

# Action Métaux

**Cfdt:**  
**22**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Août 2015

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

## Projet de Résolution Mandature 2015-2019

### Sommaire

- Avant propos 2
- Résolution (projet) 3
- Fiche d'inscription 14
- Fiche de candidature 15

**Cfdt:**

**SYMÉTAL**  
SUD FRANCILIEN

**3<sup>ÈME</sup>**  
**CONGRÈS**  
**18 NOV. 2015**

« LE RÉFORMISME QUE NOUS VOULONS »

**Cfdt:** SYMETAL  
Sud Francilien



# Avant propos

Nous voilà à l'orée de la troisième mandature du Symétal.

Toisième mandature particulière car elle verra le départ d'une partie importante des fondateurs du Symétal.

En tout premier lieu son Secrétaire Général actuel Michel Fourgeaud mais également Gérard Mantoan, Pascal Jourde, Sylvaine Prandi. Qu'ils soient ici tous remerciés pour le travail effectué depuis de nombreuses années, pour leur engagement sans faille, le partage de leur savoir faire et de leurs connaissances.

Un de nos objectifs sera d'être dignes du Syndicat dont ils vont confier la charge à une nouvelle équipe.

Dans le contexte économique et social actuel nous nous sentons renforcés dans notre engagement au service du Syndicat et principalement de ses adhérents.

C'est également, au regard des modifications législatives récentes ou en cours que nous avons créé ce projet de résolution sur le reformisme que nous voulions.

C'est donc pour ces raisons et parce que nous croyons que notre Syndicat doit être force de proposition, porteur de progrès sociaux et qu'un grand Syndicat comme le notre sert et servira ses adhérents et plus encore les salariés que vous trouverez décliné dans notre projet de résolution pour les années 2015 à 2019.

# Résolution Générale

## Le syndicalisme réformiste que nous voulons

**1-1** Le Symétal CFDT Sud Francilien revendique l'appellation de syndicat réformiste tant qu'il s'agit d'acter par le droit (la réforme) des acquis nouveaux pour les salariés. A ce titre, nous privilégions la négociation à l'affrontement lorsque les conditions d'échanges gagnant-gagnant sont établis.

**1-2** Les militants du Symétal refusent l'image d'un syndicalisme dont le réformisme est devenu une méthode d'accompagnement. Les négociations que mène le Medef avec l'Etat sous couvert de crise économique durable et de chômage endémique, ne vont que dans le sens d'une régression sociale. La menace qui pèse par exemple sur le code du travail n'est pas une réforme acceptable.

**1-3** Nous n'acceptons pas d'utiliser le mot réformiste en opposition et en rejet des autres organisations syndicales. Nous n'avons pas besoin de ce type de caricatures qui ne servent qu'aux détracteurs de l'action syndicale. Nous préférons nous définir sur de réels projets de sociétés ou sur des pratiques différentes. Concurrents par les règles électorales qui gèrent notre

représentativité, nous nous retrouvons souvent ensemble pour défendre les salariés dans un pays qui ne compte pas assez de syndicalistes.

**1-4** Même si nos négociateurs sont les « meilleurs » du marché, même si effectivement le syndicalisme a le devoir de s'adapter aux nouvelles données de l'économie et du marché du travail, être présent dans les négociations pour l'unique prétexte d'être le « partenaire privilégié » et occuper le terrain médiatique ne nous paraît pas être une stratégie syndicale d'avenir.

**1-5** Avant d'être des partenaires dans les entreprises, nous sommes avant tout des contre-pouvoirs. Nous sommes là pour agir dans le cadre des conflits naturels intervenant par exemple dans le cadre des partages résultats de l'entreprise entre les actionnaires, l'entreprise et les salariés. Nous sommes là aussi pour nous opposer aux dérapages hiérarchiques pouvant aller jusqu'à menacer la santé des salariés. Nous jouons aussi souvent le rôle de lanceur d'alerte pour signaler des orientations pouvant menacer la stabilité de nos entreprises et donc l'emploi ou la qualité de vie de nos mandants. C'est à ce titre que la loi nous protège et non pas parce que nous sommes des « partenaires privilégiés ».

**1-6** Au Symétal CFDT Sud Francilien, notre interlocuteur principal est l'adhérent et le salarié que nous représentons. Notre rôle premier est d'établir un rapport de force pour nous mettre en bonnes conditions de négociation. Notre action est prioritairement vis à vis des salariés pour les persuader de la justesse de nos revendications et les mobiliser pour soutenir nos négociateurs. Le meilleur argument pour faire avancer nos demandes reste le soutien de nos mandants et pour cela nous ne rechignons pas à tracter, à faire alliance sur des bases reconnues avec d'autres organisations syndicales et à appeler à la grève.

**1-7** Nous sommes au Symétal les héritiers de plus d'un demi-siècle de syndicalisme de luttes et de propositions, porteur d'un projet d'une société plus égalitaire, démocratique et écologique. C'est aussi grâce à ce passé, par l'exemple de la pratique, que nous saurons plonger nos racines dans le futur combat pour le progrès social. Nous sommes les porteurs de l'idée du collectif qui rend plus fort dans un monde de plus en plus individualiste.

**1-8** En trente ans, la population de notre champ syndical a fortement évolué. Nous avons vu les sièges sociaux remplacer les usines, les effectifs ingénieurs et cadres supplanter les ou-

vriers de production, mais aussi l'entrée, en périphérie de nos entreprises, de sous-traitants de plus en plus précaires et mal traités. Malgré ces importants changements sociaux professionnels, notre tâche comme la méthode, restent les mêmes : représenter collectivement ou individuellement les salariés et servir de contre-pouvoir à un patronat idéologiquement de plus en plus dépendant des actionnaires.

