



Compte-rendu de la réunion d'information/consultation « COVID-19 ET ACTIVITE PARTIELLE » du 31/03/2020

En préambule, la direction indique que le syndicat Force Ouvrière a envoyé une liste de questions très complète et qu'elle va mener la réunion à partir du document FO.

Dans un premier temps FO demande si les demandes d'arrêts maladie pour garde d'enfant ont bien été transmises par l'employeur auprès des différentes CPAM.

La direction répond que non, pas pour l'instant. Elle indique que pour elle que cette solution n'est pas forcément juste comparée aux salariés mis en quarantaine.

FO comprend que cette solution coûte plus cher à l'employeur, mais l'employeur n'a pas le choix. De plus les demandes de renouvellement de ces arrêts doivent être réalisés par l'employeur.

1. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre les modalités de calcul de la rémunération brute servant d'assiette à la base de calcul de l'indemnité horaire pour l'activité partielle.

C'est l'assiette congés Payés qui va être utilisée pour le calcul. Le calcul de la rémunération se fera selon la règle du maintien de salaire. Sur ce point la direction va nous répondre par écrit.

2. Pouvez-vous nous décliner les règles de calcul du nombre d'heures à indemniser suivant les différents aménagements du temps de travail en cours dans l'entreprise (Aménagement en modulation, aménagement en cycle, modulation hebdomadaire, modulation mensuelle...)?

Le calcul se fera sous le régime de l'équivalence, c'est-à-dire que pour une semaine sera comptabiliser 35h.

3. Comment sera calculé l'indemnité d'activité partielle des salariés au forfait jours ?

La détermination du nombre d'heures pris en compte est effectuée en convertissant en heure le nombre de jours et de demi-journées. Cependant, les modalités ne sont pas encore déterminées. Un décret doit paraître dans les prochains jours.

4. Nous vous demandons d'annexer un document au bulletin de salaire dans le cadre de l'activité partielle indiquant :
 - Le nombre d'heures indemnisées,
 - Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire reçue par le salarié,
 - Les sommes versées au titre de la période considérée

L'employeur à l'obligation de porter ces mentions sur la fiche de paie. À titre transitoire pendant 12 mois, cela peut être mis en annexe de la fiche de paie, mais la direction ne le fera pas malgré notre demande.

5. Nous vous demandons de nous présenter des simulations sur plusieurs cas concrets de bulletins de salaire avant/après la mise en activité partielle pour qu'il soit possible de mesurer l'impact financier

Un exemple est pris par T.Menu avec un salarié qui toucherait 25 000 € brut annuel. Sur 13,55 mois, il touche 1845 € brut mensuel, soit environ 1384 € net. L'indemnité de chômage est calculée sur 12 mois. Donc $25000/12 \times 0,7 = 1458€$ le salarié va cotiser à hauteur de 6,7 % de CSG CRDS. Le salarié toucherait environs 1360 €. Sur quelqu'un qui aurait 25% de charges, la différence serait de 20 €. Chez nous, la perte se répercuterait plus sur le 13,55.

La direction souhaite verser le 0,55 dans son intégralité et de régulariser sur le 13e mois. Le salarié perdrait environ 100 € brut sur son 13e mois. La direction doit nous redonner un exemple précis par écrit. Pour Le DRH, la perte du mois d'avril sera presque indolore. Ce sera plus facile pour le salarié de supporter la perte de salaire sur le 13e mois.

FO rappelle à la direction sa revendication qui est la prise en charge par le groupe du différentiel entre le chômage partiel et le salaire habituel surtout si celle-ci est minime comme elle le dit.

La direction indique que pour l'entreprise cela représenterai une somme plus que conséquente et qu'à ce jour, ils n'ont pas d'information selon laquelle le groupe participerait pour compléter les salaires. Pour l'instant, il n'y a pas de contreparties.

6. Quel mode de calcul sera mis en place pour les jours fériés chômés et les jours fériés non chômés au regard de la période de sous activité que vous avez définie ?

La direction n'a pas le détail. Cela sera envoyé par les DIRECCTE.

7. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre la liste prévisionnelle nominative des salariés concernés par l'activité partielle avec le nombre d'heures prévisionnelles chômés au regard de la période de sous activité que vous avez définie.

La direction indique que la liste est pour l'instant théorique. Les listes nominatives sont en train d'être finalisées.

