

Action métaux

Cfdt:
26

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Juillet 2016

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien



Sommaire

- Edito **2**
- Loi travail : détails **3**
- Histoire de la CFDT **6**
- Mixité : retour sur le Conseil Central **8**
- Juridique **11**
- Mixité : les documents **12**

Les Structures de la CFDT



Edito

Bonjour à toutes et à tous. C'est à l'occasion d'une journée de débats exceptionnelle que nous organisons à Massy **le mardi 20 Septembre 2016**, que nous publions le présent numéro d'Actions Métaux.

Elle portera sur notre histoire et celle de notre organisation ; à cette occasion, nous aurons le plaisir de partager et d'échanger avec les représentants des différentes structures de la CFDT.

Nous recevrons non seulement Laurent Berger, Secrétaire Général de notre confédération, mais aussi Philippe Portier, Secrétaire Général de notre fédération (FGMM) ainsi que Philippe Lengrand, Secrétaire Général de l'URI (la « région »).

Chacun d'eux nous présentera sa structure, son activité et son actualité et ils auront le plaisir de débattre avec vous sur des sujets liés à l'actualité et à l'organisation.

En introduction, avant les différentes interventions, un retour rapide sur l'histoire de la CFDT, et quelques informations sur le fédéralisme vous seront présentées.

Nous comptons sur votre présence nombreuses et nombreux ainsi que sur vos questions, plus nombreuses encore.

A très bientôt et, d'ici là, bonnes vacances à toutes et tous.

Frédéric Bafour

● Secrétaire Général

Journée exceptionnelle le mardi 20 septembre 2016

8h30 Accueil des participants
9h Début
12h00 Buffet
14h00 Reprise
17h00 Fin de la journée

Inscription par mail à :

contact@symetalcfdtsf.fr

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 : juillet 2016

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur



Loi Travail

Détail en quelques points

Comparaison entre le projet réécrit et le Code du Travail.

Définition du licenciement économique

Aujourd'hui, le code du travail définit le licenciement économique comme étant celui « effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

Avec la loi, la définition du licenciement économique est précisée : « baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant un à trois trimestres consécutifs selon la taille de l'entreprise (modulable par un accord collectif) en comparaison avec la même période de l'année précé-

dente, pertes d'exploitation pendant un semestre (pouvant être ramené à un trimestre par un accord collectif), importante dégradation de la trésorerie ou tout élément de nature à justifier des difficultés » mais aussi mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou encore, bien sûr, cessation d'activité. Elle rejette néanmoins « les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder à des suppressions d'emploi ».



Les conditions de l'astreinte

Aujourd'hui, le Code du Travail indique que le salarié doit être prévenu de sa période d'astreinte au moins « quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance ». Le temps total d'astreinte est pris en compte dans le calcul du repos.

Avec la loi, le projet supprime le délai de quinze jours mais il inscrit noir sur blanc que cette astreinte donne lieu à une compensation financière ou à un repos au moins égal à la durée d'astreinte (et non de la seule intervention, comme le prévoyait la première version). Ces conditions sont déterminées par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et information de l'inspecteur du travail (dans la première version du texte, ce dernier n'était pas informé).

Le temps de travail hebdomadaire

Aujourd'hui, le Code du Travail permet déjà un passage à soixante heures de travail hebdomadaire maximum par dérogation en cas de « *circonstances exceptionnelles* ». La durée hebdomadaire ne peut actuellement excéder quarante-quatre heures sur une période de douze semaines.

Avec la loi, la durée hebdomadaire de travail normale est de trente-cinq heures, le maximum étant fixé à quarante-huit heures sur une même semaine. Elle peut passer à soixante heures maximum par dérogation, selon des conditions « *déterminées par décret en Conseil d'Etat* ». Contrairement à ce que prévoyait la première version du texte, le projet de loi maintient le maximum à quarante-quatre heures en moyenne calculé sur une période de douze semaines. En cas d'accord d'entreprise ou de branche (ou de dérogations temporaires pour certains secteurs, à titre exceptionnel), il est possible de la faire passer à quarante-six heures en moyenne, toujours sur douze semaines.

Les heures supplémentaires

Aujourd'hui, la majoration des heures supplémentaires est de 25% pour les huit premières heures, 50% ensuite. De même, il existe un plancher de 10% en cas d'accord d'entreprise ou de branche. Les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine, un an maximum.



