

Action Métaux

Cfdt:
24

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Février 2016

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien





Edito

Notre congrès marque l'âge de la maturité pour notre syndicat.

Après la création, il y a huit ans et un deuxième mandat dans la continuité, une partie de la COMEX fondatrice a choisi d'autres voies, dans les structures CFDT ou bien encore sous la forme de retraites bien méritées.

Nous devons à l'équipe précédente cette volonté de renouvellement et rajeunissement des responsables qui aujourd'hui me permet de rédiger cet édito.

Au risque de me répéter je tiens à renouveler ici tous mes remerciements, et au-delà des miens ceux de la nouvelle équipe, à Michel qui va œuvrer maintenant au sein de l'UPSM, à Gérard qui l'accompagne dans cette nouvelle aventure, à Pascal qui bien qu'éloigné pour raisons personnelles nous a soutenus jusqu'au bout, à Marie-Claude pour tout et même le reste, et enfin à Sylvaine qui a toujours su répondre présente dans toutes les situations.

Mais la chance de la nouvelle équipe est de bénéficier de l'expérience de responsables expérimentés qui entament leur dernier mandat à nos côtés et nous apportent au quotidien leur savoir-faire.

Le Symétal CFDT Sud-Francilien va continuer de porter les valeurs qui sont les siennes et qu'il a toujours défendues.

Vous découvrirez au fil des mois quelques nouveautés, des évolutions mais pas de divergences avec un passé que nous assumons, avons apprécié et soutenu pendant les mandatures précédentes.

Il nous faudra collectivement réfléchir à nos pratiques permettant d'assurer la proximité avec nos adhérents, car vous n'ignorez pas que les permanences dans nos antennes soulèvent la difficulté de la mise à disposition de temps militant.

Si les conseils locaux sont le lieu des échanges entre les sections, les adhérents et le syndicat, il nous faudra également travailler sur la présence de nos militants à ces conseils locaux.

Enfin, car il faut garder un peu de suspens pour les prochains actions métaux, la formation va être aussi un de nos grands axes pour cette mandature.

Merci à tous de votre soutien et nous travaillerons pendant cette mandature à relever les challenges que vous nous avez confiés en adoptant très majoritairement notre résolution.

Amitiés Syndicales



Frédéric Bafour
Secrétaire Général

Intervention FGMM

Jean-Luc COLLIN



Bonjour à toutes et à tous,

Je veux tout d'abord vous remercier pour l'invitation à participer aux travaux de votre congrès, événement toujours important pour la vie démocratique de notre organisation syndicale. Ce matin j'intervenais au rassemblement du réseau fédéral d'animateurs de formation syndicale, ce qui explique ma venue tardive. J'y retourne d'ailleurs dès la fin de vos travaux.

J'ai lu avec beaucoup d'attention vos différents textes et j'ai voulu baser mon intervention à partir de ces écrits, pour tenter le plus possible, de coller à votre réalité.

Vous développez beaucoup votre conception du syndicalisme réformiste qui, au final, se définit par une pratique syndicale qui tend à obtenir des avancées pour les salariés, notamment par le jeu du dialogue entre patronat et organisations syndicales. Un syndicalisme producteur de résultats qui permettent de crédibiliser l'ensemble de notre discours politique, parce qu'il peut être illustré par des exemples concrets de réussite syndicale. C'est ce que porte la fédération depuis bien longtemps et c'est aussi la visée de cet objectif qui nous a amenés à rééquilibrer, à partir

des années 2000, notre action entre emploi et travail.

Quand nous investissons énormément d'énergie et de moyens pour démultiplier la démarche fédérale sur la qualité de vie au travail, c'est parce que les salariés sont très directement concernés par la qualité et les conditions d'exercice de leur activité professionnelle. Nous le faisons en impliquant et en accompagnant des sections syndicales volontaires qui démontrent la plupart du temps, toute leur capacité à bousculer le mode de relation sociale souvent figé au sein des entreprises. Il y a bien évidemment des conditions qui favorisent la réussite de mise en œuvre de cette démarche :

- Une équipe CFDT ayant un nombre d'adhérents significatif pour maille le terrain,
- En cas de présence d'une ou plusieurs autres OS, il faut au mieux qu'elles acceptent de s'engager dans le projet, ou au minimum qu'elles ne puissent pas être un frein,
- Une direction d'établissement ou d'entreprise ouverte au dialogue social.

Pour la FGMM, le dialogue social ne se cantonne pas au seul périmètre de la négociation collective et à la construction du compromis permettant de dépasser les conflits d'intérêts. Il a un rôle central et embrasse un champ plus large : de l'organisation du travail en donnant la parole aux salariés, à la responsabilité sociétale de l'entreprise avec le dialogue entre les parties prenantes. Le dialogue social s'alimente de la démocratie sociale et construit les bases de l'innovation sociale.

Cela me permet de vous renvoyer à la lecture des deux derniers livrets d'analyse et de propositions rédigés par la FGMM : « *Transformations du travail et dialogue social-Améliorer la qualité de la vie au travail avec les salariés* » et « *qualité du travail-développer les capacités d'action des salariés pour optimiser la performance de l'entreprise* ». L'approche de la fédération est de ne pas circonscrire la responsabilité d'action au seul CHSCT, mais qu'elle soit portée dans le cadre de la section syndicale.

Le dialogue social au niveau de la branche doit permettre de renforcer les droits des salariés en matière d'emploi, de formation professionnelle, de protection sociale, de qualité de vie au travail et de rémunérations. La branche doit permettre de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, entre salariés suivant la taille de l'entreprise ou entre donneurs d'ordres, sous-traitants et fournisseurs.

Comme vous le soulignez, la question de l'évaluation de nos accords de branche est primordiale. La négociation de branche, de manière générale, est plutôt soutenue si nous l'analysons sous son angle quantitatif. Cela ne restitue pas ce qu'elle produit concrètement pour les salariés, ni même d'ailleurs pour les entreprises. L'analyse qualitative reste encore à l'état embryonnaire. Nous avons prévu de porter dans les négociations à venir, l'objectif d'inscrire dans les accords négociés l'obligation d'une analyse qualitative. Si nous voulons que les salariés continuent à faire confiance aux organisations syndicales en général, à la CFDT en particulier, si nous voulons qu'ils adhèrent, il est indispensable de leur dire ce que la négociation collective a produit pour eux.

Il s'agit également de peser afin que le concept de responsabilité sociale et sociétale des entreprises fasse évoluer le dialogue social vers plus de modernité et d'efficacité. La RSE contient les éléments qui favoriseraient cette évolution : la prise en compte de toutes les parties prenantes permettant d'intervenir sur les externalités de l'entreprise, le reporting RSE comme outil de suivi des engagements, la notation extra-financière pour l'évaluation des résultats. Le développement du nombre d'administrateurs salariés, impulsé par la loi de modernisation du dialogue social, offre une opportunité pour porter au plus près de la gouvernance des entreprises les enjeux sociaux ainsi que les enjeux de développement durable.

C'est aussi dans ce sens que le bureau fédéral a décidé de développer un chapitre entier de son avant-projet de résolution sous le titre « mettre l'économie au service de l'Humain ».

Le syndicalisme participatif et de proximité est un bon moyen de persuader les salariés de la justesse de nos revendications pour obtenir leur soutien, idée contenue dans vos textes. Mais cela ne se décrète pas, ça s'organise, et c'est parce que l'on démontre notre crédibilité en mettant en adéquation nos discours et nos actes, que notre légitimité peut être reconnue. Par contre, nous sommes percutés par l'institutionnalisation du dialogue social, ce qui amène la fédération à avoir un regard assez critique de ce mode de relations.

Nous faisons le constat que l'obligation de négocier imposée par le législateur permet, sur certains sujets, de booster la négociation en entreprise. Il faut toutefois rester mesuré quant à ses effets réels sur le quotidien des salariés, surtout quand ces obligations sont démultipliées, amenant ainsi les partenaires sociaux à être sans cesse dans un exercice de négociation. L'évaluation de la qualité de ces accords se fait à partir de leur texte, sans parvenir à dire ce qu'ils produisent en réalité. Cette pratique de négociation au sein de nombreux grands groupes amène les équipes syndicales à être dans des séquences de discussions permanentes, sans

avoir le temps de mesurer les résultats produits.