Le suivi au réel des gens qui travaillent est fait au jour le jour par les directions pour pouvoir faire les demandes de paiement exact auprès des DIRECTTE le moment venu.

Pour FO, les représentants du personnel doivent avoir les mêmes informations que celles données à la DIRECCTE.

8. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre la liste nominative des salariés, en arrêt de travail, en télétravail par secteur d'activité ?

La direction va envoyer les listes. Pour l'instant, les arrêts de travail ne sont pas détaillés.

9. Pourriez-vous nous fournir une trame de planning, jours de repos, jours de CP, avec les horaires prises en compte service par service, pendant la période d'activité partielle ?

Sur le CP, la direction indique que cela va dépendre de l'accord d'entreprise qui est proposé. Les plannings seront des plannings théoriques sur la base de 34,75 H semaine en fonction des secteurs.

10. Pouvez-vous nous donner en projection l'économie réalisée par l'entreprise avec le passage en chômage partiel ?

La direction espère un remboursement du nombre d'heures en fonction du temps qu'elle va demander. La demande faite auprès de la DIRECCTE s'élève à 350 000 heures pour 6 semaines. La somme représenterait X millions d'€..

(Pour FO les sommes économisées sont substantielles...).

11. Le syndicat Force Ouvrière considère que c'est aux salariés et à lui seule en autonomie de savoir s'il préfère poser des jours de repos ou des CP pour pallier à des possibles difficultés financières. Nous demandons que le point 4 soit retiré de cette note car cela doit faire l'objet d'un accord de branche ou d'entreprise.

L'idée de la direction est qu'à partir du mardi 17 à midi, les gens soient en repos jusqu'à la fin de la semaine et qu'après une semaine de congés soient imposées pour les activités qui ont fermées.

FO revendique que la pose de CP se fasse à la demande du salarié en toute autonomie, lui seul est à même de savoir au regard de son budget s'il doit poser des CP pour atténuer la perte.

Pour la direction, la demande de chômage partiel doit se faire une fois qu'elle à utiliser tous les moyens pour éviter de recourir au chômage partiel. Pour elle, elle doit pouvoir imposer des CP et des jours de repos. Si ce n'était pas le cas, elle pourrait refuser le chômage partiel.

FO n'est pas d'accord avec cette analyse. Le Conseil d'État a considéré que l'administration doit faire un contrôle de conformité et non d'opportunité. De plus certains salariés ont posé des CP Avant le 31 avril. Pour ceux-là, malheureusement, la direction ne pourra pas les décaler.

Pour la direction en imposant à tout le monde une semaine de congé cela est plus juste. Personne ne perd de salaire en mars et cela montre à la DIRECCTE que l'entreprise mets des choses en place avant de mettre les salariés en chômage partiel.

Ceux qui n'ont plus de congés devront en poser par anticipation. Pour la direction, cela met tout le monde sur un pied d'égalité....

Pour la CFDT, des salariés sont sensibles à la volonté de maintenir le salaire.

Pour FO, les salariés doivent pouvoir choisir ! Certains salariés n'ont pas ou très peu de jours de repos et sont d'avance très insatisfaits de cette situation. Pour eux, leur imposer de poser des jours de repos ou des CP ne va certainement pas passer. Il y a des salariés pour qui le salaire est plus important alors que pour d'autres, c'est plus le temps libre. Pour contenter tout le monde laissons leur le choix.

La CGT indique qu'il est peut-être possible de demander des efforts aux salariés, pourquoi pas une semaine, mais en fonction de la possibilité de chacun. Certains ont des jours à récupérer sur leur planning.

Pour la CFDT, cela pourrait être des jours de repos ou des RTT.

La direction indique que c'est pour cela qu'elle ouvre au gens la possibilité de poser 3 des jours de repos ou des RT en plus de la semaine de CP et des 3 jours de repos imposés. Pour ceux qui n'ont pas de jours d'avance, ils pourraient repartir avec un compteur négatif.

La direction demande aux syndicats leur position ?

FO revendique qu'aucun jour ne soit imposés, ni en CP ni en RT ni en jour de repos le choix doit être laissé aux salariés.

Pour la CGT et la CFDT, ce qui bloque est de demander de poser des CP par anticipation.

La direction propose qu'une semaine de CP soit imposée, pas de CP posées par anticipation et le choix est donné aux salariés de poser un maximum de 6 jours de repos ou de RT.

