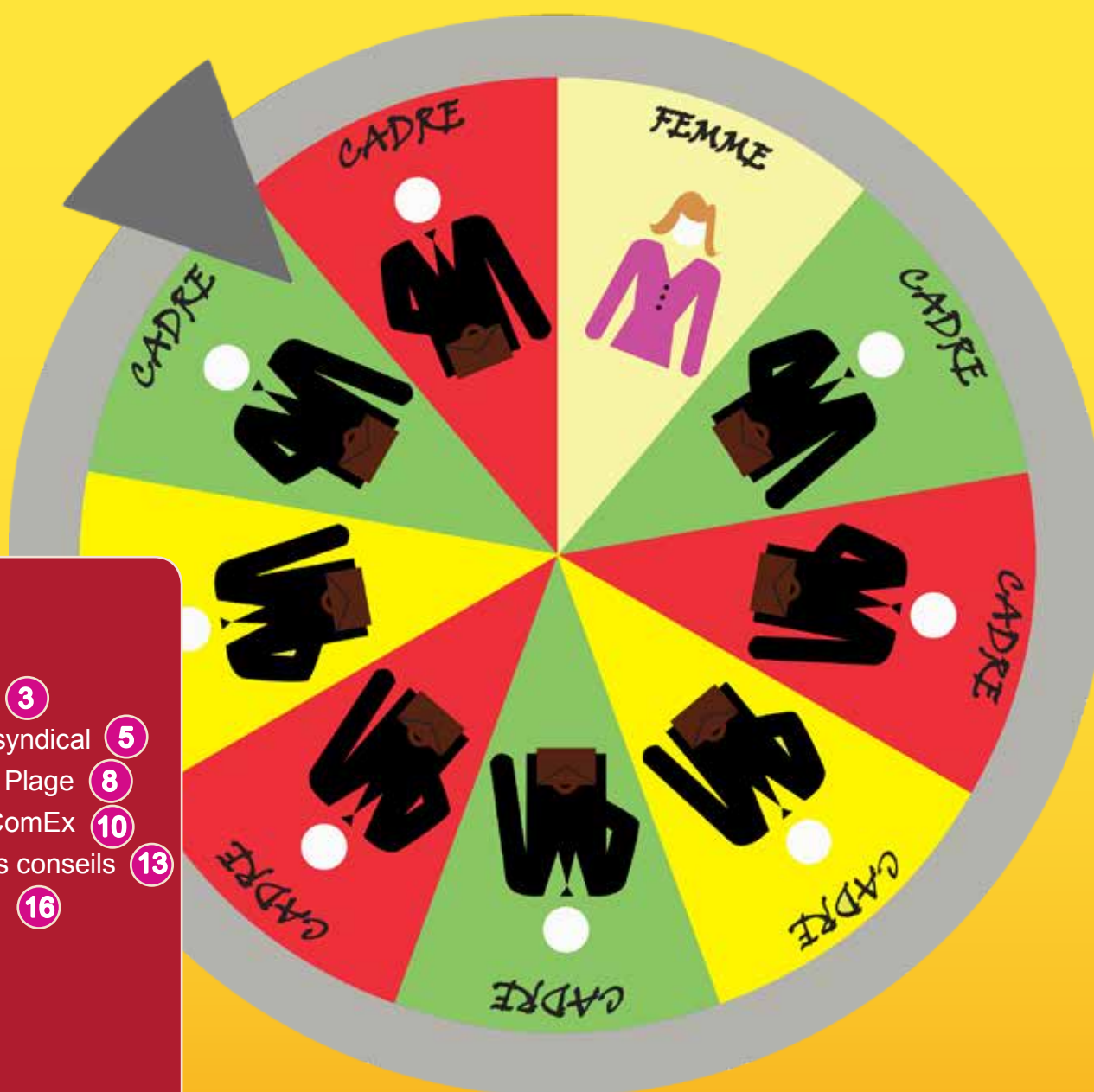


Juin 2016

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

LOTÉRIE PROMOTION



Sommaire

- Edito **2**
- Mixité ou sexisme ? **3**
- Mixité : un vrai défi syndical **5**
- Sous les Claviers la Plage **8**
- Présentation de la ComEx **10**
- Comptes rendus des conseils **13**
- Formations SY1 & 2 **16**
- Ordre du jour **17**
- Juridique **18**



Edito

Aujourd'hui est un moment important et particulier pour l'équipe. En effet c'est le premier Conseil Central post congrès.

Le bureau ainsi que la COMEX ont pris leurs marques ; vous avez pu découvrir en partie notre façon de travailler. Peut-être avons nous pu commettre quelques maladresses mais globalement cette première période a déjà été très enrichissante.

Nous avons encore beaucoup de travail devant nous et de progrès à faire mais le chemin est connu, il s'agit de notre résolution.

Nous continuerons à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la réalisation de nos objectifs communs et

également à celle de nos fondamentaux, l'aide à l'adhérent, celle aux sections et la formation des équipes.

Lors de ce conseil, nous aborderons un thème majeur pour le futur de nos équipes, celui de notre syndicat et plus largement de l'organisation : **LA MIXITE.**

Pour cela, nous avons fait appel à Dominique MARCHAL de la confédération et à la compagnie 3PH pour animer et débattre sur ce sujet. Nous les remercions d'avoir pu se rendre disponible pour venir nous rencontrer sur cette thématique.

Nous continuerons ensuite sur la vie du syndicat et nous finirons par débattre sur l'actualité.

Enfin, soucieux de l'environnement et des finances du Symétal, ce numéro ne fera pas l'objet d'un tirage papier. Nous vous laissons le soin de l'imprimer si nécessaire.

Dans l'espoir de voir très nombreuses et nombreux, je vous souhaite, cher(e)s camarades, une excellente lecture de cet Action-Métaux.



Frédéric Bafour
Secrétaire Général

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 : juin 2016

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur



Mixité... ...ou sexisme ?

Pourquoi parler sexisme lors d'une matinée débat sur la mixité ?

La question, très large, est potentiellement une cause du manque de mixité de nos équipes.

Qui parmi nous, à défaut d'en être l'auteur, n'a pas souri voir ri à une blague ou une remarque sexiste ?

Avons-nous toujours, individuellement ou collectivement, la bonne réponse face à ce problème ?

Au travers du livret : **Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail** la CFTD, et spécialement l'UD de Paris, rappelle que si l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences faites aux femmes au travail sont des priorités confédérales depuis de nombreuses années, la prise en charge de ce dossier par les élus et militants syndicaux de terrain ne reflète pas cette priorité. L'écart entre ces priorités et la prise en charge concerne surtout le champ des violences sexistes (sexuelles, verbales,

visuelles, physiques) sur le lieu de travail et/ou dans la sphère privée.

