



## APLD (Activité Partielle Longue Durée) Suite.....

L'inspection du travail, appelée aujourd'hui DREETS, a fait des remarques et demander certaines modifications dans l'accord APLD proposé par la direction.

Dans l'article 3 la phrase qui permettait à l'entreprise de placer du chômage en précisant : « unité de production, atelier, service ou une équipe liée à un projet client spécifique » a été supprimée.

Dans l'article 4, la phrase qui permettait de déroger à la loi en allant jusqu'à 50% de réduction d'horaire sur la durée légale au lieu de 40% a été supprimée.

L'article 6 a été supprimé. Il concernait la possibilité d'utiliser certains jours de congés individuels (RTT, CET, compte cycle) pour limiter l'impact financier du chômage.



Concurrence, crise ... C'est avec nôtre  
peau qu'ils font leurs profits

Dans notre tract du 5 octobre, nous avons donné notre avis et expliqué pourquoi nous n'étions pas favorables à cet accord.

Nous avons revendiqué entre autres une prise en charge supplémentaire de l'indemnisation par la direction et dénoncer un délai de prévenance bien trop cours.



Dans ce nouvel accord, la direction fait un léger pas dans la prise en compte de nos revendications puisqu'elle indemniserà les salariés à hauteur de 75% du salaire brut. Le délai de prévenance passe de 2 à 4 jours même si nous pouvons regretter que le cas de « force majeure » soit encore mentionné dans cet article.

En résumé, l'inspection du travail à fait son boulot en regardant d'un peu plus près comment est utilisé l'argent public, quant à la direction, elle fait un pas positif dans le sens de ce que nous avons été les seul à revendiquer avec le soutien de FO au niveau de la prise en charge supplémentaire du taux d'indemnisation. Après avoir consulté ces adhérents, La section syndicale CGT de FUJI a donc décidé de signer cette nouvelle version de l'accord APLD.

Ce compromis qui va dans le sens des salariés n'est pas totalement satisfaisant. La direction peut mieux faire en matière de formation pendant les période de chômage.

La CGT restera vigilante sur ce point ainsi que sur la garantie de l'emploi

## « L'imposture du dialogue social ! »

Le terme de « dialogue social » est régulièrement utilisé dans les différentes publications syndicales. Ce terme est trompeur car il sous-entend que l'entreprise est un lieu de coopération, de compromis. Aujourd'hui, les salariés n'ont aucune maîtrise sur les choix et décisions économiques qui sont prises par leurs employeurs, il ne peut donc pas y avoir une relation d'égal à égal avec les patrons qui pourrait permettre d'engager de réelles négociations.

L'idée repose sur une hypothèse : salariés et employeurs seraient des partenaires associés dans le processus de production. Ils partageraient un intérêt commun – la bonne santé de l'entreprise – et n'auraient qu'à discuter paisiblement des modalités du partage de la richesse produite (la valeur ajoutée).

En réalité, **employeurs et salariés occupent des positions inégales et opposées**. Tout d'abord, le contrat de travail se caractérise par **un lien de subordination** : les seconds sont soumis aux décisions des premiers. Ensuite, la recherche du profit n'est **pas compatible avec l'accroissement des salaires, le maintien de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail** bien au contraire. Puisque le dialogue s'engage sur des bases inégales, le conflit ne l'entrave pas mais le rend au contraire possible en instaurant un rapport de force.

### L'appel au « dialogue social » relève de l'imposture

Plus l'exaspération des salariés monte et plus les autorités, politique, patronale ou même syndicale, en appellent au « dialogue social ». Problème : **jamais aucune avancée sociale ne fut obtenue par la vertu du seul dialogue**.

Ou alors musclé, très musclé ! Quelques exemples historiques :

- **Le Code du travail** fut initié en 1906 à la suite d'une année marquée par plus de 1 300 grèves d'une durée moyenne de 19 jours.

- **Les congés payés**, la réduction du temps de travail à 40 heures ont été obtenus de haute lutte par les grandes grèves et les occupations d'usine qui suivirent l'élection du Front populaire en 1936 et mobilisèrent plus de 2 millions d'ouvriers.

- **La sécurité sociale**, les comités d'entreprise, le système des retraites par répartition ont été conquis au sortir de la 2<sup>ème</sup> Guerre mondiale.

Le rôle social du coup de pied aux fesses

En résumé, **le progrès social se conquiert de haute lutte ou à l'issue de périodes fort troublées**. Certainement pas en se contentant de deviser aimablement autour d'une table pétrée de convenances.

Ce qui ressort de ce constat historique, c'est qu'un vrai dialogue social (accompagné de réelles avancées sociales) ne peut exister qu'après avoir mis en place un rapport de force.

Si, du fait d'une crise comme celle que nous traversons, le rapport de force apparaît comme singulièrement déséquilibré, sinon même inexistant, alors le dialogue social ne fait que consacrer ce déséquilibre et en appeler à lui pour prévenir tous débordements de colère relève de l'imposture.

### Le vrai et seul dialogue social se construit d'abord à coups de pied aux fesses.

Et il faudra que tous les salariés en soient conscients pour redresser une situation aujourd'hui fort compromise pour nous. Notons que la remarque ne vaut pas que pour les seuls salariés, mais aussi et surtout pour tous ceux qui ne parviennent même plus à l'être.