12. Serait-il possible d'avoir une transparence sur ce que l'entreprise va toucher comme aide de l'état, plan financier ?

L'entreprise communiquera sur le sujet. Elle va demander aux bailleurs de faire des baisses de loyers, mais ne prévoit pas de faire d'emprunts.

13. Pouvez-vous nous donner le nombre de salariés ayant un revenu supérieur brut à 4,5 fois le SMIC ?

L'entreprise maintien l'indemnité brute à 70 % ce qui coûterait à l'entreprise environ 50 000 €.

14. Comment vont être répartis les primes trimestrielles (les RS ont les montants détaillés par trimestre, par magasin, mais ils ont ordre de la direction, de ne pas les dévoiler), sur quel mode de calcul (prorata du C.A trimestre par rapport au temps passé du 01/01 au 17/03), quand aura lieu le versement de cette prime ?

Pour l'instant, ce sont les mêmes systèmes que ceux de 2019.

Audio : un nouveau système prime sera présenté au 2e trimestre pour le 3e trimestre.

Assistante Audio : même principe.

Assistants dentaires : très peu de centres toucheront les primes.

Optique : les objectifs avaient été revus pour le début de l'année. Les primes sur objectif sur le mois de mars et avril ne pourront par conséquent pas être versées. Un nouveau système prime sera présenté au 2e trimestre pour le 3e trimestre.

15. Comment les primes trimestrielles à venir vont être calculées jusqu'à la fin de l'année, sous quels critères (nous sommes toujours en attente de la direction C.A, % LBV, % JUSTE...???)?

Cf. réponse question 14

16. Comment et quand vont être revus les budgets et objectifs annuels par rapport à la crise sanitaire ?

Dès que la fin de la crise sera connue, la direction fera une projection sur la fin de l'année. Des projets d'investissements pourront être revus ou décalés. Pour l'instant, c'est compliqué.

17. Pourriez-vous nous communiquer une liste des personnes volontaires pour répondre aux urgences par secteur d'activité ?

La direction transmettra les fichiers. Ce sont en priorité les responsables secteurs qui sont concernés. En audio, il y a eu 2 urgences en tout et pour tout et un peu plus en optique. Le nombre est très faible. Les procédures ont été transmises aux élus.

FO indique qu'il manquait des masques dans le 53.

La direction indiquera les centres concernés par les urgences.

Pour le dentaire, tout le monde peut être concerné par les urgences, en priorité sur la base du volontariat. Les urgences ne concernent que les dentistes.

FO constate qu'un très bon travail à été réalisé sur les procédures de sécurité en optique et audio. Malheureusement, ce travail n'a pas été fait en ce qui concerne la pharmacie, secteur pourtant extrêmement exposé aux risques liés à cette épidémie. La direction a fourni aux instances un DUERP qui n'en est pas un !

Les représentants FO reprennent l'analyse qu'ils ont réalisée et transmis à la direction sur le sujet le 27 mars :

Analyse FO sur le DUERP « COVID 19 »

Le DUERP est un document réalisé par établissement ou par unité de travail. Il ne peut concerner un pôle entier, car les risques ne sont pas les mêmes selon que l'on travaille à la pharmacie ou dans les centres dentaires.

Il comprend un inventaire détaillé des risques identifiés dans chaque unité de travail. Il peut être consigné en annexe les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles et la proportion de salariés exposés.

L'évaluation des risques professionnels doit s'inscrire dans une réelle démarche d'analyse, exigeante et fastidieuse, mais indispensable. Il n'est pas question ici de se contenter de réaliser un simple relevé de données brutes. Il faut rechercher les probabilités de réalisation du risque identifié ainsi que son impact sur la santé du salarié pour combattre les risques à la source.

C'est une véritable analyse des conditions d'exposition des salariés aux dangers ou aux facteurs de risques présents dans l'entreprise, c'est-à-dire dans les conditions du travail réel.

Un bon DUERP expose les situations de travail, il « montre » le travail. À ce titre, il ne réclame pas (ou peu) « d'analyse », il se lit.

Dans le DUERP que vous nous avez fourni, ce n'est malheureusement pas le cas.