Vous trouverez ci-dessous quelques extraits du livret que nous vous invitons à télécharger à l'adresse suivante : https://www.cfdt.fr/portail/ile-de-france/outils/nos-guides/-guide-lutte-contre-les-violences-sexuelles-et-sexistes-faites-aux-femmes-au-travail-prod_199234

Les chiffres à propos des violences

Les enquêtes ou les sondages à propos des violences faites aux femmes au travail sont rares, ce qui est une information en soi. De la part des différents gouvernements qui se sont succédés depuis une décennie, cela reflète au mieux le désintérêt, au pire la crainte des résultats.

En 1991, une enquête de Louis Harris - effectuée avant que le harcèlement sexuel ne soit défini dans le droit français (1992) - montre une première réalité des violences subies par les femmes :

- 48% des femmes affirment qu'elles travaillent dans un climat général sexiste et déplaisant
- 63% déclarent avoir fait l'objet de propos et de gestes douteux
- 60% ont été victimes d'avances répétées malgré leur refus
- 12% d'avances sont assorties de chantage.

Il faut ensuite attendre 2007 (!) pour disposer d'études sérieuses sur la réalité quantitative des violences sexuelles et sexistes.

Enquête Cadre de vie et sécurité réalisée en 2007 par l'INSEE

L'enquête indique que pour 2,2 % de femmes - âgées de 18 à 59 ans - victimes de viol, celui-ci a été commis dans 4,7 % des cas sur le lieu de travail.

Pour 40 % des femmes qui ont souffert de caresses, baisers et autres gestes déplacés non désirés, ceux-ci ont été commis dans 25 % des cas sur le lieu de travail.



Enquête sur les salariées de Seine-Saint-Denis

Si aucune étude concernant la totalité du territoire français n'a été commandée à des chercheurs-ses ou à un institut spécialisé ces dernières années, une enquête a tout de même été menée en 2007 à l'échelle d'un département : la Seine-Saint-Denis. Même si elle se borne à un territoire limité, elle est certainement la plus complète sur le thème des violences sexistes et sexuelles.

Cette étude a été faite à l'initiative de la sous-commission « prévention du harcèlement sexuel au travail » de la Direction Départementale du Travail Emploi et Formation (DDTEFP) de Seine-Saint-Denis et de l'Association pour la prévention et la médecine du travail (AMET). 1 774 salariées de Seine-Saint-Denis ont répondu à un questionnaire anonyme remis lors de la visite médicale, quelle qu'en soit la nature. Même si ce questionnaire souffre d'imperfections (il porte sur les violences subies dans les douze derniers mois, alors que les victimes qui ont subi des violences ont souvent démissionné et n'ont retrouvé un emploi qu'après une période de reconstruction supérieure à un an), les résultats montrent ce qui semble être la réalité des violences :

- 45% des femmes déclarent avoir entendu des blagues sexistes ou sexuelles, dont la moitié de façon répétée
- 19% ont subi des insultes ou des injures
- 14% déclarent être confrontées à la présence de pornographie sur leur lieu de travail
- 13% ont subi des attitudes insistantes ou gênantes
- 9% des avances sexuelles « agressives »
- 2% ont été coincées pour être embrassées
- 2,4% ont subi des attouchements à des endroits connotés sexuellement
- 0,6% ont été violées.

En pondérant le pourcentage de femmes violées au nombre de femmes actives en Ile-de-France

(2,7 millions) : nous pourrions écrire que sur une année, 16 200 femmes auraient subi un viol dans le cadre de leur travail.

Un chiffre peu surprenant : 98 % des victimes n'ont pas engagé de poursuites judiciaires. L'AVFT énonce les freins les plus fréquents (liés à de fausses représentations) :

« C'est votre parole contre la sienne », « il n'y a pas de preuves », « vous prenez des risques », « vous allez détruire la vie de votre agresseur », « c'est un problème privé », « on ne vous a pas violée »...



Les statistiques publiées par l'AVFT, à partir des femmes reçues en entretien dans leurs locaux, des témoignages permettent un éclairage qualitatif des violences subies par les femmes (chiffres 2011) :

- 43% de harcèlement sexuel
- 35% d'agressions sexuelles
- 18% sont victimes de viol
- 2% de violences volontaires
- 2% de harcèlement moral à connotation sexiste.

Notre Rôle

Les syndicalistes, par l'intermédiaire des institutions représentatives du personnel, ont un rôle central à

jouer dans la prévention et la prise en charge des violences sexuelles et sexistes au travail. Dans chacun des rôles tenus par les syndicalistes dans l'entreprise (délégué syndical, délégué du personnel, élu CE, membre du CHSCT), nous pouvons agir au niveau de la prévention, mais aussi dans la prise en charge des victimes.

Le premier travail à faire sur le lieu de travail consiste à légitimer les organisations syndicales sur la question des violences sexuelles et sexistes. Il faut montrer aux victimes comme aux auteurs des violences que les syndicats agissent sur cette question. En effet, pour différentes raisons, la plupart des victimes ne considèrent pas les représentants du personnel comme un recours dans l'entreprise. Nous rentrons alors dans une sorte de cercle dans lequel les militants ne font pas de la lutte contre les violences sexuelles une priorité car les victimes ne viennent pas les voir ; et les victimes ne viennent pas les voir car les militants n'affichent pas leurs compétences ou leur intérêt pour le dossier.

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail doit faire partie des priorités de notre organisation syndicale, à l'instar des revendications pour de meilleures conditions de travail.



La mixité : Un vrai défi syndical

Aujourd'hui la mixité de nos équipes devient une priorité pour plusieurs raisons :

- Les femmes représentent 20% des adhérents de la métallurgie mais pas 20% des responsables, ni de sections, ni du syndicat, ni de l'UPSM et quid de la fédération ;
- La loi impose à partir du 1^{er} janvier 2017 la mixité proportionnelle

par collège.

Il faut que nous nous bougions, et que nous nous mobilisions pour faire évoluer nos pratiques.

Notre réflexion devra être plus large que le simple respect de la loi et permettre à notre syndicat de voir un plus grand nombre de femmes sié-

geant dans nos structures.

Vous trouverez ci-dessous la fiche fédérale mise en ligne sur le site dédié à la loi Rebsamen :

<http://www.guideldse.org/>

■ Développement de la mixité dans les CE

Lors des élections professionnelles, les organisations syndicales doivent présenter pour chaque collège électoral des listes de candidats comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et des hommes inscrits sur la liste électorale.