Vous abordez la question de la formation syndicale, en introduisant l'idée d'une obligation pour les DS, RS et RSS de venir en formation dans les six mois suivant le mandatement. C'est exactement ce que propose la fédération au travers de la réalisation de l'affiche « Mon parcours de formation syndicale », que chaque section devrait avoir épinglée dans le local syndical. Le sens du parcours de formation syndicale

La proposition d'un parcours de formation syndicale vise plusieurs objectifs :

- Connaître les bases identitaires et les pratiques syndicales CFDT par la « 1ère formation militants dans la métallurgie » et « Agir dans les IRP ».
- Acquérir des compétences syndicales par une progressivité de formations afin d'éviter l'incompréhension et le découragement des formés.
- Montrer les formations nécessaires sur un chemin en fonction des mandats exercés qui deviennent de plus en plus complexes.
- Qualifier les militants pour un développement personnel au service d'un projet collectif afin qu'ils puissent se confronter aux directions d'entreprises et aux salariés.

La formation syndicale est une question de droits et de devoirs que l'on accepte en s'engageant comme militant CFDT.

Concernant le financement du congé de formation économique, sociale et syndicale, à partir du constat partagé que les nouvelles règles étaient très pénalisantes pour l'UPSM, mettant clairement en question la pérennité de l'association IFEAS, ainsi que l'avenir des salariés associés, nous avons effectivement proposé un partenariat permettant la continuité des actions de formations engagées par l'IFEAS. Le Fonds National paritaire est bien constitué, la confédération a mis en place des procédures internes pour permettre, entre autres, de prendre en charge les pertes de salaire afférentes au CFESS. La fédération a mis à disposition ses compétences pour que ce partenariat puisse vivre, et c'est le cas. Il faut rappeler le rôle de la CFDT pour arriver à un

système de subrogation opposable, revendication seulement portée par notre organisation. Nous attendons deux derniers décrets, l'un d'entre eux doit préciser le délai maximum de remboursement des salaires de l'organisation syndicale vers l'entreprise, dans le cadre de la subrogation.

Concernant les questions du temps de travail, nous aurons un temps fort sur ce sujet lors du prochain congrès fédéral. Nous avions au départ prévu d'organiser une table ronde, mais après réflexion, nous avons préféré avoir une expression directe, et la lier avec un stand dédié. En effet, la question du temps de travail s'est énormément complexifiée depuis quelques années, avec une lutte farouche du patronat, d'un certain nombre d'élus politiques ou encore de certains économistes, surtout à partir de la mise en place des 35 heures qui considèrent cette loi comme l'explication unique des difficultés économiques de notre pays. La CFDT, dont la fédération, s'est régulièrement exprimée sur ce sujet pour contredire cette approche.

Ce qui nous embêtait, c'est le risque de tenir une table ronde qui ne dépasse pas l'étape du constat. Nous avons attendu l'USE de la confédération qui se tenait sur le thème « Le travail à l'épreuve des temps », mais cela n'a fait que nous conforter sur l'inutilité de cette table ronde, tant aujourd'hui différentes approches s'opposent, sans que tout ne soit tranché. Ce que nous avons concrètement à notre disposition, c'est une législation qui tient de l'empilage où plus grand monde ne s'y retrouve plus, tant de dérogations sont possibles. De la même manière, nous n'avons jamais réussi, malgré de nombreuses tentatives au niveau fédéral, de savoir ce qui se passait réellement dans les entreprises sur ces questions-là (utilisation des HS, du forfait jours, du CET...).

La tenue du stand fédéral consacré exclusivement au temps de travail, permettra le rappel de grandes étapes, que ce soit d'un point de vue législatif, mais aussi sur l'histoire du dialogue social dans la branche sur ce thème. En complément, nous pourrions demander aux syndicats présents au congrès, d'engager entre

trois et cinq sections syndicales d'entreprises dans une enquête flash que le Bureau Fédéral construira sur la base d'une dizaine de questions, et qui nous permettrait d'avoir un panel représentatif de ce qui se passe réellement dans les entreprises. A partir de là, le Bureau Fédéral pourrait alimenter le plan de travail sur cette thématique pour la mandature à venir.

Vous abordez également la réforme territoriale et les incidences possibles sur l'organisation de votre syndicat. Nous aurons aussi la présentation et le vote d'une motion « perspectives d'évolutions organisationnelles » pour notre congrès d'avril 2016. Cela fait quinze ans que la fédération a adopté ses dernières modifications importantes de fonctionnement. C'était au congrès de TOULOUSE en 2000, avec la large validation de la Résolution Organisation présentée par le SNT de l'époque, Dominique Gillier. Toute l'histoire de la CFDT et donc de la fédération, est jalonnée de décisions qui s'inscrivent dans une volonté de s'organiser dans l'intérêt des salariés que nous représentons. De tous temps, les évolutions permanentes de la société nous ont amenées à rechercher un mode de fonctionnement adapté. Nous proposerons de mener une mission de recueil des informations nécessaires, en tenant compte de nos réalités d'aujourd'hui, pour permettre d'organiser au cours de la future mandature la réflexion du Bureau Fédéral, qui décidera alors s'il est utile et si oui, de quelle manière, mettre en œuvre les changements décidés. Cela devra d'ailleurs se faire en cohérence avec la réflexion engagée au sein de la confédération à la suite du congrès de Marseille.

On ne bouge pas ces choses-là sans une réflexion très approfondie, qui permette une analyse sérieuse du Bureau fédéral, et d'autre part de repérer tous les impacts possibles sur nos modes de fonctionnements du moment.

Comme vous, la fédération s'est engagée dans la mise en œuvre d'actions pour améliorer la mixité dans notre organisation et pour faire face au

défi de renouvellement générationnel. Au-delà de la tenue d'une table ronde sur la mixité au prochain congrès, le constat nous a amené à réagir. Globalement, la part des femmes dans l'emploi a fortement augmenté depuis trente ans. Parmi la population salariée, près d'une personne sur deux est aujourd'hui une femme. Elles représentent un peu moins d'un tiers des salariés de l'industrie, (28,6 % en 2009 au regard de 29,8 % en 1993). Au sein des industries métallurgiques, on retrouve des disparités. Les secteurs les plus féminisés (autour de 30 %) concernent la fabrication d'équipements électriques, électroniques et optiques (équipements de radio, télévision, photographie, ordinateurs...). Pourtant, si la part des femmes dans ces secteurs spécifiques tend à diminuer ces dernières années, d'autres secteurs tels que l'industrie automobile ou l'aéronautique attirent davantage les salariées.

Parmi nos adhérents, sur les 58 969 recensés, 19,04% sont des femmes. Si on regarde celles qui sont en responsabilité (secrétaire générale d'un syndicat, dans une Inter ou au niveau des Unions Mines Métaux), ce ratio diminue fortement. Nous considérons que la mixité dans les organisations est une véritable valeur ajoutée et favorise la richesse des échanges. C'est un facteur essentiel du développement de notre représentativité.

Combattre les inégalités professionnelles pour permettre aux femmes d'être reconnues passe également par l'exercice des responsabilités au sein des organisations syndicales, notamment au niveau des institutions représentatives du personnel et des mandats de représentation (DS, RS...). Des actions particulières ont donc été ciblées pour faire évoluer la mixité.

A la lecture de vos textes, je constate que vous avez les mêmes difficultés que la fédération pour maintenir notre niveau de certification des comptes. Vous, avec vos sections, nous avec les Inters. Nous avons également pris ce problème à bras le corps, y compris en mettant en

question les mandats attribués.

J'aurais pu développer d'autres sujets au regard de vos écrits, mais je sens que je vais vous lasser. J'ai donc pris le parti de terminer sur la question des relations entre structures. Personnellement, j'ai toujours défendu l'idée de la complémentarité d'action entre les différentes composantes de notre fédération, mais aussi avec l'interprofessionnel. Chacun a sa place, dans le respect des prérogatives associés à chaque structure, dans le cadre de nos règles de fonctionnement en vigueur et actés par les syndicats en congrès. J'ai trouvé que ce qui est décrit dans votre rapport d'activité concernant les relations avec la fédération, est pour le moins déséquilibré, surtout au regard de la durée du mandat. J'espère que le contenu de cette intervention aura clarifié un certain nombre d'éléments, pour démontrer que l'action fédérale n'est pas si négative que la présentation le laisse supposer. Quant à votre question sur l'avenir de la fédération en titre de l'article 8-8 de votre résolution, permettez aux syndicats d'y répondre en s'engageant dans les votes qui seront proposés lors du congrès fédéral d'Amiens du 25 au 29 avril 2016.

Je souhaite à Frédéric beaucoup de réussites dans sa prise de fonction. Je l'invite d'ailleurs à s'inscrire dans le parcours de formation proposé par la fédération.