Avec la loi, les heures supplémentaires au-delà des 35 heures ouvrent droit à « *une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent* ». Cette majoration est par défaut de 25% du salaire pour les huit premières heures, 50% ensuite. Un accord d'entreprise ou, « *à défaut* », de branche, peut revoir cette majoration, avec un plancher de 10% minimum. Par ailleurs, les heures supplémentaires peuvent être décomptées (payées ou posées en récupérations) sur une période de trois ans maximum, uniquement si un accord de branche l'autorise (alors qu'un seul accord d'entreprise pouvait suffire dans la première version du texte. En cas de décision unilatérale de l'employeur, cette période de référence est de neuf semaines contre seize semaines prévues dans la première version du texte.

Le travail de nuit

Aujourd'hui est considéré comme travailleur de nuit un salarié travail-

lant entre 21 heures et 6 heures ou, en cas d'accord collectif, neuf heures consécutives incluant la période entre minuit et cinq heures. La durée de travail d'un travailleur de nuit ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures hebdomadaires réparties sur douze semaines (quarante-quatre heures en cas d'accord collectif).

Avec la loi, le recours au travail de nuit est « *exceptionnel* » et peut être refusé par un salarié qui a des obligations familiales impérieuses, sans que cela ne constitue un motif de licenciement. Est considéré comme un travailleur de nuit, sauf cas particuliers, un salarié qui travaille au moins trois heures nocturnes (entre 21 heures et 7 heures) au moins deux fois par semaine, ou au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle minuit et 5 heures. Le salarié ne peut alors pas travailler plus de huit heures par jour (sauf accord collectif permettant un dépassement), quarante heures par semaine en moyenne sur une période de douze semaines consécutives (quarante-quatre heures en cas d'accord collectif).

La prise des congés par le salarié

Aujourd'hui, un salarié ne peut prendre ses congés qu'à l'ouverture de ses droits, c'est-à-dire après une certaine période définie par l'employeur.

Avec la loi, les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé.

Les congés pour événements familiaux

Aujourd'hui, le nombre de jours de congés en cas d'événements familiaux est mentionné explicitement dans le code du travail, sans marge de négociation.

Avec la loi un salarié a droit à des jours de congés pour des événements familiaux tels mariage ou pacs,



décès, naissance ou adoption. La durée est fixée par un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. S'il n'y a pas d'accord, la norme est de quatre jours pour un mariage ou un pacs, trois jours pour une naissance ou une adoption, deux jours pour le décès du conjoint, cinq jours pour celui d'un enfant et un jour pour celui d'un proche (père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère) et un jour pour le mariage d'un enfant.

Validation d'un accord et référendum d'entreprise

Aujourd'hui, pour qu'un accord soit validé, il doit recueillir les signatures de syndicats représentant au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections.

Avec la loi pour qu'un accord d'entreprise soit validé, il doit être signé par des syndicats représentant au moins 50% des salariés (en prenant comme référence les suffrages exprimés lors du premier tour des élections syndicales). Si ce seuil n'est pas atteint, une ou des organisations syndicales représentant entre 30 et 50% des salariés peuvent demander un référendum interne dans un délai d'un mois.

Les effets d'un accord de préservation de l'emploi

Aujourd'hui le Code du Travail n'évoque pas ce cas de figure dans la partie traitant de la relation entre un accord collectif et les contrats de travail.

Avec la loi si un nouvel accord collectif est conclu pour préserver l'emploi, il se substitue au contrat de travail du salarié, y compris pour les questions de rémunération et de durée de travail, mais ne peut pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle. Si un salarié refuse et que l'employeur engage une procédure de licenciement, ce dernier sera qualifié comme un licenciement économique. Le comité d'entreprise peut faire appel à un expert-comptable pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation.

Augmentation des heures de délégation syndicale

Aujourd'hui les délégués syndicaux bénéficient de dix heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés pour se consacrer à leurs fonctions, de quinze heures dans celles de 151 à 499 salariés et de vingt heures dans celles de plus de 500 salariés.

Avec la loi le temps mensuel dont bénéficie un délégué syndical pour exercer ses fonctions est augmenté de 20 % : de dix à douze heures par mois dans les entreprises de 50 à 150 salariés, de quinze à dix-huit heures dans celles de 151 à 499 salariés et de vingt à vingt-quatre pour celles de plus de 500 salariés.

Le compte personnel d'activité

Aujourd'hui les droits à la formation et le compte de prévention de la pénibilité coexistent séparément.

Avec la loi le texte prévoit le rassemblement des comptes formation et pénibilité. Il ne prévoit pas, pour l'instant, d'y inclure les droits au chômage ou le compte épargne-temps, comme cela avait été un temps envisagé. La réforme liste des activités bénévoles qui ouvrent le droit à vingt heures supplémentaires, comme le service civique ou le bénévolat dans certaines associations.