La composition des listes alterne chaque sexe ; à épuisement des candidats d'un sexe, elle est complétée par ceux du sexe le plus représenté.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2017

Application

Délégués du personnel et représentants au CE

Le conseil syndical

La CFDT a voulu l'instauration de la mixité proportionnelle. Dans la métallurgie, la proportion de salariée est environ de 20%. Cette exigence entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017, la section syndicale aura cependant intérêt à rechercher les candidats permettant de répondre à cette nouvelle exigence suffisamment tôt.

Si cette disposition paraît difficile à mettre en œuvre, il faut prendre en considération qu'elle s'applique par collège électoral et qu'en cas de faible mixité le nombre de candidat permettant d'y répondre peut être très faible, voire nul.

Afin de prendre en compte les objectifs de mixité à atteindre, la FGMM propose une application Excel permettant de simuler le nombre de candidats femme et homme à présenter aux élections. Celle-ci est téléchargeable sur le site.



Première étape : conformer la proportion femme-homme de la liste à celle du collège

Notre liste est ici composée de 5 titulaires (3 cadres et 2 ouvriers) et de 5 suppléants (3 cadres et 2 ouvriers)



Seconde étape : conformer la liste à la règle d'alternance des sexes

Le premier peut être au choix un homme ou une femme



■ Les principaux textes de référence

Articles L. 2314-24-1, L. 2314-24-2, L. 2314-25, L. 2324-22-1, L. 2324-22-2 et L. 2324-23 dans leur version au 1^{er} janvier 2017

Délégués du personnel

Article L. 2314-24-1 (1^{er} janvier 2017)

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.

Article L. 2314-24-2 (1^{er} janvier 2017)

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la part de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Article L.2314-25 (1^{er} janvier 2017)

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-24-1 et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur

la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Représentants au comité d'entreprise

Article L2324-22-1 (1^{er} janvier 2017)

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.

Article L.2324-22-2 (1^{er} janvier 2017)

Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Article L.2324-23 (1^{er} janvier 2017)

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L.



2324-22-1, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire.

Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Discriminations sexistes



L'expression des sections

n° 72 – Juin 2016



« Tout ce que vous avez
toujours voulu savoir
sur l'article 2* »

*sans jamais oser le demander »



L'article 2 du projet de loi Travail est celui qui cristallise le bras de fer entre le gouvernement et les opposants au texte, CGT en tête. Au moment où le pays connaît de fortes tensions, entre contestataires et réformistes, il nous a semblé utile d'apporter des éléments d'explication sur les enjeux et les choix de dialogue social sous-tendu par ce texte.

L'article 2 révisé l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise

Actuellement, l'accord de branche s'applique à toutes les entreprises d'un secteur d'activité. Il constitue un garde-fou car l'accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable pour les salariés que l'accord de branche, qui lui-même ne peut pas être moins avantageux que le Code du Travail.

L'article 2 du projet de loi souhaite inverser la logique et donner le primat à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, pour tout ce qui concerne la durée du travail (nombre maximum d'heures travaillées, temps de repos, heures supplémentaires, congés payés).

Les négociations se tiendront désormais au niveau de l'entreprise. Lorsqu'un accord sera adopté par au moins 50% des représentants syndicaux de l'entreprise, il pourra prévaloir sur l'accord de branche, même s'il est moins avantageux pour les salariés.

A titre d'exemple, les heures supplémentaires pourront dorénavant être majorées à moins de 25%, ce que rendaient impossible certains accords de branche. Les accords d'entreprise ne pourront toutefois pas fixer un taux inférieur à 10%.

D'après le gouvernement, l'article 2 a pour dessein d'offrir plus de souplesse et de flexibilité aux entreprises, qui pourront s'adapter au gré des fluctuations de l'activité économique.

Pourquoi certains syndicats sont contre ?

- C'est l'accord d'entreprise qui s'applique prioritairement, il fixe les normes de manière autonome sans se soucier de ce que prévoient l'accord de branche ou la loi. L'accord de branche n'a plus de moyen de s'imposer sur l'accord d'entreprise.
- Chaque entreprise a donc ses propres règles ce qui complique le contrôle de l'inspecteur du travail et du juge.
- La mise en place d'accords majoritaires est une avancée, cependant elle est largement remise en cause par la création d'un référendum.
- Le référendum est une façon de contourner les organisations syndicales majoritaires, qui ne pourront plus s'opposer aux accords.

Exposé des motifs du projet de loi présenté par la ministre du Travail :

« L'article 2 vise à réécrire la totalité des dispositions du Code portant sur la durée du travail, l'aménagement et la répartition des horaires, le repos quotidien, les jours fériés et les congés payés. Plus lisible, cette réécriture donne plus de marge de manœuvre à la négociation d'entreprise, pour adapter les règles au plus proche du terrain et permettre une meilleure conciliation des performances économique et sociale.

La primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail devient le principe de droit commun. C'est notamment le cas en matière de fixation du taux de majoration des heures supplémentaires, où la priorité est donnée à l'accord d'entreprise, et non plus à l'accord de Branche. »

Pourquoi la CFDT est POUR ?

- Cette architecture du droit du travail permet des marges de manœuvre dans les négociations de terrain pour s'adapter aux besoins des salariés et à l'environnement de l'entreprise.
- La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés. Les syndicats ont le choix de négocier et signer, ou non, des accords d'entreprise. S'ils le font, c'est au bénéfice des entreprises et des salariés. S'il n'y a pas d'accord, le droit qui s'applique est le même qu'aujourd'hui.
- Pour qu'un accord d'entreprise soit validé, les syndicats signataires devront désormais être majoritaires, (plus de 50 % des voix aux élections professionnelles ; contre 30 % aujourd'hui). Si les syndicats signataires représentent entre 30% et 50% des salariés, ils pourront organiser une consultation dans l'entreprise. Seul le vote des salariés pourra alors valider, ou non, l'accord.
- Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par les élus du personnel ou, en leur absence, par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat.
- Pas de majorité dans l'entreprise = pas de changement possible.

Demandez la version électronique (avec les liens actifs) à : CFDT.mbd.vel@gmail.com

Article 2 de la loi Travail : l'entreprise peut-elle être le lieu de la négociation ?

Le projet du gouvernement prévoit de déplacer dans l'entreprise la négociation, en la limitant dans un premier temps au temps et à l'organisation du travail.

Mais les conditions sont-elles réunies pour que cette négociation soit réelle et équitable ?

Nos négociations salariales annuelles, ne sont-elles pas, année après année, la démonstration de l'échec annoncé de ce projet ?

Les Directions ne disposeront-elles pas de moyens de **pression** (de chantage ?) exorbitants sur les salariés et leurs représentants ?

