



Compte rendu réunion ordinaire CSE

vendredi 25 septembre 2020

activité partielle, congés fin d'année, changement de coeff
accidents du travail, expert-comptable, chèques vacance

D'après ce que nous rapporte la direction, au mois d'août 2020, en huit mois, l'usine a fait le même chiffre d'affaire que pendant tout l'année 2019.

Le pic de l'épidémie de Covid du printemps n'a pas été une catastrophe mais au contraire a dû être profitable aux affaires du patron.

Vu les prévisions de la direction pour la fin de l'année, les comptes de l'usine vont comme d'habitude se dégrader, c'est habituel.

Le pouvoir d'achat des intérimaires en fin de mission et des collègues en activité partielle va lui aussi se dégrader et là c'est nouveau et inquiétant pour notre avenir.

ACTIVITE PARTIELLE

La demande auprès de l'inspection du travail pour l'activité partielle va du 1^{er} septembre au 31 décembre 2020 (jusqu'au 31 mars dans l'annonce initiale).

D'après la direction, le salarié en activité partielle continue à toucher 84 % de son salaire net.

Les salariés devant garder leurs enfants de moins de 15 ans pourront être indemnisés au titre de l'activité partielle sous réserve de justificatifs (école + conjoint/télétravail).

La direction n'annonce encore rien de très précis.

Les nuits vont progressivement s'arrêter dans tous les UAP (UAP2 seulement date précise).

Ce sont d'abord les services dits supports qui seront touchés par l'activité partielle dès octobre.

Les ateliers de conditionnements seront touchés en novembre.

La direction se dit d'accord pour choisir d'abord les volontaires.

Pour éviter l'activité partielle, les salariés des services supports peuvent se déclarer volontaires pour travailler en atelier de conditionnement sans perte de salaire.

La direction prévoit un jour d'activité partielle par semaine.

Modalité prévue : planning d'activité prévisionnel sur les 3 prochaines semaines mais planning figé que pour la semaine suivante.

Donc, on connaîtra nos jours travaillés le lundi pour la semaine suivante.

Pour la fermeture de fin d'année, toujours rien de fixé : la direction ne parle plus que d'une semaine de fermeture si le jour chômé par semaine de décembre n'est pas suffisant.

Sous réserve d'informer le CSE un mois à l'avance, la direction peut légalement décider de cette semaine de fermeture que courant novembre. Ce qui est choquant évidemment.

Donc il faut en tenir compte dans la gestion de ses congés.

La direction demande qu'au 1^{er} janvier 2021, sauf cas particulier à discuter, il ne nous reste plus que deux semaines de congés à prendre jusqu'au 31 mai 2021.

Contrairement à l'hiver dernier où la direction s'était montrée un peu plus souple sur le paiement des heures supp. et des jours de repos compensateurs, la direction prévient qu'elle sera stricte.

Sur la **signature de nouveaux contrats CDD ou CDI** dans la période d'activité partielle, la direction ne dit pas un non strict mais dit que cela sera compliqué.

Bilan sur les accidents du travail 2020 : sur 35 blessures, 19 touchent les mains soit plus de la moitié. D'après la direction, des salariés pensant bien faire, pour gagner du temps prennent des risques entre autre avec leurs mains. C'est ce que dit la direction en réunion.

Dans les ateliers, chacun sait que la pression existe, qu'elle n'est pas bonne conseillère.

La pression existe pour atteindre les objectifs fixés par la direction pour rendre l'usine plus profitable. Appliquons scrupuleusement la formule de collègues partis en retraite et qui ne se blessaient pour les profits du patron :

« la pression, c'est seulement au comptoir ».

A la réunion du mois de juillet, la direction avait admis que **les changements de coefficient** pouvaient se faire en cours d'année. A cette réunion de septembre, elle insiste pour dire que c'est exceptionnel et la règle reste le changement en début d'année après la durée arbitraire prévue par son accord.

Pourquoi accepter des règles qui sont en défaveur de l'ouvrier ?

Vote d'un **expert-comptable pour essayer de décrypter les comptes officiels de Cosmeva**.

Tous les ans, les élus CGT votent pour, les élus CFTC n'ayant voté pour qu'une seule année.

Cette fois, le vote pour est presque majoritaire puisque 6 élus CFTC sur 8 se sont abstenus.

Cette abstention est peut-être le signe d'une inquiétude légitime face aux déficits chroniques.

L'usine est officiellement déficitaire de plusieurs millions d'euros chaque années et Fareva continue d'y investir des millions. Pour comprendre ce mystère il faudrait pouvoir examiner les comptes réels de l'ensemble des sociétés Fareva, ce qui dans la loi actuelle n'est pas possible.

Le recours à un expert-comptable est le seul moyen légal actuel pour tenter de dévoiler un peu ce jeu de dupe qui sert à nous presser. C'est dommage de ne pas l'utiliser.

Nous avons signalé que les **procès verbaux légaux des réunions de CSE** ne sont que partiellement rendus public (seulement sur réseau). Ceci dit si ces PV sont plus exhaustifs, ils ne sont pas plus objectifs que les comptes rendus rédigés par la CGT.

Ils reflètent le point de vue du syndicat majoritaire.

C'est ainsi que le PV de la réunion du 27 mars comporte quelques oublis notables : des incongruités signalées dans le plan de prévention Covid présentés le 27 mars et surtout la tentative légale de mettre en discussion la fermeture du site pendant le pic de l'épidémie. La polémique pendant la réunion n'est pas rapportée. On verra si dans le PV de cette réunion de septembre, la remarque faite à ce propos sera rapportée.

La direction prévoit le remplacement du **Frigo HS du restaurant d'entreprise**. Pas avant mi-octobre.

Le **nouveau barème des chèques vacances** tenant compte du quotient familial a été voté.

20 salariés plus 22 parmi ceux n'ayant pas fourni de feuille d'impôt sont perdants.

67 salariés sont gagnants.

Des perdants et des gagnants désignés par les représentants du personnel élus. Le Code du travail contraint les élus du personnel à gérer des budgets insuffisants et de ce fait à adopter des comportements de gestionnaires bourgeois, avec des perdants désignés par « nous mêmes ».

C'est un des nombreux pièges corrupteurs prévus par la loi.

A notre demande, des **fûts bleus de 200l** doivent être proposés aux salariés.

Le 28 septembre 2020.