

Compte-Rendu Réunion Exceptionnelle du 07 Avril 2020 Skype de 9H00 à 11H00

Présidence : Claude GEOFFROY

Invitée : Florence LAURENT

Membres Titulaires présents :

Séverine CHILLON
Aurore DONIN DE ROSIERE
Sophie HERBELOT
Cécile CAROUJAT

Membres Suppléants présents :

Sandrine DIEZ
Sarah BERNARDI
Virginie FONTAINE
Jérôme JACQUOT

La réunion du CSE s'est ouverte le 07 avril 2020 à 9h00 par visioconférence, en présence de tous les membres Titulaires et Suppléants et de son Président, assisté du Responsable RH.
Ce compte-rendu ne reprend pas l'intégralité de la réunion CSE mais les points les plus importants.

1- Revue de toutes les notes d'informations diffusées face à la situation épidémique liée au COVID-19, organisation du travail, marche générale de l'entreprise, recours à l'activité partielle requérant l'avis du CSE.

Révision et dialogue autour des différentes notes de service diffusées.

Face au COVID-19, la Direction a informé régulièrement par notes de service et communiqué avec la Secrétaire du CSE.

L'arrêté du 15/03/2020 complétant l'arrêté du 14/03/2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID-19 a contraint les Organismes de formation à Ne plus accueillir de public. Dans cette obligation de fermeture, POINFOR s'est organisé au mieux la 1^{ère} semaine (s.12) avec : CP/RTT/AMELI garde d'enfant/ Télétravail/ Développement produits-marchés FOAD/ Activité partielle. A compter de la s.13, la majorité des salariés sont en chômage total ; une minorité télétravaille alliant des heures télétravaillées / chômées (administratif/ encadrement/ formateurs FOAD/ CSE)

Ainsi, POINFOR a déposé une demande d'activité partielle (= chômage partiel) auprès de la DIRECCTE pour tous ses collaborateurs (84), avec un démarrage au 17/03/2020 et une échéance prévisionnelle au 31/05/2020 dans un 1^{er} temps). Ces mesures impactent directement l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Après consultation du CSE l'employeur doit recueillir formellement son avis sur ces mesures mises en œuvre, avec notamment le recours à l'activité partielle.

Vote des membres Titulaires du CSE qui exprime un avis favorable à l'unanimité pour la mise en place du chômage partiel au sein de POINFOR.

Revue de la note de service FAQ – RESSOURCES HUMAINES – PERIODE COVID-19

• Chômage partiel et AMELI :

Chômage partiel généralisé au 23 Mars auprès de tous les salariés (ne télétravaillant pas mais les salariés en AMELI ont poursuivi leur jours AMELI restant à courir. Pas d'interruption de la part de l'employeur alors que la Loi le lui permettait.

Plus de salarié en AMELI au mois d'avril. Les 14 jours d'AMELI ont été maintenus et les salariés concernés ont basculé sur le chômage partiel à la fin de la période AMELI.

Pour la plupart des salariés, le chômage partiel a débuté le 23 MARS.

Le président précise que la direction s'est rapprochée du SYNOFDES (syndicat employeurs) pour être guidée dans la mise en place de cette nouvelle organisation du travail et la mise en marche de l'entreprise.

Une jurisprudence acte que le chômage partiel prévaut sur AMELI donc il n'y a pas eu de reconduction des périodes AMELI de 14 jours.

La direction travaille avec les informations vérifiables sur le moment.
Peuvent survenir en quelques heures des contre-ordres.

La direction est très attentive à la communication et essaie de communiquer quand les informations sont certaines.

• Rémunération du chômage partiel :

La direction a transmis un FAQ lors du communiqué du 27/03/2020 où il était précisé :

Question 2 – Quelle rémunération quand je suis en chômage partiel ?

Je reçois pour chaque heure non travaillée une indemnité horaire, versée par mon employeur, correspondant à 70 % de ma rémunération brute horaire (soit environ 84 % du salaire net horaire).

Tous les salariés dont le salaire net (pour un temps plein) est inférieur ou égal à 1539.42€ verront leur rémunération maintenue -> PAS DE PERTE DE SALAIRE

Si 151.67h d'heures chômées :

- Indice de 186 à 220 : aucune perte de salaire

Or, la direction a commis une erreur de communication lors de la diffusion des barèmes dans la note de service.

En fait, il y a une perte de salaire à constater pour les indices 186-220.

Ci-dessous la perte de salaire pour chaque coefficient sur la base de 151.67h chômées :

Indice	Perte salaire net
186	+/-90€
220	+/-166€
230	+/-172€
240	+/-179€
250	+/-205€
275	+/-318€
280	+/-323€
300	+/-346€

L'entreprise et les membres du CSE souhaitent accompagner les salariés dans la mise en place de ce chômage partiel. Il est important de trouver des solutions pour les plus bas salaires afin d'accompagner au mieux les salariés. L'entreprise ne pourra pas accompagner tous les salariés.

Coefficient 186 - 220 : Les membres du CSE souhaitent que le salaire soit maintenu dans son intégralité pour les salariés concernés.