Un réel rapport de force est-il possible actuellement en France compte tenu de la faiblesse du taux de syndicalisation (9% dans le privé) ?

La Loi et les accords de Branche ne constituent-ils pas finalement une sécurité, une protection dans un monde de plus en plus mondialisé et dérégulé ?

Finalement, cet article 2 correspond à une vision idéalisée du dialogue social faite de consensus, de démocratie participative, d'accord locaux ... de tous ces beaux concepts mous plus ou moins tendances.

Mais où se trouve le rapport de force dans ce projet ?

Hélas, aujourd'hui du fait de la faible syndicalisation, le rapport de force n'existe qu'au niveau national. Seuls les syndicats influents aux niveaux supérieurs de notre société sont en mesure de peser dans les négociations.

Donc, le jeu de la proximité promis par cet article 2 est en fait perdant.

Depuis des décennies, nous nous sommes habitués à un syndicalisme par procuration

Dans leur grande majorité, les salariés, majoritairement non syndiqués, ont trouvé bien confortable qu'une **CGT forte**, solidement ancrée dans quelques bastions clefs de l'économie, puisse bloquer le pays et faire vaciller les gouvernements. Bien sûr, nous sommes agacés par ces blocages, ces pénuries, ces gâchis économiques et cette impuissance à nous réformer, à nous adapter.

Mais cette forme musclée de contestation est rentrée petit à petit dans notre paysage politique et social à l'**exclusion de toute autre forme de débat** (syndical et/ou politique), de négociation, de revendication, de capacité d'adaptation.

Au final :

- les dignes de la protection sociale cèdent tout de même, sans qu'aucun projet alternatif crédible n'émerge.
- Les salariés assistent impuissants à ce gâchis et reprochent à leurs organisations syndicales leur faiblesse et leur absence de projet,
- Les taux de syndicalisation chutent,
- La violence des conflits sociaux augmente avec l'arrivée de nouvelles radicalités.



Cet article 2 peut-il être une opportunité ?

L'objectif de cet article 2 est de **renforcer le dialogue social dans l'entreprise**.

Le pari est que, si on remet les gens en situation de négocier, ils seront obligés de se poser des questions et donc de s'organiser.

S'organiser ! Car, pour qu'un dialogue social pragmatique et équilibré se construise, il faudra :

- l'instauration d'un réel **rapport de force**,
- des représentants syndicaux qui arrivent à la table de négociation avec le **soutien (moral et financier) des salariés qu'ils représentent**,
- de nouvelles formes de dialogue entre salariés, de revendications, d'expression (autres que la grève).

Pour qu'un rapport de force sain s'instaure, il est nécessaire que **chacun prenne part au débat**, ouvert, démocratique et respectueux de l'intérêt général.

Il sera aussi indispensable que nous atteignions des **taux de syndicalisation comparables à ceux de nos voisins les plus performants** économiquement et socialement.

Ceci ne se fera pas en un claquement de doigts. Et toute la question est de savoir comment se passera la période de transition.

Pourquoi la Cfdt défend cet article 2 ?

Parce que l'affirmation de l'accord d'entreprise comme **moteur de la transformation sociale**, correspond exactement aux valeurs de **notre organisation syndicale** comme le rappelle le préambule de nos statuts :

Le syndicalisme puise sa force dans l'adhésion, le rassemblement et la diversité des femmes et des hommes qui lui donnent vie.

Le syndicalisme est pour les salariés l'instrument de leur reconnaissance, de leur émancipation individuelle et collective, de leur participation à la construction permanente d'une société juste et démocratique.

[...]

Leur émancipation repose sur la démocratie qui assure la participation à l'élaboration et au contrôle des décisions publiques et des libertés fondamentales, notamment syndicales.

L'égalité et la fraternité entre les personnes, le respect de leur dignité, l'accès à l'éducation, à la santé, à la culture et à la pluralité de l'information, l'indépendance du pouvoir judiciaire en sont également des composantes essentielles.

cfdt.mbd.vel@gmail.com

Commission Exécutive

Présentations

Après les présentations de Jean-Philippe Jatteau et Jean-François Nanda (Action Métaux n°19) ainsi que Roland Tutrel et Frédéric Bafour (Action Métaux n°20) alors membres du Bureau élus entre temps membres de la ComEx, retrouvez ci-dessous les parcours de nos camarades Daniel, Karim et Christian.



Daniel Escalle

fin de cette décennie : ces questionnements, et la rencontre de militants sympathiques et motivés, m'ont amené à adhérer à la CFDT. Au sein de la section syndicale de Vélizy depuis fin 2003, j'ai été élu délégué du personnel suppléant aux élections suivantes puis être ensuite titulaire. Je suis délégué syndical depuis 2008 à Alcatel-Lucent Vélizy puis Villarceaux. J'ai ensuite intégré simultanément le bureau du syndicat et la commission exécutive en tant que trésorier adjoint en 2010.

Garder un encrage en entreprise

Après des études où les télécoms étaient abordées essentiellement sous l'angle de la radio, de l'électronique et du traitement du signal, je démarre chez Thomson Téléphone à Colombes en tant que sous-traitant directement vers l'informatique et la programmation : les premiers centraux intégrés avec cartes microprocesseur pour le contrôle, tels que nous les connaissons encore aujourd'hui. Toujours en tant que sous-traitant, j'ai notamment travaillé sur le gazoduc sibérien et le militaire chez CIMSA, la gestion chez SAGEM, encore du militaire chez Aérospatiale et à nouveau de la téléphonie chez Alcatel CIT à Vélizy, où je serai embauché, fin 1990.

Comme d'autres camarades du syndicat, j'ai toujours souhaité conserver une activité professionnelle soutenue (développement logiciel, l'architecture opération/maintenance, et tests système), tout en ayant une activité syndicale dans la section CFDT et auprès des salariés.

Au syndicat

En plus des activités liées à la trésorerie, moins prenantes en tant qu'adjoint, je participe activement, par une présence régulière, à la vie du syndicat, et notamment par le contact avec les adhérents, avec toujours l'objectif collectif de soutenir au maximum mes camarades afin d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés lors de notre 3ème congrès.

Mon engagement CFDT

Mes premiers questionnements sur la gouvernance d'entreprise arrivent avec l'éviction de Pierre Suard à la tête d'Alcatel-Alstom au profit de Serge Tchuruk au milieu des années 90, puis la vente d'Alstom à la

Daniel Escalle
Trésorier adjoint



C'était écrit ?

