

Action métaux

Cfdt:
23

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Septembre 2015

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

3^{ÈME}
CONGRÈS
18 NOV. 2015

Cfdt:

SYMETAL
SUD FRANCILIEN

« LE RÉFORMISME QUE NOUS VOULONS »

Sommaire

- Avant propos 2
- Rapport d'activité 3
- Rapport financier 2011-2015 10
- Candidatures 12
- Projet de résolution 13
- Règlement intérieur du congrès 24
- Plan d'accès 26
- Ordre du jour 27



Avant propos

Nous sommes arrivés à quelques semaines de notre congrès. Et comme toute approche d'un point final, la frénésie est de mise. Mais il est nécessaire de préciser tout de même que cette frénésie n'est pas désorganisée, mais constructive.

La vitalité des sections a une fois de plus été démontrée. Au projet de résolution proposé aux sections par le bureau du SYMETAL, celles-ci se sont emparées de notre projet et ont souhaitées l'amender.

La commission des amendements du Symétal Sud Francilien en a retenu trois.

Un premier amendement qui a été partiellement intégré au projet de résolution, un deuxième amendement proposé par une autre section, qui lui a été intégralement intégré au texte. Et enfin un amendement mis au débat lors du Congrès.

Ce dynamisme des sections est important et primordial surtout quand il concerne une thématique aussi fondamentale qui pose la question de quel réformisme voulons-nous.

Nous avons l'habitude d'entendre en ce moment, surtout au travers les médias, tout et n'importe quoi sur le réformisme. C'est pour cela qu'il nous paraissait important lors de cette pause qu'est un congrès, de s'arrêter et de réfléchir sur ce mot qui sous-entend tant de définitions partielles au service des intérêts des élites et des pouvoirs.

Mais personne ne nous a demandé ce que nous percevions derrière ce terme. D'où son appropriation lors de ce congrès.

Vous trouverez dans ce nouveau numéro de l'*Action Métaux* l'ensemble des textes et des informations nécessaires au Congrès : Rapport d'activité, Règlement Intérieur du Congrès, Projet de Résolution, y compris ses amendements, la liste des candidats au futur bureau du syndicat et à la commission financière, ainsi que l'ordre du jour du Congrès.

Voilà, maintenant que l'on se rapproche inexorablement de la date du 18 novembre, j'engage donc les sections à rapidement s'inscrire à cette journée, pour assister aux débats sur des sujets de grande importance pour notre syndicat (bulletin d'inscription dans l'*Action Métaux* N°22).

« Les réformes ne peuvent être des solutions aux contradictions du capitalisme ; elles doivent être des préparations et des points d'appui pour des conquêtes plus hardies » Jaurès.

 Michel Fourgeaud
Secrétaire Général

Etat des lieux

Lors de cette mandature, la situation de l'emploi s'est dégradée sur l'ensemble de notre territoire, beaucoup plus fortement à partir de l'année 2013. Les principaux plans sociaux ont eu lieu en Ile-de-France, impactant, de fait, le SYMETAL.

Certains départements de notre champ territorial ont plus été plus concernés que d'autres.

Certains secteurs industriels sont sortis de difficultés récurrentes tel que l'automobile mais d'autres ont sombré fortement comme les secteurs du tube laminé avec la fermeture d'AL-TUB à Bondoufle, 130 emplois supprimés, ainsi que SOUPLETUBE en redressement judiciaire.

Le secteur des Télécommunications comme ALCATEL-LUCENT, avec la fermeture du site de Vélizy (2000 salariés) a impacté le SYMETAL. Cependant le regroupement national sur deux sites (Lannion et Nozay) a eu pour conséquence d'avoir porté un site de notre champ à plus de 3000 salariés, soit le plus gros site après le Technocentre RENAULT de Guyancourt (10000 salariés).

Dans le secteur de la machine à reproduction, la section RICOH de Rungis a subi plusieurs PSE et par conséquent une perte importante d'emplois.

Nous ne pouvons énumérer l'ensemble des PSE de notre champ, mais nous sommes capables, au travers des chiffres des DIRECCTE, d'estimer lors de ces quatre années de mandature une perte d'environ 5000 emplois dans la métallurgie sur notre territoire.

Nous constatons que malheureusement les ruptures technologiques sont aujourd'hui plus destructives que créatrices d'emplois dans nos métiers.



Etat de nos forces

Le SYMETAL fort de ses 146 sections a maintenu son niveau d'adhésions jusqu'en 2012. Le millésime 2014 a enregistré une perte de 2,1% de cotisations, certains conflits de sections comme chez HP et ESSILOR ont eu pour effet le départ d'une quarantaine d'adhérents soit l'équivalent d'un gros mois de rentrée d'adhésions.

Nous constatons la qualité du travail effectué par les sections, aussi bien dans les accords qu'à travers les institutions représentatives du personnel. Le retour via les conseils locaux le démontre, c'est pour cela qu'il est important que les sections participent le plus activement possible par leur présence à ces débats.

L'exécutif du SYMETAL a pu aussi constater une importante mobilisation lors d'une action « coup de poing » de dernière minute pour la section d'American Car Wash. 70 militants étaient présents sur cette action malgré des conditions climatiques à ne pas mettre un syndicaliste dehors.

Nous ressentons aussi une certaine fierté à pouvoir réunir plus de 100 militants lors des deux conseils centraux que nous tenons chaque année en juin et décembre.

Emancipation collective



Une des valeurs de notre syndicalisme est de devenir indépendant, se libérer d'une autorité, d'une servitude, d'une contrainte intellectuelle ou morale.

Le SYMETAL permet à travers ses débats internes, auquel tout un chacun peut participer et de peser sur les orientations et prises de décisions.

