



Compte rendu CSE ordinaire Vendredi 30 septembre 2022

Augmentation des salaires pour rattraper l'inflation

Ce point n'a pas été retenu à l'ordre du jour par le président et la secrétaire du CSE. En avant dernière position, le directeur avait prévu d'annoncer que **FAREVA ne veut pas verser** la « prime partage de la valeur », nouveau nom de la prime Macron. Nous avons donc exprimé **la demande d'augmentation de 150 €** votée par l'assemblée générale des salariés la veille.

Le directeur explique que l'augmentation des salaires se discute au NAO et qu'il faut donc attendre celles de 2023. Son explication montre bien que NAO = attrape nigaud. En janvier 2022, la direction a fixé à 3 % l'augmentation des salaires : un simple rattrapage tardif de l'inflation 2021. Il faudrait attendre janvier 2023 pour que la direction donne éventuellement peut-être les 6 % de l'inflation actuelle, donc toujours avec plusieurs mois de retard.

C'est pour cela que nous avons aussi relayé **la revendication d'échelle mobile des salaires**. Les salaires doivent augmenter quand les prix augmentent et pas une fois par an avec des mois de retard. Le directeur a répondu qu'il faut s'adresser à Macron. En fait, rien n'empêche FAREVA de mettre en place cette échelle mobile des salaires avant qu'un hypothétique gouvernement en fasse une loi.

Le directeur propose d'avancer le début des NAO pour permettre l'application de l'augmentation décidée par FAREVA dès janvier 2023.

Comme le directeur quitte l'usine à la fin du mois, nous allons demander au directeur intérimaire qui va le remplacer provisoirement de commencer les NAO avant la fin de 2022.

Dans toutes les usines du groupe, FAREVA a la même position : **rien pour les salariés**. C'est clair, sans pression de la part des salariés du groupe, FAREVA retarde le plus longtemps possible le moment d'augmenter un tout petit peu les salaires. Il faut se préparer à des mobilisations communes à plusieurs sites FAREVA.

Comptes de l'entreprise 2021 et résultats 2022

Les comptes de l'an dernier sont présentés avec cinq mois de retard par rapport aux autres années. Il y avait de quoi s'inquiéter avec le déficit habituel (~2 millions) en 2021 ; la baisse de fond propre continue par rapport au capital social, et la possible mise en cessation de paiement.

Les deux responsables « finance » COSMEVA nous ont expliqué que la cessation de paiement ne s'applique pas automatiquement pour une entreprise filiale d'un grand groupe comme FAREVA, qui peut toujours assumer les dettes de COSMEVA.

L'activité « déficitaire » de COSMEVA formellement « financée » par FAREVA, peut ainsi continuer encore plusieurs années, comme cela se passe depuis 2008. Si nous avons bien une épée de Damoclès au-dessus de nos têtes, c'est la même que depuis 2008 : à tout moment, la direction peut utiliser le prétexte bidon du « déficit » de l'usine pour tenter de nous pressurer encore plus. Sauf que c'est un montage financier et que Bernard Fraisse ne soutiendrait pas à perte une usine à coup de millions pendant des années. COSMEVA rapporte forcément quelque chose au groupe FAREVA.

Si le groupe FAREVA se porte garant pour les dettes, nous pensons que le groupe devrait d'abord utiliser son pactole à s'occuper des salaires rongés par l'inflation.

Départ de la direction

Le **directeur quitte l'usine le 30 octobre**, il sera remplacé provisoirement et à temps partiel par **Franck Bonnet**, déjà connu dans l'usine.

La **responsable RH quitte l'usine le 30 novembre** et sera remplacée par ... ?

Quelle que soit l'équipe dirigeante qui va arriver, il faudra nous défendre ensemble. Le directeur dit ne pas prévoir de rebond de l'activité donc l'activité va rester au niveau actuel pendant des mois. Ce n'est pas notre problème, c'est nos salaires qui sont prioritaires.

Contamination de produits

Nous avons demandé des explications à la direction pour essayer de mesurer si les produits contaminés et traités pouvaient faire courir un risque pour la santé des utilisateurs. D'après la direction, tout est sous contrôle et COSMEVA n'aurait aucun intérêt à vendre des produits impropres à la consommation. Soit nous croyons sur parole et sans preuves la direction, soit nous cherchons à vérifier ce qu'elle nous affirme sûre d'elle.

Accord sur la compensation de l'habillement

Le directeur prétend que l'accord doit être discuté lors des NAO. C'est faux, la direction prend encore un prétexte pour refuser toute réelle discussion sur le sujet. Le directeur, la déléguée syndicale CFTC et la plupart des présents ont souligné que l'accord était très bien. Alors pourquoi ni la direction, ni la CFTC ne veulent signer cet accord qu'exceptionnellement la CGT veut bien signer ? Nous avons aussi dit que cet accord et son plaidoyer ont été rédigés par notre camarade qui est licencié pour un motif vraiment futile. Pourquoi la direction nous a privé d'un tel talent de rédacteur ?

Deux licenciements

Le CSE a été informé du licenciement en cours de deux collègues déclarés par le médecin du travail en incapacité d'occuper tout emploi à COSMEVA. Le médecin juge donc que ces collègues ne peuvent plus remettre les pieds à COSMEVA. Ce n'est pas la première fois que cela arrive et montre à quel point l'organisation actuelle du travail peut nuire à notre santé.

Election tous les quatre ans des membres du CSE

La date du premier tour des élections est fixée au **24 janvier 2023**. Les listes des candidats devront être déposées la première semaine de janvier. Seuls les syndicats représentatifs peuvent déposer des listes de candidats au premier tour. Quel type d'élus faut-il mieux : tenant tête à la direction ou répétant sa propagande ?

Restaurant d'entreprise

La responsable RH va rencontrer la direction locale d'EUREST pour lui demander d'améliorer leur prestation au même niveau de ce qui était fait avant.

Réunion d'information plénière

La direction explique que ce n'est pas envisageable actuellement avec le redémarrage de l'épidémie Covid. Le directeur va transmettre une lettre d'information avec les bulletins de paies.

Le 3 octobre 2022.