Souvent lorsque je donne ma date de naissance 1968, j'entends dire « je comprends mieux » comme si c'était inéluctable. Evidemment je fais allusion bien sûr à l'engagement syndical qui est le mien aujourd'hui. On ne saura jamais ce qui se serait passé si je n'étais pas né pendant les événements mais vraisemblablement et encore plus que mon année de naissance, les fréquents repas de famille du dimanche lorsque j'étais jeune et insouciant ont dû être un terreau assez fertile pour un tel engagement. Et oui l'animation du repas était assurée par un grand père Trotskiste en grande discussion, souvent conflictuelle, d'avec son gendre inscrit lui au PC, ce dernier a fini d'ailleurs par rallier la cause du grand-père.

En 1989 après une année sous les drapeaux, je débutais chaotiquement ma nouvelle vie post scolaire. Chaotiquement car à cette époque le travail commence déjà à se faire de plus en plus rare et ce qui devait devenir l'aboutissement de 14 années

d'études devient vite une galère : une vie précaire sur fond de périodes d'intérim entrecoupées de périodes de chômage. Je me souviens toujours mon professeur d'atelier « vous trouverez du travail sans problème ».

Cela va durer 4 ans avec en point culminant la dernière année car même l'intérim était en récession. J'étais devenu R Mistre avec prise en charge pour les visites médicales et dentaires. En tout cas cette période de vache maigre m'a fait prendre conscience que toutes ces aides étaient loin d'être un luxe mais un besoin indispensable pour ne pas sombrer encore plus bas et que nous devions impérativement les conserver ainsi que toutes les autres avancées sociales gagnées par nos aïeux.

Mai 1995 premier vrai job dans une grosse entreprise, qui rachetée va devenir ABB en 1998. ABB me fera d'ailleurs découvrir cette même année mon premier plan social, environ 120 personnes. Nous étions 5000 à l'époque, et en 2015 après une quinzaine de PSE nous sommes environ 1600, quel gâchis

C'est décidé il faut y aller, Janvier 2000, je deviens donc DS avec comme baptême du feu un premier plan social en tant qu'élu. Je découvre aussi plus en profondeur le SGTM91 qui associé à d'autres syndicats deviendra le SYMETAL que nous connaissons tous maintenant.

Aujourd'hui et comme beaucoup d'entre nous, je cumule les différents mandats d'élus : DS, secrétaire du CCE, secrétaire du CHSCT de mon

site, élu DP. Parfois devant le peu de salarié prêt à venir nous rejoindre et devant le peu d'émotions lorsque nous perdons une bataille sociale, il peut m'arriver de me poser des questions, de douter car on se sent un peu isolé et quelque fois même inutiles.

J'intègre le bureau du Symétal en 2011 puis la COMEX en 2015. « I have a dream » phrase célèbre mais le mien serait de voir l'arrêt de la régression de tous nos acquis sociaux, régression orchestrée d'ailleurs par un environnement sociétale précaire qui n'a de cesse de les fustiger et de les rendre coupable du marasme économique, alibi d'ailleurs hautement apprécié et utilisé par le patronnat.

Il serait bien que la société revienne sur des valeurs humaines mais pour cela les mentalités doivent changer et nous syndicalistes ne devons pas baisser les bras sinon c'est foutu

Karim Gouasmi
Secrétaire Général adjoint



Christian Brossard

Dès 1985 je suis élu au CE, et pendant 7 ans je serais soit secrétaire, soit trésorier du CE en cumulant DP et CHSCT. Sur toute cette période je ne serais pas syndiqué.

En 1991 je suis embauché à AL-CATEL RADIOTELEPHONE sur Colombes et c'est l'année où je prends ma carte au SMNS. Je serais là aussi soit secrétaire, Trésorier, DP, CHSCT puis DS. Je rentre au conseil du SMNS vers 2000.

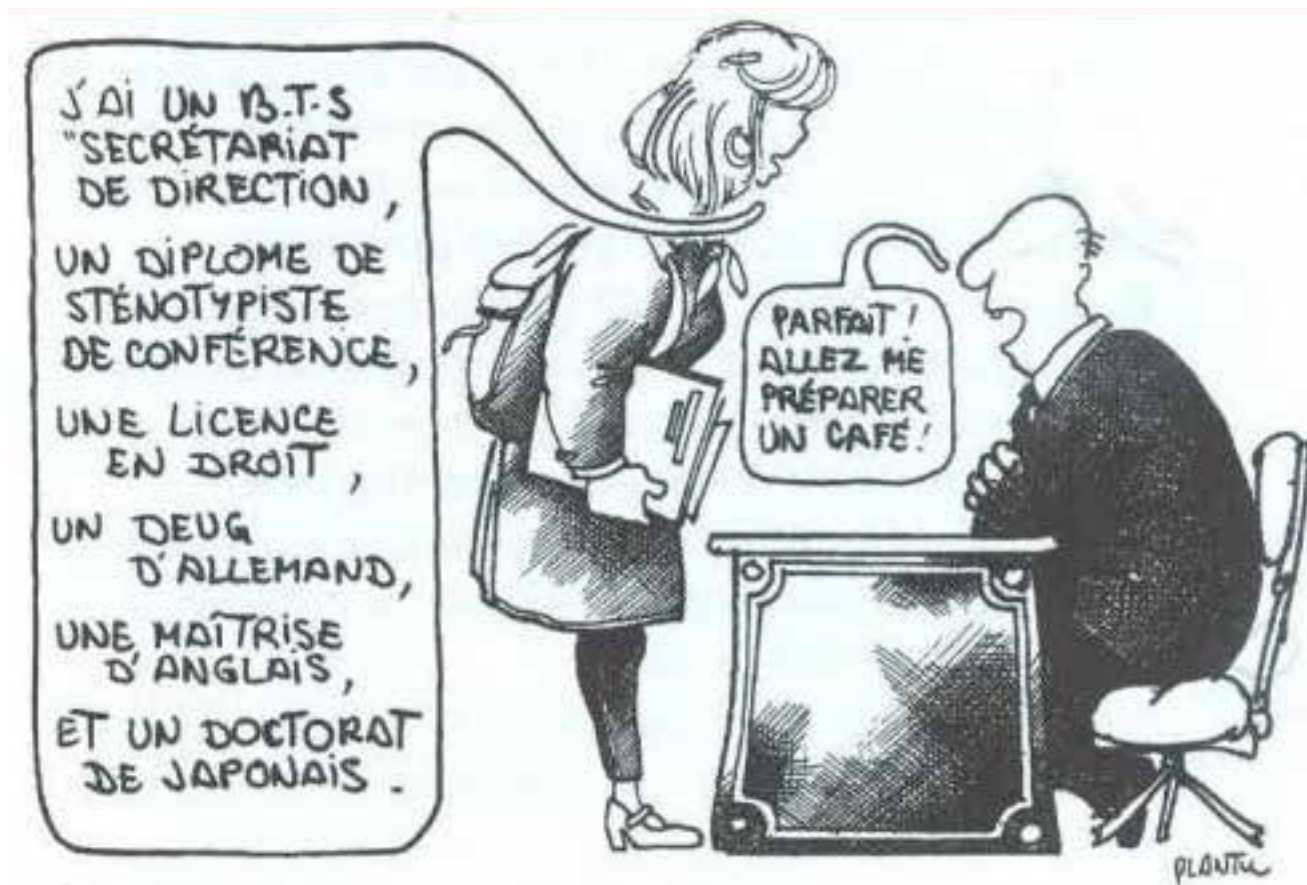
Changeant régulièrement de société Alcatel à la suite de restructuration je me retrouve pendant 9 mois chez TCL, société chinoise, avant d'être repris par CIT Alcatel Vélizy pendant un an. Je rentre alors