Le volet formation reste aussi une méthode importante pour contribuer à cette émancipation. Elle permet de rassembler ouvriers, employés techniciens cadres de grandes ou de petites entreprises et de pouvoir confronter les différentes formes du syndicalisme qui existent au sein de notre Syndicat. C'est pour cela que nous incitons les responsables des sections à envoyer le maximum de militants aux formations SY1 (AGIR dans la CFDT) et SY2 (Négocier dans l'entreprise)

Débats d'actualités du Symétal

Lors de ces quatre ans, nous avons débattu lors des conseils centraux avec l'appui d'intervenants extérieurs sur :

- la crise, notre entreprise et moi qui analysais la crise financière dans les différents pays européens,
- le débat sur les agences de notations,
- le mouvement des indignés,
- l'organisation du travail,
- la compétitivité,
- le coût du travail,
- les organisations telles que le « lean management » dans la Métallurgie,

- l'emploi,
- le transport et le logement en Ile-de-France,
- la fiscalité des entreprises et l'évasion fiscale,
- la « Silver » économie,
- l'analyse de l'A.N.I (Accord National Interprofessionnel) sur la sécurisation de l'emploi.

Nous nous sommes intéressés à nous-même, c'est à dire à vous. Nous avons des racines et une histoire durablement inscrite dans le mouvement social de l'Ile-de-France.

Nous remercions les participants à l'ensemble de ces débats soit plus de 800 personnes.

Nous avons mis en place depuis 2013 pour les conseils locaux des présentations de débats d'actualités concernant les différents accords : L'ANI de la sécurisation de l'emploi, Le projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale, l'ANI sur l'assurance Chômage etc.



Renouvellement et rajeunissement de notre organisation

Faisant suite à la déclaration du projet de résolution par Marcel Grignard au congrès de Grenoble qui disait : «...*Nous avons identifié nos limites, des adhérents jeunes en trop petit nombre, peu de femmes en responsabilité...*», et confirmé à l'assemblée générale des syndicats de novembre 2012, où nos dirigeants demandaient : « *De permettre aujourd'hui à notre organisation de préparer demain, notamment en favorisant le renouvellement de son tissu militant, qui constitue sa véritable richesse.* », le SYMETAL s'est totalement inscrit dans cette démarche.

Démarche difficile lorsqu'elle s'impose aux sections syndicales d'Entreprises et est aussi délicate à mettre en œuvre lorsque cela s'applique à notre syndicat.

Nous nous sommes astreints à tenir les objectifs suivants :

- limiter les mandats dans la durée (Huit à Dix ans),
- contenir le cumul des mandats (recommandation deux mandats maximum avec la particularité de ne pas cumuler le poste de secrétaire de CE et de Délégué Syndical),
- veiller au rajeunissement de nos structures nous incite à ce que les mandats désignatifs ou électifs à très haute responsabilité (D.S, Secrétaire du C.E du CHSCT, R.S au C.E) ne doivent plus être attribués après 62 ans si aucune politique de rajeunissement n'est mise en place dans la section.

Encourager la féminisation de nos responsables. A minima à 25% ce qui représente le taux de féminisation dans notre champ.

Certaines de ces recommandations s'appliquent déjà aux responsables de la commission exécutive et du bureau de notre syndicat. C'est le cas pour notre secrétaire Général actuel qui quittera ses fonctions après un peu plus de 8 années.

Ces objectifs devraient être inscrits dans une nouvelle charte.

Organisation - Fonctionnement

Le SYMETAL a fait le choix lors de ces deux derniers congrès de privilégier la proximité. D'ailleurs, nous pouvons constater que la Région et la confédération ont repris cette orientation.

Néanmoins, après huit années de pratique et donc de vie réelle, l'exécutif du SYMETAL constate depuis les deux dernières années, une accentuation de la désertification et du désintérêt pour les antennes locales par les militants.

Le SYMETAL a entamé une réflexion sur la future réforme territoriale et la création prévue en 2016 de la Métropole du Grand PARIS (MGP). Le prochain bureau devra poursuivre ce dossier.

La CFDT, elle aussi évolue. L'Union Régionale a également pour projet de redéfinir ses zones d'implantations. Parmi celles-ci, certaines perdront leur rôle politique tout en gardant un rôle administratif. Un regroupement des unions départementales dans le champ de la MGP devrait voir le jour.

Même si ce découpage territorial ne remet pas pour le moment en cause le périmètre du Symétal, ceci engendra de fait, la nécessité de continuer la réflexion par rapport à nos implantations.

Nous nous sommes implanté lors de notre création sur les anciens sièges des syndicats (Trappes, Boulogne, Créteil, Evry) et au siège de Massy. Ces lieux, après ces huit an-

nées d'exercices prouvent qu'ils n'ont plus tous la même pertinence par rapport à la réalité de nos bassins d'emplois actuels.

Nos nouvelles implantations de sections sur le champ du SYMETAL sont situées plus dans le nord que dans le sud de notre territoire.

De la Commission Exécutive

La commission exécutive sortante s'est dotée d'un poste pour le juridique et pour le développement. Elle a aussi décidé de mettre en place, suite à l'assemblée Générale Confédérale de novembre 2013, des référents, impliquant l'ensemble du bureau.

Durant cette mandature, le nombre de membres de la commission exécutive a varié de 7 à 11 temporairement.

La commission exécutive a fait le choix avec les autres syndicats de l'UPSM de recourir à un cabinet d'avocats et non plus d'avoir notre propre juriste.

Nous avons mis en place l'obligation légale de la certification de nos comptes en 2012 ce qui a contraint les sections à un travail comptable qui n'a pas toujours été des plus simples.

La certification a été accordée sans réserve pour les trois années écoulées.

Nous avons aussi procédé à un changement de nos statuts et fait évoluer notre règlement intérieur pour clarifier certaines règles de participation au bureau du Syndicat, afin de contribuer à une meilleure représentation des sections au sein du Symétal.

Du Bureau

Le bureau s'est tenu avec une participation élevée en moyenne dix-huit membres sur vingt-six, avec de nombreux débats et prises de décisions souvent unanimes. Le Bureau a aussi été solidaire sur le traitement des dossiers difficiles. Il a su aussi montrer sa sagesse en approuvant les décisions de sortie de crise proposées par la commission exécutive. Le Bureau a toujours arrêté et contrôlé les comptes de notre syndicat conformément à ses obligations statutaires.

