

Action Métaux

Cfdt
des choix. des actes

N°6 juin 2009

Publication de Symétal CFDT Sud-Francilien

Pôle d'Orly

Premier pôle d'affaires et d'échanges du sud francilien

Édito **2**

Politique territoriale **5**

La voiture sera plurielle **8**

Discours & Cabaud **10**

Finances du Symétal **11**

Rupture conventionnelle du CDI **13**

Marché du travail **16**

Conseil central **17**

Comptes rendus conseils locaux **18**

ÉDITO



L'heure est à la morale ! Punissons les coupables, mais trou- vons un nouveau modèle de société !

Tous pourris ; certes un grand nombre de banquiers ou traders peuvent à juste titre recevoir cette qualification. De ce point de vue, la crise actuelle a permis de les démasquer et de les dénoncer, mais pas encore de les condamner. Les événements sociaux sont nombreux ; la radicalisation des conflits montre la désespérance des salariés. La crise est bien plus qu'un accident conjoncturel, elle devient de fait une problématique de choix de société où le salarié ne trouve plus ses repères.

Les chiffres sont éloquentes : depuis les dix dernières années, plus on travaille en temps moins on gagne en taux horaire. Certains salariés en sont presque à espérer revenir au système de l'économie planifiée et aux entreprises d'Etat pour se voir octroyer un emploi à vie même si le salaire n'est pas mirobolant.

L'autogestion, grande idée CFDT des années soixante-dix, pourrait-elle revenir à l'ordre du jour ? Il serait plus aisé de mettre en place la cogestion. Une chose

est sûre : nous ne pouvons continuer avec le système actuel. L'histoire est-elle un éternel recommencement ?

Voici la réponse d'Edmond MAIRE (CFDT) au magazine "L'UNITE" :

L'UNITE : *"Plus que jamais, l'autogestion est une réponse à la crise. Comment la CFDT compte-t-elle participer à la lutte contre la crise actuelle ?"*

Edmond MAIRE : *"L'ambition de la CFDT est d'imposer par l'action des réponses immédiates à la crise afin que les travailleurs obtiennent les satisfactions les plus nécessaires et les plus urgentes. C'est le but que nous poursuivons dans notre unité d'action avec la CGT. Et en même temps, en ce qui concerne directement la CFDT, nous tenons à faire débattre les travailleurs eux-mêmes, à partir de leur situation concrète, sur les transformations fondamentales à réaliser dans la société. Ainsi seulement peut se réaliser une mobilisation de masse, consciente des enjeux et des moyens du socialisme."*

A ce propos, nous pensons que l'attitude générale des partis de gauche face à la crise et aux travailleurs qui la subissent ne correspond pas à cette démarche autogestionnaire sans en sous-estimer d'ailleurs les difficultés."

Voilà des propos bien audacieux de nos jours, et non dénués d'intérêt. Qu'en pensez-vous ?

Je vous révélerai que ces propos furent tenus le 26 septembre 1975 par le Secrétaire Général de la CFDT.

Cette crise ne doit pas nous faire oublier la solidarité. Soyons nombreux le jeudi 28 mai devant les grilles de la société DESCOURS & CABAUD où le fait d'y être syndiqué engendre une atteinte aux droits les plus fondamentaux. Soutenons nos camarades pour défendre notre propre liberté syndicale. Je compte sur vous pour faire entendre la voix de la métallurgie, de la liberté et de la démocratie.

En guise de conclusion, je vous invite vous, responsables syndicaux, vous adhérents à participer au conseil central du 10 juin à MASSY. Il marquera la mi-mandat de l'équipe actuelle du Symétal ; il permettra de faire le point sur notre fusion. Il permettra aussi de nous retrouver pour un moment festif, là-même où nous avons tenu le congrès constitutif de notre syndicat. Nous débattons de l'aménagement du territoire du Sud Île de France avec de nombreux intervenants. Réservez donc les dates de ces deux actions, et vive le syndicalisme.

Directeur de publication : Michel Fourgeaud, secrétaire général du Symétal CFDT Sud Francilien
comité de rédaction : les membres du syndicat
conception et réalisation : Thibaut Doumergue
sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : Copie Clean 91300 Massy
Dépôt légal : à parution
tirage : 500 exemplaires
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

 Michel Fourgeaud
Secrétaire Général

Agenda des Conseils



CONSEILS LOCAUX

de 9 h 00 à 12 h 00
BOULOGNE 24 septembre
26 novembre

de 9 h 00 à 12 h 30
CRETEIL Non communiqué

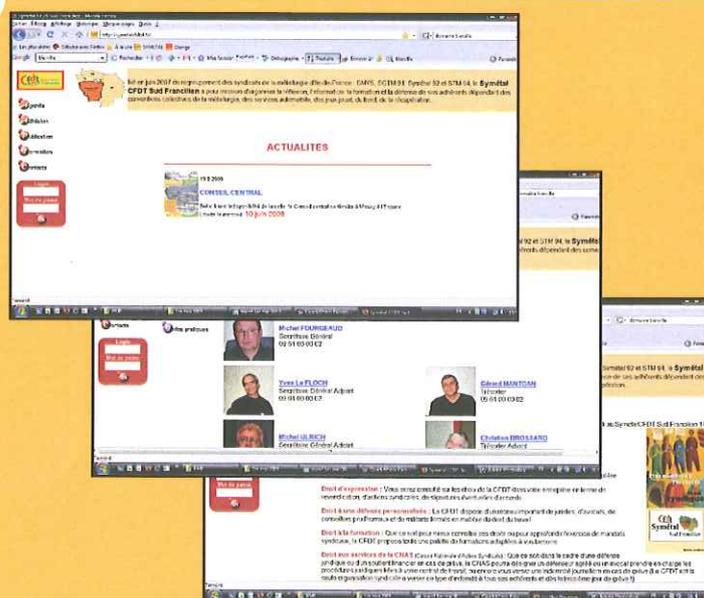
de 9 h 00 à 12 h 30
EVRY 10 septembre
12 novembre

de 9 h 00 à 12 h 00
MASSY 17 septembre
19 novembre

de 9 h 00 à 12 h 00
TRAPPES Non communiqué

CONSEIL CENTRAL
de 9 h 00 à 16 h 00 (buffet offert)
10 juin
9 décembre

<http://symetalcfdtsf.fr/>



Petit à petit, le nouveau site du Symétal s'enrichit. Vous y retrouverez :

- Tous les articles des Actions Métaux
- L'agenda des prochaines réunions
- Les formations Symétal et Ifeas
- L'annuaire des contacts CFDT, Inspections du travail...

Une seule adresse à retenir :

<http://symetalcfdtsf.fr/>



FORMATION

Le Symetal Cfdt

Sud Francilien

organise

régulièrement

des sessions de

formation

Ces formations **SY1** ou « **Agir avec la Cfdt** » s'adressent à tous les nouveaux adhérents ou nouveaux militants afin de mieux comprendre et de mieux connaître les pratiques syndicales de la Cfdt ainsi que les valeurs que nous portons au quotidien.

Cette formation « Agir avec la Cfdt » doit vous permettre :

- la mise en œuvre du collectif au sein d'une section syndicale d'entreprise avec à l'appui des cas concrets de la vie des salariés dans l'entreprise ;
- de bâtir les revendications de section selon les valeurs et les pratiques syndicales de la Cfdt ;
- de comprendre le rôle des différentes institutions (DP, CE et CHSCT) et des différents acteurs syndicaux (élus, DS, RS, adhérents) pour construire une stratégie de section ;
- d'apprendre à tirer le meilleur parti des institutions pour faire avancer des revendications élaborées et validées par le conseil de section ;
- de mieux connaître l'histoire du syndicalisme, en Grande-Bretagne et en France, pour mieux comprendre ce qui fait la spécificité du « syndicalisme à la Française » ;
- d'aborder l'histoire des différentes centrales syndicales françaises pour mieux connaître ou reconnaître les motivations et les enjeux des uns et des autres lors des négociations ;
- de voir l'organisation des différents niveaux de structures de la Cfdt, pour bien comprendre le cheminement de la représentation au sein de l'organisation et le fonctionnement du syndicalisme d'adhérents ;
- d'organiser la défense individuelle d'un salarié ;
- de connaître Les bases des différents modes de communications avec les salariés.

La dernière session a eu lieu courant mars sur l'antenne de Trappes, avec l'aide de Jean-Marc CASTEIX et de Michel MORTIER (militants de l'antenne de Trappes).

Cette session a permis la formation de huit élus issus de différentes entreprises : Bull, Dassault Aviation, Evidian et d'une petite PME.

Un autre module de formation est actuellement en cours de réalisation. Ce module, intitulé **SY2** ou « **AGIR avec le syndicat** », sera mis en place avec l'aide de

l'IFEAS et s'adressera en priorité aux nouveaux délégués syndicaux ainsi qu'aux militants ayant envie d'approfondir leur connaissance du fonctionnement de la section syndicale en lien avec les structures, et notamment le syndicat.