Les membres du CSE souhaitent qu'un plancher équivalant au coefficient 220 soit mis en place pour les autres salariés. Personne ne pourra percevoir un salaire en dessous de la base du coefficient 220 hors prélèvement de la mutuelle (20 euros).

Possibilité pour les salariés Scopeurs qui le souhaitent, de suspendre le prélèvement « capital SCOP » sur la paie. Ce prélèvement SCOP sera réactivé une fois que la situation sera revenue à la normale.

Ensemble des propositions envoyé à la direction le 07 Avril pour soumission et validation auprès du Conseil d'Administration le plus rapidement possible.

- **Les Congés Payés :**

Possibilité de prendre des congés durant la période de chômage partiel.
Possibilité de poser des RTT durant la période de chômage partiel.

L'entreprise a toujours laissé la liberté aux salariés de poser ou non des CP ou RTT.

Cependant, dans le cadre du confinement et pour répondre aux futurs besoins des entreprises en sortie de confinement, l'employeur peut imposer des congés payés à ses salariés, en respectant un délai de prévenance d'1 mois.

La loi d'Urgence prévoit également que l'employeur peut imposer 5 jours ouvrés de Congés payés (continus ou non) en respectant un délai de prévenance court (minimum 1 jour franc). Aussi, il peut imposer 10 jours de RTT (continus ou non) en respectant un délai de prévenance court (minimum 1 jour franc). Cela suppose un accord collectif.

La direction et le CSE souhaitent mettre en place un accord d'entreprise pour la gestion de ces congés payés et RTT.

Pour d'information, 20 salariés comptent à ce jour + de 10 jours de CP au 31 mai 2020.

Un inventaire des heures RTT doit être réalisé. A ce jour, 20 salariés comptent plus de 50 h de RTT à récupérer.

La direction encourage les salariés à poser des CP et RTT durant la période d'activité partielle. A défaut, la direction pourra utiliser son droit d'imposition susvisé.

Epargner de CP ou RTT dans le Compteur Epargne Temps CET. Pour rappel, possibilité d'épargner jusqu'à 10 jours de CP et 12 jours de RTT.

Le document nécessaire pour déclencher l'ouverture du CET va être envoyé à tous les salariés.
Donner des CP ou RTT à un collègue hors Proche aidant.

Le projet d'accord doit être rédigé par la direction. Il sera étudié en réunion CSE le 10 Avril.

2- Qu'est-ce qu'un salarié peut faire pendant la période AMELI (du 16 au 31 Mars) ?

Le maintien à domicile pour garde d'enfants est assimilé à un arrêt maladie.

Il n'y a donc aucune possibilité d'effectuer du télétravail ou toute autre activité professionnelle durant ces 14 jours.

3- Comment seront rémunérées ou récupérées les heures effectuées pour les personnes en chômage partiel mais ayant une activité de télétravail ou d'ingénierie de formation.

Possibilité de coupler des heures travaillées et heures chômées lors de la période de confinement à domicile.

Si réduction d'activité :

Heures télétravaillées à noter sur les relevés d'activité

Le reste des heures de la semaine à noter en CHOMAGE PARTIEL

Si Chômage complet : CHOMAGE PARTIEL sur 5 jours à noter sur les relevés d'activité.

Les relevés d'activité sont à envoyer à son N+1 TOUS LES VENDREDIS.

La charge de travail est négociée avec son responsable N+1 en AMONT du début de la semaine qui doit valider les heures réalisées en télétravail à la fin de chaque semaine.

Les heures télétravaillées doivent être encadrées et les commandes de télétravail doivent être claires.

Claude GEOFFROY a demandé aux responsables d'antenne et de service de réguler ce nombre d'heures de télétravail.

Une grande prudence doit être observée durant cette activité partielle.

A noter :

Financement total de l'Etat du chômage partiel. Pas de reste à charge pour l'entreprise.

Si activité réalisée durant la semaine : les heures télétravaillées sont prises en charge par l'entreprise au taux normal.

La mise en place du chômage partiel doit être acceptée par la DIRECCTE. L'entreprise doit produire dans les 2 mois l'avis du CSE pour la validation de la mise en place du chômage partiel. Demande auprès de la DIRECCTE effectuée par Florence LAURENT le 17 Mars.

4- Est-il possible de prendre un RTT et non un CP le 24 avril ? (Question d'une salariée)

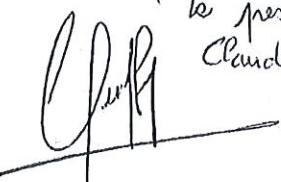
OUI

5- Questions diverses.

Un salarié a demandé d'évoquer sa demande de rupture conventionnelle.

Rupture conventionnelle demandée avant le confinement: Demande prise en compte par la direction avant le confinement et décision prise de ne pas accepter la demande de rupture conventionnelle.

La séance est levée à 11H00 par le président Claude GEOFFROY.

Le 14/04/2020
le président du CSE
Claude Geoffroy


Le 14/04/2020
Aurélie DOUVILLE DE ROSIERE