Des conseils locaux & centraux

Nous avons constaté une participation fluctuante sur certains conseils locaux. Celui de Massy est en forte progression de participation, Trappes est en stagnation et les conseils d'Evry, Boulogne et Créteil sont en baisse.

Devant cette situation, nous avons depuis deux ans essayé de donner de l'attractivité à ces conseils avec des présentations sur divers sujets d'actualités sociale et économique pour apporter de l'information, de la formation et de la compréhension aux sections syndicales.

Les conseils centraux restent très prisés, entre 90 et 110 participants. Nous sommes l'un des rares syndicats d'Ile-de-France à réunir en un seul lieu autant de militants. Ce moment reste un événement primordial pour le SYMETAL puisqu'il permet de rassembler l'ensemble des sections de son territoire.

Le développement

Depuis toujours, le développement est pour le Symétal une nécessité pour que le syndicat ait de riches débats pluriels et soit force de proposition et de négociation. D'ailleurs la CFDT, il y a quelques années ne s'y était pas trompée en adoptant le slogan « plus nombreux, plus forts ».

Depuis notre dernier congrès, la loi sur la représentativité et les seuils associés nous bousculent dans notre fonctionnement. Si, jusqu'à présent le syndicat depuis sa création avait toujours été en progression en termes d'adhérents, cela n'est plus le cas sur les 2 derniers exercices.

La métallurgie dans une période de « crise » n'est pas un secteur porteur pour l'emploi. Depuis de longues années, les plans sociaux se multiplient quand il ne s'agit pas, tout simplement, de dépôt de bilan. Tous les secteurs professionnels qui nous touchent sont impactés par ces problèmes. La population de nos entreprises a vieilli. Il en est de même de nos adhérents qui pour 38% d'entre eux ont plus de 54 ans. Cet état de fait explique en partie la situation actuelle du syndicat qui a perdu près de 4% de ses adhérents sur les 2 dernières années. En effet, le papy boom tant redouté est bien là et ce sont souvent des collectifs presque entiers qui nous quittent pour prendre une retraite bien

méritée après de nombreuses années de militantisme. Cette situation a été décalée de deux ans suite à la réforme des retraites de 2012.

De plus l'inquiétude des générations en âge de faire valoir leurs droits s'accroît avec la crainte grandissante d'une nouvelle réforme qui pourrait porter l'âge légal du départ en retraite à plus de 62 ans.

Il y a 4 ans, lors de notre dernier congrès, nous nous étions fixés 3 défis principaux en termes de développement.

Le premier concernait le rajeunissement de nos adhérents. Il est à noter aujourd'hui que nous avons de grandes difficultés à convaincre les jeunes de nous rejoindre (En 2014, 192 adhérents de moins de 36 ans sur un total de 2654 soit un peu plus de 7%).

La majorité des adhérents qui nous rejoignent ont plus de 45 ans (ce qui malgré tout laisse encore près de 20 années de carrière professionnelle pour les plus jeunes) et il n'est pas rare d'avoir des collectifs entiers qui n'ont pas su ou pas voulu (par peur de perdre leurs mandats...) se renouveler.

Certains ont perdu la représentativité, d'autres n'ont pas su trouver de successeurs au poste de DS lors de leur départ en retraite, bien qu'assurés d'une représentativité forte d'après les résultats des dernières élections.

Il faut reconnaître que nous n'avons pas su relever le défi de la jeunesse. Pour cela, il faudra proposer des solutions innovantes pour la prochaine mandature.

Le deuxième était celui des nouvelles implantations avec la création de sections. Nous avons continué de travailler avec les UD et les UL de nos territoires afin de répondre aux sollicitations des entreprises lors des invitations à négocier les protocoles pré électoraux.

De même les membres de la commission exécutive se sont eux aussi impliqués pour répondre à ces sollicitations. Nous nous sommes concentrés également sur les isolés qui ont pris contact avec nous afin de pouvoir créer de nouvelles sections (Rappel : une section, au Symétal, c'est trois adhérents). Cette stratégie a relativement bien fonctionné et nous constatons sur l'exercice de nombreuses nouvelles sections.

Le troisième défi était celui de la fidélisation des retraités. En effet le constat est alarmant. Plus de 1000 adhérents sur un total de 2650 ont plus de 55 ans. Le constat est clair : les adhérents partant en retraite ne souhaitent pas conserver ce qu'ils considèrent comme une « assurance emploi ».

Reconnaissons aussi que nous avons du mal à leur proposer une activité attirante et proche de leurs nouveaux pôles d'intérêts!

La création d'une section retraitée, comme sollicitée lors du dernier congrès, serait sûrement un plus pour les fidéliser.

Enfin, la « crise économique » ne nous a pas aidés, les cotisations impayées étant de plus en plus nombreuses pour des motifs tels que « provision insuffisante » rarement régularisées. Un travail de proximité avec les sections a été engagé pour trouver des solutions.

Ce travail de proximité est aussi à destination des sections qui peuvent avoir des difficultés tout comme vers celles qui fonctionnent correctement. Il nous semble important de partager les réussites de certains avec toutes les autres sections.

Formation et journées d'étude

Durant cette mandature, une attention importante a été portée sur la formation des nouveaux militants.

Une dizaine de sessions ont été organisées sur la mandature réunissant environ 200 militants au total.

Même si le premier semestre de l'année 2015 a connu des difficultés à réaliser les modules SY1 et SY2 du fait des incertitudes sur l'application de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, par rapport à la prise en charge des salaires par les employeurs, celle-ci reprendra son cours normal lors du second semestre.

Le Bureau a toujours maintenu sa volonté de permettre aux petites sections et aux salariés isolés de venir en formation en prenant en charge le coût de ces formations.