Quant à Michel, tu vas prendre de nouvelles responsabilités importantes pour la fédération, ce qui va nous amener à travailler en étroite collaboration.

Merci de votre écoute. 

Intervention URI Marinette SOLER



Bonjour, à toutes et tous.

Je vous passe le bonjour et les amitiés de Philippe Lengrand. Vous l'aviez invité à votre congrès, or aujourd'hui débute le Bureau national et il lui était difficile de s'y absenter, vous le comprendrez bien. Didier Lefèvre devait aussi être présent, mais il participe à une réunion confédérale sur l'accueil des réfugiés.

C'est donc avec plaisir que j'assiste aujourd'hui à votre congrès et ce pour plusieurs raisons :

Tout d'abord, il est important pour nous de pouvoir partager, avec vous, ce moment important, qu'est votre congrès :

- Moment de débat collectif, d'échanges,
- Moment de prises de décisions sur l'activité menée, sur les perspectives à venir
- Moment aussi tout particulier pour vous mais également pour l'Union régionale et plus largement pour l'interprofessionnel francilien, puisque à l'issue de ce 3^{ème} congrès vous aurez une nouvelle équipe et un nouveau secrétaire général.
- Moments donc qui illustrent ce qui nous est cher à la CFDT : le respect de la démocratie.

Ensuite le SYMETAL est un syndicat qui compte car plusieurs d'entre vous participez à l'action de l'interprofessionnel (présence régulière au Co-

mité régional, travail avec des unions départementales de votre champ, ici je pense surtout à l'UD 91, mandats dans l'interprofessionnel).

Avant de parler de votre congrès, je tenais à parler des actes inacceptables qu'a connu Paris et la Seine Saint Denis vendredi dernier. La CFDT s'incline devant les victimes et leurs familles, une élue CFDT de la FNAC a trouvé la mort au Bataclan. Il n'est pas simple de continuer nos actions et pourtant nous devons le faire. Nous devons, face à cette barbarie, faire preuve de sang-froid, continuer à agir pour plus de solidarité et d'unité.

Pour en venir à votre congrès, vous avez lors des quatre années écoulées mené un grand nombre :

- de débats (et pour certains, l'interprofessionnel y a contribué : Sylver économie, réforme territoriale),
- de projets et d'actions, et ce dans un contexte difficile pour votre champ professionnel. En effet la métallurgie depuis « les années crise » n'est pas un secteur « porteur pour l'emploi » comme vous le précisez dans votre rapport d'activité. Nombreuses sont les équipes à connaître des plans sociaux.

A la lecture de votre résolution, je peux dire que nous avons des axes de travail que nous partageons : l'emploi, la RSE, la qualité de vie au travail, avec son volet « lutte contre la pénibilité », la proximité, sans oublier la représentativité et développement syndical dont le renouvellement des adhérents et des militants, qui sont des défis majeurs qu'il nous faut gagner pour être à l'image du salariat que l'on représente, pour peser sur les choix et améliorer la vie au et hors du travail des salariés.

Avant d'en venir sur les priorités de la CFDT Ile-de-France et sur ce que fait et propose l'interprofessionnel francilien, je souhaite faire un rappel de quelques données : l'Union

régionale, c'est :

- plus de **104 737** adhérents
- **15%** de la Confédération
- **1^{ère}** organisation syndicale dans le privé sur l'Ile de France
- plus de **12.000** sections syndicales
- 48% de femmes et 52% d'hommes
- 60% du privé et 40% du public

Au-delà de notre rôle de représentation dans les différentes instances (CESER, CREFOP, COPAREF, organismes de protection sociale...) et de diffusion de nos orientations sur le territoire de l'Ile-de-France, la CFDT Ile de France développe des actions d'aide, d'accompagnement auprès des syndicats et des sections syndicales, et avec

- la multiplication des ANI, des nouvelles législations
- la loi sur le dialogue social et l'emploi, qui vient de paraître, avec les modifications des IRP, le regroupement des consultations, des négociations.

la CFDT a présenté au bureau régional une offre de services, structurée, aux syndicats, aux équipes autour des thématiques revendicatives que sont l'emploi, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, la complémentaire santé, les discriminations, le logement. N'hésitez pas à nous solliciter.

Et nos priorités d'actions, quelles sont-elles ?

Votre congrès se déroule dans un contexte marqué par la crise économique et sociale qui perdure, même s'il y a des signes encourageants.

A fin septembre le nombre de demandeurs d'emploi toutes catégories confondues, baisse de 0,1 % et reste stable au niveau national. Cette situation profite aux jeunes demandeurs d'emploi dont le nombre diminue de 1,6 % en Île-de-France. A contrario, la demande d'emploi des seniors poursuit sa progression : +0,6 % sur le mois. Mais attention ces chiffres cachent des inégalités territoriales

fortes face à l'emploi. **L'emploi reste donc la priorité pour la CFDT en Ile de France.**

Ici, après l'accord sur la sécurisation de l'emploi, l'Union régionale travaille, maintenant, à la mise en œuvre de la nouvelle loi sur le dialogue social et emploi, notamment à sensibiliser, former les militants aux nouvelles règles sur les IRP, à la mise en place de la BDU, véritable outil permettant aux élus de davantage peser sur les orientations stratégiques de l'entreprise, donnant un pouvoir de contrôle entre autres sur le CICE.

L'emploi des jeunes est un enjeu fort. Le 6 octobre a eu lieu la 2ème édition du « Forum jeunes » à Bagnolet en Seine Saint Denis, département où le chômage des 16/25 ans est le plus fort (22,7%), c'est aussi celui qui compte le plus grand nombre de jeunes peu ou pas diplômés. La journée fut un succès, plus de 600 jeunes sont venus à la recherche d'un emploi, d'un stage. Le dernier bureau régional a débattu sur le bilan et les perspectives pour ce type d'initiatives.

Aux côtés des questions d'emploi, la Qualité de vie au travail et l'Egalité professionnelle prennent une dimension particulière chez les salariés, ces questions s'aggravant avec la crise économique. Naturellement, la CFDT en a fait un axe revendicatif important et nous avons lancé, là aussi, des travaux en accompagnant des syndicats. Après les enquêtes sur la zone de Courtaboeuf, la Plaine st Denis, nous avons l'espoir, bientôt de démarrer une concertation avec les employeurs locaux et la Direccte sur Courtaboeuf.

Dans le cadre de l'approche syndicale du territoire, nous apportons le point de vue de la CFDT sur les transports et le logement, et plus précisément le manque de logements que connaît l'Ile de France. Sur ce dossier, la région Ile de France a développé une expertise, un réseau qui lui permet de porter des revendications et de travailler avec les équipes syndicales. Ces initiatives devraient se développer sur les territoires. Le 5 novembre en lien avec la confédération, l'Union régionale a invité les militants à venir débattre sur ces sujets.

Cette journée a permis de montrer des actions concrètes réalisées ou en cours.

Si l'appui à l'action revendicative et l'aide à la négociation occupent une place prépondérante dans le quotidien de l'interprofessionnel auprès des syndicats, c'est parce qu'ils sont au service d'un enjeu : cet enjeu, c'est le développement syndical et la représentativité.

Le développement syndical connaît un tassement. Pourtant, notre force ce sont nos adhérents et notre enjeu politique, c'est le syndicalisme d'adhérents. L'Union régionale a initié des accueils physiques des adhérents en lignes. Plusieurs rencontres ont eu lieu et pour certains en partenariat avec les champs professionnels. Le 25 novembre prochain à l'Union régionale, les syndicats pourront se mobiliser pour parler de proximité avec les salariés, intégration plus rapide des nouveaux adhérents. Vous pouvez encore vous y inscrire.

Construire, développer la proximité avec des salariés des TPE/PME, est un enjeu pour notre développement et notre représentativité. Plusieurs actions sur les territoires ont été menées. Elles devront se poursuivre et se multiplier en perspective des élections de fin 2016 qu'il nous faut réussir. Nous avons besoin de vous !

Développer c'est aussi fidéliser les adhérents. Le service « Réponse à la carte » qui vient d'être généralisé peut y répondre.

L'actualité nationale, qu'elle soit syndicale ou sociale, nous percutent également.