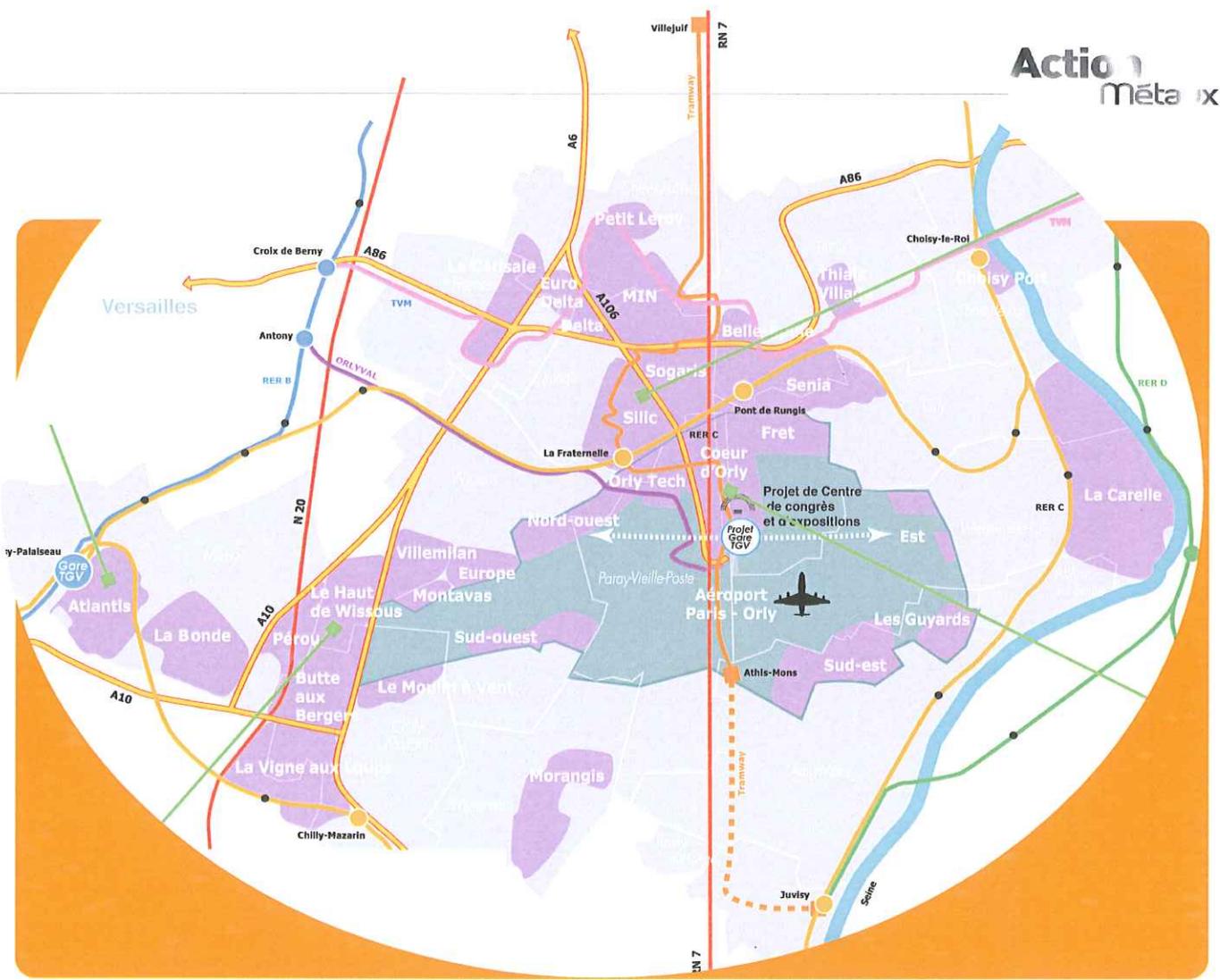


Yvon HEMELSDAEL
Delphine PARANT

SY1 - Agir avec la Cfdt
SY2 - AGIR avec le Syndicat

20 au 23 octobre 2009
29 juin au 2 juillet 2009

MASSY
MASSY



POLITIQUE TERRITORIALE

UN TEMPS D'AVANCE SUR UN TERRITOIRE EN DEVENIR

Une des raisons qui a poussé quatre syndicats de l'UPSM à fusionner pour créer le SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN a été de se dire que l'évolution de notre territoire nous amènera inévitablement à nous recomposer pour être au plus près de nos adhérents qui subiront les inévitables transformations économiques et d'emplois et que nous serions attentifs aux perspectives d'offres d'infrastructures sur notre champ, que ce soit en terme de logement ou de transport, comme de services publics.

A la CFDT, nous pensons que ce triptyque : Emploi, Logement, Transport fait partie d'un tout et que sans développement harmonieux de ces trois composantes, la création et la pérennisation des emplois sur un territoire seraient illusoire.

Aujourd'hui, où en sommes nous ?

Sur notre territoire syndical qui s'étend des Yvelines jusqu'au Val-de-Marne en passant par l'Essonne et en englobant la partie sud des Hauts-de-Seine, l'Etat, la Région Ile-de-France et les différents départements ont dessiné un certain nombre de projets.

- Pour l'Etat :**
- > Trois O.I.N. (Opération d'Intérêt National) : Seine Aval, située plutôt sur le 95 ; St Quentin en Yvelines-Versailles Saclay-Massy, situé à cheval sur le département des Yvelines et le Nord de l'Essonne ; Enfin Orly-Rungis-Seine Amont concernant le département du val de Marne.
 - > Et un projet encore en gestation d'un "Grand Paris" concocté par le

secrétaire d'état au développement de la Région Capitale : Christian BLANC.

Pour la Région :

- > La réalisation du S.D.R.I.F (Schéma Directeur de la Région Ile-de-France) d'ailleurs toujours pas transmis par l'état au Conseil d'Etat pour sa validation.

Pour les Départements :

- > Essonne 2020 ; Livre Blanc ; Pôle d'Orly ; etc...

Et pour conjointement l'intercommunalité CAPS, le département de l'Essonne et la Région Ile-de-France :

- > Paris Orsay 2020.

Tous ces projets ayant une cohérence très forte, que ce soit entre les départements de l'Essonne et du

Val-de-Marne, qu'entre les départements et la Région Ile-de-France. Après, au niveau de l'Etat, ce n'est plus la même chose.

Plusieurs éléments nous incitent à croire que le gouvernement actuel souhaite avoir la suprématie des choix sur ces territoires :

- Par l'existence même d'un secrétaire d'état en charge du développement de la Région Ile-de-France ;
- Une implication directe et autoritaire de ce dernier sur l'ensemble des projets de cette région ;
- Le refus toujours d'actualité de la part de l'état de transmettre le projet de Schéma Directeur de la Région Ile-de-France au Conseil d'Etat pour acter sa validation.

Quant au mode de gouvernance de ces O.I.N, l'Etat tout puissant aura tous les pouvoirs en main, laissant de côté les élus et acteurs locaux ainsi que les habitants. Ceci est d'autant plus vrai que l'O.I.N Seine Amont a déjà un E.P.A (Etablissement Public d'Aménagement) qui exclut de sa gouvernance les élus locaux, les associations, les syndicats et les représentants du monde économique. Et qu'enfin, il existe déjà un projet de loi portant création sur l'O.I.N Massy-Saclay-Versailles-St Quentin en Yvelines.

Ce qu'il faut savoir, c'est que lors-



Massy Atlantis
290 000 m2 de bureaux

qu'un décret crée une Opération d'Intérêt National, la responsabilité de l'instruction des demandes et déclaration d'occupation du sol est trans-



Aéroport Paris-Orly
442 000 m² de bureaux
(hors aérogare)

férée à l'Etat, même si le territoire concerné est couvert par un P.O.S (Plan d'Occupation des Sols) ou d'un P.L.U (Plan Local d'Urbanisme)

La compétence de signature des maires est exercée pour le compte de l'Etat. En cas de désaccord, c'est le préfet qui signe directement.

Nous, à la CFDT, nous partageons l'ambition, comme l'Etat d'ailleurs, de faire émerger sur notre grand territoire des pôles de recherche et d'innovation d'envergure nationale et mondiale en s'appuyant sur les potentialités existantes et ras-

semblées entre établissements publics et privés et entreprises innovantes.

Mais pas à n'importe quel prix... (Si l'on peut dire...) Car quand on sait que l'Etat n'a toujours pas mis en œuvre la transformation du "Ring" des ULIS promise aux entreprises proches et à la population depuis de nombreuses

années, comment peut-on croire en sa capacité à réaliser des projets d'une toute autre envergure ? Surtout en ces temps de crise et d'appauvrissement financier de l'Etat.

Ce que nous pouvons craindre pour notre territoire, c'est que ce "grand Chantier" voulu par le président de la République, sous un vernis de communication trompeuse, ne se transforme en un projet bâclé et sans cohérence.

Si dans les différentes fonctionnalités qui seraient affectées au niveau local à ce "pôle d'envergure métropolitaine", il pourrait géographiquement être établi qu'à Saclay existent des fonctions scientifiques et des activités industrielles ; qu'à Orly existent des fonctions logistiques et tertiaires ; qu'à Evry existent des biotechnologies et fonctions hospitalières.

Et que la gouvernance de ces lieux formant le "triangle de l'innovation" devra non plus être sectorielle mais globalisée afin de permettre le dialogue entre les différentes structures et les différents acteurs au service de l'émergence d'une reconnaissance mondiale des activités de notre territoire.

“ nous pouvons craindre que ce grand Chantier ne se transforme en un projet bâclé et sans cohérence.”

Dernièrement, lors de l'inauguration de l'exposition sur le Grand Paris, ce mercredi 29 avril à la cité de l'architecture et du patrimoine, le Président de la république a défini sa vision du grand Pari(s).

Sans céder à la tentation abusive de voir en notre président le troisième plus grand bâtisseur de l'histoire, comme un préfet a tenté de nous le faire croire, le Président a, outre sa vision architecturale du

grand Paris, dessiné une géographie des emplois de demain et du rôle que pourrait jouer le Grand Paris .

"Une région où les pôles d'excellence à vocation mondiale émergent pour l'avenir.

A l'Ouest, des services à haute valeur ajoutée ou l'université Dauphine s'installera d'ici 5 ans et où son avenir sera dans les éco-industries et la logistique

Au Nord, dans la plaine Saint Denis, un pôle dédié aux industries de la création autour des métiers de l'image, des formations techniques de haut niveau et du campus Condorcet dédié aux sciences humaines et sociales. Autour du BOURGET, un pôle dédié à l'aviation et au tourisme d'affaires ainsi qu'à la formation professionnelle dans ces métiers. Enfin autour de ROISSY et de Villepinte, un pôle dédié aux échanges internationaux et au développement industriel de la logistique "

(Propos extraits du discours du président de la république le mercredi 29 avril 2009 à la cité de l'architecture et du patrimoine)

Ces différents pôles devraient être reliés par un nouveau système de transport rapide à grande capacité le fameux "grand 8" de 130 km de long et qui s'inscrit dans le programme de 35 milliards du plan de mobilisation des transports.