Sous l'égide de la commission exécutive, des journées d'étude ouvertes aux élus, ont été organisées, une sur les difficultés du logement en Ile de France afin de faire prendre conscience aux élus des CE de l'enjeu de ce problème au sein de leur commission logement et transport et l'autre sur la transparence financière des CE. Ces journées ont été de réels succès grâce à une participation massive des élus.

Les présentations d'information et de sensibilisation lors des conseils locaux sur l'actualité législative et sur les différents accords portés par la CFDT servent à armer la réflexion des militants des sections syndicales.

Communication

Lors du dernier congrès une demande d'améliorer les moyens et les outils de communication avait été formulée par les sections.

Pour répondre à cette attente, le site internet a été refondu avec une partie informative généraliste mise à disposition de tous et une partie militante avec accès aux tracts et accords d'entreprise. Une plus grande interactivité a été déployée notamment avec la campagne organisationnelle accessible en ligne et l'inscription aux permanences juridiques, aux formations également réalisable en ligne.

Concernant l'action métaux nous sommes toujours en recherche de rédacteurs. La volonté de la commission exécutive d'ouvrir ses colonnes aux sections sur certaines thématiques dont le syndicat voulait débattre, n'a pas trouvé d'écho.

Relations avec les structures

La Confédération

Notre relation avec la confédération reste assez limitée. Cependant notre secrétaire général a rencontré à différentes occasions François Chérèque et Laurent Berger dans des réunions statutaires.

Nous avons eu aussi l'occasion de rencontrer Jean-Louis Malys sur des dossiers sensibles.

De plus, nous avons saisi la Commission Confédérale d'Organisation (C.C.O) lors d'un différend entre notre syndicat et la Fédération. D'ailleurs, nous en attendons encore la réponse deux ans après... la C.C.O semble s'être transformée en Commission Confédérale de l'Oubli.

Nous avons envoyé une motion à Laurent Berger et à la commission exécutive confédérale sur le sujet du positionnement de la CFDT lors de la conférence sociale de juillet 2014 et de notre interrogation sur le pacte de compétitivité.

Notre Secrétaire Général Confédéral Laurent Berger nous a répondu (voir sa réponse sur le site internet du Syndicat).

Enfin, nous avons déposé et défendu lors du dernier congrès confédéral à Marseille, un amendement qui a recueilli plus de 30% des suffrages et qui portait sur la question du protectionnisme Européen.

La Fédération

Notre implication fédérale reste importante puisque notre secrétaire Général est membre actif du Bureau Fédéral.

L'année 2013 a été une année difficile suite au dossier Essilor. Une forte tension s'est créée entre la Fé-

dération et le Symétal sur la vision divergente du rajeunissement et de la féminisation des responsables de cette section. La pression exercée par l'Inter Essilor sur la Fédération a amené celle-ci à réaliser des actes disproportionnés quitte à entrer en conflit avec l'un de ses plus importants syndicats qui suivait les orientations du congrès de la confédération sur la féminisation.

Nous avons aussi émis à l'époque des réserves sur le fonctionnement du bureau fédéral et sur le positionnement de la Fédération de style « citadelle assiégée ».

L'année 2014 aura vu le départ du secrétaire Général de la FGMM, Dominique Gillier, après neuf ans de Secrétariat Général et l'arrivée à ce poste de Philippe Portier.

Malgré quelques divergences d'appréciation sur certains sujets comme la gestion des sections nationales et sur le pacte de compétitivité, le Symétal est en accord sur bien d'autres sujets.

Néanmoins sur le problème des sections nationales : exemples les sections d'HP, d'Alcatel-Lucent et d'Essilor pour ne citer que les plus importantes, la gestion par la fédération n'est pas satisfaisante.

Le manque d'implication de la FGMM faute de temps et par une gestion superficielle conduit à un mauvais résultat final. Ceci est préjudiciable à l'avenir des sections et du syndicat. Le traitement dans l'urgence de la FGMM ne s'accompagne pas d'un travail de réflexion à plus long terme.

Il faut que les syndicats qui couvrent le champ de ces sections puissent avoir une implication sur le sujet. Le fait que la fédération nomme les délégués syndicaux nationaux dévalue le rôle des syndicats aux yeux des militants ce qui entraîne un manque d'implication ces DS dans les syndicats.

Si depuis deux ans, une amélioration a pu être perçue sur ce sujet, permettant au Symétal de travailler de concert avec la fédération, il faudra dans l'avenir que le syndicat ait un poids décisionnaire identique à celui de la fédération, entre autre sur la



Après différentes rencontres et entretiens où chacun a pu reconnaître la démesure de la situation, notre secrétaire général et le secrétaire de la fédération ont convenu d'un accord de fin de conflit entre nos deux structures, accord mis à l'approbation du Bureau Fédéral.

Cependant notre secrétaire général a signifié lors de ce bureau fédéral que : « si les décisions étaient à reprendre, elles seraient prises de la même manière ».

Toutefois, les rencontres du syndicat et de la section Essilor Val de Marne, ont permis avec la volonté de tous de retrouver un fonctionnement normal en 2015.

désignation commune des Délégués Syndicaux Nationaux.

Il est important aussi que la Fédération comprenne que les syndicats ne sont pas qu'une chambre d'enregistrement et que leur avis doit être pris en compte lors des désignations des DSN et DSC.

La relation avec Dominique Gillier fut très enrichissante. Il est incontestable que Dominique a montré une présence, une force intellectuelle et une capacité de travail impressionnante, avec une FGMM reconnue au plan national.

Toutefois, le regret que nous pouvons émettre, c'est le peu de retour de ses prises de position lors du bureau national.

Le renouveau est en route ; le nouveau secrétariat et son Secrétaire Général ont déjà impulsé une nouvelle dynamique, avec une expression et un fonctionnement plus libérés. En espérant que cet élan perdure.