- Il n'est pas réalisé par unité de travail, mais pour l'ensemble du pôle.*
- Il ne décrit aucune situation de travail à risque précise.*
- Il n'apporte pas de solution de prévention concrète à chaque situation de travail à risque.*
- Un salarié qui prendrait le travail maintenant (un intérim par exemple) ne saurait pas les gestes et consignes à respecter au sein de la pharmacie pour éviter la contamination et la propagation du virus.*

Pour créer ce DUERP, il est nécessaire de reprendre chaque situation de travail pour analyser à quel endroit il existe des risques et à quel moment le salarié est susceptible d'être contaminé ou de contaminer quelqu'un. À chacun de ces endroits, il sera nécessaire de se poser la question de savoir comment il est possible de supprimer ou de diminuer le risque.

Par exemple pour l'unité de travail Pharmacie :

Dans la mesure où les salariés ne sont pas confinés à la pharmacie, doivent-ils travailler avec des masques, des gants, à quels rythmes sont-ils fournis ?

Pour les salariés en contact avec les clients :

Y a-t-il une distance de sécurité ? Quels sont les outils qui permettent de la faire respecter ? (Marquage au sol, plexis sur le comptoir ?)

Quels sont les gestes les barrières ?

Risque de contamination au moment où le client donne l'ordonnance, récupère les médicaments, au moment du règlement ?

Une désinfection du comptoir, du TPE, doit-elle être réalisée après chaque vente ? Si oui, de quelle manière, existe-t-il des protocoles sur le bio nettoyage (à annexer au DUERP)?

Les salariés, conservent-ils les mêmes comptoirs pour la journée ? À quel rythme sont nettoyés les claviers ?

Service livraison :

Dans le local de préparation des commandes, les salariés sont-ils séparés de plus d'un mètre ? Partagent-ils les ordinateurs ? À quel rythme sont-ils nettoyés et par qui ?

Les salariés partagent-ils des véhicules ? Si oui, à quel rythme ? Sont-ils désinfectés après l'utilisation de chaque salarié. Comment sont-ils désinfectés (protocole à annexer au DUERP).

Les livreurs ont-ils les protections adaptées ?

Comment peuvent-ils garantir les distances de sécurité avec les patients ou éviter les contacts ?

Salle de pause :

Est-il prévu que les salariés puissent manger dans la salle plus grande pour maintenir une distance d'un mètre ?

Risques psychosociaux liés à l'angoisse d'être en première ligne :

Qu'est-il prévu ?

Ces situations sont des exemples ou des pistes, mais nécessiteraient de la part de la direction et du référent santé sécurité un réel travail de fond.

Bien entendu le même type d'analyse approfondie devra être mené partout où les salariés sont en contact avec d'autres salariés, clients, patients dans le cadre professionnel durant toute la période.

Ce travail est peut-être fastidieux, mais pourrait permettre d'éviter que des salariés se contaminent ou contaminent des collègues ou des clients.

Pour FO garantir la santé des salariés est primordial et c'est un point sur lequel nous ne transigerons pas.

Les questions suivantes ont été ajoutés lors de la remise des questions FO a la direction sur l'info consultation « chômage partiel covid 19 » :

- *Une entreprise extérieure nettoie-elle les blouses des salariés de la pharmacie ou les salariés emmènent-t-ils le linge potentiellement contaminé chez eux ?*
- *Au niveau des vestiaires, quelles mesures sont prises pour que les salariés ne se changent pas tous en même temps ?*
- *Ces vestiaires doivent également faire l'objet d'un nettoyage très régulier. A quel intervalle est-il pratiqué ?*
- *Les sanitaires sont-ils nettoyés et désinfectés très régulièrement avec les produits adéquates ? Merci de nous indiquer la fréquence, ce ces nettoyages.*
- *L'entrée et la sortie de l'entreprise doivent se faire par des accès les plus larges possibles. Le passage de toutes les portes doit être facilité. Elles doivent rester ouvertes dans la limite des procédures d'hygiène lié à l'activité. Ces portes doivent également faire l'objet d'un nettoyage et d'une désinfection très régulières.*

La direction indique qu'il y a eu des consignes « dans tous les sens » au niveau national qui ne sont pas spécifique à la pharmacie. Ces consignes sont valables également pour le dentaire.

FO indique qu'aucune analyse sur les conditions de travail réel n'a été faite par la direction pour garantir la sécurité des salariés. C'est pourtant une obligation. Si un salarié arrive dans cet établissement, le DUERP doit lui indiquer les mesures concrètes sur le travail réel pour garantir sa sécurité. Ce n'est absolument pas le cas avec ce DUERP.