Sur la question des migrants et des drames humanitaires qui en découlent : la capacité de l'Europe à se mettre d'accord sur une répartition des migrants entre les pays membres, même si le nombre fixé est dérisoire par rapport à la réalité des arrivées, a été une réponse utile. Pour la CFDT, la France doit rester un pays qui accueille et qui intègre. Sur ce sujet, la CFDT souhaite, comme elle l'a toujours fait, être concrète dans son action et utile. La CFDT Ile de France va donc s'engager en lien avec la confédération dans une action

« Duo de demain » lancée par France Terre d'Asile. Didier présentera un projet d'action lors d'un prochain bureau régional.

Le nouveau chantier, celui du compte personnel d'activité (que la CFDT appelle dans sa résolution de congrès à Marseille « Compte social personnel ») devrait être mis en place dès le 1er janvier 2017.

Les retraites complémentaires, dossier où la CFDT a fait preuve de responsabilité. Jean Louis Malys a ainsi présenté les enjeux de cet accord le 27 octobre dernier. N'Hésitez pas à nous solliciter pour présenter cet accord auprès de vos équipes !

Quant à la COP 21 (la conférence des partis N°21), au moment où je vous parle, dans le contexte actuel, nous ne savons pas si la marche d'ouverture du 29 novembre sera maintenue. Pour des raisons de sécurité, la CE confédérale a pris la décision de demander l'annulation de cette marche.

Je ne peux terminer mon intervention sans saluer Gérard, Pascal, Sylvaine et bien entendu Michel, qui ont participé à la fondation du SYMETAL.

Michel, comme tu le précises dans le rapport d'activité, « nos relations étaient délicates, voire tendues ». Oui Michel, l'URI n'a pas toujours partagé certaines de vos orientations. Et je peux dire que je retrouve dans la résolution présentée, sur des sujets comme l'adhésion de salariés relevant d'un autre champ, la retraite, des divergences de points de vue.

Mais le temps passant et avec l'arrivée de Philippe, les relations entre votre syndicat et l'URI se sont améliorées. Et je peux dire qu'au nom de l'exécutif régional, je m'en réjouis. Bien entendu, nous souhaitons poursuivre nos actions entamées avec la nouvelle équipe.

Michel, nous aurons dans le cadre de ton nouveau mandat, si bien entendu tu es élu, à nous rencontrer et à travailler ensemble. Quoiqu'il en soit, je te souhaite une bonne continuation.

Bon congrès à tous 

Intervention Yves Le FLOCH



Mes chers Camarades,

Le déclin constant de l'industrie dans notre pays nous impacte directement. Même si certains pans semblent tirer leur épingle du jeu (Aérospatiale, Défense) d'autres sont en perte continue et inquiétante.

Le secteur de la Métallurgie a perdu 1,9% des emplois en 2013, 1,6% en 2014 et 0,6% sur le 1^{er} semestre 2015. Dans le même temps, l'industrie automobile continue à perdre des emplois de manière soutenue puisque sur la même période, les pertes sont de 5,3% en 2013 et 4,8% en 2014.

Des pans entiers de notre industrie sont aujourd'hui en danger (téléphonie, informatique, etc.) .

On peut se demander si la volonté de garder une industrie en France est réelle ou si la décision est déjà prise d'abandonner celle-ci. La loi Macron qui développe les services pour soit-disant créer des emplois est un bel exemple de cette tendance.

A la CFDT et plus particulièrement au Symétal, nous refusons cet état de fait car il est évident que si le déclin de l'industrie Française se poursuit, à terme, c'est la fin de la recherche en France et plus particulièrement en Ile-de-France. En effet, quelle recherche si les donneurs d'ordre ont disparu ou quitté la France ?

Dans ce contexte morose, le Symétal a suivi la tendance de l'industrie en perdant 4,17% de ses adhérents depuis notre dernier congrès de 2011.

Le Symétal, dans ces conditions, ne peut pas faire des miracles. Le vieillissement de nos adhérents est un problème qui nous impacte directement, puisque 64% ont plus de 50 ans lorsque seulement 5% ont moins de 35 ans. Il est clair que cette situation est préoccupante, même si nous constatons pour l'année 2015 une légère croissance de nos adhérents.

Nous avons de grandes difficultés à convaincre les jeunes salariés à nous rejoindre. L'utilité du syndicalisme au sein de l'entreprise n'est pas une évidence pour eux. Priorité est donnée à la carrière professionnelle, et tout ce qui peut être engagement dans l'entreprise est vécu comme un frein à l'évolution. Ces générations ne sont pas pour autant fermées à tout engagement, mais plutôt dans le milieu associatif ou au sein des ONG et surtout en dehors du monde du travail. L'engagement syndical arrive lui plus tard, à l'âge où le monde de l'entreprise commence à parler de Sénior.

La plupart de nos nouveaux adhérents ont aux alentours de 45 ans. Il leur reste donc encore environ 20 ans de travail et autant d'engagement syndical. Pour ces nouveaux adh-

rents, nous devons faire un effort accru de formation, afin que rapidement ils puissent prendre la relève des anciens dans les sections.

Revenons à la fidélisation des retraités. Les chiffres cités plus tôt sont alarmants et nous devons reconnaître que nous n'avons pas encore avancé sur ce sujet. A titre d'exemple, la création de la section « retraités » que nous avons mise dans nos objectifs n'est toujours pas une réalité.

Le nombre d'impayés est toujours très important, dû à de nombreuses provisions insuffisantes rarement régularisées.

La crise est passée par là et un travail de proximité a été entamé auprès de ces adhérents afin que la crise ne soit pas une double peine pour eux et que le fait de ne pas pouvoir payer sa cotisation au bon taux ne donne pas droit à une défense de la part du syndicat.

Pour terminer, nous tenons à remercier toutes les sections qui par leur travail de tous les jours ont fait que le Symétal CFDT soit une structure crédible dans les entreprises mais aussi au sein de la CFDT.

La présentation de l'activité des quatre années qui viennent de s'écouler est maintenant terminée. Avant de vous laisser vous exprimer sur cette période, je rends la parole au président de séance.

Intervention Gérard MANTOAN



Mes Chers camarades,

Comme vous le savez, nous subissons depuis plusieurs années et plus encore aujourd'hui, une boulimie de textes législatifs, d'accords et de normes.

De quel parti qu'ils soient, pour marquer leur passage au pouvoir, il est de bienséance de faire une loi sociale. Une réforme comme ils se complaisent à dire... L'objet n'est pas de savoir si elle est utile ou non, si elle est juste ou non.

Faire une réforme à tout pris ! Avec comme épée de DAMOCLES : « *Si rien n'est fait, notre système social mourra* ». Mais finalement, tout cela, c'est pour mieux servir le capital, la finance et le patronat.

Pour marquer l'importance de leur rôle démocratique, nos gouvernants imposent aux partenaires sociaux d'aboutir à un accord, faute de quoi, ceux qui détiennent le pouvoir légifé-

reront à leur place. C'est de toute façon ce qu'ils font et en plus en rajoutant toujours d'autres choses, comme parfois des « cavaliers législatifs ».

A tout cela s'ajoutent 1000 à 1300 accords de branches et cette débauche de textes risque encore de s'aggraver avec les 35 000 accords d'entreprise signés par an, sans compter l'accélération de ces accords préconisés par le rapport Combexelle.

Il faut savoir que depuis le premier ANI en 1947, ont été décomptés 168 accords, 165 avenants et 89 autres textes, soit un total de 422 textes conclus par les partenaires sociaux. Dans le même temps, l'état élaborait 34 lois et 19 ordonnances, décrets et accords.

Si le Code du Travail est aussi obèse, à qui la faute ? Si ce n'est au patronat qui fait du lobbying permanent pour déroger aux lois ou aux principes trop contraignants pour eux.

Mes camarades, ne vous méprenez pas. Si le Code du Travail est réformé, il sera : soit plus indigeste encore, soit trop épuré et fera la part belle aux tribunaux et avocats.

L'idée d'une réforme du Code du Travail n'est pas une mauvaise chose en soi, mais elle doit tenir compte des constats suivants :

Le premier, est celui du délitement progressif du salariat, sous des formes qui ne sont pas toujours apparentes. Dont les petits contrats intermittents relèvent d'une remontée en puissance du travail à façon ou à la tâche. Tout cela est vécu comme une régression, puisque tout un pan du travail bascule sous droit commercial relevant d'une sous-traitance.

Le second est celui d'une montée inexorable d'une économie de l'accès 24 heures sur 24 qui exige une désynchronisation des temps de travail.

Le troisième est la difficulté à formaliser et à individualiser les critères de rémunération du travail dans un écosystème collaboratif où la productivité n'est pas individualisable.