**1-9** Notons que le comportement social d'une large partie de nos patrons, particulièrement dans les PME, n'a pas beaucoup évolué. Si certains, particulièrement des RH de grands groupes, veulent bien jouer le jeu du dialogue social (dans un curseur qui privilégie toujours les dirigeants et actionnaires), force est de constater que les représentants du patronat français continuent à développer une idéologie plus que réactionnaire, privilégiant la théorie de la concurrence de la main d'œuvre mondialisée à bon marché à un vivre et produire ensemble.

**1-10** Nous nous confrontons sur le terrain de nos entreprises à une population de plus en plus morcelée, aux statuts sociaux et contrats de travail éclatés. Nous côtoyons la jeunesse presque uniquement sur la base de contrats précaires (CDD, intérim). Les « sanctuaires sociaux » des grandes entreprises refusent idéologiquement les embauches, préférant plutôt que d'agrandir leur effectif utiliser la sous-traitance interne devenue un ajustement à

faibles coûts moral et financier en cas de baisse des charges.

**1-11** De fait, sur un même périmètre géographique et pour le bénéfice d'une même production, les inégalités de traitements s'accroissent. Même si par nos mandats, nous ne représentons que nos électeurs, nous avons un devoir de solidarité envers ceux qui travaillent à côté de nous. Pour les militants « cotés donneurs d'ordres », nous devons rappeler sans cesse à nos interlocuteurs patronaux leur responsabilité sociale lorsqu'ils signent des contrats avec leurs sous-traitants. Au niveau du syndicat, sur notre champ professionnel, nous continuons à faciliter les contacts entre les représentants des salariés des donneurs d'ordre et sous-traitants et nous engageons à soutenir toute action allant dans ce sens.

**1-12** Le Symétal continuera à organiser des actions « manifestations régionales » comme pour Descours & Cabaud ou Chennevière Auto Lavage où les militants des « grosses boîtes » démontrent leur solidarité active avec les PME et TPE. C'est dans ces moments privilégiés que le mot syndicalisme prend tout son sens.

**1-13** Dès sa création et en continuité avec la politique des syndicats originels, le Symétal CFDT Sud Francilien a toujours consacré un large temps de ses conseils centraux à l'appropriation par le débat, avec l'aide d'interven-

nants reconnus, des sujets de société. Nous continuerons car l'éducation et le débat sont des piliers fondamentaux du syndicalisme que nous voulons. C'est dans ces lieux et ces moments privilégiés, collectivement et à l'écoute de la base, que nous pouvons établir la politique revendicative de notre organisation, car une des valeurs du Symétal CFDT Sud Francilien est de contribuer à l'émancipation de tous nos adhérents.

**1-14** C'est en étant porteur de valeurs et de projets que le syndicalisme trouve sa place dans la société française. Du fait de la gestion paritaire des grands domaines sociaux comme la sécurité sociale, les ASSEDIC et les retraites, nous ne pouvons être des syndicalistes de services sur le modèle anglo-saxon. Par les origines de notre modèle social, nous serons toujours en liaison ou en concurrence avec les organisations politiques. C'est pourquoi sur notre champ territorial, nous devons nouer des liens, sur un plan assumé d'échanges et non de dépendance, avec les élus des partis politiques démocratiques.

**1-15** Nos grands axes de revendications sur notre périmètre d'action sont toujours : l'emploi ; le pouvoir d'achat ; le temps au travail et le temps libre ; la qualité de vie au travail ; la gouvernance des entreprises. Le Symétal aide les militants des sections à établir et transmettre ces revendications et propositions auprès des salariés, des direc-

tions d'entreprises et de relayer ces mêmes propositions dans les structures régionales et professionnelle de la CFDT.

**1-16** Pour le pouvoir d'achat, les conseils locaux du Symétal demeurent des lieux d'échange privilégiés autour du thème des NAO, connaître les consignes et pratiques patronales et établir des stratégies syndicales. Un regard particulier sera apporté à l'Égalité homme/femme et comme pour toutes les discriminations, le syndicat après étude de la faisabilité du dossier, assistera la section ou l'adhérent.

**1-17** Concernant l'emploi et le temps de travail, qui implique par ailleurs la notion de pouvoir d'achat, depuis des années à la CFDT nous préconisons le partage du travail que soit de façon hebdomadaire, annuelle ou sur la durée d'une vie (retraite ou formation professionnelle). Depuis l'application de la loi Aubry, nous avons la sensation que notre voix est devenue inaudible tant les chœurs des libéraux réactionnaires des anti-trente-cinq heures occupent l'espace médiatique. Au Symétal, nous pensons qu'il est de notre devoir de reprendre la main dans une société déboussolée où l'on demande aux anciens de travailler plus longtemps alors que la jeunesse affronte un chômage massif et déstructurant.

**1-18** Le Symétal demande que les structures confédérales,

comme le revendique nos textes de congrès, lancent des campagnes fortes en faveur de la semaine de 32 heures et de la retraite à 60 ans. Nous devons faire entendre notre voix sur ces thèmes forts, mobilisateurs et porteurs de changement de société comme nous la voulons. Il en va de notre devenir d'organisation syndicale et de l'adhésion des populations actuellement précarisées.