La direction indique que les salariés n'ont pas attendu le DUERP pour se protéger.

FO répond que ce n'est effectivement pas le cas, ce sont effectivement les salariés qui ont tout fait eux même. S'il est vrai que les salariés ont leurs mots à dire, c'est à la direction d'assumer cette tâche. C'est de sa responsabilité ! Cela a très bien été fait en optique et en audio il est absolument déplorable que la direction n'ait rien fait de semblable pour les salariés les plus exposés de l'entreprise !

Il n'est pas encore trop tard pour réaliser ce travail. Le représentant santé sécurité pourrait très bien faire ce travail d'analyse des situations de travail et rédiger un DUERP digne de ce nom. Tout cela pour protéger la santé de nos collègues.

La direction indique que la Pharmacie n'a pas l'organisation qu'il peut y avoir autour du secteur optique et audio. Les protocoles optique et audition n'ont pas été fait au niveau de l'entreprise, mais au niveau national. Le DUERP a été réalisé par le référent santé sécurité.

Elle va lui demander de faire quelque chose de plus précis. La direction va se rapprocher de la pharmacie de Tours pour voir le travail qu'ils ont réalisé là-bas.

FO demande s'il est raisonnable que le référent santé sécurité passe au chômage partiel durant cette période ? De plus, lorsque les magasins vont rouvrir, il faudra certainement prendre des précautions spécifiques, car le virus n'aura peut-être pas disparu totalement. Là aussi, il faudra mettre à jour les DUERP.

Sur la partie qualité, la baisse d'activité est très importante. Sur la partie santé sécurité, la question se pose et la direction n'est pas opposée à remettre du temps sur cette démarche.

18. Comment vont être rémunérés les personnes volontaires pour répondre aux urgences sur des 1/2 journée, les frais de route sont-ils pris en compte ?

La direction indique que les frais de route seront pris en charge selon les règles en vigueur.

La CFDT demande si ces personnes auront les chèques déjeuner.

La direction répond oui à partir du moment où le salarié travaille plus d'une demie journée.

19. Y aura-t-il des signalétiques au sol indiquant la distance de proximité dans les magasins d'urgences ?

La direction indique qu'à ce stade une seule personne rentre dans le magasin à la fois donc. Ce n'est pas nécessaire.

20. Dans la partie N°2 vous notez : « Moyens généraux : suspension de l'activité à compter du 18/03/2020 » pourtant il semble que des personnes se soient déplacées à la pharmacie pour installer des marquages au sol. Quel personnel est venu, comment a-t-il été choisi ?

La direction indique que quand il y a des urgences (comme à la pharmacie) les journées ne sont pas comptées en chômage partiel et sont payées en temps de travail.

21. Concernant les Fonctions support vous notez : « télétravail pour les salariés qui le peuvent, jusqu'au 27/03/2020, cette date pouvant être adaptée selon les nécessités de service. ». Comment ont été choisis les salariés qui ont fait du télétravail ? Quels ont été les critères de choix ? Quels seront les frais dédommagés pour les salariés en télétravail ? Allez-vous verser un montant forfaitaire ?

La direction indique que c'est la direction de chaque site qui a évalué la baisse de charge de travail et répartie de travail en fonction. Il a fallu évaluer comment et qui on mettait en télétravail. La question des frais n'a pas été abordée.

La CFDT indique qu'il y a des frais de consommables (cartouche d'encre, papier, etc.).

La direction indique que ces frais devront être pris en charge. Il faudra faire des notes de frais.

FO demande que les frais d'électricité soient pris en charge. Pour exemple Chorum donne un forfait de 180€ aux salariés en télétravail.

FO demande des explications sur la phrase « pour les salariés qui le peuvent. »

La direction indique certains n'ont pas forcément le matériel et les connections nécessaire pour le télétravail.

FO demande quels sont les critères précis qui permettent de choisir tel ou tel salarié pour faire du télétravail ? Si par exemple sur 6 comptables, il n'y a du télétravail que pour 3, comment sont choisis les 3 comptables ? Il ne faudrait pas qu'il y ait des critères discriminatoires...

La direction indique que les critères sont définis par le responsable. Il faut bien faire un choix.