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a créé pour les retraités un « *compte d'engagement citoyen* » qui ne sera fermé qu'à leur décès et qui recensera toutes les activités bénévoles ou volontaires et facilitera la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités, notamment dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le droit à la déconnexion

Aujourd'hui le droit à la déconnexion n'existe pas pour le moment.

Avec la loi le salarié aura, à partir du 1^{er} janvier 2017, un « *droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques* » pour s'assurer du « *respect du temps de repos et de congés* ». Les modalités sont définies par un accord collectif ou, à défaut, par l'employeur, qui doit les communiquer aux salariés. Une charte doit être élaborée dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Autres points

- Accord de méthode avant d'entreprendre des négociations (définition des moyens nécessaires à la négociation)
- Fin des accords à durée indéterminée (cela oblige à se remettre en cause aux dates anniversaire)
- Les indemnités de licenciement aux prud'hommes seront toujours décidées par le juge dans le cas d'un licenciement abusif.
- Budget de fonctionnement des CE qui peut financer les formations des élus délégués du personnel (amélioration des compétences des salariés)
- Renforcement des mesures préventives de l'inaptitude (valorisation de la prévention)
- Renforcement du suivi des salariés exposés à des risques graves protection renforcée
- Négociation d'accord type dans les branches pour les TPE (enfin l'entrée du dialogue social dans les TPE)



En quelques dates : L'Histoire de la CFDT

L'histoire de la CFDT s'est construite sur des valeurs : démocratie, égalité, émancipation, indépendance, respect, laïcité et pour faire évoluer la société, en privilégiant la solidarité entre tous les salariés et l'intérêt général. Écrivons la suite ensemble.

1848

Troisième révolution française

Cette révolution est décisive dans l'histoire de France avec notamment la fin de la monarchie, le début du suffrage universel mais aussi la reconnaissance du principe de la liberté syndicale.

1884

Loi Waldeck-Rousseau

Si en mai 1864 on assiste à la suppression du délit de coalition, jusqu'en

1884 toute action commune en vue d'améliorer le sort des travailleurs est interdite, en vertu de la loi Le Chapelier (1791) et du code Napoléon.

Le 21 mars 1884, Waldeck-Rousseau, Ministre de l'Intérieur fit voter une loi autorisant la création des syndicats, abrogeant la loi Le Chapelier.

1887

Syndicat chrétien

Le syndicalisme chrétien voit sa naissance à Paris et à Lyon.

1891

Encyclique sociale

Publiée par le pape Léon XIII, l'encyclique *Rerum Novarum* (les choses nouvelles) reconnaissent les droits des ouvriers et la question sociale.

1919

Création de la CFTC

Les syndicats chrétiens apparus au milieu des années 1880 fondent ensemble la CFTC (Confédération Française des travailleurs Chrétiens).

1936

Accords de Matignon

Portant essentiellement sur les relations collectives dans le monde du travail, ces accords instaurent les délégués du personnel et confirment les libertés syndicales. La CFTC est exclue des négociations qui se sont déroulées entre l'état, la CGPF et la CGT.

1937

Adhésion du SGEN

Adhésion du premier syndicat laïque.

1940 Résistance

La CFTC refuse la *Charte du travail* que le régime de Vichy veut imposer aux organisations syndicales et s'autodissout pour entrer dans la clandestinité et la résistance.

1964 Déconfessionnalisation

Le secrétaire général Eugène Descamp convoque un congrès ex-



traordinaire en 1964, aboutissant à la modification des statuts et du sigle de l'organisation, qui prend pour nom **Confédération Française Démocratique du Travail**. C'est la naissance de la CFDT qui abandonne la référence chrétienne pour s'orienter vers la laïcité. Néanmoins une minorité décide de maintenir la CFTC qui redémarrera difficilement.

1968 Accords de Grenelle

La signature des accords de Grenelle, aboutit essentiellement à une augmentation de 35% du SMIG, soit une augmentation de 10% en moyenne des salaires réels. Ces accords prévoient également la création de la section syndicale d'entreprise.

1970 Autogestion

L'autogestion des entreprises est proposée comme alternative à la société capitaliste suite aux nouveaux statuts adoptés lors du congrès d'Issy-Les-Moulineaux.

1974 Adhésion à la CES

la CFDT adhère à la **Confédération Européenne des Syndicats**. Cet outil de l'action syndicale au niveau européen avait été créée dès 1973.

1979 Recentrage

Au congrès de la *resyndicalisation*, la CFDT défend son autonomie d'action et de décision.