au conseil du SMYS. Cette année correspond à la date de création du Symetal CFDT Sud Francilien, année également où je suis muté sur l'établissement de Nozay.

Dès la création du symetal Sud Francilien je deviens Trésorier adjoint pendant 4 ans puis Trésorier jusqu'à ce jour

Christian Brossard
Trésorier

J'ai débuté ma carrière à Suresnes chez Eurosoft (SSCI) en 1984. Cette société n'existe plus aujourd'hui.



Conseils Locaux

Tour des sections

par Daniel Ecalle

Conseil de Boulogne



HPE services entreprise

Groupe 500 personnes en France
- Infogérance (rachat EDS) service client
Pas de plan social
NAO PV de désaccord en septembre
AI 0,7 pour tous



Elections fin Mars protocole en cours de négociation
Autre équipe à Créteil



Plan social en attente de signature
CFDT majoritaire 60 postes
Le call center déménagement



CCE rentrée commandes militaires mais soucis aviation civile
NAO débutent à peine



38,7% en audience groupe en augmentation de 8%
DP premiers à Suresnes
Problème de distribution au RIE la direction renvoie au bailleur

Conseil de Massy



120 sur les Ulis 1300 avec HP Ink

NAO sept. octobre non finies
1% AI applicables incluant tous les budgets rattrapages (égalité pro, avancement...)
Nouvelle organisation services amélioration
Patron meilleur que la moyenne



Bagneux Technologie,

UES avec Industrie machines
Nouvelle organisation, syndicat indépendant SITNI spécifique à Néopost
Elus et nouveaux adhérents : 25% aux élections 75% les concurrents
NAO en cours



1700 au total dont 900 en IDF sous-traitant du ministère de la défense
Sur le plateau de Saclay à côté de Polytechnique
Arrivée de nouvelles entreprises conditionnée aux transports
Elections fin d'année, NAO non démarrée



Plessis-Robinson

Rachat du site, 550 embauches 5 ans de carnet de commande
Prime de 500 € à tous les salariés
Entreprise visée par Daech, 50 policiers en continu dans les environs
NAO débutées 2% AG+AI mais très segmenté.
Les parts variables ne se négocient pas
Elections en Novembre CFE-CGC et CFDT restent représentatifs CFDT stable à 40% avec CFTC
Section 40 adhérents objectif 120 beaucoup d'anciens
CE gère le restaurant en direct
Pas de télétravail, la direction tempore
Pb de gestion de la GPEC
Environ 350 sous-traitants pour 3000 salariés

AMI fonderie Massy

Injection sous-pression métal
75 personnes, grande majorité d'origine vietnamienne

Nouvelle organisation et rééquipement en cours
Soucis de personnel : départs, inadéquation des salaires?
NAO en cours
Carnet de commande peu rempli



Global Services

1500 salariés sur 36 sites dont 1000 à Vélizy
CGT a perdu sa représentativité
NAO commencé en Décembre avec 2% AG/AI 1/1 et budgets spécifiques.
Cadres AI seulement talon 30€
Redistribution: 60% pour les actionnaires, stock-options en pagaille



Electron Devices

Pour le spatial

Radars détecteurs site industriel
Pb de prises de commandes insuffisantes, mauvais chiffres à fin d'année
Quelques affaires défaillantes, donc réorganisation pilotée du groupe, PDG « lourdé »
Sous-activité gérée sur le plan légal en activité partielle
CFTC devenue représentative, la CGT a pris le contrôle du CE. La CFDT décroît à 35%
NAO débutées 1,8% 1% mensuels 30€ talon 0,6% AI pour les cadres 1,7% AI +0,1% Egalité Pro

ERCA thermoformage ULIS

Environ 100p CFDT largement majoritaire CGT juste représentative
Groupe racheté par des italiens IMA à 80% qui sont plutôt des industriels
NAO débutées à 0 à cause de commandes faiblantes
Egalité Pro: les femmes sont mieux payées



Power conversion Villebon
NAO en cours 1,2% de la
masse salariale objectifs même pour
les ouvriers AG/AI 0,5/0,7 pour les
techniciens tout AI pour les cadres
Absorption Alstom



Effectif 350 environ à Linas près de
Montlhéry fonctionne bien
Activité automobile, mesures etc.
NAO 2,5% global proposé. Prime de
performance pour peu de monde
Pas d'AG
Essentiellement techniciens,
3 syndicats, CFDT en baisse autour
de 30%
GPEC avec reclassement



RENAULT

Lardy

2300 personnes dont 1000 presta-
taires
Représentativité 20% CGT à 49%
Accord pour les départs anticipés 57
ans avec 75% du salaire
Beaucoup de travail mais peu d'em-
bauches (environ 30 à 50 personnes/
an)
Résultats en nette amélioration
Moyens de transports très bons
Accord triennal de modération sala-
riale se termine en 2016
NAO autour de 0,8% en masse +
montée en AI vers 1, 2, ou 3% pas
d'AG!!
10% de l'équipe a 0%
Appel à mobilisation sans grand es-
poir



Massy

Fermeture
du site de production, départ vers
Fougères
Conjoncture favorable, reclassement
à peu près dans les clous
NAO démarre bas 1% pour SAGEM,
(2% pour SAFRAN)



St Quentin

Maintenance de moteurs civils
Beaucoup de départs
Pb de coûts, concurrence, délocalisa-
tion
0,4% AG + 2x1% en AI



1000 personnes dont 300 à Satory
(rachat notamment de Panhard) au
total 450 prestataires
Plans sociaux sur Lyon
Peu de formations dans l'entreprise
Carnet de commande bon pour Sato-
ry coordination avec Nexter
Charge de travail très élevée beau-
coup de stress, mais bonne sécurité
NAO en cours 1,5% masse 0,8/0,7
AG/AI
CFDT 2e derrière CFE-CGC