**1-19** Le partage du temps de travail existe de fait et de façon extrêmement inéquitable lorsque l'on considère qu'au moins 10,3% de la population active (chiffre INSEE 1 trimestre 2015) est privé du droit à l'emploi. La réduction du temps de travail de façon plus ou moins consentie est aussi appliquée chez nos voisins européens, comme en Allemagne, en Belgique ou au Pays bas, par le biais de temps partiel qui touche des pans importants de la population, particulièrement féminine. Le partage du travail et des ressources est inéluctable au vu de la volonté des peuples à limiter voir à réduire la croissance pour une sauvegarde de l'environnement de notre planète et le développement de la robotique et des nouvelles technologies à tous les niveaux de la production.

**1-20** Concernant les retraites, à l'heure où l'on s'apprête à fusionner l'Agirc et l'Arrco pour permettre à la caisse des cadres de perdurer, il serait injuste et inéquitable de remettre en question le départ anticipé pour les

carrières longues. Finissons-en avec l'hypocrisie de considérer que toutes les catégories sociales et tous les métiers sont égaux face à l'âge de la retraite. L'ouvrier qui a commencé à exercer des travaux de forces avant dix-huit ans n'a pas la même espérance de vie que le cadre qui est entré dans la vie active à 25 ans. A quel titre le premier doit allonger son temps de travail - et réduire ainsi un peu plus son espérance de vie - pour permettre au deuxième d'atteindre une retraite nettement plus avantageuse que celle de l'ouvrier ?

**1-21** A l'heure où des négociateurs zélés envisagent sa suppression, le Symétal rappelle le rôle incontournable du CHSCT dans notre action syndicale. Les métiers ont changé mais aussi les risques sur la santé des salariés. Le burn out a fait son apparition touchant toutes les catégories sociales professionnelles. Il représente entre 2 et 3 milliards d'euros pour les caisses de l'Assurance-maladie et toucherait 12,6% de la population active (soit 3,2 millions de personnes). Il est devenu un enjeu national et les salariés de nos entreprises sont particulièrement exposés. Le Symétal se propose d'organiser des formations sur ce thème et d'organiser des campagnes d'information en direction des CHSCT en lien avec l'IFEAS.

**1-22** Si le patronat veut que nous jouions la carte d'un réformisme modèle germanique, il faut aussi qu'il s'engage sur des règles qui ne

sont pas celles de l'opposant de classe. Dans un premier temps qu'il respecte réellement la loi sur la représentativité syndicale et qu'il cesse de maintenir artificiellement de petites organisations syndicales dont les salariés ne veulent plus électoralement.

**1-23** Si nous revendiquons des rôles de plus en plus importants dans le regard de la gestion des entreprises, si DSN et DSC sont appelé à fréquenter les lieux de pouvoir, nous devons avoir une éthique militante la plus proche de la société démocratique et équitable que nous voulons. Nous devons être vigilant collectivement sur les dérives personnelles. Il en va de l'image de notre organisation et de la crédibilité de nos engagements aux yeux de nos mandants. Les nominations faites par la fédération ou toute autre structure devraient faire l'objet d'une concertation avec le Syndicat du champ concerné.

## II Le développement syndical

**2-1** La confédération réaffirme à juste titre nous le comprenons tous, le choix d'un syndicalisme d'adhérents, d'un syndicalisme de proximité, à l'écoute des préoccupations des salariés.

Le monde salarié, en particulier dans notre secteur, la métallurgie, a changé très profondément en peu d'années sous une quadruple pression :

1. L'arrivée à l'âge de la retraite des enfants du « baby-boom » d'après-guerre qui constituent une part très importante de nos adhérents ;
2. L'évolution continue et rapide des technologies qui automatise toujours plus les processus industriels ;
3. La mondialisation à l'œuvre depuis plus de trente ans qui permet de réattribuer de très nombreux emplois à des salariés à faible coût de main d'œuvre ailleurs dans le monde ;
4. Enfin la crise financière de 2008, dont nous ne sommes pas pleinement sortis, a eu pour effet de renforcer les délocalisations et de généraliser les externalisations d'activités dans notre champ.

**2-2** Dans ce contexte, notre syndicat est aujourd'hui confronté à plusieurs défis qui nous obligent à

renouveler de manière importante notre pratique syndicale:

**2-2.1** L'âge moyen de nos adhérents ne cesse d'augmenter et l'on n'imagine pas souhaiter de nouveaux reports de l'âge légal de départ en retraite pour maintenir nos effectifs ! Or nous devons œuvrer à ce que du sang neuf irrigue régulièrement nos équipes pour rester au minimum en phase avec la pyramide des âges des entreprises de notre secteur et ainsi être au plus près des préoccupations des salariés.

**2-2.2** La perte, au cours de la mandature qui débute, de nombreux adhérents en peu d'années appartenant à la génération du « baby-boom » quittant le monde du travail va gravement impacter notre équilibre financier et notre capacité d'action.

**2-2.3** La précarisation des emplois associée aux externalisations, ainsi que le « nomadisme salarial » ne permettent plus à de nombreux jeunes et moins jeunes de s'investir dans une entreprise. D'ailleurs pour la plupart d'entre eux, celle où ils travaillent n'est plus leur entreprise, mais une entreprise dans laquelle ils sont seulement de passage, pour une période plus ou moins longue. Nous devons être malgré tout à l'écoute de ces personnels, et pourquoi pas les amener à adhérer, même si le syndicat dont ils dépendent n'est pas le nôtre. Il faudra trouver les arguments spécifiques qui font sens.

