

## INFO Ornans

### Activité Partielle de Longue Durée



#### Accord Activité Partielle de Longue Durée (APLD ou ARME):

Suite aux divers problèmes d'arrêts d'activités liés à la crise COVID et à la baisse des indemnités de « chômage partielle » (60% de la rémunération brute désormais), le gouvernement a autorisé les entreprises à « négocier » avec les organisations syndicales représentatives, des accords APLD ou ARME (Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi), principalement pour palier en partie, aux pénuries d'approvisionnement. Principalement avec les produits délocalisés depuis de nombreuses années dans les pays à « bas coûts », comme les pays asiatiques. Délocalisations dénoncées et combattues depuis des années par FO d'ailleurs.

Ces accords permettent de meilleures indemnités (70% de la rémunération brute, au minimum) en cas de déploiement.

Alstom a donc bien évidemment profité de cette opportunité pour mettre en place ces dispositifs sur ses sites de production. Alstom qui depuis quelques années ne veut passer quasi exclusivement que par des accords centraux, a pour cette fois-ci, agit site par site. Les 1ers sites qui ont signé ces accords sont Villeurbanne, Belfort et Le Creusot. 3 sites où FO est présent, mais n'est pas représentatif pour négocier et signer des accords. Puis ont suivis La Rochelle, Tarbes et Petit Quevilly, où apparemment peu de chose étaient négociables (surtout pas la rémunération), au vu des 3 premiers accords signés. Ne restaient donc plus que Ornans et Valenciennes.

#### A qui le tour ?

Dès le début de l'été, la direction d'Ornans a évoqué avec les organisations syndicales locales, la possibilité de discuter d'un tel accord sur notre site à la rentrée de septembre. Les raisons évoquées étant la fin des aides de l'état fin d'année 2022 et les potentiels problèmes d'approvisionnement de nos fournisseurs qui seraient victimes, comme tout le monde, des hausses des prix de l'énergie. Tout en nous assurant qu'elle ne souhaitait s'en servir qu'en ultime recours.

Le 1<sup>er</sup> septembre, la direction a donc organisé une entrevue avec les 3 délégués syndicaux du site ainsi que le secrétaire du CSE. La direction a profité de cette occasion pour dire aux organisations syndicales, qu'elle nous laisserait le soin d'expliquer aux salariés, les pertes financières qu'occasionnerait une non-signature de cet accord. **Si l'on écoute la direction, nous pourrions penser que nous sommes responsables du contexte géopolitique et des délocalisations massives.**

Le chantage émotionnel ne marche pas avec FO et il faut savoir que la direction peut présenter le dossier à l'inspection du travail par DUE (décision unilatérale de l'employeur), ce qui s'est passé sur le site de Tarbes, mais le dossier est plus présentable quand il est accompagné par les OS. La mariée est plus belle !

Nous avons donc demandé à notre DRH, l'intérêt d'entrer en négociation sur un accord APLD où il n'y a, à priori, rien à négocier. Alors qu'au CSE du 31 août, cette même direction nous avouait avoir du mal à recruter du personnel et qu'elle envisageait même **de retarder au maximum les départs en retraite** si le personnel venait à manquer. **FO** a affirmé que nous pouvions clairement expliquer notre position aux salariés et même aux médias si besoin.

Le DRH nous assurant que nous aurions des leviers de manœuvre, nous avons finalement accepté d'entrer en négociation. La réponse de notre DRH a été :

« Je suis ravi de votre décision, et d'échanger avec FO dans le cadre de ces négociations »

### **En avant les négos, ça commence bien !**

Le DRH a donc envoyé une invitation aux 3 organisations syndicales pour le vendredi 30 septembre. Sont invités, les 3 délégués syndicaux ainsi qu'**une seule** personne par organisation syndicale. Le DS **FO** a tout de suite fait remarquer qu'habituellement, les négociations locales sont composées des DS accompagnés de 2 personnes par organisation syndicale, ainsi que le secrétaire du CSE. SILENCE RADIO !

**FO** a réitéré cette demande lors du CSE du 29 septembre, en appuyant le secrétaire du CSE lorsqu'il a fait remarquer au DRH qu'il ne l'avait pas invité. Si le directeur a tranché favorablement pour la participation du secrétaire CSE à cette négociation, le DRH est resté ferme, ce sera le DS et 1 personne. **FO** a donc naturellement fait remarquer à la direction que cet accord ne semble pas si important que la direction voulait nous le faire croire et que les négociations commençaient très mal, si nous n'arrivons déjà pas à nous mettre d'accord sur un usage qui ne coute rien. Que penser d'une direction qui ne veut pas reconnaître les usages de notre site et qui se passe de l'avis, d'une partie au moins, des représentants de son personnel ?

Comble de l'ironie, le soir même, le même DRH a osé dire à un élu **FO** qu'il était ouvert à toute proposition pour améliorer le dialogue social. **Maladresse ou provocation ?**

Le DS **FO** étant en congés, 1 seul élu **FO** a donc pu assister à la 1<sup>ère</sup> négociation. Uniquement 2 autres réunions ont été programmées. Il faut aller vite semble-t-il !

**Le premier ressenti de vos représentants FO Ornans est donc que cette négociation d'accord n'est qu'une mise en scène théâtrale, pour faire croire à un dialogue sociale de qualité. Notre DRH qui représente la direction ne semble savoir que dire NON et n'est apparemment pas ouvert à un dialogue gagnant/gagnant. Pas avec FO en tous cas.**

Comme sur de nombreux sujets, où **FO** a été traité de pessimiste, nous aurions préféré nous tromper, mais malheureusement il semblerait que, encore une fois, nous ayons vu juste !!!

**Vos représentants FO au CSE: Bruno Raguin (trésorier CSE), Steve Bugnet (secrétaire adjoint CSE et délégué syndical central adjoint FO), Aimée Schmitt (référente harcèlement), Philippe Gaudot, Christophe Boissier (rapporteur CSSCT), Jean-Paul De Almeida (CSSCT), Jean-Luc Blaison (délégué syndical FO), Cédric Clervaux (représentant syndical FO au CSE).**