L'Union Régionale

Nos relations avec l'URI, durant la première mandature, étaient délicates voire tendues. L'image que souhaitait véhiculer l'URI à notre égard était : « *attention les gauchos sont là...* ». Ce à quoi nous avons répondu à François Chérèque et Françoise Lareur : « *Les gauchos, vous les avez tous tués...* »

Ce fut un élément pour affirmer notre divergence sur la gestion politique de l'URI de l'époque. C'est pour cette raison que nous avons voté contre la résolution au congrès de Conflans-Sainte-Honorine.

Le temps passant, le Symétal a souhaité normaliser ses relations avec le secrétariat régional. Les deux exécutifs se sont rapprochés et ont pu travailler ensemble sur certains dossiers. L'arrivée du nouveau secrétaire

général a permis d'amplifier ce rapprochement sur de nombreux points politiques, au travers de nombreuses rencontres individuelles et collectives, aidé en cela par le travail en commun avec certaines Unions Départementales de notre champ.

Nous souhaitons poursuivre un travail de collaboration étroite avec l'exécutif régional, telles que la mise en place des référents, les diverses

gestion. Toutefois, si nous sommes moins affiliés à certaines conventions que d'autres syndicats, nous sommes totalement partie prenante de la gestion de la structure.

Le Symétal a un engagement fort à travers ses trois représentants au Bureau Exécutif Régional.

L'UPSM nous a souvent servi de médiateur et de facilitateur lors de conflits.

Malgré tout, nous regrettons le manque de volonté de l'ensemble des syndicats de pouvoir travailler en commun sur certains dossiers. Nous espérons que dans un proche avenir que le Symétal pourra impulser cette volonté de travail collectif avec nos homologues.

La vie de l'UPSM ne devra pas uniquement se cantonner à la gestion financière des conventions, mais aura la tâche de s'attaquer à la mise en place d'une politique de l'union sur l'existence même de la métallurgie en Ile-de-France.



actions sur le TPE/PME et la Qualité de Vie au Travail (QVT).

L'UPSM

Cette structure fédérale régionale rassemble les différents syndicats de la métallurgie parisienne : le SYMETAL Sud Francilien, le SYMNES, Le STRAMP, le SMVSO et le STM77. Sous le secrétariat de Marie Hélène Tiné, l'UPSM a réussi à se reconstruire après l'affaire de détournement d'argent de l'ancien Secrétaire Général. Le traumatisme politique qu'a engendré cette crise destructrice appartient dorénavant au passé. Le Symétal, dès sa création, a décidé à travers ses instances, de recouvrer une plus grande autonomie de

Rapport Financier

2011-2015

1 Introduction

L'objectif principal de cette mandature a été de consolider les réserves financières du Symétal pour garantir une année de masse salariale, de continuer l'action revendicative et juridique en faveur des sections syndicales.

Cette période a vu l'application de la loi sur la représentativité qui nous a contraints à mettre en place une gestion comptable pour la certification par un commissaire aux comptes depuis 2012.

Enfin nous avons travaillé sur la maîtrise de nos dépenses (en outre la stabilisation de la masse salariale) pour obtenir un résultat positif chaque année malgré la stagnation des cotisations ces deux dernières années.

2 La Structure Bancaire

2.1 Simplification

Certains comptes d'antenne, ne servant plus, ont été fermés. Les autres sont devenus des sous-comptes du compte principal permettant ainsi une gestion simplifiée et une baisse des frais supportés.

Les comptes bancaires principaux du syndicat n'ont pas été modifiés depuis la dernière mandature.

2.2 Comptes sections

Dans la mesure du possible nous avons transformé certains comptes bancaires de section en sous-comptes de notre compte principal.

Ceci a pour avantage de supprimer les frais de tenue de compte et de simplifier la création du bilan et compte de résultat obligatoire à la fin de l'année pour chaque section ayant un compte bancaire.

2.III Comptes consolidés

Depuis l'obligation de certification de nos comptes, un compte consolidé entre les comptes du syndicat et les divers comptes des sections doit être réalisé chaque année.

Chaque section doit donc fournir au syndicat avant le 15 janvier (année n+1) un bilan, compte de résultat, les relevés de compte bancaires de l'année n ainsi que les justificatifs de chaque opération. L'année 2014 a vu une nette amélioration.



3 La Comptabilité

3.1 Gestion Interne

La comptabilité du syndicat est tenue en interne par une salariée partagée avec une autre structure CFDT (UPSM).

Il était important de maîtriser notre comptabilité pendant cette mise en place de la certification et de la publication de nos comptes.

Les paies de nos salariés sont également effectuées par cette personne.

3.II Eléments chiffrés du Fonctionnement du Symétal

Toutes ces informations, validées par le commissaire aux comptes, sont publiées et disponibles, conformément à la loi, sur le site du journal officiel.

3.III Certification des comptes

Nos comptes sont certifiés depuis l'exercice 2012 par un commissaire aux comptes et publiés.

Le problème le plus important rencontré est la remontée par les sections de leur bilan et compte de résultat. Une amélioration a néanmoins été constatée par le syndicat et par le commissaire aux comptes ce qui a permis par exemple de passer de 27 comptes sections en 2012 à 40 en 2013 et 43 en 2014. L'effort doit être poursuivi.

Suite aux remarques des commissaires aux comptes, la commission exécutive a proposé au bureau de provisionner certaines dépenses à venir (par exemple le congrès, la politique des responsables)

4 Structure des Prélèvements

4.1 Prélèvements

Le Syndicat utilise toujours le contrat PACSY (Prélèvement Automatique des Cotisations du Syndicat) avec le SCPVC.

Il est à noter que la mise en place du prélèvement SEPA et surtout du logiciel GASEL en 2014 ont engendré des perturbations sur le fonctionnement de ces prélèvements et ont entraîné des répercussions financières.

4.II Chèques

Le règlement des cotisations traditionnelles représente encore 3% du total des cotisations. (15% en 2011).

L'effort du syndicat sur ces quatre dernières années consistant à réduire cette méthode de cotisation a donc eu un effet bénéfique. Rappelons que le fait de fournir un arrêté des cotisations plus tôt dans l'année au SCPVC nous oblige à privilégier les prélèvements automatiques.