**2-2.4** Les possibilités d'engagement des jeunes et moins jeunes qui restent salariés de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, est souvent mise à mal par la pression élevée qu'ils subissent, étant souvent en charge de la partie opérationnelle de l'assemblage, le contrôle ou le support de produits développés en grande partie ailleurs, et souvent de manière géographiquement éparpillée, selon les objectifs de coûts toujours plus réduits qu'imposent souvent les financiers aux commandes, ainsi que la concurrence.

**2-2.5** Dans les petites PME et surtout les TPE, un encadrement plus resserré et soumis à une pression économique plus directe, constitue aussi un frein puissant à l'engagement militant.

**2-2.6** L'engagement n'a pas disparu, mais il est devenu multiforme et ne se limite pas, pour un nombre grandissant de salariés, au périmètre de l'entreprise : la société numérique via les réseaux sociaux permet désormais de s'engager plus facilement dans une cause quelle qu'elle soit, mais malheureusement de l'abandonner tout aussi rapidement pour une autre ! Nous sommes bien loin du plein emploi et les entreprises pensent souvent pouvoir sélectionner le « mouton à cinq pattes » même lorsque la plupart du temps ce n'est pas nécessaire. Cette génération zapping est souvent très jeune et difficile à toucher. Il faut alors expliquer toutes les

implications et avantages du collectif en entreprise, pour une prise de conscience qui peut mener d'abord à l'adhésion et plus tard progressivement au militantisme.

**2-2.7** La proportion de salariés cadres dans nos adhérents continue de progresser fortement avec l'esprit individualiste qui a toujours été très présent dans cette population. La CFDT Cadres s'est attachée depuis de nombreuses années à étudier la problématique de l'engagement militant des cadres : son travail de fond sera un élément majeur de notre action de développement.

**2-3** Le développement important de nos adhésions, qui est maintenant la condition de notre survie et reste le moteur de notre capacité à négocier en position de force, ne se fera que grâce à un syndicalisme de proximité, une proximité prenant en compte toutes les formes de salariat dans les entreprises de notre secteur.

**2-4** Le syndicalisme de proximité c'est tout sauf le zapping permanent, c'est au contraire un travail de longue haleine pour l'amélioration des conditions de travail de ses collègues et des sous-traitants au sein de son entreprise.

**2-5** Le syndicalisme de proximité c'est apporter un support efficace et personnalisé à nos adhérents dans les moments clés de leur carrière. Il doit donc être syno-

nyme de contacts humains très réguliers, permettant une bonne prise en compte des multiples problématiques rencontrées au quotidien, de trouver les solutions adaptées et de susciter à terme l'engagement militant.

**2-6** Le syndicalisme de proximité se doit d'être à l'image de l'entreprise, c'est aussi pour cela que nous devons mettre l'accent sur le rajeunissement et la féminisation des instances.

**2-7** Les défis actuels précédemment évoqués impliquent de la part des militants des réponses toujours plus diversifiées et adaptatives dans la manière d'exercer leur action.

**2-8** Le syndicalisme de proximité c'est aussi, au sein des sections, lors des conseils locaux, ou de réunions locales dédiées à des sujets précis, la confrontation des idées, des débats pour décider de positions communes et acceptées par le collectif.

**2-9** La proximité consiste aussi pour le syndicat à être toujours à l'écoute et en soutien :

**2-9.1** des sections en difficulté pour les aider à résoudre leurs problèmes avant qu'ils ne deviennent insolubles ;

**2-9.2** des militants et futurs militants désireux de s'engager en créant une section dans leur entreprise ;

**2-9.3** des salariés et militants isolés, qui nous invitent à rencontrer les salariés de leur entreprise pour évoquer et peut-être arriver à résoudre un problème collectif.

**2-9.4** des salariés de TPE/PME de son secteur géographique, par l'action proactive d'information et de sondages sur les bassins d'emploi, en liaison avec les structures interprofessionnelles.

**2-10** Nous continuerons également à travailler avec les structures interprofessionnelles afin de répondre plus souvent aux sollicitations de négociations des protocoles préélectoraux dans les entreprises où nous ne sommes pas encore implantés : l'expérience montre que c'est souvent à l'occasion de ces renouvellements que des nouveaux collectifs CFDT peuvent se construire.

**2-11** Grâce à des conventions signées avec nos structures de tutelle et à l'agrément accordé aux formateurs de notre syndicat, nous resterons proches de nos militants et futurs mandatés pour les outiller avec les premières étapes de formation qui leur sont nécessaires.

**2-12** Par ailleurs les conseils locaux seront toujours l'occasion de présentations didactiques permettant aux militants de mieux appréhender les sujets syndicaux d'actualité ou de fond.

**2-13** Enfin, nous devons mieux fidéliser nos jeunes retraités qui après avoir, pour certains d'entre eux, consacré une partie importante de leur activité professionnelle au militantisme, ne trouvent pas aujourd'hui de structure leur permettant de continuer leur engagement au service des autres.

**2-14** Dans les entreprises où nous sommes déjà implantés de par la reconnaissance de nos actions passées nous nous devons de faire beaucoup mieux et ne pas craindre l'arrivée de nouveaux adhérents. Une adhésion, conforme à nos valeurs, est toujours un renforcement et l'on se doit de l'accompagner et de lui faire une place au sein des collectifs !

Quelle que soient les actions proposées elles reposent sur la proximité et un investissement militant important. Le SYMETAL et l'IFEAS seront là pour proposer leur support en organisant régulièrement des formations afin de garantir l'accueil des nouveaux adhérents et l'autonomie des sections d'entreprise.

