures de nuit de 21 à 22 h depuis janvier 2016**. Pour un salariés en 2x8, jamais absent, cela fait autour de 200 € par an.

La CGT avait demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour de la réunion mais il n'a pas été retenu. C'est donc de manière incidente que la direction nous a appris la régularisation et nous n'avons pas pu aborder en détail la question des salariés partis et ceux en intérim.

De même, de manière incidente, la direction nous apprend qu'elle reconnaît enfin que toutes les périodes d'**intérim**, même discontinues, pendant les **3 mois précédents l'embauche compte pour l'ancienneté**. C'est une question de détail mais nous sommes en désaccord depuis un an et il a fallu tout ce temps à la direction pour admettre l'évidence.

Notons que cela a quand même été plus rapide et plus facile que pour le paiement légal de l'heure de nuit de 21 h à 22 h.

Nous n'avons pas eu le temps de parler des **avertissements qui nous semblent injustifiés**. En particuliers parce que les erreurs en production proviennent du manque de formation, de l'habitude donnée de travailler à l'arrache, des documents contradictoires, pas à jour, compliqués.

### SECURITE DES SALAIRES

La direction nous a présenté le **“bilan HSE 2018”**. Ce bilan est bien plus lisible car moins détaillé que ceux des autres années. Nous avons constaté que ce bilan sans bilan de l'application du “plan de prévention 2018” et incomplet. De même nous avons demandé de voir le “plan de prévention 2019” pour pouvoir faire nos recommandations comme devait le faire le CHSCT d'avant la réforme Macron du Code du travail.

Si la direction peut constater une amélioration avec la **diminution spectaculaire du nombre d'accident du travail** en un an, nous avons insisté sur le retour rapides des mauvaises habitudes : fils au sols, postes encombrés, ergonomie et “gestes et postures” non respectés, surtout avec les nouvelles installations. Nous avons insisté : pour la sécurité il faut du matériel et il faut des bras pour ranger correctement et pour organiser.

Nous avons tenu à parler de la mise à disposition des salariés de **brumisateurs “bon avant 2016”**. Le nouveau médecin du travail (qui remplace le docteur Athurion parti en retraite) a expliqué que pour un usage normal (sur la peau), ces brumisateurs ne sont pas dangereux (eau stérile) mais que ce n'est pas réglementaire de les utiliser.

L'installation du nouvel éclairage par **LED** peut provoquer un inconfort. Ce nouvel éclairage est réglable : le médecin du travail préconise de respecter “la zone de confort” indiquée par le fabricant. Cela va être progressivement fait en septembre. En cas de désagrément, il faut le signaler pour une intervention plus rapide et résoudre le problème.

La CFTC a expliqué que la charge de travail en augmentation peut provoquer un mal être pouvant aller jusqu'au déclenchement de maladies. Dans le jargon de ceux qui s'occupent d'examiner les conditions de travail, cela fait partie des **risques psychosociaux au travail**. Nous avons insisté sur la nécessité d'embaucher pour remplacer les départs et arrêter de reporter le travail des partants sur les restants. Nous avons aussi insisté sur les arrêts non comptabilisés en accident du travail conséquence de l'attitude brutale de responsables. La direction est d'accord et parle de sanction envers les responsables qui ferait craquer des salariés. Nous avons dit de nouveau que nous ne sommes pas pour des sanctions mais pour apprendre et permettre aux responsables de ne pas travailler dans l'urgence avec l'unique obsession nuisible du chiffre.

Sur proposition du Médecin du travail, la direction va faire appel à un cabinet spécialisé pour faire un audit sur les risques psychosociaux à Cosmeva.

Nous n'avons pas eu le temps d'aborder le problème des **fontaines à eau** : du fait du départ non remplacé du technicien des services généraux, l'approvisionnement en gobelet des fontaines à eau est encore moins régulier. De plus la date d'entretien semestriel a été dépassée. Si l'entretien vient d'être réalisé sur certaines, il convient de vérifier qu'aucune n'a été oubliée.

### COMPTES ET ACTIVITES

Les **comptes de 2018** nous ont été présenté. Sans surprise, le résultat est déficitaire. Même si en 2019, avec les nouveaux volumes qui arrivent et doivent arriver cela doit aller mieux, Cosmeva sera d'après la direction **toujours déficitaire fin 2019**. En l'état actuel de nos possibilités, l'unique moyen immédiat d'y voir un peu plus clair dans ces chiffres surréalistes est de faire appel à un **expert-comptable** au service du CSE.

A l'UAP2, la direction confirme l'installation prochaine de la 6ème nouvelles lignes (en un peu plus de deux ans). A l'UAP1, la direction cherche à gagner de la place (peut-être en déplaçant poste étiquette et bureau des chefs d'équipe) pour l'installation pas encore sûre d'une nouvelle ligne.

Pour la direction, après les récents **recrutements** de techniciens, l'effectif est complet à l'UAP1 et il ne manquerait plus qu'un technicien à l'UAP2.

La direction recherche toujours à recruter une infirmière, un technicien des services généraux, un ou deux techniciens de maintenance générale pour remplacer les deux départs.

**Les équipes de nuit** seront arrêtés aux UAP 1 et 2 pendant quelques semaines en août. La décision n'est pas encore prise pour l'UAP Fab.

### FONCTIONNEMENT CSE

Au sujet de la **formation des élus CSE**. La direction ne prétendait payer que la formation sécurité des 3 élus de la CSSCT (qui remplace avec moins de moyens le CHSCT). Il a fallu plusieurs mois d'explication des élus CGT pour que la direction admette "s'être trompée". Nous avons donc appris à cette réunion du CSE que fort heureusement tous les élus du CSE auront droit à une formation sécurité légalement payée par Cosmeva. Les élus CGT ont souhaité pouvoir choisir leur organisme de formation.

Suite à la demande de salariés nouvellement embauchés et parce que nous sommes d'accord avec cette demande, nous comptons aborder la question du **critère d'ancienneté pour l'attribution des ASC** (chèques vacances etc...). La secrétaire du CSE a abordé elle-même la question. Il ne nous reste plus qu'à prendre le temps de lire ensemble les textes de références pour y voir clair.