5 Des objectifs d'équilibre financier maintenus

5.I Maîtrise des dépenses

La masse salariale du syndicat a diminué suite à un départ d'une salariée administrative, à temps partiel, en 2013.

En accord avec le SYMETAL, l'UPSM a récupéré une demi-journée de la comptable.

Une journée par semaine de prestation d'une salariée administrative a été prise en charge par la section de Renault Lardy.

Enfin une convention entre le syndicat et l'URI a été conclue pour prendre en charge une journée de temps politique.

Ces éléments ont participé à la maîtrise de nos dépenses malgré la stagnation des cotisations sur ces trois dernières années.

5.II Recettes complémentaires

Un effort a été fait par la mise en place de formations supplémentaires SY1 et SY2.

6 Conclusion

Malgré un environnement économique défavorable, le Syndicat a su, durant ces quatre dernières années, adapter son fonctionnement pour que la chute de ses adhérents ne dégrade pas trop ses ressources financières.

Notre gestion est et se doit de rester maîtrisée.



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 : Copie Clean 91300 Massy
 Dépôt légal : septembre 2015
 Tirage : 500 exemplaires

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Listes des candidatures Bureau du Symétal

Jocelyne ANDREU Renault Siège
Frédéric BAFOUR Médasys
Jean-François BOCQUEHO Renault VSF
Ghislaine BOURINDELOUP Renault Siège
Christian BROSSARD Alcatel-Lucent International
Rémy BRULANT Peugeot Citroën Vélizy
Didier CLEVENOT Dassault Systemes
Michel CONTESSE Altis
Didier DESLANDES Thales
Pierre DUBARRY Messier-Bugatti
Daniel ESCALLE Alcatel-Lucent International
Karim GOUASMI ABB
Niki IOANNIDOU-GAMBIER Ricoh
Jean-Philippe JATTEAU GE
Miroslaw KOREK Faurecia
Yves LE FLOCH Thales Rungis
Gilles LE NEOUANNIC Faurecia
Dominique LOISON Sagem Massy
Farès LOUIS Atos - Bull
Béatrice NAESSENS Vernet
Jean-François NANDA Renault Technocentre
Germain RAULT Renault Technocentre
Sylvain ROBLIN Snecma
Jean-Claude SEGUIN Sagem Massy
Lionel THAVOT Thales R & T
Roland TUTREL Alcatel-Lucent International

Commission Financière

Rémi DUPUIS Sagem Massy
Franck FAOUSTIN Renault Siège
Jean VARY Thales R & T

Résolution Générale

I
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.

Amendement N°2
porté par la Section
Dassault Systèmes

Remplace le texte en rouge :

Le syndicat est à la fois un contre-pouvoir collectif dans l'entreprise et une force de proposition dans une société en transformation continue.

INTEGRE

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 ».

Amendement N°3
porté par la Section
Dassault Systèmes

Ajouter en fin d'article 1-5 :

Nous sommes là aussi pour mettre en place des droits nouveaux en participant pleinement à la négociation d'accords d'entreprise prenant en compte la réalité de l'entreprise et les profils des salariés.

AU DEBAT

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 luttés 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 à fortement évoluée. Nous avons vu les sièges sociaux remplacer les usines, les effectifs ingénieurs et cadres supplanter les ouvriers 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 de-

vons 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'intervenants 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-saxons. 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 directions d'entreprises et de relayer ces mêmes propositions dans les structures régionales et professionnelles 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'Egalité 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 privée 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 appelés 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 vigilants 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.

Amendement N°1 porté par la Section Messier-Bugatti

Ajouter le paragraphe :

2-2.8 Pour soutenir la capacité d'influence et d'action de notre syndicat et au regard du risque financier à moyen terme que représente la décrue des adhésions par le départ massif d'adhérents issus du baby-boom, le Symétal CFDT Sud-Francilien s'engage à faire de la syndicalisation un axe prioritaire de son action durant cette mandature.

Un plan d'actions sera ainsi déployé :

- Analyse chiffrée de la réalité de la syndicalisation, en rapprochant nos données des documents démogra-

phiques disponibles (les bilans sociaux par exemple),
- Identifier les actions prioritaires :

- > sensibilisation des responsables de section : pourquoi faire de la syndicalisation ?
- > identification des sections à plus fort potentiel
- > l'adhésion, une étape dans l'action revendicative (les 5 piliers du développement)
- > formation des militants : quand et comment proposer l'adhésion ?

INTEGRE

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 synonyme 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 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 continuons 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 visite 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 est 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 appuyerons 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

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.

retraite de nombreux adhérents appartenant à la génération du « baby-boom », qui va se produire sur une période relativement courte et qui pourrait être amplifiée 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 devrait se poursuivre, suite à la mauvaise conjoncture économique et à l'effet « baby-boom » évoqué plus haut.

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

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.

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

notre banque. Rappelons qu'en 2015, 43 sections seulement ont remonté leurs comptes dans le temps imparti.

7-10 Nous ne pourrions 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 attesta-

tion 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'événementiel, et nous nous agitions 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 inégalités 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 mandats 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.

Règlement Intérieur

Congrès du 18 novembre 2015

Article 1 Composition du congrès

Le congrès du syndicat est l'assemblée des délégués désignés par les sections syndicales d'entreprises composant le syndicat SYMETAL CFDT Sud Francilien.

Article 2 Représentation de chaque section

Une section est considérée comme telle, si au 31 décembre 2014 la section totalise trois adhérents et un nombre de cotisations sur le millésime 2014, supérieur ou égal à 24 cotisations.

Chaque section est représentée au congrès du syndicat sur la base d'un délégué auquel s'ajoute un délégué supplémentaire pour 10 adhérents ou fraction de 10 adhérents dans la limite maximum de 5 délégués.

Chaque section mandate un << porteur de mandat >> qui prendra part aux votes et en informe le SYMETAL CFDT Sud Francilien au plus tard le 16 octobre 2015.