### III La proximité

**3-1** La proximité nécessaire lors de la création du Symétal, volonté de proximité réaffirmée lors du deuxième congrès, reste primordiale et donc un axe fort de la future mandature.

**3-2** Les travaux de la commission sur les antennes ont mis en évidence que la forme actuelle des permanences à jour fixe ne donnait pas les résultats escomptés, tout en générant des coûts parfois significatifs. Le contexte actuel laisse de plus planer un doute sur le maintien des conditions d'occupation, notamment financières dans le futur, des différents locaux dans lesquels se tiennent les permanences. Enfin ces permanences doivent être assurées exclusivement par des militants.

**3-3** Lors de la dernière mandature le constat d'une désaffection chronique des permanences a amené à une réflexion sur l'utilité même de conserver les antennes. Depuis deux ans plus aucune permanence n'est tenue à Créteil et 18 mois sur Boulogne (plus de locaux depuis le 1er août 2015 du fait d'une expulsion du maire issu d'un parti pourtant « Républicain »).

**3-4** Ce constat étant fait, comment envisageons-nous le maintien de la proximité dans le futur ?

Nous l'envisageons en cinq points :

**3-4.1** Maintien des antennes si les sections s'approprient les permanences en mettant à disposition les moyens militants nécessaires. Sans mobilisation des sections, la question de l'existence des antennes pourra être remise en question.

**3-4.2** Mise en place de rendez-vous avec un politique du syndicat soit dans les locaux des UD, soit directement dans les sections ou encore au siège du Symétal avec mise en place d'un agenda d'inscription accessible en ligne sur le site Internet du Symétal.

**3-4.3** Maintien et renforcement des conseils locaux avec des présentations régulières sur des thèmes syndicaux ou autres et également en fonction de l'actualité. Le temps des conseils locaux sera mieux cadré, comme cela a été demandé par les participants à ces conseils, notamment par la mise en place d'une trame des interventions lors du tour des sections.

**3-4.4** Réflexion sur l'évolution du rôle de référent section, ou comment créer un contact unique au sein du Syndicat pour la section syndicale.

**3-4.5** Mise en place de visites de sections plus systématiques,

notamment en visitant prioritairement celles qui ne viennent pas aux conseils locaux et ce de façon proactive sans attendre que les sections en manifestent le besoin.

#### IV Communication Informations

**4-1** A une époque où l'information va très vite et avec une mise à disposition tout aussi rapide grâce aux progrès technologiques nous nous devons de mettre au service des adhérents, des mandatés et des sections des moyens complémentaires à ceux déjà existants.

**4-2** Pour cela notre objectif et de mettre en place une communication du Syndicat vers les DS et les RSS sur un modèle proche de celui que la fédération a avec les inters. En effet dans les TPE-PME, entre autres, cette « poussée » d'information est nécessaire car elle permettra à ces sections une meilleure information sur la vie syndicale.

**4-3** Egalement, car il n'est pas toujours aisé de rédiger un tract ou de produire une affiche, le Symétal proposera des modèles et/ou, en fonction de l'actualité, des tracts pré-rédigés téléchargeables pour les sections.

**4-4** Pour renforcer encore le lien et mettre en avant l'investissement des

sections, le journal « action métaux » se verra agrémenter de zooms sur des sections afin de donner des idées aux autres, ou des accords signés pouvant servir à la conclusion d'accords de même nature dans d'autres entreprises. Il est important que tous, adhérents, militants, mandatés et sections aient bien le sentiment de former le collectif que constitue le Syndicat.

**4-5** Un autre axe portera sur une refonte du site du Symétal de manière à faciliter la consultation et les recherches ainsi que son utilisation sur tablettes et/ou smartphones.

**4-6** Nous devons également renforcer les efforts de communication mis en œuvre afin de resserrer les liens entre les adhérents « isolés » et le Syndicat.

**4-7** Enfin, il nous faudra entretenir ou trouver les relais de communication vers l'extérieur afin de faire connaître nos positions revendicatives.

#### V La formation

**5-1** La formation reste la priorité de notre syndicat dans un objectif d'autonomie et d'émancipation de nos adhérents.

**5-2** Face à la duplicité du patronat nous nous devons d'armer nos militants pour être à la hauteur des enjeux de la société.

**5-3** Nous nous appuyons sur les formations proposées par l'IFEAS et réaliserons au Symétal les formations SY1 (nouvel adhérent) et SY2 (les rôles des mandatés dans la négociation).

**5-4** Le Symétal se propose d'organiser des formations sur différentes thématiques :

- Sur le Burn-Out dans le cadre du CHSCT,
- Sur le lean management,
- Sur la qualité de vie au travail,
- ...

**5-5** Les nouveaux mandatés DS, RSS, RS devront systématiquement s'engager à venir en formation dans les six mois suivant leur mandatement. La durée du mandat sera assujettie au respect de ce délai.

**5-6** Des modules de formation courts seront également mis en place pour les nouveaux adhérents afin, entre autre, de leur présenter l'organisation.

**5-7** Pour les volontaires à la tenue de permanence, une formation à l'accueil des adhérents sera également réalisée.

## VI Le juridique

Le juridique, vaste domaine !!

Tout d'abord quel objectif donne-t-on à l'action juridique ?

**6-1** Le juridique doit rester un moyen et non un but. Seul le dialogue à notre sens permet d'aboutir mais effectivement parfois la voie juridique est nécessaire quand celui-ci est méconnu ou rompu ou encore quand les droits des mandatés ou des adhérents sont bafoués par l'entreprise.