Conseil d'Evry

THALES

Brétigny

Carnet de commande plein, mais
faible cash-flow et peu de contrat sur
Brétigny
« Canard boiteux » de TCS
Moyenne d'âge 47 ans
GAE en terminaison (GPEC) billet-
tique transport
NAO en cours, mobilisation très faible,
essentiellement les non cadres.
406 actifs
NAO 1,5% AG + 0,8% AI talon 38€
moyenne 1,7% jusqu'à 5.1
5.2 et 5.3 AG 1% 1,3% en AI talon 30€
cadres 2,3% tout AI
Budget jeune -33 ans 0,1%
Part variable en cours de mise en
place pour les 5.2 et 5.3
Signalé un problème de mise à jour
DS etc.
Environ 20 dans la section

TOPPAN

Semi-conducteurs

Sur le site d'ALTIS à Corbeil
Environ 94 personnes
Fermeture du site du Rousset près
d'Aix anciennement site principal an-
ciennement IBM
Plan social en fin mars
Carnet de commande remonte avec
marges positives
NAO en Mars avec augmentations en
juin
Pas d'augmentations depuis 2 ans
Site de Dresde produits avancés
Section 3p suite au plan social,
quelques autres personnes ailleurs
Elections mars 2018 en union avec la
CFTC, poids le plus important CFDT

Conseil de Trappes



RENAULT

VSF

Début NAO
Renault se porte très bien, direction
frileuse 15/02 1ère réunion déplace-
ment d'adhérents à Boulogne
Nouveau modèle embauche de sous-
traitants et non de salariés
Elections 25% et CFE 51% dispari-
tion CGT FO travaille avec CFE.

MBDA

Se porte bien 2015 gros marché Inde Egypte Qatar Carnet de commandes sur 5 ans donc embauche 553 personnes sur 18 mois 350 départs en retraite création de 200 postes
Elections CFDT 5 élus CGC 5 élus CGT 1 élu au premier collège CGC au CE
DS présente et plus de temps pour faire du terrain
NOE (NAO) : Début à 2% visé 2,8% (voir 3%) AG+AI et demande talon 50%
+ Gestion de carrière
+ Participation
+ Egalité pro
+ Droit Syndical
+ Transfert de congés
+ Politique de diversité sociale
+ Prévoyance
+ Prime supplémentaire identique pour tous 500€

THALES

Système Aéroportés
3ème réunion Négociation 2,4% AG 1% AI 1,2% talon 30€ 0,1% moins de 30 ans 0,1% égalité hommes-femmes IC AI uniquement
Prime pour les mensuels envisagées sur 3 objectifs pouvant atteindre 380€
Prime rafale, pas de nouvelle Intersyndicale plancher 2700 (Super CFDT CFTC)

THALES

Optronique
Impact export rafale 5 ans d'activité en carnet de commande 1 milliard de prise de commande (400 millions les autres années)
NAO démarre sous de bons auspices 2,2% puis 2,5% + 500€ pour les mensuels. Talon de 30€
Mesure égalité hommes-femmes 0,1% et mesure jeune -30ans déconnectée augmentation 0,2% masse jeune

Bull

Les Clayes
14 sociétés juridiques => fin 2016 chute libre IRP négociations difficiles 1600 Bull va rejoindre ATOS sous autre convention
Beaucoup de ruptures conventionnelles
Prévoir interrogation DIRECCTE PSE déguisé
AG pétition suite dénonciation tous les accords chantage à l'avenant deadline au 29 février
Expertise RPS Alerte envoyé par le médecin du travail ayant exercé son droit d'alerte
Eclatement IRP Bull dans différentes structures juridiques pour limiter influence IRP Bull chez ATOS



NOE (NAO) pas d'AGS la direction est sur une politique de prime à la méritocratie, conflit cadres non cadres, groupe qui fonctionne mais aucune retombée pour les salariés. Accord Italien appliqué en France, politique salariale sur 4 ans 75€ tous les trimestres 2000€ au final prime sur objectifs (2015-2018)
COMAO Castres (installation de ligne

de production chez Renault entre autre)

Primes cadres > non cadres prime garantie 300€ par an.

NAO pas encore débuté

WINCOR NIXDORF

Groupe en difficulté en Allemagne et Europe (-1100 emplois sur 3 ans sur 9500 personnes dans le monde)

Un groupe Américain reprendra les activités (2,5 milliards de CA pour chaque groupe) Diebold

Fusion fin 2016 début 2017

Pas d'impact en France mais depuis 5 ans – 70 personnes

320 personnes

Sur exercice octobre 2015 variables sur ensemble du groupe, mobilisation en DP, CE avec remontée mécontentement et déception car variable en forte baisse => participation et intéressement record et partage 1.4 millions entre salariés. (1 mois de salaire pour les plus faibles salaires)

Cette année les variables sont revenus à un périmètre France et non mondial 2.2% AI et augmentation prévoyance prise en charge par l'employeur (0.32%)

Partie de certains variables réintégrés dans le fixe



PSA PEUGEOT CITROËN

Résultats 2015 fin février => intéressement et participation en hausse

0,5-06% en AG et AI pour les catégories les + élevées après 3 ans de gel de salaire SMIC rattrape les bas salaires du fait du gel – demande CFDT 1.8% mandat 1%

Suppression d'emploi avec plan de départ sur base volontariat (inadéquation au poste)

Accord ou pas sur contraintes minimales en cas d'externalisation

SY1 & 2 :

Les formations du Symétal

L'année 2015 a été compliquée pour la formation. Comme expliqué durant notre congrès (*cf Action Métaux N°24 page 13*), il ne nous a pas été possible d'en organiser durant le premier semestre. Malgré tout, nous avons tout de même réussi à tenir une formation SY1 du 24 au 26 novembre avec 8 participants.

Basée sur le module de la FGMM « 1^{ère} formation militant », nous y avons ajouté une journée de mises en situation. Au vu du succès remporté, nous avons organisé deux autres sessions début 2016.

Une SY2 est planifiée du 14 au 16 juin, et 12 participants sont déjà inscrits.

La formation SY2 bâtie sur le module « Agir et négocier » est à destination des DS, RS et RSS.



Session du 16 au 18 février

Certains d'entre-vous nous ont fait remarquer : « *pour s'inscrire, la procédure est lourde !* » Lourde... mais temporaire : la FGMM travaille sur de nouveaux documents qui devraient alléger cela.