Tout membre de la délégation d'une section doit être à jour de sa cotisation et muni de sa carte d'adhérent pour pouvoir représenter sa section au Congrès.

Article 3 Mandats attribués à chaque section

Chaque section dispose de mandats proportionnels au nombre de cotisations mensuelles versées sur la base de l'exercice 2014. (Le bordereau SCPVC faisant foi).

Le nombre de mandats est le nombre de cotisations annuelles, millésime 2014, divisé par dix arrondi à l'unité supérieure à partir de 0,5.

Article 4 Bureau du congrès

Le Congrès est présidé par un bureau d'au moins 5 membres issus du Bureau syndical sortant.

Le bureau désigne l'un de ses membres «Président de Séance».

Article 5 Rôle du bureau

Le Président de Séance a la charge du bon déroulement du Congrès.

Il veille à l'exécution normale de l'ordre du jour.

Il donne et retire la parole aux orateurs en accord avec le bureau de séance.

Il assure l'ordre et la liberté d'expression lors des débats dans le cadre du présent Règlement Intérieur.

Article 6 Commission de contrôle des mandats

Dès son ouverture le Congrès élira une commission de 3 membres qui devra contrôler et valider les mandats des sections syndicales.

Article 7 Calendrier

L'appel à candidature au bureau et à la commission financière sera envoyé aux sections le 14 août 2015 au plus tard.

Le projet de résolution sera envoyé aux sections le 14 août 2015 au plus tard.

Le rapport d'activité, les fiches sections, le règlement intérieur du congrès et les modifications statutaires seront envoyés au plus tard le 14 août 2015.

Les candidatures pour le bureau du syndicat devront être reçues au syndicat au plus tard le 4 septembre 2015.

Les candidatures pour la commission financière devront être reçues au syndicat au plus tard le 4 septembre 2015.

Les amendements au projet de résolution devront être reçus au syndicat au plus tard le 11 septembre 2015.

Les amendements retenus pour les débats seront envoyés aux sections pour le 18 septembre 2015.

Les listes des candidats au bureau du syndicat et à la commission financière seront envoyées aux sections au plus tard le 18 septembre 2015.

L'ordre du jour du congrès sera envoyé aux sections au plus tard le 06 octobre 2015.

Les noms des porteurs de mandats et délégués devront être reçus au syndicat au plus tard le 16 octobre 2015.

Article 8 Discussion des amendements

8.1 Résolution Générale

Après présentation du projet de résolution d'orientation générale du syndicat par le secrétaire du SYMETAL CFDT Sud Francilien, le Président de Séance donne la parole au rapporteur qui présente et fait la lecture de l'amendement mis au débat.

Chaque amendement est défendu, durant 5 minutes au maximum, par un délégué de la section qui l'a présenté.

Un représentant d'une autre section intervient, durant 5 minutes au maximum, pour le contrer.

Le rapporteur expose la position du bureau durant 5 minutes.

Les porteurs de mandat votent juste après.

Après discussion du dernier amendement, le Congrès se prononce sur l'ensemble du projet de résolution amendés ou non.

8.2 Amendements des Statuts

Après présentation des amendements statutaires par un membre de la commission exécutive du Syndicat, les porteurs de mandat sont appelés à s'exprimer par un vote.

Article 9 Motions d'ordre

Des motions d'ordre visent à interrompre les travaux en cours et à faire des propositions relatives à la procédure à employer pour l'examen d'une question ou pour l'application du présent règlement.

Elles devront être déposées par au moins trois sections syndicales, représentant au moins 300 mandats.

Elles seront transmises au bureau de séance qui jugera de leur recevabilité.

Il ne peut y avoir de motion d'ordre sur le fond des débats.

Article 10 Motions d'actualité

Des motions d'actualité sont des prises de position sur un événement de portée nationale, régionale ou départementale marquant la période sur lequel la Confédération, la Fédération ou l'interprofessionnel régional n'a pas pris position publiquement.

Elles devront être déposées par au moins deux sections syndicales, représentant au moins 100 mandats, et parvenir au Bureau du Congrès à l'ouverture de celui-ci. Le bureau jugera de leur recevabilité.

Article 11 Votes

Seuls les porteurs de mandats (un par section) prennent part aux votes suivants :

Votes sur le quitus du rapport d'activité et du rapport financier, sur les amendements et sur la résolution générale, sur l'adoption des statuts ; les votes se feront par «vote électronique».

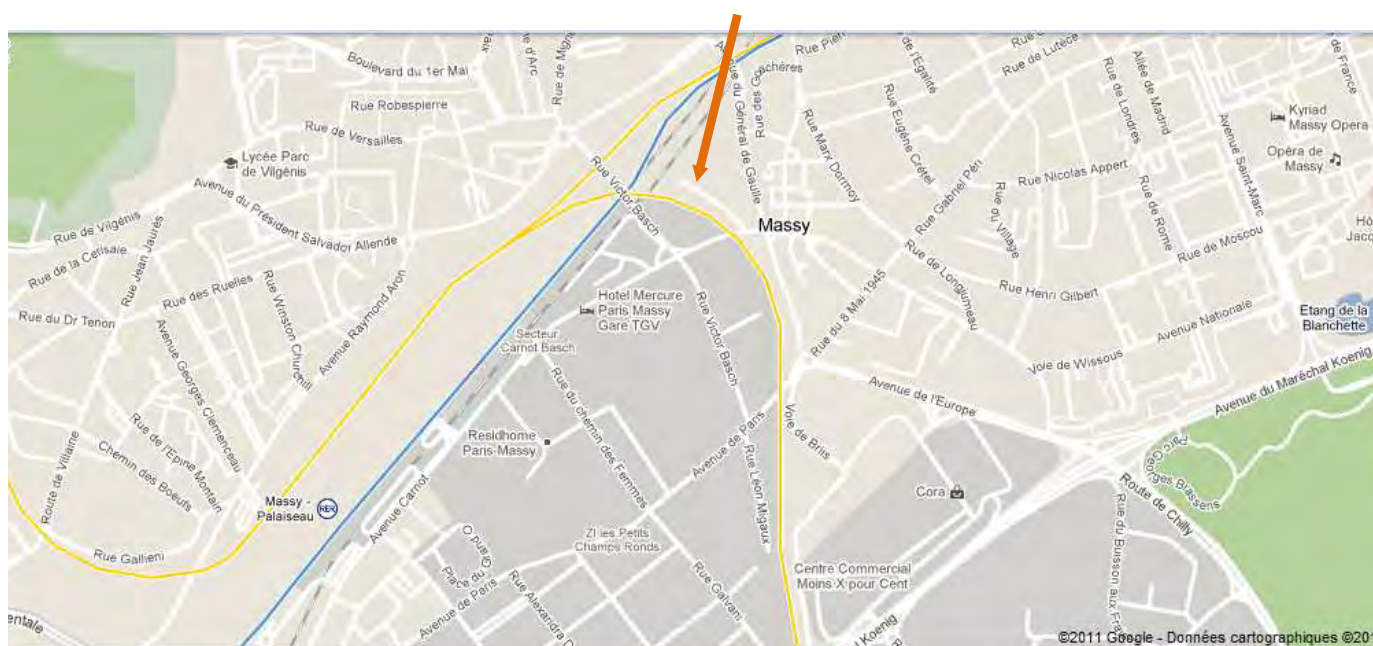
Elections des membres du bureau du syndicat et des membres de la commission financière, les votes se feront à bulletins secrets.