FO souhaite connaître les critères précis et s'il n'y en a pas, pour qu'il n'y ait pas de discrimination, le travail devrait être partagé équitablement entre les salariés occupant les mêmes fonctions.

Pour la direction, cela est « du collectivisme ». Elle confirme que pour elle, il n'y a pas besoin de critères précis, cela se fait à la direction du responsable.

Pour FO, cela n'est pas acceptable.

Pour la CGT, sur la proposition de FO, le problème est que les salariés ne peuvent pas s'échanger le matériel. C'est donc compliqué.

La direction ajoute que la différence de salaire entre un salarié qui travaille et celui « qui va tondre sa pelouse » ne va être que de 25 € par mois...

22. Concernant la pharmacie, serait-il possible d'avoir un état des lieux hebdomadaire de l'absentéisme ?

Un état des lieux sera fait et sera transmis aux élus.

23. Concernant l'activité optique, quel personnel est sollicité pour les urgences ? Quels sont les critères de choix ?

La direction explique que cela est fait sur la base du volontariat. Ce sont d'abord les RS et certains opticiens directeurs.

La CFDT ajoute que dans la Sarthe, il y a d'autres salariés.

24. Activité Audio, Pourquoi une différence de traitement entre en termes de télétravail entre le 44/85 et le 49/53/72 ?

La direction explique qu'il y a plus d'appels sur certains départements que sur d'autre

25. Activité dentaire : Pourquoi n'y a-t-il pas d'urgence dans le 49, 44 et 85 ? Vous nous aviez précisés qu'il y avait un service d'urgence à Angers lors de précédente réunion.

La direction fera un point un peu plus tard.

26. Les responsables régionaux de toutes les activités sont ou seront-ils en chômage partiel ?

La direction indique qu'ils seront à 20% au chômage partiel.

27. Pouvez-vous nous détailler les actions de formations en e-learning misent en place par l'entreprise pour limiter l'impact de l'activité partiel pour les salariés ?

La direction indique que les actions de formation ont été annulées.

FO indique que si des actions de formation en e-learning avaient été décidées avant les mesures de confinement, celles-ci seraient prises en charge à 100 %.

La direction pense qu'il n'y avait pas de réunion en e-learning.

De plus des entreprises de formation sont prêtes à payer le complément de salaire du fait du décret.

La direction indique que cela pourrait effectivement être intéressant. La difficulté, c'est qu'il y a très peu de formation qui sont en 100 % e-learning.

28. Concernant le volontariat dans les EHPAD, comment seront formés les salariés et à quel niveau seront-ils rémunérés ?

Les formations sont réalisées sur le terrain par les équipes. Les salariés touchent leur salaire habituel. C'est une mise à disposition.

FO demande si les primes de week-end leur sont payées. Pour la direction, seules les rémunérations sont maintenues. Aujourd'hui, des opticiens ou des directeurs vont remplacer des ASH. L'effort financier de l'UMPA est considérable. La direction indique ne pas pouvoir en plus faire bénéficier des primes de la FEHAP.

Pour FO, normalement, un salarié de l'UGEM ne doit pas travailler le dimanche.

La direction indique que pour elle dans la situation exceptionnelle tout est permis.

Pour FO, tout n'est pas permis.

Pour la CGT, les personnes qui acceptent d'aller travailler dans les EHPAD le font dans une démarche solidaire. Ce n'est pas forcément à but lucratif.

La direction indique qu'une quinzaine de personnes se sont portées volontaires.

FO demande quelles démarches doivent faire les salariés en chômage partiel qui souhaitent travailler chez des maraichers ?

La direction répond que les salariés pour toucher une rémunération de travaux jugés essentiels.

Le salarié doit faire une demande de libération auprès de l'employeur habituel.

29. Comment la direction va elle s'organiser, quelle stratégie et quels moyens sont envisagés pour la reprise d'activité, planning, effectifs avec une forte activité à la réouverture des centres ?

Il devra y avoir un plan de reprise, mais à ce stade il n'y a rien de défini. Selon les activités, il se peut que certains salariés soient amenés à reprendre avant les autres pour préparer le travail.

30. La Direction versera t'elle les éléments relatifs à l'activité partielle dans un dossier spécifique dans la BDES ?

La direction indique que les documents seront transmis aux élus par mail.

Fin de la réunion 18H30