Si cette vision de la région Ile-de-France peut nous donner quelques vertiges par sa dimension impressionnante, aussi bien en terme de transport, de logement (offre foncière estimée de 200 Km2 soit deux fois la superficie de PARIS intra-muros) qu'économique, il ne faudrait pas oublier la réalité quotidienne de milliers de salariés franciliens, qui chaque jour galèrent dans des transports vieillissants, sous dimensionnés, qui vivent aujourd'hui, non par choix mais par nécessité, dans des banlieues qui risquent avec ce projet de grand Paris de s'éloigner encore plus de leur lieu de travail. Aggravant plus encore des conditions de santé déjà précaires, accentuant la perte de pouvoir d'achat et la dégradation de leur vie sociale et familiale.

Nous souhaitons, nous, SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN, être partie prenante au sein de nos structures, d'un aménagement concerté et respectueux de l'environnement. Que ce soit en matière de développement économique, de construction de logements et de services publics associés comme sur la nécessaire étude d'une offre de transport adaptée à notre territoire.

Afin de mieux comprendre les enjeux futurs de notre territoire, nous vous invitons à venir nombreux au conseil central du 10 juin 2009 à l'espace Liberté de MASSY. Afin de vous permettre de mieux appréhender le devenir de notre territoire syndical.

Gérard Mantoan



Wissous

890 000 m² de bureaux

Au Sud, où l'Etat va investir va investir 850 millions d'euros sur le plateau de Saclay pour qu'il ait vocation à devenir l'un des plus importants centres scientifiques et technologiques du monde Avec également les biotechnologies et les laboratoires de recherche, les entreprises pharmaceutiques, les grands centres hospitaliers (Campus à Villejuif dédié au cancer ; Génopole à Evry ; Pôle nutrition Santé autour de Rungis et d'Orly et à celui de Clamart autour de l'Hôpital BECLERE et à la vallée scientifique de la Bièvre...

A l'Est, un grand pôle industriel et scientifique consacré à la construction, à la maintenance et aux services de la ville durable autour des compétences en matière de services urbains, de capteurs, de nouveaux matériaux pour le bâtiment, de traitement des eaux, de capteur et de stockage du gaz carbonique, de gestion et de traitement de l'eau et de géothermie...

Demain, la voiture sera plurielle et le transport multiple

En un siècle, l'automobile est devenue partie intégrante de notre univers. Objet de notre vie quotidienne, la place qu'elle occupe est pourtant particulière car tiraillée entre le monde de la complexité technologique de haut niveau et celui du marché des biens de consommation. Son impact est considérable sur la Société et notre comportement social. Le devenir de l'automobile dans les prochaines années est donc un sujet de réflexion incontournable mais ne peut être dissocié de la question des transports du futur. Dans un schéma urbain individuel et collectif d'une part et périurbain ensuite, sans oublier la notion de transport logistique

L'automobile d'aujourd'hui est étouffée par les frais de ses structures industrielles et confrontée à de véritables enjeux de survie, tels le développement durable et les objectifs de zéro pollution.

“Le transport urbain est devenu une question éminemment politique et stratégique pour les agglomérations”

Il faut prévoir des évolutions innovantes et simultanées. De la pile à combustible au moteur à hydrogène, du système de propulsion hybride à d'autres techniques, dont l'utilisation de matériaux composites pour construire des voitures plus légères et moins énergivores. Sans oublier les moteurs ordinaires, qui assure-



Quelques pistes de recherches

Mener des sondages, enquêtes auprès des usagers en privilégiant la dimension de genre : statistiques sexuées en matière d'emploi du temps, de l'usage des transports publics, des autres moyens de déplacements (la marche, le vélo, la voiture individuelle, le co-voiturage ...), de l'appartenance culturelle (les femmes issues de l'immigration notamment)

Analyse des déplacements multiples au cours d'une journée ordinaire ("chaînes de transport" : quelles destinations, quelles distances parcourues dans une journée mettant en lumière une multiplicité de facteurs, quelles évolutions ?)

Accès aux loisirs : à l'échelle du quartier, de la cité, en périphérie, en milieu rural

L'insécurité urbaine réelle ou potentielle, qui pousse les parents et les mères notamment à ne pas laisser les enfants aller seuls à l'école ou dans les lieux de sociabilité (d'où un trafic accru et des contraintes supplémentaires)

Définir des chartes et développer des échanges d'idées sur le plan international

Passage des idées aux solutions concrètes : définir des stratégies en termes de sensibilisation, d'expérimentation, par secteur donné : orga-

nisation de séminaires et de colloques.

Favoriser et améliorer les transports flexibles comme la bicyclette (pistes cyclables, garages à vélos à proximité des arrêts de transports en commun, bicyclettes communales...), les petites voitures électriques urbaines (en location à l'heure)

Expérimenter des systèmes d'appel souples et à distance à partir des arrêts et dans le matériel roulant

Imaginer des moyens de transport banalisés, accessibles à tous sur de petites distances, et des modes de transports alternatifs, surtout en milieu périurbain et rural (minibus de quartier, chauffeurs bénévoles, taxis collectifs) ; imaginer des moyens de transport rail/route pour de petits véhicules urbains

Repenser l'arrêt de bus, de tram ou de métro, imaginer un "abri-voyageurs" : plus de sécurité, plus d'attractivité, incorporation de services, indication du temps d'attente

Améliorer la célérité des transports en commun : régulation des feux prioritaires, voiries réservées ; améliorer le confort et l'accessibilité aux poussettes, aux vélos

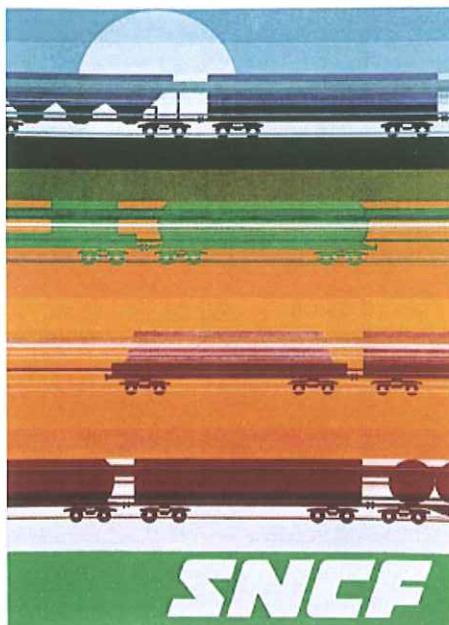
L'avenir des transports en commun passe assurément par l'Europe : il s'agit de créer ou de susciter la création d'un réseau européen

Thierry Saintot

ront la transition technologique et dont les consommations (essence et gasoil), biocarburants, carburants synthétiques, devront être optimisées. Certaines de ces technologies seront en concurrence comme les véhicules hybrides, véhicules au gaz naturel ou à l'hydrogène mais d'autres seront complémentaires. Finalement, les choix essentiels reviendront aux automobilistes, qui comptent évidemment sur une combinaison alliant rendement, économie de carburant et réduction des émissions polluantes, le tout à prix abordable. L'élargissement du choix offert aux automobilistes doit donc se traduire par des propositions innovantes, une plus grande économie de carburant et, au bout du compte, par un environnement plus sain pour tous. Mais parallèlement il faut concrétiser l'idée d'une mutation culturelle qui privilégie la mobilité individuelle à tout prix. Cela ne veut pas dire que l'industrie qui matérialise l'idée de la liberté de déplacement doive disparaître chez nous. Elle doit s'adapter et pour s'adapter, la notion de partage et de collectif, si étrangère au comportement individualiste des français, doit passer du discours à la réalité.

Les équipes de Mov'éo (Recherche et développement automobile et transport) sont aujourd'hui largement mobilisées et étudient la mobilité des personnes, notamment dans les zones urbaines denses. Ces études tendent à démontrer que l'avenir de la circulation urbaine passera par le partage de l'espace disponible entre les différents modes de circulation. Que l'accès aux moyens de transport des personnes handicapées, aux personnes âgées ou démunies doit être davantage facilité. Enfin la vitesse commerciale des transports en commun et la gestion des trajets doivent être largement optimisées. Le transport urbain est devenu une question éminemment politique et stratégique pour les agglomérations tant les enjeux qui y sont associés sont structurants pour leur avenir. Ils interrogent ainsi tour à tour l'intégration des politiques sectorielles (stationnement, voirie et transport urbain), les politiques ur-

baines ainsi que la cohérence des choix publics en matière d'urbanisme et de déplacements. Au-delà des choix techniques, ce sont aussi les questions de démocratie locale qui sont posées avec la possibilité pour les différents acteurs locaux (société civile, opérateurs de transport et institutions) de peser sur les politiques publiques locales. Là encore l'innovation doit être privilégiée et concertée, en partenariat avec l'UE entre autre, pour repenser le transport dans nos cités. L'INRIA (Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique) pilote à ce sujet un projet européen, d'un montant total de près de 10 millions d'euros, et montre les liens étroits entre la planification de la ville et celle des transports. En partenariat avec d'autres centres de recherche et avec des industriels, L'INRIA a proposé un grand programme de recherche sur les vé-



hicules urbains automatiques nommés "cybercar". Loins du "gadget", les cybercars sont au contraire des outils de transport au service d'un urbanisme innovant. Issus le plus souvent des technologies de robotisation, les cybercars sont virtuellement guidés par des clous magnétiques, par des repères optiques, par GPS, ou encore par un magnétoglisser, rail magnétique invisible permettant, en outre, la transmission de l'énergie, le tout sans contact. Ce sont des véhicules publics qui sont mis à la dispo-

sition des usagers pour aller d'un point à un autre. Electriques ou hybrides, partiellement ou entièrement automatisés, ces parents très éloignés de la voiture classique (le mode automatique peut coexister avec un mode manuel traditionnel) sont aujourd'hui technologiquement au point. Les véhicules en libre-service intégral seront au centre ville ce que le caddie est au centre commercial. L'espoir des cybercars est de permettre de reconsidérer le centre ville comme un centre de services culturels, administratifs ou commerciaux du futur.

