

## **Avis/consultation sur la poursuite d'activité partielle au-delà du 17 avril 2020 pour les salariés du CIDJ, liée à l'épidémie du virus Covid-19**

Une 3<sup>e</sup> réunion extraordinaire du CSE s'est tenue le 22 avril 2020 afin de le consulter dans le cadre « d'une demande de recours à une activité partielle se poursuivant au-delà du 17 avril et élargie à plus de collaborateurs ».

Pour compléter son dossier auprès de la Direccte, la direction du CIDJ a défini ses prévisions de chômage partiel jusqu'au 30 juin 2020 : 31 salarié·e-s pourraient être concerné·e-s, soit l'équivalent de 512 jours de chômage partiel.

### **Le Covid-19, une aubaine pour les finances du CIDJ ?**

Les représentant·e-s au CSE font le constat d'une forte détermination de la direction du CIDJ à vouloir développer « l'activité partielle » et d'une faible volonté à vouloir atténuer les effets du chômage partiel sur les salarié·e-s.

« Nous sommes un collectif et trouverons ensemble les moyens de la solidarité » nous écrivait la Présidente du CIDJ le 17 mars dernier...

Vraiment ???

**Sur le plan budgétaire**, la direction n'apporte aucun nouvel élément quant aux pertes supposées du CIDJ (interruption de la prospection commerciale pour IJ Box, annulation de l'opération Jobs d'été...). Les éléments fournis ne nous permettent pas d'avoir une vision claire et lisible de la situation budgétaire.

Concernant le **coût** de la mise en œuvre **du chômage partiel**, la direction n'apporte aucun élément prévisionnel. Qu'en est-il des charges et des « économies » réalisées du fait du soutien et des allègements de l'Etat ?

La direction ne répond pas à nos questions alors que le CIDJ percevra une allocation couvrant 70 % de la rémunération de chaque salarié mis en chômage partiel, soit environ 84 % du salaire net.

Par ailleurs, d'autres « économies » seront réalisées en raison du confinement sur : la prestation de ménage (environ 4 000 €/mois), les remboursements de transport, les frais de téléphone, d'électricité... La direction envisage même

d'économiser sur les chèques-déjeuner, dans une note à paraître bientôt : elle prévoit de proposer aux salarié·e·s de renoncer (tout ou partie) à leurs chèques-déjeuner acquis pendant la période de confinement (mars-avril-mai-juin).

**Sur le plan organisationnel**, la direction fait le constat que les propositions reçues pour développer des activités de télétravail ne sont pas suffisantes pour les traduire en tâches susceptibles d'être proposées à d'autres salarié·e·s... Elle met d'ailleurs en exergue le refus de 3 salarié·e·s d'effectuer de « nouvelles activités ».

Là encore, les représentant·e·s au CSE constatent l'absence de volonté à développer des activités afin d'éviter le chômage partiel à quelques salarié·e·s.

**Sur le plan de la solidarité**, la direction indique que plus de 120 heures écrêtées ont été données par une dizaine de salarié·e·s, ce qui a permis d'éviter le chômage partiel jusqu'au 8 avril 2020.

Si la direction oublie de rappeler que le don d'heures écrêtées est une proposition des représentant·e·s du personnel au CSE, elle ne manque pas de valoriser, au sens 1<sup>er</sup> du terme, l'impact des dites-heures :

en effet, dans la note remise aux représentant·e·s du personnel au CSE, la direction fait état « d'un effort financier du CIDJ de 2 250 € pour la période du 1<sup>er</sup> au 17 avril ». A force de questions, nous avons découvert que ce montant relevait pour 1 950 € de la valorisation des heures écrêtées et pour 300 € de « l'effort financier du CIDJ... ».

**Au vu de l'ensemble de ces éléments, les représentant·e·s du personnel au CSE rendent un avis négatif quant à la poursuite d'activité partielle au-delà du 17 avril 2020 pour les salariés du CIDJ.**

**Par contre, ils/elles font des propositions :**

### Sur le plan budgétaire :

Nous réitérons notre demande de **maintien de salaire à 100 %** pour chaque salarié·e du CIDJ, quelle que soit sa situation : chômage partiel, arrêt...

Concernant les **chèques-déjeuner**, la proposition de la direction n'est pas recevable et nous proposons un échelonnement de la participation des salarié·e·s sur les 6 derniers mois de l'année 2020, en accord avec chaque salarié·e.

Concernant le **13<sup>e</sup> mois**, nous proposons la **sanctuarisation de la prime semestrielle de juin** pour tous les salariés afin qu'elle ne soit pas amputée par les absences liées au confinement (tous les arrêts-maladie, chômage partiel...) et pour éviter une sorte de « double peine » à l'ensemble des salarié·e·s.

### Sur le plan organisationnel :

Nous souhaitons que le Comité de direction propose rapidement un plan d'actions concrètes pour **développer des activités de télétravail**.

Nous proposons également de **développer les possibilités de se former** pendant le confinement.

### Sur le plan de la solidarité :

Nous ferons un nouvel appel au **don d'heures écartées** auprès de l'ensemble des salarié·e·s, puisque c'est actuellement la seule mesure concrète qui permet de réduire le chômage partiel.

Nous ré-interpellons la direction générale sur le **don de RTT**. La directrice générale a réaffirmé son opposition à cette proposition, précisant qu'il s'agit d'une décision personnelle.

**Nous espérons qu'elle révisera son point de vue car cette disposition permettrait de réduire significativement le nombre de journées de chômage partiel. Plusieurs salarié·e·s nous ont exprimé leur volonté de donner des RTT.**

**Et ce serait un acte fort en matière de solidarité.**