Pour l'adoption des motions d'ordre, des motions d'actualité et de la commission de contrôle des mandats : les votes se feront à main levée et tous les délégués peuvent voter.

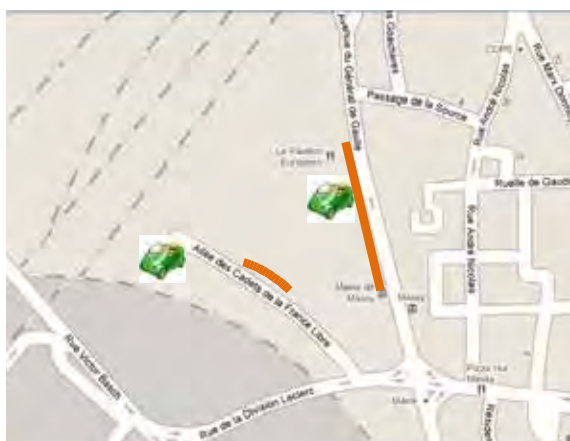
Les décisions du congrès sont prises à la majorité simple des mandats exprimés (total des mandats pour, comparé au total des mandats contre).



Espace Liberté
1 avenue du Général de Gaulle
91300 MASSY



Parking au bout de l'allée des Cadets de la France Libre et sur l'Avenue du Général de Gaulle



3^{ème} Congrès

18 novembre 2015

Espace Liberté - Massy

ORDRE DU JOUR

- 8 h 30** Accueil des délégués - Retrait des mandats
- 9 h 15** Ouverture du congrès - Mise en place du bureau de séance - Discours d'accueil
- 9 h 30** Election de la commission des mandats, des votes et des scrutateurs ; adoption du RI du congrès
- 9 h 40** Présentation des modifications statutaires
- 9 h 50** Présentation du rapport d'activité par le secrétaire général et des membres de la ComEx
- 10 h 30** Pause
- 10 h 45** Intervention des sections sur le rapport d'activité (4mn par section)
- 11 h 17** Présentation du rapport financier et de la commission des mandats
- 11 h 25** Intervention de l'UPSM
- 11 h 35** Intervention de l'union régionale
- 11 h 45** Votes des modifications statutaires, du quitus sur le rapport d'activité et du rapport financier
- 12 h 20** Présentation des candidats au bureau, élection du bureau, résultats des votes sur les rapports d'activité et financier et modifications statutaires
- 12 h 30** Réponses du Secrétaire Général aux interventions des sections
- 13 h 00** Fin des travaux - Pause repas
- 14 h 15** Reprise des travaux et annonce des résultats de l'élection des membres du bureau
- 14 h 20** Projection du film «*La genèse du Symétal*» et réunion du premier bureau pour l'élection de la ComEx
- 14 h 30** Présentation de la résolution d'orientation
- 14 h 50** Amendement et vote
- 15 h 30** Pause et vote de la résolution
- 16 h 00** Intervention de la FGMM
- 16 h 20** Discours de clôture du congrès par le nouveau secrétaire général
- 16 h 40** Clôture du congrès et pot de la fraternité



Le mot de la Présidente

Arrivée au début de la création du Symétal, j'ai pu voir l'implication tant de son Secrétaire Général que des membres de la Comex et du Bureau, toujours à l'écoute des sections et souvent traitant les problèmes dans l'urgence, au jour le jour.

Je souhaite à la nouvelle équipe bon courage et espère qu'elle naviguera dans

des eaux un peu moins houleuses.

Je voudrais remercier aussi les élus des sections dont j'étais la référente et leur souhaiter bon courage et bonne continuation dans leurs mandats.

Voilà ! Une page se tourne mais le livre du Symétal est encore plein de pages blanches à remplir.

Sylvaine PRANDI

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
Jean-François Nanda	Frédéric Bafour
Christian Brossard	Daniel Escalle
Karime Gouasmi	Jean-Philippe Jatteau
Pascal Jourde	Yves Le Floch
Roland Tutrel	Marie-Claude Massiéra

Thibaut Doumergue
Sossi Koukourahlian
Delphine Parant

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

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

Antenne de Créteil
Bourse du travail - bureau 603
11, rue des Archives
94010 Créteil
tél : 01 43 99 54 02

Christian Brossard

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

Jean-Daniel Dupissot

Antenne de Trappes
301 avenue des Bouleaux
78190 Trappes
tél : 01 30 51 70 23

Marie-Claude Massiéra



www.facebook.com/symetal.cfdtsf



@SymetalCFDT