Concernant le marché du transport logistique, il faut entrevoir un avenir qui répondra à divers besoins par diverses solutions, au lieu d'être essentiellement homogène et dominé par une seule technologie. Il y a tant d'innovations parallèles et simultanées qu'aucune technologie ne l'emportera nécessairement sur les autres. On affectera différents modes de propulsion à différents secteurs ou applications du transport, tout comme aujourd'hui des avions différents utilisent des moteurs et des carburants différents. Les autobus et les poids lourds pourraient fonctionner avec des piles à combustible et avec un réservoir d'hydrogène pur extrait de l'eau et distribué par de grandes stations centrales de ravitaillement. Divers types de moteur et de technologie utilisant divers carburants pourraient répondre à divers besoins. Par exemple, on pourrait utiliser une voiture électrique pour la conduite en ville, un véhicule hybride et une voiture ordinaire fonctionnant à l'essence reformulée ou au carburant diesel pour les longs parcours, et ainsi de suite.

Thierry Saintot

Bibliographie :

- CGP - Commissariat général du Plan - Ministère du transport, LET - Laboratoire d'économie des transports - CNRS : UMR5593 - Université Lumière - Lyon II - Ecole Nationale des Travaux Publics de l'Etat- INRIA - Mov'éo.

Action chez

DESCOURS & CABAUD

Respect du droit
Respect des personnes
Respect de la parole
Respect des accords

[RESPECTÉS]

C'est ce que les salariés de Descours & Cabaud demandent.

A l'heure où le MEDEF et le Gouvernement appellent au respect du droit et de la personne contre la séquestration des responsables d'entreprises qui licencient, pouvons-nous continuer à tolérer des patrons qui bafouent le droit à la représentation syndicale de façon aussi caricaturale qu'à Descours & Cabaud ?

En quatre ans, depuis l'implantation de la CFDT sur le site de Bonneuil, nos élus et adhérents subissent un harcèlement et une discrimination permanente : 8 adhérents CFDT licenciés, 5 actions juridiques en cours ! Notre section d'entreprise en est réduite à survivre dans une quasi clandestinité digne des années sombres de notre pays.

LE 28 mai 2009, le Symétal CFDT Sud-Francilien a appelé ses militants à manifester pour le respect et le droit syndical devant les portes de Descours & Cabaud. A l'heure où nous mettons sous presse nous sommes en pleine préparation et nous vous ferons un compte rendu lors du conseil central de juin.

Cette manifestation est pour le Symétal CFDT Sud-Francilien l'occasion de demander à tous ces grands donneurs de leçons que sont le MEDEF, les élus et le gouvernement, de nous aider à établir un réel dialogue social chez Descours & Cabaud.

Qui sont les plus coupables dans le non-respect des droits ? Les sala-

riés dont on refuse l'expression ou pire que l'on prive de leur première dignité, leur travail et qui, excédés, retiennent leur direction, ou des patrons de droit divin tout puissants régnant sur leur société au mépris des droits constituants ?

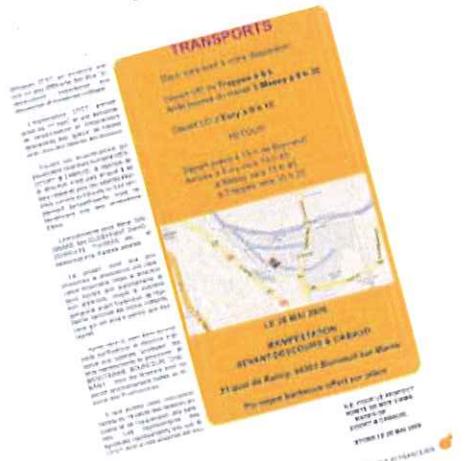
Le respect social doit s'établir dans les entreprises bien avant les conflits. Il faut arrêter cette conception héritée du 19^e siècle des relations sociales et de l'expression des salariés. Les représentants des syndicats représentatifs tels que la CFDT, dont le rôle essentiel est issu de la constitution, doivent être reconnus et respectés par les directions d'entreprises et par le patronnat.

A l'heure où nous vivons une grave crise de société, le dialogue social porté par les syndicats est un outil majeur pour la pérennité de nos entreprises.

Le respect du droit syndical est un acte fondateur de notre démocratie. Tous doivent en avoir conscience.

Nous ne pouvons tolérer des zones de non droit où les chefs de bande revendiquent la notabilité des costumes cravates tout en demandant aux plus démunis et plus précaires de respecter ce qu'eux-mêmes piétinent allégrement.

Respect du droit
Respect des personnes
Respect de la parole
Respect des accords



Finances

La situation du Symétal

Fruit d'une gestion saine, rigoureuse et transparente

La période actuelle, à mi-mandat, est l'occasion de faire le point sur la situation financière du Syndicat. Si en deux ans, beaucoup de travail a été réalisé, de nombreuses choses restent encore à faire.

Dès l'origine du nouveau Syndicat, le Bureau Syndical, organe décisionnel, a souhaité - et c'est un acte politique fort - mettre le mode de collecte des cotisations au "PacSy" (Prélèvement Automatique des Cotisations Syndicales) de façon à avoir la maîtrise totale des fichiers adhérents et de leurs cotisations dans le but d'une meilleure efficacité et d'une plus grande réactivité au service de nos adhérents.

Ce choix mûrement déterminé, a aussi son revers :

- Un temps administratif plus important pour effectuer la mise à jour quotidienne des fichiers.
- Un temps politique non négligeable de relation avec la banque pour régler tous les problèmes liés aux prélèvements (Fusion de certains numéros émetteurs nationaux) à la transformation des comptes des antennes en sous comptes du SYMETAL, etc.
- Un coût financier lié aux transactions effectuées dans le cadre du P.A.C, mais surtout le montant des impayés, qui même s'il ne représente que 0,71% du montant total de la collecte, représente un manque à gagner de presque 3700 € pour le Syndicat.

Malgré tout cela, ce choix nous l'assumons, parce qu'il nous permet de mieux comprendre et de pouvoir s'interroger sur d'éventuels mouvements importants d'adhésions et de radiations dans chaque section syndicale d'entreprise et de réagir en conséquence.

Aujourd'hui, le Symétal CFDT Sud-Francilien a mis en place une structure financière simple, saine et rigoureuse, basée sur un triptyque classique :

- Un compte de réserve, constitué initialement par les différents



livrets des anciens syndicats constituant le Symétal, dont les intérêts compensent tout juste les frais de gestion bancaire et dont le capital servira à assurer les indemnités de départ classique ou de retraite des salariés administratifs et les salaires des permanents politiques en temps complet ou non.

- Un compte de gestion courante, pour régler l'ensemble des dépenses du Syndicat (salaires, informatique, structures CFDT, location de bâtiments, fournisseurs, etc.), alimenté pour partie par le solde du Compte cotisation et par les diverses formations effectuées par nos militants.

- Un compte "Cotisations" qui reçoit l'ensemble des cotisations par PAC ou par chèques dont une part (non négligeable) est prélevé par la structure S.C.P.V.C (Service Central de Perception et de Ventilation des Cotisations) chargé de

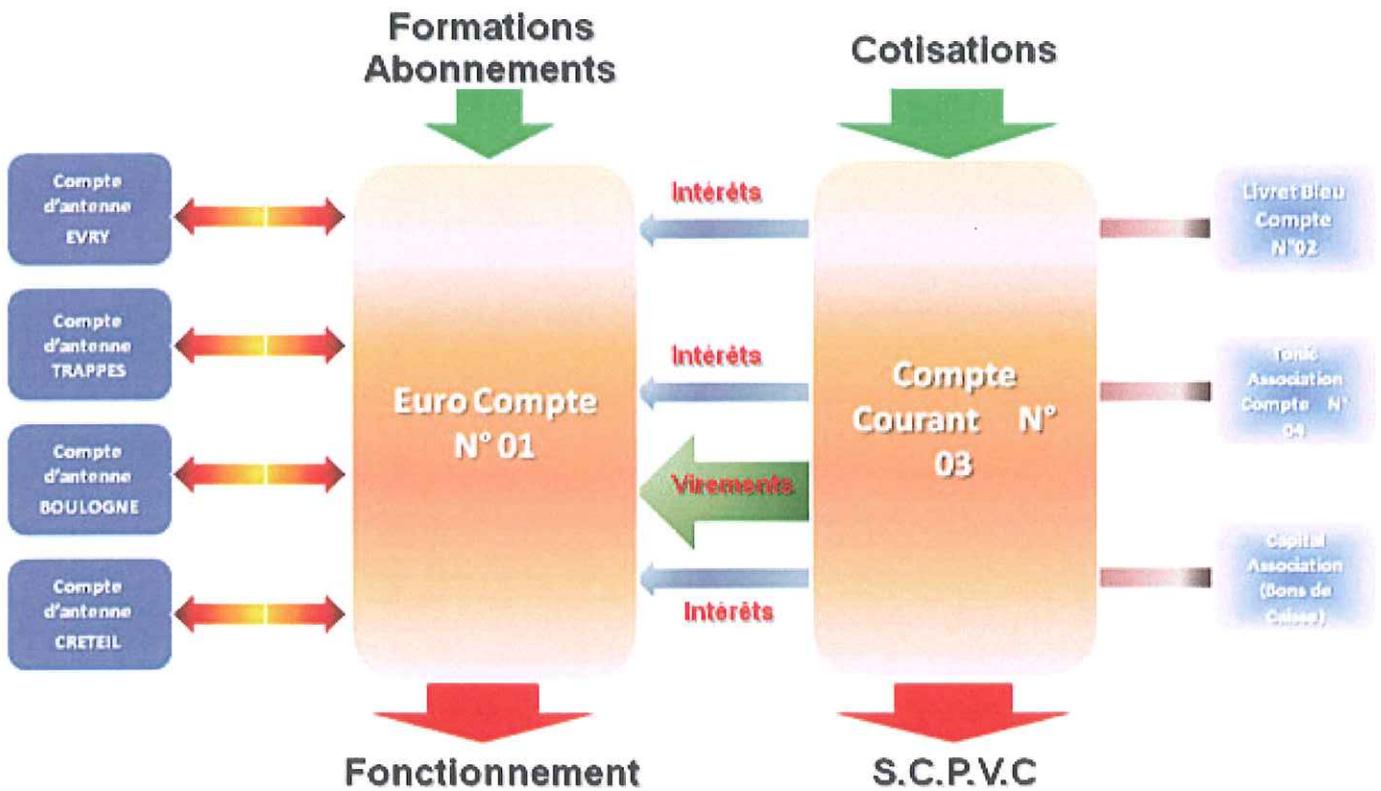
redistribuer cette partie de l'argent collecté entre les différentes structures de la CFDT, comme le stipule la "Charte Financière" adoptée par le congrès Confédéral.