**6-2** Comme il faut du personnel ou des militants suffisamment formés pour répondre aux questions de base, le Symétal a fait le choix de s'appuyer sur les compétences des UD ou encore sur les mandatés prud'hommes.

**6-3** C'est dans ce contexte que nous projetons de ne pas maintenir dans sa forme actuelle la permanence juridique mais de répondre au cas par cas avec une supervision par la COMEX. Le soutien à l'adhérent et aux sections reste et restera primordial et le Symétal dans cette nouvelle approche espère avoir dans cet appui une efficacité encore plus importante.

**6-4** Enfin que ce soit pour les sections ou pour un adhérent, la décision d'aller en justice, si elle doit être portée par le Syndicat, ne pourra

être prise que par le Syndicat sur décision de la COMEX, qui transmettra au service juridique en lien avec l'UPSM, après étude et évaluation des éléments du/des dossiers. Ceci est rappelé car il en va du maintien de la crédibilité du Syndicat et de ses mandats devant les tribunaux et des possibilités de prise en charge financière des actions menées.

## VII Résolution Financière

**7-1** Malgré une situation financière saine, cette nouvelle mandature s'ouvre avec des inquiétudes sur notre équilibre financier futur.

**7-2** Le premier risque de long terme, qui va impacter négativement les finances du syndicat sur cette mandature, est le départ à la retraite de nombreux adhérents appartenant à la génération du « baby-boom », qui va se produire sur une période relativement courte et qui pourrait être amplifié par la crainte d'un changement politique en 2017 ayant un impact sur la modification de l'âge des retraites, et nécessiter:

**7-2.1** de veiller attentivement à la masse salariale du personnel. Notre objectif est de maintenir celle-ci autour de 50% des ressources propres du Syndicat.

**7-2.2** d'avoir des objectifs important sur le développement de l'adhésion, tout en se donnant les moyens de fidéliser nos adhérents actuels encore éloignés de l'âge de la retraite.

En effet, La stagnation voir la diminution du nombre des adhérents que l'on a constaté ces derniers mois devraient se poursuivre, suite à la mauvaise conjoncture économique et à l'effet « baby-boom » évoqué plus haut.

**7-3** Un autre élément devant être pris en compte, concerne le financement de la formation économique sociale et syndicale. En effet suite aux évolutions législatives sur la formation en 2014, les syndicats devront avancer l'argent avant de pouvoir se faire rembourser par les entreprises en l'absence de fond préalablement abondé par la contribution des entreprises.

**7-4** Il faudra donc être en mesure et prendre toutes les dispositions permettant de limiter les effets, en suivant de près les dossiers, tant au niveau des instances que des entreprises concernées pour anticiper et limiter cette avance financière.

**7-5** Nous ne pouvons négliger cet apport financier de la formation car il est indispensable à l'équilibre de nos comptes.

**7-6** Un accord a déjà été trouvé entre l'IFEAS

et la FGMM afin d'avoir des formateurs agréés FGMM au sein du Symétal, pour pouvoir dispenser de manière autonome des formations FGMM au bénéfice du Syndicat et de ses adhérents.

**7-7** Pour la bonne marche du syndicat, la réserve financière d'un an de masse salariale devra être conservée.

**7-8** Nous poursuivrons par ailleurs les efforts et mesures de transparence de la précédente mandature.

**7-9** En ce qui concerne la certification des comptes, l'effort de retour des sections (Compte de résultat, Bilan...) doit être poursuivi afin d'atteindre un retour de toutes les sections ayant un compte bancaire et nous rappelons qu'il est impératif que les comptes des sections soient rattachés au Symetal, tout nouveau compte sera ouvert à notre banque. Rappelons qu'en 2015, 43 sections seulement ont remonté leurs comptes dans le temps imparti.

**7-10** Nous ne pouvons accepter l'idée de faire perdre à l'ensemble des sections du Syndicat leur représentativité par non validation des comptes par le CAC (Commissaire aux comptes) du fait de sections ne respectant pas cet impératif.

**7-11** L'objectif fixé est que dès le mois de décembre d'une année N, les

sections devront commencer à nous retourner leur comptabilité pour une finalisation avant la fin de Janvier de l'année N + 1. Suite à une remarque de notre commissaire aux comptes, les différentes sections devront nous retourner également les engagements pris sur l'année N+1 ainsi que les charges constatées d'avance.

**7-12** Dans la mesure du possible, l'effort de réduction des paiements des cotisations par chèque sera poursuivi. Le prélèvement automatique des cotisations du Syndicat doit rester la norme afin de simplifier la gestion du syndicat.

**7-13** En tout état de cause, tout paiement par chèque doit impérativement être effectué à l'ordre du Syndicat Symétal CFDT Sud Francilien et correspondre au terme à échoir (payable en début de la période de versement choisie). Aucune attestation fiscale ne sera délivrée aux adhérents ayant effectué un règlement par chèque au nom de leur section.

**7-14** La gestion des impayés sera améliorée pour diminuer les frais et le manque de cotisation supportés par le syndicat.

**7-15** Pour rappel : les comptes du syndicat sont certifiés et publiés au journal officiel. Chaque adhérent peut en prendre connaissance.

VIII  
Relation avec  
les structures

**8-1** La CFDT est structurée de manière confédérale avec, au centre de son fonctionnement et de ses décisions une structure appelée «syndicat» qui repose sur deux niveaux d'actions : professionnelle (avec les fédérations) et territoriale (avec les unions régionales interprofessionnelles).