Enfin le quatrième constat est celui du brouillage des frontières entre le monde du travail et celui de la vie personnelle : coproduction, co-conception, travail collaboratif.

Moderniser notre Code du Travail, c'est précisément répondre à ces défis.

Devant une telle profusion législative, nous devons, nous militants cédestistes, ne pas laisser aux experts, juristes, avocats ou spécialistes, les conclusions des accords.

Car pour produire des idées, il faut être à l'écoute de ceux que nous sommes censés défendre et fréquenter le terrain. Et ce n'est pas ce qu'ils ont l'habitude de faire.

Parler avec ceux qui n'ont pas le pouvoir et pas en leur nom, est une urgence. Comme il est urgent de leur donner accès à de meilleures informations.

C'est pour cela qu'il est de notre devoir de s'appropriier les textes, les comprendre techniquement mais aussi les analyser politiquement.

« *On n'est pas contre, mais encore faut-il avoir les moyens en militants ou militantes et surtout avoir du temps !* » me direz-vous. Nous le savons bien et ce sera pire encore demain avec les lois Rebsamen sur le soi-disant dialogue social. Vous serez encore moins nombreux pour faire votre tra-

vail de militant syndical avec moins temps de délégation, la nécessité d'avoir plus de connaissance dans des domaines aussi variés que les conditions de travail, les RPS, le domaine économique, le domaine juridique avec les commissions d'appel d'offre et j'en oublie surement...

Croyez-moi, cela arrange bien le patronat de ne plus avoir en face de lui des militants connaissant parfaitement les Conditions d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail de l'entreprise, mais d'avoir des syndicalistes polyvalents qui survolent les choses.

C'est pour cela que si nous avons épluché de plus près l'ANI sur l'assurance chômage, le projet puis la loi relative à la Formation Professionnelle, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité et bien d'autres choses encore, c'est pour répondre à cette loi inique qui prétend améliorer le dialogue social, mais qui en réalité le sclérose !

Nous nous sommes attachés à chaque fois à décortiquer les textes, pour en extraire la substantielle moëlle ou plus exactement ce qui nous attend derrière chaque article, et surtout nous avons souhaité qu'à chaque explication s'instaure un réel débat sur la pertinence et la justesse

ou non de ces articles.

Y compris, nous avons démontré et argumenté sur l'inefficacité de la méthode du pacte de compétitivité et du pacte de responsabilité et de solidarité.

Trois ans plus tard, nous ne pouvons que faire le constat que nous avons raison. Même si certains membres de notre famille appuient toujours ces pactes, ils admettent en privé qu'ils auraient mieux fait de ne pas donner un avis favorable.

Mais ne nous attachons pas à ces camarades et à leur monomanie de la signature. Ayons en ligne de mire une valeur que nous au Symétal nous défendons en permanence : « **l'émancipation** ». Elle ne peut se concrétiser que si tous nos adhérents et militants s'approprient les choses par l'information et par la formation.

Si nous avons mis en place durant cette dernière mandature ces informations-formations et ces demi-journées thématiques, c'est justement pour que vous puissiez mieux comprendre ce que les pouvoirs politiques ou patronaux mettent en place pour perdurer et surtout tout ce qu'ils mettent en place pour ne pas assouvir les besoins des salariés qui créent leur richesse.

Avant de clore mon propos, Je ne peux terminer sans reprendre à mon compte une citation d'un illustre inconnu entendu un jour sur les ondes d'une radio nationale et qui disait : « **Il ne peut y avoir de démocratie forte sans avoir de citoyens éclairés.** »

C'est ce que nous nous sommes efforcés de faire au Symétal durant cette dernière mandature. Vous permettre de mieux comprendre les évolutions d'un système social en perpétuelle évolution et ceci sans concession.

Personnellement je souhaite à vous tous ici dans cette salle, d'être et de rester toujours très bien éclairés.

Merci de votre attention.



Intervention Karim GOUASMI



AMENDEMENT N°3

POSITION DU SYMETAL

Chers Camarades,

Pour le Symétal Sud Francilien, la mise en place des droits nouveaux telle que proposée via l'amendement ne nous paraît pas être la bonne solution.

Il est écrit que la négociation d'accords d'entreprises devrait se faire en prenant en compte des réalités de l'entreprise. J'imagine que lorsque qu'il est évoqué les réalités de l'entreprise, nous pensons forcément aux réalités négatives, chiffre en baisse, perte d'argent, enfin pour beaucoup d'entre nous ce sont les premières choses qui nous viennent à l'esprit. Nous avons tous eu un jour à négocier des accords. Je vous pose la question « Pensez-vous que l'accord négocié dans un contexte de réalité déclarée morose puisse être un accord bénéfique aux salariés ? ». Rien n'est moins sûr.

La négociation individuelle ou collective n'est pas une procédure idéale qui permettra d'obtenir la règle la plus juste, dans un climat de parfaite confiance entre partenaires sociaux. Cette confiance n'est pas toujours au rendez-vous, d'où l'échec de nombreuses négociations et lorsqu'un accord est trouvé il n'est pas forcément gage d'une solution juste.

Les accords dévalués (moins disant) vont ou risquent de se multiplier et vont créer des inégalités entre les entreprises qui n'ont pas toutes les mêmes moyens de négociation. Il est énormément risqué de construire le droit du travail autour de la négociation collective et de ne laisser dans la loi que les grands principes. Indéniablement les droits des salariés en pâtiront.

La négociation de branche ou d'entreprise définit des règles spécifiques mais elle ne remplace pas la nécessité d'avoir des lois communes, identiques pour l'ensemble des salariés.

Le Symétal appelle donc à voter massivement contre cet amendement.

Intervention Roland TUTREL



Bonjour,

Tout d'abord je tiens à m'excuser par avance si ma voix est un peu hésitante aujourd'hui.

En effet pour un responsable du développement récemment nommé, intervenir devant un parterre aussi nombreux de syndicalistes à jour de cotisation, reste quand-même un événement rare et impressionnant !

Donc, chers camarades développeurs et futurs développeurs, je ne vous ferai pas l'affront de paraphraser l'excellent passage que vous avez tous évidemment déjà lu de la résolution traitant du « développement ».

Je ne vous rappellerai pas notre pyramide des âges ni notre grande difficulté à recruter et accueillir dans nos rangs de nouveaux militants qui devront assurer demain la pérennité de notre syndicat.

Bien sûr il y a en premier lieu le contexte économique, avec des emplois de plus en plus précaires qui

n'incitent pas les salariés à s'engager dans l'avenir d'une entreprise, mais plutôt à se concentrer sur leur propre parcours ; l'engagement syndical à en effet besoin de stabilité : rares sont ceux d'entre nous qui ont été actifs dès les premières années de travail.

Mais ce n'est pas tout et voici le florilège de ce que j'entends régulièrement :

La cotisation syndicale est chère, c'est un budget ! En effet ce n'est pas gratuit et tant mieux, car si cela l'était nous serions à la merci de financements extérieurs et donc non conformes à ceux des valeurs de la CFDT : **l'autonomie et l'indépendance** ! Remettons donc cette remarque en perspective, aujourd'hui après déduction fiscale, *le reste à charge* moyen d'un adhérent du Symétal est d'environ 1 paquet de cigarettes par mois pour les fumeurs, et inférieur à 1 capsule par jour du célèbre café pour les buveurs ! De plus on s'aperçoit que le syndicalisme reste quand-même moins addictif que la nicotine ou la caféine quand on voit la rapidité des résiliations lors des départs en retraite ! On peut le regretter d'ailleurs.

Mon délégué syndical fait bien son boulot, je vois pas ce que je pourrais faire de plus que lui ! Là on touche une troisième valeur de la CFDT : **l'émancipation**, être acteur de son propre avenir. Personne n'a la science infuse et il est nécessaire de confronter ses idées, de proposer des pistes pour ne plus regarder passer les trains sans comprendre. Par ailleurs, débiter comme adhérent anonyme permet, dans les entreprises multi-sites, ou de taille importante, de remonter des informations utiles tant sur les problèmes d'organisation, de réorganisation ou même d'hygiène et sécurité vers les élus et mandatés.