Tout ceci étant résumé dans le schéma ci-dessus.

Demain, hormis le fait que l'ensemble des comptes des quatre antennes devra **dépendre** directement du compte principal du Symétal CFDT Sud-Francilien, la loi du 20 août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale et de la réforme du temps de travail nous imposera d'ici deux ans, soit d'établir des comptes consolidés, soit de fournir en annexe à nos propres comptes, les comptes de l'ensemble de nos sections syndicales d'entreprise. Dans ce dernier cas, ceux-ci devront faire l'objet d'un contrôle légal.

Concrètement et dans d'éventuelles précisions réglementaires ou juridiques à paraître, nous avons décidé que les sections syndicales d'entreprise conserveront leur établissement bancaire ; modifieront le libellé de leur(s) compte(s) bancaires sous la forme : "Syndicat SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN - SSE *Nom Section*" et devront faire parvenir au syndicat les éléments de gestion de ces comptes ainsi que la délibération annuelle relative au vote des comptes de la section avec les copies des relevés bancaires, au rythme où la section les reçoit.

Nous avons profité, lors de l'explication de la mise en conformité des comptes des sections dans les différents conseils locaux, pour rappeler un certain nombre de recommandations concernant deux points de la trésorerie afin de garantir le maximum



de transparence pour le syndicat :

Concernant le versement des Cotisations Hors PAC :

- > L'arrêt des PAC sections,
- > Un libellé obligatoire à l'ordre du SYMETAL CFDT SUD FRANCI LIEN de tout chèque de quelque nature soit-il,
- > D'une obligation des sections de remettre au syndicat au plus tard le 31 janvier de l'année N+1 le solde des cotisations de l'année N.

Concernant le versement de la part section :

- > Le rappel du caractère non obligatoire de celle-ci.
- > Qu'elle doit être demandée au Syndicat,
- > Qu'elle sera gérée par l'antenne où est rattachée la section qui n'aurait pas de compte bancaire,
- > Qu'elle ne doit jamais être déduite d'un quelconque versement au syndicat.

Nous aurons de toute façon l'occasion d'en reparler....

Voici un modèle de validation annuelle des Comptes d'une section Syndicale, document que vous pouvez télécharger sur le site du syndicat à l'adresse :

<http://symetalcfdtstf.fr>, onglet *Publication* puis *Documentation*.

Gérard Mantoan
Trésorier du Symétal

Section Syndicale d'Entreprise

Section Syndicale d'Entreprise
 -- Intitulé de la section --
 -- Adresse --

Extrait de la délibération adoptée en assemblée générale des adhérents concernant l'approbation des Comptes de la Section Syndicale pour l'année 2008.

Réuni ce jour en assemblée ordinaire des adhérents, la section Syndicale régulièrement convoquée et dont le quorum est atteint, a pu délibérer sur les comptes annuels de la section.

Après présentation et explication des comptes par le trésorier de la section ou le représentant de celle-ci, l'assemblée des adhérents s'est prononcée de la façon suivante sur l'approbation du ou des comptes de la section (à adapter en fonction du nombre de compte possédé) :

- Pour l'approbation des comptes : xxx voix
- Contre l'approbation des comptes : yyy voix
- S'abstient d'approuver les comptes : zzz voix
- Ne se prononce pas : www voix

Cette présente délibération conforme au vote des adhérents sera transmise au syndicat SYMETAL CFDT SUD FRANCI LIEN domicilié au 14, rue du chemin des femmes -91300 Massy afin qu'il acte la validation de nos ou de notre compte (à adapter en fonction du nombre de compte possédé) N° xxxxxx intitulé : Compte Courant et N° yyyyy intitulé : Livret Bleu, pour qu'il le ou les joignent à ses propres comptes.

Ce présent document devra être accompagné du compte détaillé de la section ainsi que des copies de la totalité des relevés bancaires annuels si ceux-ci n'ont pas été régulièrement adressés au SYMETAL CFDT SUD FRANCI LIEN.

A « ville » le, « Date »

Pour faire valoir ce que de droit.

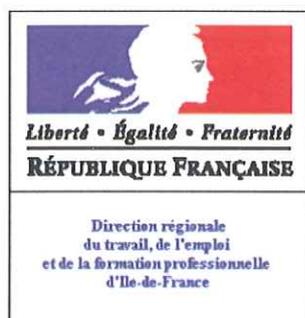
Le secrétaire de la Section

Le trésorier de la section

Section Syndicale d'Entreprise

JURIDIQUE

La rupture conventionnelle du CDI



Synthèse

Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

La rupture conventionnelle, dont les conditions, modalités et conséquences sont présentées ici, ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.

En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Quelle est la procédure ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste est consultable auprès de la direction départementale du travail et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit de se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant

à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens. La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative ; aucune autre, par exemple un avocat, ne peut donc assister à ces entretiens.

Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative (pour les salariés protégés, voir ci-dessous). Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- impose un délai minimum entre

la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation ;

- et permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés -voir précisions ci-dessous-) pour exercer ce droit de rétractation. Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Pour se prémunir de toute difficulté, la partie qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

- Le délai de rétractation mentionné ci-dessus démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Par application de l'article R 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

- La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

En quoi consiste l'homologation de la convention ?

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture. Cette demande doit être

formulée au moyen du formulaire réglementaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008.

Le formulaire de demande d'homologation contient en sa partie «3» la convention de rupture. Il est «auto-suffisant» et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé. Si les parties le souhaitent, ce formulaire peut être éventuellement

complété par des feuillets annexes présentant soit une convention de rupture ad hoc, soit explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture. Un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identités et signatures des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire que sont exclus les dimanches et les jours fériés-voir précisions ci-dessous), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...

Le délai d'instruction de la demande par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

démarre le lendemain de la réception de la demande par le DDTEFP. Par application de l'article R. 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation «tacite» ou «implicite») et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation ; en d'autres termes, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles :

- si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus, dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation (voir ci-dessous) ;

- si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun «préavis» n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun, et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DDTEFP.

S'agissant de la situation juridique du salarié pendant la procédure - c'est-à-dire tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'ap-



plier (le salarié peut ainsi, par exemple, être en congés payés). La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie comprises ; en particulier, le salarié doit être rémunéré normalement pendant cette période.

Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?

La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.) dont la liste est donnée par les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail.

Toutefois, dans ce cas, et par dérogation aux dispositions précédemment exposées :

- la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail pour chacun de ces salariés. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire réglementaire spécifique aux salariés protégés dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 28 juillet 2008 (JO du 6 août), cité en référence, modifiant l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19) ; cette demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation (voir ci-dessus) ; pour de plus amples précisions, on peut se reporter à la Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 citée en référence ;

- la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, lequel dispose pour instruire la demande du délai de droit commun de l'autorisation qui peut être prolongé jusqu'à deux mois ; la date convenue de rupture du contrat de travail doit donc être fixée en conséquence.

Un recours juridictionnel est-il possible ?

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l'autorisation de rupture conventionnelle).

Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Les avocats salariés titulaires d'un contrat de travail doivent présenter leur demande d'homologation devant le DDTEFP compétent. Toutefois, en cas de contentieux, c'est devant le Bâtonnier que le litige doit être porté.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normale-

ment travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité. Si le salarié part à la rupture conventionnelle à moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera égale à : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5e multiplié par 7/12e.

La rupture conventionnelle est également ouverte aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l'un et l'autre cas, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dès lors qu'elle est versée à un salarié ne pouvant encore bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement. Sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site de l'Urssaf.

Par ailleurs, s'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

 Dossier issu du site gouvernemental : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/>

Information

Sur le marché du travail



Au cours du troisième trimestre 2008, le taux de chômage francilien provisoire s'est élevé à 6,5 % de la population active, selon les estimations de l'INSEE. En France métropolitaine, il était de 7,3 %, soit un écart de 0,8 point par rapport à la région.

A la fin du mois de septembre 2008, 386 988 demandeurs d'emploi à la recherche d'un contrat à durée indéterminée à temps plein (catégorie 1) étaient inscrits à l'ANPE. En données corrigées des variations saisonnières, ce nombre a augmenté sensiblement au troisième trimestre (+1,6 %). Une telle hausse n'avait pas été enregistrée dans la région depuis juin 2004. Elle reste néanmoins plus modérée que celle observée en France métropolitaine (+2,7 %).

C'est en Essonne que l'augmentation du nombre d'inscrits en catégorie 1 a été la plus forte dans la région : +4,3 % CVS, soit 1300 demandeurs d'emploi supplémentaires environ. La hausse trimestrielle est également supérieure à 2 % en Seine-et-Marne (+2,9 %) et dans le Val-d'Oise (+2,2 %).

Toutes les classes d'âge ont enregistré une progression des inscrits à l'ANPE. Mais le troisième trimestre 2008 a été marqué par une poussée de la demande d'emploi des seniors. En trois mois, leur nombre a progressé de +2,6 % CVS, soit 1700 inscrits supplémentaires, principalement des femmes. Cette hausse reste néanmoins inférieure à celle observée pour cette ca-

catégorie de demandeurs d'emploi en France métropolitaine (+3,3 % CVS). Cette évolution tranche avec celle enregistrée depuis le début de l'année : les jeunes de moins de 25 ans avaient été, jusque là, les premiers concernés par la hausse de la demande d'emploi.

Par catégorie socioprofessionnelle, la hausse du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE à la recherche d'un CDI d'ouvrier s'est poursuivie au troisième trimestre 2008 (+3,0 % pour les ouvriers qualifiés, +2,2 % pour les non qualifiés). Le nombre d'ouvriers non qualifiés à la recherche d'un CDI à temps plein est dorénavant supérieur à celui enregistré un an auparavant.