**8-2** Le syndicalisme est une composante de la société, il est donc logique que celui-ci soit confronté aux crises politiques, et sans cesse, attaqué par les gouvernants, le patronat,...

C'est tout l'enjeu du positionnement du SYMETAL sur le réformisme :

**8-2.1** soit nous faisons le choix d'un syndicalisme d'évènementiel, et nous nous agitons sur toutes les actualités de notre société avec les outils de la nouvelle technologie et en utilisant l'espace médiatique sans fondement,

**8-2.2** soit nous faisons le choix d'un réformisme construit sur un projet de société abordant des thèmes, tel que l'emploi pour tous, vivre décemment de son travail, réduire les inégalité H/F et améliorer la qualité du travail et la qualité de vie...

**8-3** Le SYMETAL s'inscrit clairement dans le choix d'un syndicalisme basé sur un projet de société.

**8-4** C'est tout le sens de la démarche du SYMETAL Aujourd'hui la Confédération ne s'inscrit plus dans un projet de société mais dans une logique d'accompagnement social de la société.

**8-5** Le Symétal revendique que la confédération s'appuie d'avantage sur ses syndicats, leurs adhérents qui soutiennent son combat. Le développement de la CFDT s'affirmera à travers son action et ses projets pour la société en les rendant plus crédibles car partagés par l'ensemble des salariés.

Ceci nécessite pour la confédération comme pour les autres structures (professionnelles ou inter pro) de régulièrement revalider entre 2 congrès des positionnements qui ont pu évoluer avec l'actualité.

**8-6** Quel avenir pour l'UPSM et l'IFEAS ?

**8-6.1** L'UPSM est une structure fédérale de coordination des syndicats de la métallurgie parisienne qui la composent et qui s'investissent en son sein. Pour le SYMETAL, l'UPSM dans sa forme actuelle « les moyens communs » lui convient et s'inscrit pleinement dans les valeurs de solidarité que prône la CFDT.

Néanmoins, des changements dans sa gouvernance sont à envisager. Le SYMETAL prendra toute sa place en matière de propositions lors de la future AG de l'UPSM, qui aura lieu en février 2016, et impulsera une nouvelle dynamique « osons ensemble ».

**8-6.2** Quant à l'IFEAS nous devons :

**8-6.2.1** Participer activement aux différentes commissions formation ainsi qu'aux réunions de travail concernant la refonte et la création de modules de formation, tout en essayant de s'appuyer sur les formations proposées par la Fédération dans le cadre de la convention sur la formation professionnelle.

**8-6.2.2** Participer à la co-animation des différents modules de formation autant que possible.

**8-6.2.3** Promouvoir et relayer dans les sections syndicales et auprès des salariés isolés les formations de l'IFEAS.

**8-6.2.4** Inciter les sections de notre syndicat à privilégier les formations de l'IFEAS dans l'élaboration de leur plan de formation et co-construire les modules souhaités.

## 8-7 Quel avenir pour l'URI et les UD ?

Avec son nouveau secrétaire général, un rapprochement des deux exécutifs (URI et SYMETAL) s'est opéré sur des orientations politiques partagées.

**8-7.1** Le SYMETAL participera à tous les conseils des différentes unions départementales de son champ de couverture. Il revendiquera sa présence au Bureau de celles-ci sans pour autant vouloir s'impliquer dans leurs exécutifs.

**8-7.2** Nous continuerons à participer activement sur les différents dossiers thématiques qui impacteront les TPE/PME, tout en gardant un œil vigilant sur les éventuels impacts de la création du Grand Paris.

## 8-8 Quel avenir pour la fédération (FGMM) ?

**8-8.1** L'ouverture du bureau fédéral aux représentants des branches est une mesure qui permet déjà de créer du pluralisme au sein de cette instance. Néanmoins pour le SYMETAL, il faudrait essayer dans la mesure du possible, d'intégrer dans cette instance plus de secrétaire de syndicats pour coller au plus près à la réalité du terrain.

**8-8.2** La tendance vers une multiplication des DSN nous interpelle et pose question, notamment sur la désignation de ces derniers. Pour le SYMETAL, suite aux dysfonctionnements constatés, il est indispensable et nécessaire que la désignation des DSN fasse l'objet d'une réelle concertation avec le syndicat

de rattachement soutenu par un plan d'accompagnement.

**8-8.3** Il faudrait également que soit inscrit dans la charte fédérale des mandatés une obligation pour les DSN de participer à des réunions de leur syndicat de rattachement.

A l'aube de la modernisation du dialogue social, il serait fort dommageable que la Fédération ne soit pas attentive à ces propositions.

Directeur de publication : Michel Fourgeaud  
Directeur de la rédaction : Gérard Mantoan  
Rédacteur en chef : Pascal Jourde  
Conception et réalisation : Thibaut Doumergue  
Sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien  
Imprimeur : numéro édité au seul format numérique  
Dépôt légal : août 2015  
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur



## INSCRIPTIONS POUR LA PARTICIPATION AU 3<sup>ème</sup> CONGRES DU SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN

La Section Syndicale d'Entreprise dénommée : .....

inscrit les personnes suivantes pour le 3<sup>ème</sup> congrès du SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN :

Porteur de mandat (et délégué n°1) : .....

Délégué n° 2 : .....

Délégué n° 3 : .....

Délégué n° 4 : .....

Délégué n° 5 : .....