On est une petite équipe CFDT efficace dans ma boîte, on est toujours en phase, pas besoin de plus d'adhérents qui risqueraient de nuire à la cohérence du collectif. Je suis sûr que vous l'avez déjà entendue cette phrase. Peut-être même l'avez-vous pensée voire, pour certains d'entre vous, prononcée ? On doit évoquer là, la 4^{ème} valeur de la CFDT : **la démocratie**. Il est tentant et rassurant d'être toujours d'accord avec les adhérents dans sa section, mais peut-on avoir raison seul contre tous ? C'est une opinion assez répandue mais si on le pense tout le temps, on n'est pas à la CFDT ! L'intégration des jeunes, entre autre, en dépend. Ils auront forcément des opinions divergentes et c'est normal. Nous devons les écouter, débattre et construire avec eux et pour eux le syndicalisme de demain.

Enfin parlons de la 5^{ème} valeur : **la solidarité**. On vient à la CFDT car on s'intéresse aux autres, à tous les autres, et pas seulement à une petite catégorie de personnel qui ne négocie que dans son propre intérêt. La CFDT est et restera non catégorielle, c'est sa grande force, et l'une des principales raisons qui fondent notre adhésion.

Autour de ses valeurs, on se doit de mieux faire, de convaincre et de croître. Essayons ensemble ; pensons-y tous les jours ! Nous essaierons bien sûr des échecs sur ce chemin difficile, mais nous en retirerons aussi de nombreuses satisfactions.

Intervention

Jean-Philippe JATTEAU



Bonjour à toutes et à tous,

Certains d'entre vous me connaissent, d'autres pas...

Je me présente, je suis Jean-Philippe JATTEAU, je travaille chez GE Energy Power Conversion, dans l'établissement de Villebon dont l'effectif est de 400 salariés.

Si vous suivez l'actualité, vous savez que l'effectif de GE France a doublé depuis le début du mois suite à l'alliance avec Alstom. Nous sommes donc maintenant 20 000 salariés en France.

Grâce à vos votes, je suis membre du bureau et de la Commission Exécutive de notre Syndicat, en charge de la formation.

J'ai été recruté mi 2014 par Yvon Hemelsdaël, que tout le monde connaît, afin de lui succéder dans le rôle d'animateur de formation des nouveaux adhérents ainsi que des nouveaux élus et mandatés. J'ai participé avec lui aux dernières formations SY1 et SY2 en fin d'année dernière.

La loi (n°2014-288) du 5 mars 2014 a créé le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. Ce fonds est désormais chargé d'assurer la prise en charge de la rémunération des salariés en congé de formation économique, sociale et syndicale.

Des décrets d'applications ont précisés cette loi et ont eu pour conséquence de créer le doute quant au paiement des salaires des stagiaires. Les formations ont donc été gelées... J'ai ainsi profité de cette période creuse de début d'année, pour me former au sein de la FGMM comme Animateur de Formation. J'ai aussi participé, plus récemment, à deux appropriations pour avoir le droit d'utiliser les modules de formation de la Fédération.

Le rôle de la formation est essentiel au sein du Syndicat tant au niveau crédibilité de nos nouveaux adhérents qu'au niveau des rentrées financières. Comme vous le savez déjà, vos cotisations ne suffisent pas à équilibrer le budget.

Pour mener à bien ma mission, j'ai l'intention d'étoffer l'équipe de formateurs : avec **Karim Gouasmi** que vous avez vu dans la vidéo et d'**Her-
vé Mangeol** qui suivront la formation d'animateur en 2016 afin d'être rapidement opérationnels ; avec **Jean-
Claude Seguin** qui a déjà suivi cette formation d'animateur il y a quelques années et qui connaît bien son sujet ! L'objectif étant que les prochaines formations ne reposent pas que sur une seule personne et que l'on puisse en faire un plus grand nombre.

Depuis le 1er septembre, la FGMM s'est engagée à rembourser les pertes de salaire.

J'ai planifié, avec l'aide des Secrétaires Administratives et de l'Iféas, notre organisme de formation, une formation « SY1 – 1ère formation militant » qui aura lieu la semaine prochaine dans les locaux du Symetal. Cette formation est basée sur les modules de la FGMM avec l'ajout de jeux de rôle. C'est une première et je mets tout en œuvre pour que les stagiaires soient satisfaits.

Dans le film qui vous a été présenté, Karim propose de faire les formations au sein de vos établissements et entreprises. Je précise que cette solution ne sera étudiée qu'en dernier recours car l'objectif est de faire rencontrer les salariés d'entreprises différentes afin de favoriser l'échange des cultures.

Pour conclure, je vous remercie de me faire confiance. Je vais maintenant continuer mon action et animer les futures formations.

Intervention Frédéric BAFOUR



Résolution

Chers Camarades,

Merci à vous pour la confiance que vous nous avez accordée par vos votes et pour le bureau qui vient ainsi d'être constitué.

Les membres du bureau me font l'honneur de m'avoir élu comme Secrétaire Général pour les 4 prochaines années.

Voici maintenant venu le temps de vous présenter notre projet de résolution, présentation qui sera entrecoupée de vidéos dans lesquelles nous exprimons une partie de ce projet. J'avais prévu un peu d'humour pour cette introduction mais les événements tragiques de Vendredi m'ont imposés une certaine réserve.

Néanmoins cela renforce ma conviction que nous devons, nous, syndicalistes, être porteurs de projets de société structurants et, même si notre champ d'action est plus spécifiquement l'entreprise, nous devons travailler à une société plus juste et également porter, au-delà des valeurs

de notre syndicat, celles de la république et notamment propager toute la force des mots liberté, égalité et fraternité. Au-delà de la devise, il nous faut contribuer par nos actes quotidiens à ce que cela devienne réalité.

Je reviens maintenant sur notre projet, et le réformisme que nous voulons.

Je ne peux y revenir sans avoir une pensée forte et amicale pour **Pascal Jourde** qui, bien qu'absent aujourd'hui pour des raisons de santé qui le maintiennent loin de nous depuis plusieurs mois, est resté à nos côtés pendant toute la préparation de ce congrès par ses messages de sympathie et surtout en nous offrant son aide précieuse à la rédaction de notre projet.

Je suis fier aujourd'hui d'être devant vous pour présenter ce projet commun qui nous anime tous et que nous défendrons, si vos votes nous l'accordent, pendant les 4 prochaines années.

Donc le réformisme, vaste débat et grand fourre-tout pour un grand nombre de nos concitoyens, mais pour nous quel est-il et que ne doit-il pas être ? Je commencerai par-là

Il ne doit pas, ce réformisme, être une méthode d'accompagnement des réformes voulues par le MEDEF avec le gouvernement.

Il ne doit pas faire oublier les luttes passées pour obtenir des droits nouveaux aux salariés en permettant la disparition de tous ces acquis.

Il ne doit pas être signe d'opposition et de rejet des autres organisations.

Il doit nous permettre de faire avancer les droits des salariés en prenant en compte les évolutions de la société.

Il doit contribuer à un meilleur partage des profits.

Pour cela, bien que favorables au dialogue qui est notre marque de fabrique et que nous assumons pleinement, il faut que nous soyons dans un rapport de force équilibré avec nos employeurs, leurs représentants et nous n'hésiterons pas à utiliser également la lutte si elle est nécessaire à l'établissement d'un dialogue réel et non biaisé du fait d'un déséquilibre des forces en présence.

Nous voulons également porter haut la notion de collectif et il faudra travailler à faire admettre à nos collègues et dans une population qui sur notre champ a fortement évolué que seul le collectif pourra faire avancer les choses.

Nous devons faire de celui-ci dans nos boîtes un élément de solidarité pour tous les sous-traitants que nos patrons préfèrent embaucher afin de diminuer toujours plus les coûts et d'augmenter toujours plus leurs gains.

Le collectif c'est aussi l'outil qui permettra de continuer à soutenir nos camarades des petites entreprises par la mobilisation des adhérents des grandes sections.

Nous continuerons à revendiquer sur nos grands axes que sont l'emploi, le pouvoir d'achat, le temps de travail, la qualité de vie au travail et la gouvernance des entreprises.

Bien que conspuées de toutes parts, les 35h ne vont pas assez loin et nous souhaitons que notre confédération continue de porter la semaine des 32 heures et la retraite à 60 ans. Nous ne devons pas baisser les bras au prétexte d'une mondialisation qui ne ferait que le bonheur d'actionnaires de plus en plus riches et des salariés de plus en plus maltraités.

Proximité

Nous réaffirmons ici ce que le congrès de fondation du Symétal et que le second congrès avaient maintenu, que la proximité est et doit rester une de nos caractéristique forte.

Mais comment souhaitons-nous aujourd'hui et dans le futur maintenir et organiser cette proximité pour les sections et pour les adhérents ?