La recherche d'un emploi a augmenté, pour la première fois depuis quatre ans (+1,9 %). Il reste néanmoins en net recul en un an. La forte proportion de cadres en Ile-de-France, moins affectés jusqu'à présent par le retournement conjoncturel, explique en partie la situation moins défavorable observée dans la région au cours des trois premiers trimestres.

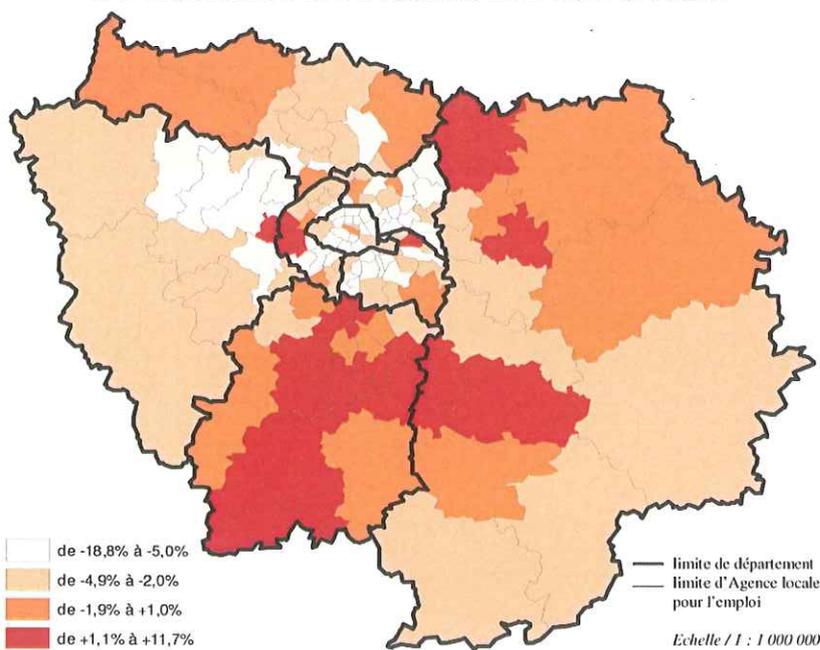
Au cours du troisième trimestre 2008, 788 715 missions d'intérim ont été conclues dans les établissements de la région, soit une moyenne journalière de 113 183 emplois équivalents temps plein (EETP).

Après une forte baisse au deuxième trimestre 2008 (-4,8 %), le recul du nombre d'intérimaires se poursuit : -3,2 % au troisième trimestre en données corrigées des variations saisonnières (CVS) par rapport au trimestre précédent. Ainsi, en six mois, l'Ile-de-France a enregistré un recul de près de 10 000 intérimaires (en EETP).

En un an, le nombre de contrats conclus a diminué de -3,7 % (par rapport au troisième trimestre de 2007), tout comme le nombre d'EETP (-3,1 %), alors que dans le même temps

l'emploi salarié s'accroît (+1,3 % selon l'UNEDIC). Toutefois, ce repli a été moins marqué qu'au niveau national : -5,6 % pour le nombre de contrats conclus et -4,2 % pour le nombre d'EETP.

Evolution de la demande d'emploi inscrite à l'ANPE entre le 3^e trimestre 2007 et le 3^e trimestre 2008 en Ile-de-France



Source : DARES / ANPE - traitement DRTEFP

La hausse trimestrielle est générale, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle du métier recherché. On comptait ainsi 3,3 % de professions intermédiaires en plus par rapport au trimestre précédent et 3,0 % d'employés administratifs supplémentaires.

Le nombre de cadres à la re-

Conseil Central de MASSY

Du 10 juin 2009

Espace Liberté - Massy

ORDRE DU JOUR

9 h 00 Accueil

9 h 30 Présentation de la journée par Yves Le Floch

9 h 40 Présentation du débat sur le développement économique du territoire du sud de l'Île-de-France par Gérard Mantoan, avec l'intervention du Conseil Général

11 h 00 Débat

12 h 05 Présentation du centre de séminaires de Bierville

12 h 20 Buffet festif de mi-mandat

14 h 00 Point sur la situation économique par Patrice Ridal

14 h 30 Bilan de l'action du 28 mai dans l'entreprise Descours & Cabaud par Michel Ulrich

15 h 00 Bilan financier

15 h 20 Développement et campagne organisation par Yves Le Floch

15 h 45 Intervention de clôture du Secrétaire Général

16 h 00 Fin du conseil

ATTENTION : Pour cause d'indisponibilité de la salle, ce conseil se tiendra le **10 juin** à l'**Espace Liberté, 1 avenue du Général De Gaulle à Massy**, là même où eut lieu le congrès constitutif du syndicat.



1^{er} mai 2009



Conseil local de CRETEIL

Du 11 mai 2009

Par Delphine Parant

Manifestations

Deux actions sont prévues : l'une le mardi 26 mai, décentralisée et, pour l'instant, sans mot d'ordre. L'antenne de Créteil se propose d'organiser une distribution de tracts sur la zone des Petits Carreaux le matin de 7h30 à 9h30 sur le thème de la présence de la CFDT dans les entreprises comme Descours & Cabaud et Acument avec invitation à venir se joindre à nous le 28 mai au Port de Bonneuil.

L'autre action, nationale, est prévue pour le samedi 13 juin.

Les sections expriment leur souhaits de voir les revendications orientés vers la préservation de l'emploi. La crainte est grande que, sous couvert de crise, il y ait accélération des délocalisations et perte du tissu et des compétences industrielles en France.

Tour de table des sections



Financés uniquement par le Groupe basé en Hollande. Depuis le début de l'année : départ de tous les prestataires (environ 15 personnes) pour s'aligner sur les budgets. 0% d'augmentation de salaire. Une partie a été délocalisée en Roumanie depuis 3 ans. Volonté de redélocaliser au Vietnam afin de réduire encore les coûts. Récemment, signature d'un avenant à l'accord d'intéressement.



Fortement impactés par la crise automobile. Site de Blois a eu 50 jours de chômage technique au 1er trimestre. Pour Chennevières : 17 jours de chômage technique prévus (4 jours RTT collectifs, 4 jours fermeture du site, 9 jours pris sur le DIF) impactant la production en priorité.

Directives du Japon : faire des économies (restructuration des locaux, rapatriement des usines en location sur celle dont ils sont propriétaires...). NAO au point mort, gel des salaires. Résultats des dernières élections : 1 élu titulaire et 1 suppléant au CE comme aux DP, 2 élus au CHSCT : forte remontée (22% obtenus), rajeunissement et changement du DS.

Acumen Fortement impactés car sous-équipementier automobile. Le Fond de pension Platinum a décidé de mettre les 5 sites de France en vente (représentent en temps normal 1% du CA du groupe). Dernières nouvelles : PSA et Renault soutiennent et un repreneur industriel aurait des vues sur Acument, mais ne savent pas à quel niveau (tous sites ou non ?). Beaucoup de chômage partiel depuis septembre et depuis avril, forte charge de travail, carnet de commande en hausse : travaillé le 1er mai, prévision de travail tous les samedis de mai, heures supplémentaires... mais reprise des heures normales prévue sur juin, quid de juillet ? La Direction a fait signer un accord afin de prolonger les mandats de juin à décembre. Retour également des intérimaires sur le site



DESCOURS & CABAUD

Activité en baisse. Réunion du CE demain pour savoir si mise en place de chômage partiel. Malgré tout, continuent à faire du stock. Pas de licenciement prévu, mais de plus en plus de sanctions ou mises à pied pour la moindre faute commise. Ne prennent officiellement aucune décision sur Bonneuil et se cachent derrière les décisions du Siège à Lyon



RENAULT Choisy

434 salariés. La CFDT représente 14 % aux dernières élections. Le PRV fini le mois dernier a vu partir 33 personnes, dont le Directeur de site et la Chef du Personnel. Baisse de production arrêt des horaires de nuit et passage en "normal". 10 jours de chômage partiel depuis janvier pris sur RTT jusqu'à fin mars, puis chômage depuis début avril. Prévision d'une nouvelle activité faite auparavant en Slovénie suite à la forte demande sur ces modèles.



INTER CONTROL Filiale Groupe Areva.

Annulation des élections professionnelles il y a 5 mois pour manquement de l'employeur ; réorganisation des élections : obtention de 80% et tous les sièges au CE. Signature d'un accord d'intéressement : modification des critères d'objectifs. La CFDT souhaite dénoncer l'accord de participation (0 depuis plus de 3 ans). Volonté de la Direction de mettre en place un accord de dialogue social, qui en réalité n'amènerait rien de nouveau. Attente de nouvelles propositions. Accord salarial signé avec 4,30% d'augmentation répartis 2,7 en AG et le reste en AI avec une garantie pour 95% des salariés une évolution sur le coût de la vie pour les 3 ans à venir. Inquiétude sur la prochaine renégociation des contrats dont l'échéance est en 2010, dont celui d'EDF (client principal). De plus en plus de contrats de professionnalisation : personnes qui ne peuvent donc pas rester car nécessité de l'obtention d'un diplôme spécifique pour pouvoir intégrer la société en CDI.

infotec Plan de volontariat terminé avec 17 salariés partants

Suite page 19

Conseil local de BOULOGNE

Du 14 mai 2009

Par Stéphanie Collet

Bilan du 1^{er} mai

Lors de la réunion du Bureau syndicale le 6 mai à Mass, le bilan de la manifestation du 1er mai a été fait. En voici un résumé :

La mobilisation a été massive en nombre de militants des partis politiques : PS, PC, le PDG, LO, NPA, etc. Serait-ce l'approche des Européennes ?

Premier constat : la manifestation du 1er mai revêtait un côté familial, et avec le pont de 3 jours nous avons eu moitié moins de monde que lors de la manifestation du 19 mars 2009. Les délais sont trop longs entre 2 manifestations pour pouvoir espérer monter en puissance et faire céder le gouvernement. Rappelons-nous que lors des manifestations, où nous avons gagné sur le retrait du CPE, étaient beaucoup plus rapprochées ce qui favorisait une montée en puissance.