Notre équipe d'animateurs, désormais composée de Jocelyne Andreu, Karim Gouasmi, Jean-Claude Seguin, Yves Le Floch et moi-même,

avons déjà planifié trois autres sessions cette année : 20-22 septembre et 6-8 décembre pour la SY1, et 8-10 novembre pour SY2. Et ce n'est pas fini !

**Un syndicaliste formé
est un syndicaliste efficace !**

 Jean-Philippe Jatteau



Session du 22 au 24 mars

Conseil Central de Massy

Du 8 juin 2016

Bourse du Travail - Massy

ORDRE DU JOUR

9 h 00 Accueil

9 h 30 Présentation de la journée

9 h 40 Débat sur la mixité en présence de : *Dominique Marchal de Confédération,
la compagnie de théâtre participatif 3pH*

12 h 30 Repas

14 h 00 Présentation des comptes 2015

14 h 20 Présentation du budget prévisionnel

14 h 40 Etat des lieux du développement

15 h 10 Bilan et perspectives de la formation

15 h 30 Point d'actualité

16 h 00 Organisation : Evolution des antennes et permanences

16 h 15 Intervention de clôture

16 h 30 Fin du Conseil

PRESENTATION

Le théâtre participatif selon petits pas pour l'Homme

Depuis 2007, la scop *petits pas pour l'Homme* (3pH) accompagne les organisations dans leurs actions de formation, de sensibilisation et de communication avec le théâtre.

3pH est une équipe à taille humaine de professionnels issus des milieux de la formation, de l'intervention sociale, de l'entreprise et du théâtre.

Le théâtre forum pratiqué par les comédiens de 3pH est un outil efficace d'amorce de changement et de réflexions partagées. Une sensibilisation par le théâtre permet à un groupe de débattre, d'étudier les différences alternatives à une situation donnée de façon collective, constructive et ludique.

www.3ph.fr





La page juridique

L'adhésion à un accord collectif d'entreprise

L'adhésion est l'acte par lequel une organisation patronale ou syndicale non-signataire d'un accord, ou non présente au moment de la conclusion de l'accord, y appose *a posteriori* sa signature.

Les règles relatives à l'adhésion figurent aux articles L2261-3 à 6 du code du travail.

Qui peut y adhérer ?

Selon le législateur, seules les organisations syndicales représentatives peuvent adhérer à une convention ou un accord collectif.

Lorsqu'une organisation syndicale non représentative prétend adhérer à un accord, un courrier doit être fait en réponse pour déclarer sa démarche nulle et non avenue.

A quel moment peut-on adhérer ?

L'adhésion peut intervenir à tout moment tant que l'accord ou la convention continue de produire ses effets.

Il est possible pour une organisation syndicale non-signataire d'adhérer à une convention collective ou un accord dénoncé pendant le délai de survie. Ceci étant, cette adhésion ne pourra pas remettre en cause la dénonciation.

Il peut être utile d'adhérer à une convention collective ou un accord collectif pour éviter sa dénonciation du côté syndical, puisque l'unanimité des organisations syndicales signataires ou adhérentes sera requise si toutes ont conservé leur représentativité. L'adhésion préalable est également nécessaire pour toute révision d'accord ou de convention collective de branche.

Quelles est la marche à suivre ?

L'adhésion doit être notifiée à toutes les parties signataires ou adhérentes de la convention ou accord collectif.

La déclaration d'adhésion doit être déposée auprès de la Direction Générale du Travail. Il est utile d'envoyer des courriers recommandés pour prouver la notification.



Quels en sont les effets ?

L'adhésion à un accord collectif d'entreprise procure les mêmes droits et obligations qu'aux signataires :

- L'organisation adhérente peut siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées.
- L'organisation adhérente peut signer un accord de révision.

Et la dénonciation d'un accord ?

La dénonciation totale fait tomber l'ensemble de l'accord collectif, et prend effet dès l'instant où son auteur la notifie à l'ensemble des signataires, et la dépose auprès de l'autorité compétente. Sauf stipulation expresse d'un délai plus court ou plus long, débute un préavis de trois mois durant lesquels de nouvelles négociations doivent être entamées. Dans les 12 mois suivants la fin du préavis, un accord de substitution doit être renégocié faute de quoi l'accord dénoncé ne pourra plus s'appliquer sauf les

avantages individuellement acquis par les salariés.

La dénonciation partielle permet de faire tomber certaines dispositions et d'entamer une négociation sur celles-ci. La Cour de cassation permet la dénonciation partielle dès lors qu'elle résulte d'un commun accord.

Pour être recevable, une dénonciation provenant d'organisations syndicales doit émaner de la totalité des signataires à moins qu'une ou plusieurs OS aient perdu leur représentativité.

Pour être valable, toute dénonciation doit être précédée d'une consultation du CE. Elle doit être notifiée par son auteur à toutes les organisations syndicales signataires (salariés et employeurs), donner lieu à un dépôt auprès de la DIRECCTE. Elle n'est possible **que pour les accords conclus pour une durée indéterminée.**

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substitue. A défaut de nouvel accord, il continue à produire ses effets pendant la durée du préavis plus un an.

L'employeur, après dénonciation, a l'obligation d'engager de nouvelles négociations. Si aucun accord n'est conclu à l'issue de ces 15 mois, sauf dispositions particulières permettant de raccourcir ou rallonger ce délai, seuls les avantages acquis par les salariés dûs à l'application de la convention collective continuent de s'appliquer.

 Yves Le Floch

Agenda des Conseils

second semestre 2016



CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE de 9 h 45 à 12 h 30
29 septembre

CRETEIL de 9 h 45 à 12 h 30
3 octobre

CONSEIL CENTRAL

de 9 h 30 à 16 h 30 (buffet offert)
14 décembre

EVRY de 9 h 45 à 12 h 30
5 octobre

MASSY de 9 h 45 à 12 h 30
6 octobre

TRAPPES de 9 h 45 à 12 h 30
4 octobre



Formation

Aujourd'hui, il est unimaginable d'envoyer nos militantes et militants au contact des salarié(e)s sans leur donner un minimum de formation sur ce qu'est la CFDT.

Il est indispensable que tous disposent des outils permettant de remplir pleinement leur mandat et ce dans les meilleures conditions.

Pour cela le Symétal insiste fortement sur la formation et a décidé de prendre toute les mesures permettant à nos adhérents d'appréhender leur rôle.

Nous invitons toutes les sections à prendre contact avec le Symétal afin de mettre en place avec lui ou au travers de son aide un plan de formation de la section.

A très bientôt dans les sessions de formation réalisées au Symétal ou à l'IFEAS dont le catalogue est disponible à l'adresse : <http://www.upsm-cfdt.org/formations-ifeas/>

Frédéric Bafour

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