Les conseils locaux sont vivants et nécessaires d'autant plus qu'ils sont devenus avec le temps, en plus de moments de partage de la vie des sections, de véritables lieux d'information sur des grands thèmes syndicaux ou de société intéressant nos militants.

Ils seront donc maintenus avec des aménagements de formes, notamment l'encadrement du tour des sections, pour une plus grande dynamique ; il pourrait y avoir également des modifications de lieu comme pour Boulogne, suite aux décisions unilatérales de la mairie.

En revanche, la vie des antennes doit faire l'objet d'une réelle motivation de nos militants. Nous souhaitons vivement maintenir les antennes de Trappes, d'Evry et de Créteil. Mais pour cela nous voulons que les permanents de ces antennes soient des militants et donc que les sections s'approprient la tenue de ces permanences. Faute de quoi, et parce que le maintien des antennes a un coût financier non négligeable pour le Syndicat, il nous faudra faire le choix de fermer les antennes. Sans permanence, ces lieux n'ont pas vocation à être conservés. Pour autant la proximité ne doit pas disparaître et nous ferons évoluer nos pratiques pour favoriser des rencontres avec un politique du syndicat, soit dans les UD soit directement dans les sections.

Nous envisageons aussi de venir rendre visite aux sections, en priorité celles que nous ne voyons pas lors des conseils, et ce de façon spontanée sans attendre une sollicitation sur un besoin particulier.

Nous espérons ainsi maintenir

pendant ce mandat la proximité de notre Syndicat avec ses adhérents et les engagements initiaux du Symétal pris par nos prédécesseurs.

Clôture

Mesdames, Messieurs, Chers Camarades, vous avez décidé par votre vote majoritaire de soutenir notre projet. Au nom du bureau et de la COMEX qui en est issue nous vous en remercions.

Si il peut m'arriver de dire « JE » par facilité de langage, il faudra toujours entendre « NOUS ».

En effet vous le savez le syndicat ce n'est pas, et le SYMETAL a toujours pratiqué de cette façon, un individu. C'est un collectif uni, qui débat comme vous pouvez le faire dans vos sections. Comme vous il peut y avoir des divergences de vue et ce sont les échanges entre nous qui permettent de convaincre et de choisir une voie admise et comprise par tous.

Nous maintiendrons ces échanges, ces débats et cette libre expression de chacun pour que le terme **démocratique** ne perde jamais sa signification.

Nous mettrons toute notre énergie et notre savoir-faire à la réalisation de ce qui est devenu aujourd'hui par vos votes notre résolution pour la prochaine mandature.

Ce n'est pas un mandat de rupture qui démarre mais un mandat de la maturité. Nous avons vu notre syndicat naître, devenir *adolescent*, il s'émancipe maintenant de ses *pères fondateurs*, il devient adulte, mais l'équipe que vous avez choisie aujourd'hui cherchera tout au long de la mandature à faire que les valeurs que nous défendons tous collectivement depuis des années perdurent, même si le contexte social, économique sur notre champ est en pleine mutation.

Mutation de la population salariée, mutation des activités, modifications des habitudes salariales.

Tout cela tend à un individualisme grandissant et vous le savez la notion

de collectif, toute la pertinence et la force de l'union, se dilue et fait que la syndicalisation est une tâche de plus en plus ardue et nous vous l'avons dit cela doit faire l'objet de tout notre travail sur le développement.

Nous devons sous cette mandature faire que chaque salarié, chaque adhérent quel que soit son statut ou la taille de son entreprise se retrouve dans ce que notre syndicat défend.

Nous devons aussi et ce n'est pas le plus petit morceau faire que notre syndicat conserve tout le poids qu'il a aujourd'hui au sein des structures de l'organisation. Qu'il ne perde jamais son regard critique sur celle-ci mais aussi sur lui-même.

Je parlais au début du passage à *l'âge adulte* de notre syndicat, mais si cette étape est possible c'est aussi et surtout parce qu'un certain nombre de personnes ont eu un jour cette idée folle, non d'inventer l'école, mais de fusionner et de créer le Symétal.

Alors voici maintenant le temps des remerciements et des aux-revoir à certains de ces fondateurs ou contributeurs de longue date. Même si Michel l'a déjà fort bien fait, nous avons aussi des choses à dire !

Une fois n'est pas coutume, je vais commencer par les dames, si nombreuses au sein du Symétal, qu'il est difficile de les oublier.

Donc et sous vos acclamations **Sylvaine Prandi**, Présidente jusqu'à ce jour. Elle a milité pendant des années dans sa boîte et a donné un temps plus qu'important et toujours utile au Symétal. Elle nous a prêté main forte quelle que soit la nature des tâches et ce toujours avec le sourire et la gentillesse que nous lui connaissons. Alors en mon nom et en celui de tous les nouveaux comme de tous les anciens merci Sylvaine. Compte sur nous pour venir prendre des places dans ton agenda.



Maintenant, sous vos acclamations, **Marie-Claude Massiera**.

J'ai pour consigne de faire plus court que pour Sylvaine. Je préviens tout de suite l'assemblée : ce n'est pas possible ; je suis tout aussi bavard que Marie-Claude, et les Renault ne démentiront pas. Pas de larmes s'il te plait, je ne pouvais faire autrement que de te dire merci en notre nom à tous pour ton investissement sans bornes, pour tout ce qui fait que tu es Marie-Claude et en tant que grande pourvoyeuse d'adhérents (je sais ça fait bassement intéressé). Un grand merci à toi et compte sur nous pour te solliciter le plus souvent possible.

Je vais maintenant m'attaquer aux hommes de la bande, ils sont un peu plus nombreux mais je vais essayer d'accélérer, gros challenge à la mesure de mon gabarit.



Alors une salve d'applaudissements pour **Philippe Purenne**, qui vient ici et encore plus au Symétal en voisin.

Philippe que j'avais le plaisir de croiser lors des bureaux du Symétal et qui prenait soin d'apporter une opinion construite et constructive. Philippe qui a su également préparer et gérer le passage de relais au sein de sa section et de son entreprise et qui a dans cet objectif décidé de laisser un autre membre de la section venir rejoindre le bureau.

Merci Philippe pour toutes tes années d'engagement et de participation dans ton entreprise comme dans ton syndicat.

Je vais continuer par **Jean Vary**, qui toujours de façon calme et claire nous a fait partager ses positions, ses points de vue.

Son engagement de longue date dans l'organi-

sation, son expérience, ses connaissances, sa maîtrise à savoir les partager font de Jean un indispensable que tout militant devrait un jour croiser sur sa route. Nous avons eu cette chance et nous t'en remercions.

Nous comptons sur toi pour venir nous titiller sur les comptes et sur la bonne utilisation syndicale des fonds.

Maintenant et même si j'ai déjà parlé de lui plus tôt aujourd'hui je voudrais un tonnerre d'applaudissements pour notre dessinateur limougeaux.

Vous l'aurez presque tous reconnu il s'agit de **Pascal Jourde**. Pascal qui ne pouvait être aujourd'hui avec nous mais qui fut une plume pour notre syndicat et même avant dans son syndicat d'origine, une machine à penser, un débateur hors pair, un poil à gratter pour les autres comme pour nous. Nous interdisant l'encroûtement intellectuel, l'emmerdement cérébral. Merci Pascal, pour tout, y compris tes coups de gueule. Nous espérons te voir très vite venir nous secouer pour que la torpeur ne nous gagne jamais.

Bon, il en reste 2 et pas des moindres :

Notre **Gérard**, un livre ne suffirait certainement pas à vanter toutes ses qualités, pour les défauts j'ai pas d'infos (Allô Madame Mantoan des défauts chez Gérard ?).

Il pourrait paisiblement vaquer pendant son temps libre mais, car il y a un mais, il est in-dis-pen-sable !

Nous cherchons d'ailleurs activement une méthode de clonage pour la prochaine mandature.

Que dire sur Gérard ? Il écrit, il guide, il accepte tous les postes au syndicat en fonction des besoins, tour à tour, standardiste, syndicaliste, administratif, facteur, rédacteur, veille

documentaire ou encore formateur. Je ne termine pas pour rien sur ce point car Gérard s'est énormément investi pour la formation tant au Syndicat qu'à l'extérieur et notamment au FONGECIF pendant des années. Il n'a toujours pas perdu ce goût pour la formation et il est depuis peu de temps président de l'IFEAS.

Mille mercis Gérard de ma part et de celle de toute l'équipe.

Enfin, ouf il était temps je l'ai entendu là bas au fond de la salle, **Michel Fourgeaud**. J'aurais mille choses à dire depuis que je l'ai rencontré au SGT91 lui encore tout jeune (et oui les années passent) et moi encore bébé.