Justement, aujourd'hui, pour que les 8 Organisations Syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaire, FSU) puissent trouver un terrain d'entente sur des actions communes, nous en sommes arrivés à avoir des revendications à minima. Cela ne favorisent pas la mobilisation des salariés dans la mesure où cette plate-forme de revendications communes n'est pas à la hauteur des enjeux face à la crise économique et financière.

Formations

Le Symétal CFDT Sud Francilien organise régulièrement des sessions de formation.

Ces formations SY1 intitulé *Agir avec la CFDT* s'adressent à tous,

afin de mieux appréhender les pratiques syndicales de la CFDT ainsi que les valeurs que nous portons au quotidien.

La dernière session, à Trappes courant mars, a permis la formation de huit élus issus de différentes entreprises. Un autre module de formation est actuellement en cours de réalisation. Ce module SY2 ou *AGIR avec le syndicat*, sera mis en place avec l'aide de l'IFEAS et s'adressera en priorité aux nouveaux délégués syndicaux ainsi qu'aux militants ayant envie d'approfondir leur connaissance du fonctionnement de la section syndicale en lien avec les structures, et notamment le syndicat.

Prochaines sessions à Massy :
SY1 : du 20 au 23 octobre 2009
SY2 : du 29 juin au 2 juillet 2009

Actualité économique et sociale

Les cortèges de licenciements dans les entreprises de la Métallurgie sont souvent précédés d'une période de chômage technique payé par l'Etat, donc par nous. Les autres se partageront des augmentations de salaires de... 0% !

Nous sommes loin de ce que claironnait le soit disant *président du Pouvoir d'Achat* en février 2009. D'autant que le taux de croissance envisagé désormais par le Gouvernement est de -3% bien loin des +0,5% prévu fin 2008.

Avec 70.000 à 80.000 chômeurs supplémentaires chaque mois depuis janvier, nous fillons vers le million de chômeurs supplémentaire en 2009, soit 3 millions en tout, sans tenir compte des 600.000 jeunes qui arriveront en septembre sur le marché du travail.

Suite de la page 18

sur les 75 initialement prévus par la Direction. CE il y a 15 jours, la Direction a remis en cause les coûts liés aux véhicules de certains cadres non itinérants. Perspective d'un rapprochement avec Ricoh en septembre, mais sans info réelle et officielle pour le moment.

PHILIPS Eclairage

Entrepôt de stockage et distribution. Récession mais pas de prévision de licenciements. Lissage actuellement avec l'intérim (passage à 40 intérimaires, étaient environ 80 à 100 auparavant), pas de remplacement des départs à la retraite. Prévision d'un panel de lampes à filament amené à disparaître pour être remplacées par des lampes à basse consommation qui ne sont pas fabriquées en France. Le rachat l'année dernière d'une société fournissant les magasins de bricolage va permettre d'arriver très bientôt dans certains magasins où Philips n'était pas présent. NAO : pas d'écho pour le moment.



ESSILOR

Mauvais départ en début d'année, mais finalement progression du CA du 1er trimestre identique aux années précédentes. Pas de licenciement en prévision. Les 2 sites de production (dont Toulouse) sont reconvertis en administratif.

Industria Aux dernières nouvelles il manquait entre 500 000 et 1 million d'euros par rapport au CA prévisionnel (équivalent à environ 1 demi mois de CA). Ont racheté une société ayant un site au Maroc : vigilance. Renégociation de l'accord d'intéressement et de l'accord de participation.

Conseil local d'EVRY

Du 14 mai 2009

Par Delphine Parant

Information générale

Le SYMETAL appelle à une forte mobilisation le jeudi 28 mai devant les locaux de Descours & Cabaud à Bonneuil sur Marne, avec la volonté affichée de rassembler une centaine de militants. Pour cela, deux cars seront à disposition, l'un au départ d'Evry, et l'autre au départ de Trappes avec un passage par Massy. L'inscription à cette journée est demandée le plus rapidement possible afin d'organiser au mieux les transports par cars et voitures, ainsi que pour la logistique y afférent.

Notre prochain Conseil Central se déroulera le mercredi 10 juin de 9h30 à 16h00 à l'Espace Liberté à Massy. Plusieurs intervenants sont prévus sur la journée afin de nous exposer l'évolution du schéma directeur d'Ile de France. Le buffet prévu pour le déjeuner sera l'occasion de fêter la mi-mandat de l'équipe en place.

Tour de table des sections

faurecia Après l'annonce de 405 suppression de postes, on dénombre 194 départs, 68 licenciements bruts sur critères à réaliser. Les négociations ont permis la sauvegarde de 65 postes

fives stein 450 salariés dont 90 à l'usine de Bar le Duc. Les chiffres 2008 sont bons et ouvriront droits à intéressement et participation. Les chiffres 2008 du groupe sont excellents. Le carnet de commande 2009 est positif.

THALES Limours

Tout va bien pour la division de Limours, alors qu'une fermeture de 15 jours est prévue en août pour les autres sites aéronautiques du Groupe.



La situation est toujours aussi floue concernant les repreneurs. Le risque de l'apparition d'une coquille vide financé par les anciens actionnaires se profile.



Le bilan économique du 1er semestre se maintient, quid du second semestre. Négociation en cours d'un accord d'intéressement et renégociation des indemnités de déplacement. NAO : 1,5 % pour les cadres en AI, 0,7 % en AGS et 0,8 % en AI pour les non cadres. Récentes élections : bilan général positif avec environ 20% obtenus



INTERSEROH

Récupération de papier. Site de Vigneux : 20 personnes. Des départs négociés en cours et prévision d'un plan social. La CFDT a interpellé l'inspection du travail sur la non intégration des 3% d'augmentation prévus par la convention collective. Suite au passage de l'inspection du travail, ce sera chose faite dès ce mois-ci, mais la Direction a décidé la suppression de primes par dénonciation d'accord.

TOPPAN

Pas d'augmentation et chômage partiel depuis le mois de février. Les opérateurs de productions ne travaillent plus les nuits et quelques dimanches. Des négociations provoquées par la Direction doivent supprimer les heures de chevauchement et modifier les horaires de production avec création d'une équipe d'astreinte. La Direction annonceraient un surplus de 20% de salariés.



Nouveau plan de licenciements économiques de 6 personnes.



EVERSTYL
Innovations et concepts de relaxation

Aucune nouvelle de la vente de

l'entreprise par deux repreneurs potentiels. La Direction nie toute vente en ajoutant que deux sociétés sont intéressées par son achat.



Snecma Moteurs
Groupe Snecma

La baisse d'activité a entraîné l'arrêt du recours aux intérimaires, la baisse de charge des sous-traitants et des mutations en province.



MEDASYS Edition de logiciels à destination des hôpitaux. Embauches en cours. Intégration récente de 13 salariés de Thalès Santé, rachat d'un concurrent qui va permettre de finaliser les produits vendus. L'entreprise comptant 98% de cadres la Direction ne connaît que les augmentations individuelles.



Embauches en production car en sous-effectifs. Multiplication des pressions de la Direction sur les salariés (menaces de licenciements si refus d'heures supplémentaires...). Bilan négatif car la production n'est pas à l'objectif aussi bien en terme de volume que de qualité. La section doit se pencher sur le problème.



Carnet de commandes complet jusqu'à fin décembre 2009, et celui de 2010 semble sur les mêmes bases. Direction propose 0 %, la CFDT demande 2,5% en AGS et 0,6 % en AI



RENAULT Fin du plan de départ volontaire, l'objectif de la direction a été dépassé d'où de nombreuses pertes de compétences. Renault met en vente une partie de son parc immobilier pour récupérer du Cash Flow. Les sites d'ingénierie vont chômer une vingtaine de jour à partir du 28 Août.

Conseil local de TRAPPES

Du 28 avril 2009

Par Delphine Parant

Elections

Aux dernières élections à la SNCF la loi sur la représentativité a bouleversé le champ syndical faisant passer de 8 à 4 le nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau national.

Tour des sections

EVIDIAN Début des NAO sur l'intéressement mais pas encore sur les salaires. Désir de la Direction de ne faire qu'un CE unique. Bataille actuelle sur l'accord sur les congés : veulent prendre le fractionnement et les ponts, mais pas de dépôt officiel de dénonciation de l'accord

Sun Préparation d'un plan social de 6 000 emplois dans le monde dont 30 à 40% dans les pays européens. Réponse de la Direction : aucune information. 101 personnes seraient concernées en commerce, un appel d'offres a été lancé sans consultation du CE sur l'externalisation des services. Seule la CFTC était au courant, mais pas les autres OS. Grève d'une semaine des techniciens contre l'externalisation. Oracle rachèterait Sun mais avec un PS de dix mille personnes en plus des six mille précédents. Blocage de la restructuration, des licenciements et des NAO dans l'attente des nouvelles informations

CRMA La CFDT a signé un accord salarial avec une assiette globale 2,74%. Évolution de la cotisation mutuelle vers un 50-50 employeur/salarié. 550 euros net d'intéressement par salarié seront versés ce mois-ci. Fina-

lement, il semble que l'année ne sera pas si mauvaise qu'annoncé initialement



Les NAO sont terminées : 3,3% d'augmentation, 0,2% de la masse salariale pour début de carrière. Faisant partie du groupe EADS, proposition d'un PERCCO identique. CGT et CFDT n'ont pas signé car considèrent que cet accord n'est pas au niveau du précédent. Des négociations sur la participation et l'intéressement au niveau national vont débiter prochainement



Les salariés sont arrivés sur le nouveau site depuis le début de l'année. L'antenne commerciale est à Elancourt et le Siège à St Priest. Annonce de suppressions de postes dans le Groupe mais pas en France. Un nouveau Président est en poste depuis le 1er avril. L'accent est mis sur la rigueur, ce qui n'empêche pas le versement d'une prime d'intéressement et de la participation. Renégociation de l'accord mutuelle et prévoyance. Part employeur/salarié : 60/40



Lors des NAO la CFDT a demandé 800 euros annuels d'augmentation pour tous, ainsi que l'augmentation du ticket restaurant et du remboursement des transports. Ces deux derniers points ont été refusés, la reconduction de la prime a été acceptée. Au final : augmentation 260 euros annuels pour non cadres et de 1,7% de la masse salariale pour les cadres, au mérite. Une prime d'assiduité pour les non cadres de 240 euros annuels répartis au mois a été décidée par la

Direction sans négociation : la CFDT a refusé de continuer les négociations sur cette base. Une information a été transmise aux salariés non cadres sur la division des augmentations cette année (un fixe et autre prime)



RENAULT Technocentre

Plan de départ volontaire. Cible 1000 personnes. 630 personnes déjà parties au 24 avril. Pensent que la Direction arrivera donc aux 1000 personnes. Pas d'embauches. Prochaine cible à fin juin : 0 intérimaire et 0 sous-traitant. Nouvelle enquête sur stress au travail élargie à plus que le Technocentre.