*Vous trouverez le nombre de délégués (porteur de mandat inclus) pouvant participer au Congrès sur la page sécurisée de notre site internet [www.symetalcfdtsf.fr](http://www.symetalcfdtsf.fr) ou par téléphone auprès de votre antenne.*



## PROPOSITION DE CANDIDATURES

### 3<sup>ème</sup> CONGRES DU SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN

La Section Syndicale d'Entreprise dénommée : .....

propose pour le 3<sup>ème</sup> congrès du SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN, la(es) candidature(s) suivante(s) pour :

#### 1°) - LE BUREAU DU SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN

Article N° 9 des Statuts du SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN : Bureau Syndical – b) Composition :

- « Outre les membres de la commission exécutive, le bureau Syndical comprend au moins 2 membres issus de chaque conseil local. Son nombre ne pourra dépasser 26 membres.
- Les membres du bureau doivent jouir de leurs droits civiques. Ils sont élus par le congrès, pour la durée du mandat, selon les modalités fixées par le règlement intérieur qui détermine également les objectifs que se donne le syndicat en terme d'accèsion de militantes à la prise de responsabilité»

Chapitre IV - Article N°IV.1 du Règlement intérieur du SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN : Composition du Bureau Syndical.

« Il comprend au moins 12 membres et au plus 26 membres élus par le congrès.

Le bureau **ne peut compter plus de 5 membres d'un même groupe Industriel.**

Chaque Section Syndicale d'Entreprise de moins de 2000 salariés, tout en faisant en sorte de privilégier la mixité, ne peut compter **plus de deux membres élus au Bureau Syndical. Au-delà de 2000 salariés, elle pourra disposer d'un troisième membre élu..... »**

|              | NOM | PRENOM | ADRESSE | TELEPHONE | SIGNATURE |
|--------------|-----|--------|---------|-----------|-----------|
| CANDIDAT N°1 |     |        |         |           |           |

**OPTION** : Pour les sections ayant plus de 2000 salariés dans leur entreprise.

|              |  |  |  |  |  |
|--------------|--|--|--|--|--|
| CANDIDAT N°2 |  |  |  |  |  |
| CANDIDAT N°3 |  |  |  |  |  |

ATTENTION : Un même Groupe Industriel ne peut compter plus de Cinq membres au Bureau du Syndicat.

#### 2°) - LA COMMISSION DE CONTRÔLE FINANCIER

Article N° 12 des Statuts du SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN : Commission de contrôle financier :

« Le congrès élit une commission de contrôle financier composée de 3 adhérents au syndicat et **non membres du bureau du syndicat, pour la durée du mandat.**

Cette commission est chargée de la vérification, de l'exactitude et de la bonne tenue de la comptabilité du syndicat... ».

|              | NOM | PRENOM | ADRESSE | TELEPHONE | SIGNATURE |
|--------------|-----|--------|---------|-----------|-----------|
| CANDIDAT N°1 |     |        |         |           |           |
| CANDIDAT N°2 |     |        |         |           |           |
| CANDIDAT N°3 |     |        |         |           |           |

**ATTENTION : Toutes les candidatures devront être validées par le secrétaire de la Section Syndicale d'Entreprise ou à défaut par le ou la Délégué(e) Syndical(e).**

Signature du Secrétaire de Section

## CONGRÈS



Ce congrès, troisième au nom, est un moment particulièrement important dans la vie du Syndicat. Et ce à plus d'un titre.

D'abord, c'est un congrès mature. Après huit années d'existence, la fusion des anciens syndicats est réelle et loin derrière nous. Le Symétal CFDT Sud Francilien est une structure connue et reconnue sur notre champ territorial comme au niveau National. Et puis, ce congrès sera marqué par le passage de relais d'une grande partie de

l'équipe fondatrice du syndicat à une nouvelle équipe, jeune, pleine d'enthousiasme et de détermination, pour continuer à ce que le Symétal soit encore et toujours une structure sur laquelle vous pouvez compter. Ce Projet de résolution que vous avez entre vos mains est là pour vous montrer le chemin que compte prendre la nouvelle équipe qui dirigera le SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN pour les quatre futures années.

Gérard Mantoan

## Vos contacts

### Massy

14 rue du chemin des Femmes  
91300 Massy  
Tél : 09 61 00 00 02  
contact@symetalcfdtsf.fr  
www.symetalcfdtsf.fr

Michel Fourgeaud  
Gérard Mantoan  
Yves Le Floch  
Pascal Jourde  
Marie-Claude Massiéra  
Christian Brossard  
Daniel Escalle  
Jean-François Nanda  
Frédéric Bafour  
Karim Gouasmi  
Jean-Philippe Jatteau  
Roland Tutrel

Thibaut Doumergue  
Sossi Koukourahlian  
Delphine Parant

### Antenne de Trappes

301 avenue des Bouleaux  
78190 Trappes  
tél : 01 30 51 70 23  
contact@symetalcfdtsf.fr

Marie-Claude Massiéra

### Antenne de Créteil

Bourse du travail - bureau 603  
11, rue des Archives  
94010 Créteil  
tél : 01 43 99 54 02  
contact@symetalcfdtsf.fr

Christian Brossard

### Antenne d'Évry

12, place des terrasses de l'Agora  
91000 ÉVRY  
Tél : 01 60 78 33 74  
contact@symetalcfdtsf.fr

Jean-Daniel Dupissot

### UPSM

7/9, rue Euryale Dehaynin  
75019 Paris  
tél : 01 53 38 48 48

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



[www.facebook.com/symetal.cfdtsf](http://www.facebook.com/symetal.cfdtsf)



@SymetalCFDT