C'est son ouverture au dialogue, à la confrontation d'idées mais aussi son caractère de cochon parfois (pas trop souvent je vous rassure) qui font de Michel, Michel.

Mais pas que cela, c'est aussi ses qualités de meneur d'hommes dans les situations critiques, quand les copains ont besoin d'un coup de main dans leur boîte, sa capacité à réunir en un coup de fil un lot de militants pour aller rappeler à certains patrons que les salariés ont des droits.

C'est encore son regard sur les évolutions de la société, cette capacité à sentir les faits, à transmettre sa compréhension des grands sujets de société qui ont fait de lui le Secrétaire Général que nous avons eu pendant 8 ans.

Une page se tourne pour notre Syndicat mais nous sommes sereins : Michel nous y a préparés, et nous aurons très certainement le plaisir et l'avantage de travailler avec lui pendant plusieurs années.

Merci Michel pour tout et de tous.

Il est maintenant temps de clore ce congrès. Merci à toutes et tous pour cette journée, à très bientôt.



Résultats des élections

Bureau du Symétal

		Voix	%
Mandats : 2418	Jocelyne ANDREU	1811	95,0
	Frédéric BAFOUR	1897	99,5
Retirés : 1939	Jean-François BOCQUEHO	1897	99,5
	Ghislaine BOURINDELOUP	1885	98,8
Exprimés : 1907	Christian BROSSARD	1829	95,9
	Rémy BRULANT	1848	96,9
	Didier CLEVENOT	1881	98,6
	Michel CONTESSE	1885	98,8
	Didier DESLANDES	1796	94,2
	Pierre DUBARRY	1874	98,3
	Daniel ESCALLE	1845	96,7
	Karim GOUASMI	1866	97,9
	Niki IOANNIDOU-GAMBIER	1885	98,8
	Jean-Philippe JATTEAU	1885	98,8
	Miroslaw KOREK	1869	98,0
	Yves LE FLOCH	1694	88,8
	Gilles LE NEOUANNIC	1897	99,5
	Dominique LOISON	1835	96,2
	Farès LOUIS	1895	99,4
	Béatrice NAESSENS	1885	98,8
	Jean-François NANDA	1844	96,7
	Germain RAULT	1869	98,0
	Sylvain ROBLIN	1829	95,9
	Jean-Claude SEGUIN	1897	99,5
	Lionel THAVOT	1835	96,2
	Roland TUTREL	1857	97,4

Commission Financière

Mandats : 2418	Rémi DUPUIS	1891	99,7
Retirés : 1939	Franck FAOUSTIN	1897	100,0
Exprimés : 1897	Jean VARY	1835	96,7

Résultats des élections

Bureau du Symétal

		Voix	%
Mandats : 2418	Jocelyne ANDREU	1811	95,0
	Frédéric BAFOUR	1897	99,5
Retirés : 1939	Jean-François BOCQUEHO	1897	99,5
	Ghislaine BOURINDELOUP	1885	98,8
Exprimés : 1907	Christian BROSSARD	1829	95,9
	Rémy BRULANT	1848	96,9
	Didier CLEVENOT	1881	98,6
	Michel CONTESSE	1885	98,8
	Didier DESLANDES	1796	94,2
	Pierre DUBARRY	1874	98,3
	Daniel ESCALLE	1845	96,7
	Karim GOUASMI	1866	97,9
	Niki IOANNIDOU-GAMBIER	1885	98,8
	Jean-Philippe JATTEAU	1885	98,8
	Mirosław KOREK	1869	98,0
	Yves LE FLOCH	1694	88,8
	Gilles LE NEOUANNIC	1897	99,5
	Dominique LOISON	1835	96,2
	Farès LOUIS	1895	99,4
	Béatrice NAESSENS	1885	98,8
	Jean-François NANDA	1844	96,7
	Germain RAULT	1869	98,0
	Sylvain ROBLIN	1829	95,9
	Jean-Claude SEGUIN	1897	99,5
	Lionel THAVOT	1835	96,2
	Roland TUTREL	1857	97,4

Commission Financière

Mandats : 2418	Rémi DUPUIS	1891	99,7
Retirés : 1939	Franck FAOUSTIN	1897	100
Exprimés : 1897	Jean VARY	1835	96,7

Textes et amendement

Mandats : 2418

Retirés : 1939

Exprimés : 1897

	POUR		CONTRE		Abstention
STATUTS	1849	98.7%	25	1.3%	65
QUITUS	1811	96.7%	62	3.3%	66
RAPPORT FINANCIER	1691	97.1%	50	2.9%	198
AMENDEMENT	276	17.8%	1274	82.2%	31
RESOLUTION GENERALE	1441	98.0%	29	2.0%	111

Commission Exécutive



Jocelyne ANDREU
Développement des cadres



Philippe JATTEAU
Formation



Roland TUTREL
Développement



Jean-François NANDA
Secrétaire Général Adjoint



Frédéric BAFOUR
Secrétaire Général



Christian BROSSARD
Trésorier



Karim GOUASMI
Secrétaire Général Adjoint



Yves LE FLOCH
Suivi des sections



Daniel ESCALLE
Trésorier Adjoint

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 établies.

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 *Le syndicat est à la fois un contre-pouvoir collectif dans l'entreprise et une force de proposition dans une société en transformation continue.* Nous sommes là pour agir dans le cadre des conflits naturels intervenant par exemple dans le cadre des partages des 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'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 ce 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 revendiquent 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 (chiffres INSEE 1^{er} 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 aux 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, voire 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 automatisent 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, sont souvent mises 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'aban-

donner 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.

2-2.8 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 démographiques 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 ?

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 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 mandataires 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 !

Quelles 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'entreprises.

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 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 agrémentée 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 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 permanences, 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.

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 importants 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, voire 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.

7-3 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 de 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 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 Symetal 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 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 Symetal 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 compose 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 inscrite 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.

Agenda des Conseils

premier semestre 2016



CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE de 9 h 45 à 12 h 30
4 février

CRETEIL de 9 h 45 à 12 h 30
8 février

CONSEIL CENTRAL

de 9 h 30 à 16 h 30 (buffet offert)
8 juin

EVRY de 9 h 45 à 12 h 30
11 février

MASSY de 9 h 45 à 12 h 30
10 février

TRAPPES de 9 h 45 à 12 h 30
9 février

Directeur de publication : Frédéric Bafour
Directeur de la rédaction : Jean-François Nanda
Rédacteur en chef : Roland Tutrel
Conception et réalisation : Thibaut Doumergue
Sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : numéro édité au seul format numérique
Dépôt légal : février 2016

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur



Proximité

Lors du dernier congrès, un des thèmes abordé a été la proximité, et les débats sont toujours houleux lorsqu'il s'agit de parler des antennes.

Voici quelques points de repaires :

Dès la naissance du Symétal, cinq antennes furent créées. Celle de Boulogne a disparu suite à la décision unilatérale de la mairie de Boulogne de faire taire la voix du syndicalisme. Par ailleurs, une réforme annoncée, des lieux de l'interprofessionnel CFDT, envisage la suppression ou de déplacement

de certains d'entre eux. Le Symétal restera vigilant sur ces points.

Dès à présent, nous rappelons aux équipes que la Commission Exécutive du syndicat reste disponible pour se déplacer dans vos sections ou vous recevoir sur rendez vous dans nos antennes ou à Massy.

Yves Le Floch

Vos contacts

Symétal CFDT Sud Francilien

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

UPSM

7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 Paris
tél : 01 53 38 48 48
www.upsm-cfdt.org/

FGMM

47 Avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
01 56 41 50 70
www.fgmm.cfdt.fr

UD 78

Buisson de la Coudre
301 Avenue des Bouleaux
78190 TRAPPES
01 30 51 04 05
www.cfdt-yvelines.fr

UD 91

12 Place des Terrasses de l'Agora
91000 EVRY
01 60 78 32 67
www.cfdt91.fr

UD 92

245 Bd Jean Jaures
92100 BOULOGNE
01 46 21 03 66
www.cfdt92.com

UD 94

Maison des syndicats
11 / 13 Rue des Archives
94010 CRETEIL
01 43 99 10 50

CFDT

4 Bd de la Villette
75955 PARIS CEDEX 19
01 42 03 80 00
www.cfdt.fr



www.facebook.com/symetal.cfdtsf



[@SymetalCFDT](https://twitter.com/SymetalCFDT)