SAGEM COM

Projet de transfert des établissements de la région parisienne vers Osny et Rueil, ce qui entraîne une modification substantielle du contrat de travail pour les salariés se rendant sur le site de Rueil. 737 salariés ont refusé ce transfert, ce qui a déclenché un PSE pour les personnes concernées. Des mesures d'accompagnement pour faciliter le transfert des salariés qui vont à Rueil sont prévues. Environ 30 personnes sont à reclasser, principalement du personnel administratif féminin. Des postes sont offerts à Osny. L'impression qui domine est une volonté de la Direction de se débarrasser de certaines personnes en fin de carrière par la modification de leur contrat de travail lors du transfert à Rueil.



Les décisions sont prises au niveau du groupe, suit un semblant de négociation, mais la décision finale ramène à chaque fois aux chiffres initiaux : 3,3% et 0,2 pour début de carrière. Négociation sur le PERCCO en cours au niveau du groupe. Sur le point de signer un accord sur l'emploi des handicapés.

THALES Air System
Résultat des NAO : 3% d'AI pour les ingénieurs & cadres, 3% pour les non-cadres dont 1% d'AG. Accord de participation/intéressement d'environ 2 000 euros par salarié plafonnés à 4% de la masse salariale de l'entreprise.



Somatém

Les NAO sont terminées et ont amené 2% au mérite pour tous. Augmentation du ticket restaurant de 20 cts. Passent à 6 jours congés enfant malade. Pas de participation cette année mais une prime pour certains. Des élections de CE auront lieu le 15 mai, le protocole a été signé la semaine dernière



Les NAO ont débuté en septembre et ne sont pas encore terminées. Dernière réunion prévue pour juillet. Résultat

actuel : gel des salaires. En attente des résultats du 1er semestre. Les OS ont lancé un droit d'alerte sur l'audit pour la restructuration des forces de vente qui risque de déboucher sur un PSE fin mai-début juin. Renouvellement de deux accords d'entreprise : utilisation de la messagerie pour les IRP et prorogation du plan d'épargne entreprise

FCI Gel des salaires pour tout le groupe. Prochainement négociation de l'accord sur les retraites



Mercedes-Benz

Les NAO ont démarré mi-janvier et ne sont pas terminées. Les 80 euros proposés par CFDT & CGT sont refusés par la Direction qui propose 45 euros (refusé par les syndicats). Actuellement, gel des salaires, disparition de l'abondement. Transformation du CET avec

heures supplémentaire pas réglées ou alors année suivante : refusés par Direction. Mutuelle revue avec augmentation part salarié : salaire net en baisse. Élections en mars : représentativité CFDT ok. Fermetures du site pour ascension, pentecôte, 13 juillet et 2 semaines en août pour faire solder les RTT



Vélizy

Alcatel-Lucent NAO : 0% pour tout le monde. Les 3A ont eu une intégration de 40% de leur bonus dans leur salaire. Talon de 45 euros pour les salaires inférieurs à 1250 euros. Autres négociations en cours : GPEC, PERCCO signé qui permet d'avoir l'abondement en plus du PEE. Plan social au volontariat des 1 000 managers : 124 départs sur Vélizy. GPEC : veulent mettre en place une formation pour mise à niveau des salariés et départ des externes (négocié et au fil de l'eau).

Calme plat sur l'adhésion 2008 ?

Tel pourrait être le constat au regard des chiffres des cotisations 2008 par rapport à ceux de 2007. Nous avons en effet enregistré le même chiffre pour ces deux années : 26708 cotisations. Vous ne rêvez pas, et les chiffres ne sont pas truqués. Mais analysons plus finement ces chiffres.

2008 aura vu la création de 10 sections et la fermeture de 8 autres. La fermeture de section est souvent due à un état de fait de sections de moins de 3 adhérents, seuil minimal fixé par nos statuts. Nous avons décidé d'entériner ces fermetures, les adhérents de ces sections étant transférés chez les "isolés". Quant aux créations, deux d'entre elles sont dues à des changements de secteurs professionnels, le reste étant de "vraies" créations, souvent à partir d'adhérents isolés qui ont réussi à convaincre des salariés de leur entreprise d'adhérer pour être plus forts.

Le syndicat comptait donc fin 2008, 178 sections syndicales ; 52 sont en progression ; 41 en baisse ;

85 sont stables par rapport à l'an dernier.

Concernant les adhérents, nous avons enregistré en 2008, 316 nouvelles adhésions pour 163 radiations. Mathématiquement, cela devrait se traduire par une progression. Cela veut dire sûrement qu'un certain nombre de radiation n'ont pas été prises en compte sur cette année. En décembre 2009, nous avons enregistré 2278 adhérents cotisants pour 2564 adhérents inscrits dans notre fichier soit 286 qui ne cotisent plus, et pour lesquels une analyse fine de leur situation devra être menée avant toute radiation.

78,3 % des cotisations sont prélevées directement par le syndicat (PAC), pourcentage qui devra continuer à croître si nous voulons pouvoir maîtriser nos dépenses et engager de nouvelles actions au service des salariés.

La cotisation moyenne en 2008 est de 18,57 €. Enfin, 28 % de nos adhérents sont des ingénieurs et

cadres, chiffre sûrement sous estimé.

L'exercice 2008 étant maintenant clos, place à 2009, et pour les 5 premiers mois, nous enregistrons une progression du nombre de cotisations de 5,3%.

Que sera l'exercice 2009 dans un contexte de crise ? Nul ne peut le dire. Certes, la peur des licenciements et de l'avenir peut drainer vers nous de nouveaux adhérents. De même, nous aurons certainement une activité accrue du fait d'une situation économique dégradée et dont les premiers effets se font ressentir dans notre syndicat. Le risque d'entreprises qui licencieront ou fermeront est réel et nous avons un devoir de vigilance et de riposte si nous voulons voir notre syndicalisme renforcé.

Plus nombreux, plus fort est le slogan inscrit sur notre bulletin d'adhésion. Il est plus que jamais de circonstance.

Yves Le Floch

A une heure de Paris

Le domaine de Bierville



Situé dans un parc de 13 hectares traversé par la Juine, le domaine de Bierville vous accueille à Boissy-la-Rivière dans le sud de l'Essonne.

140 personnes peuvent être hébergées dans ce cadre agréable et paisible. En outre des salles meublées et équipées avec office traiteur, sont à disposition.

Pour tous renseignements, adressez-vous du lundi au vendredi au :

Domaine de Bierville

**10 Route des Nations
91690 Boissy-la-Rivière**

Tel : 01 69 58 85 00

Fax : 01 60 80 91 30

domainebierville@gmail.com



Information

CAMPAGNE ORGANISATION

Cette année la campagne organisation est simplifiée et répartie sur trois temps.

Identification de la section, des mandats et des responsables de la Section.

A cette fiche doivent être joint les résultats des élections et leurs fréquences (tous les 2, 3 ou 4 ans).

Si vous souhaitez demander la part section sans connaître le nombre de PAC, remplissez juste le Champ : " Cette somme est à verser à l'ordre..."

Abonnements. Une attention toute particulière devra être portée sur la validité des adresses des adhérents, trop de retours concernent des adresses erronées.

Fichier des adhérents. Vous prendrez soin de bien de mettre à jour les montants de cotisation. Le bureau du Syndicat à décider d'une augmentation automatique sauf avis contraire motivé des cotisations de 2% au 01/05/2009. Pour mémoire, la cotisation est de 1% du salaire net de l'année N-1.

Vos contacts

Massy

14 rue du chemin des Femmes
91300 MASSY
Tél : 09 61 00 00 02
symetalscfdt@orange.fr

Michel Fourgeaud
symetalscfdt@orange.fr

Yves le Floch
symetal.lefloch@orange.fr

Gérard Mantoan
symetal.mantoan@orange.fr

Michel Ulrich
symetal.ulrich@orange.fr

Christian Brossard
symetal.brossard@orange.fr

Sossi Koukourahlian
symetal.sossi@orange.fr

Thibaut Doumergue
symetal.thibaut@orange.fr

Antenne de Boulogne Billancourt

245, boulevard Jean Jaurès
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
Tél : 01 46 09 02 30

Stéphanie Collet
symetal.boulogne@orange.fr

Antenne de Créteil

Bourse du travail - bureau 603
11, rue des Archives
94010 CRÉTEIL
Tél : 01 43 99 54 02

Delphine Parant
symetal.creteil@orange.fr

Antenne d'Évry

12, place des terrasses de l'Agora
91000 ÉVRY
Tél : 01 60 78 33 74

Delphine Parant
symetal.evry@orange.fr

Antenne de Trappes

301 avenue des Bouleaux
78190 TRAPPES
Tél : 01 30 51 70 23

Delphine Parant
symetal.trappes@orange.fr

UPSM

7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 PARIS
Tél : 01 53 38 48 48

Marie-Hélène Tiné
upsm.mh.tine@wanadoo.fr

Sossi Koukourahlian
upsm.compta@wanadoo.fr

Anne-Marie Stroeymeyt
ifeas@wanadoo.fr

Sandrine BERNARD
upsm.sandrine-bernard@wanadoo.fr

Jocelyne HUTWOHL
upsm.secretariat@wanadoo.fr