La CFDT se recentre sur sa mission d'organisation syndicale pour mieux faire face aux mutations de la société : mondialisation, modification de l'appareil productif, restructurations et forte progression du chômage.

1982 Lois Auroux

Inspirées des propositions de la CFDT, les lois Auroux représentent des avancées significatives pour la défense des droits des salariés et modifient fortement le droit du travail :

- interdiction de toute discrimination ;
- obligation de négocier des accords collectifs sur les salaires, sur la durée et l'organisation du travail, sur l'égalité hommes-femmes ;
- développement des institutions représentatives du personnel et création d'un droit d'expression des salariés sur les conditions de travail ;
- création du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**.

1995 Sécurité Sociale

La CFDT soutient la réforme de la Sécurité sociale.

1997 35 heures

Revendication phare de la CFDT, la question de la réduction du temps de travail est débattue. La CFDT engage des négociations avec le gouvernement Jospin pour que les 35 heures soient synonymes de création de nouveaux emplois. Votée en 2000, la loi reste toujours très contestée par les politiques, pas par la population.

2003 Réforme des retraites

Négocié par la CFDT, le dispositif *carrières longues* permet à 600 000 salariés qui ont commencé à travailler tôt de partir à la retraite avant 60 ans.

2006 C.P.E.

La CFDT s'oppose au **Contrat Première Embauche**.

2008 Modernisation du marché du travail

La CFDT signe l'accord Modernisation du marché du travail après avoir obtenu de nouvelles garanties pour sécuriser les parcours professionnels. Certains droits comme le droit à la mutuelle d'entreprise ou à la formation deviennent transférables après un licenciement.

2010 Réforme des retraites

La CFDT lutte contre les inégalités de la réforme qui reporte l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans et durcit les conditions du dispositif «carrières longues».

2013

La CFDT signe l'accord Sécurisation de l'emploi



Mixité

Retour sur le Conseil Central

Tout d'abord un grand remerciement à toutes et à tous pour votre présence pour ce premier conseil central de la mandature actuelle.

Un grand merci également à Dominique Marchal pour sa présence et sa présentation du plan confédéral sur la mixité.

Nous avons aussi eu le plaisir d'accueillir la compagnie 3PH (Petits Pas Pour l'Homme) et j'espère que cette forme d'échange interactif vous a plu.

Enfin, un grand merci à Cécile, Sossi et Thibaut pour leur aide toujours efficace.

Le grand thème de la mixité doit nous occuper dans les mois et les années à venir car au-delà du respect législatif et de la nécessaire mixité proportionnelle lors de la constitution des listes à partir de janvier 2017, il faut que nous sachions faire évoluer les structures mêmes du Symétal pour que nos camarades militantes dans les sections aient envie de venir rejoindre le Bureau du Symétal et la COMEX de notre syndicat.

Sur le sujet de la mixité nous ne pouvons pas arrêter le travail à cette seule matinée, nous vous proposons donc dans l'avenir d'autres rencontres à ce sujet.

Suite à notre matinée d'échange, nous avons eu un après-midi tout aussi enrichissant, plus centré sur la vie de notre syndicat.



Cette année encore nos comptes ont été certifiés sans réserve par le commissaire aux comptes. Merci à tous pour vos retours qui ont permis de ce résultat.

A l'occasion de la présentation du budget 2016 ont été abordés plusieurs points dont la proximité, le développement et la formation.

Sur la proximité, si tous les conseils



locaux sont maintenus, il n'en est pas de même pour les permanences. En effet, faute de militant nous sommes contraints de mettre fin aux permanences d'Evry et de Créteil, celle de Trappes ré ouvrira une fois par semaine à compter du mois de septembre. Que les militants qui permettent cette réouverture soient ici remerciés.

Sur le Développement, c'est une nécessité, déjà mainte fois exprimée, que de réussir à ce que nos effectifs augmentent. En effet, c'est la force du collectif qui nous permettra dans l'avenir de négocier au mieux dans les entreprises. C'est aussi la syndicalisation qui permettra au Symétal de rester un syndicat « fort ». Pour cela, une équipe est déjà mise en place au Symétal pour aider au développement, n'hésitez pas à prendre contact.

Enfin, un autre thème important abordé le 8 juin fut celui de la formation. La formation est aujourd'hui une priorité du Symétal et tout sera mis en œuvre pour qu'elle se passe au mieux. Pour cela, et car la partie financière ne doit pas être un frein, nous viendrons en appui des sections pour permettre à tous de pouvoir suivre les formations nécessaires.





Nous avons finalement échangé autour de l'actualité et notamment sur la notion de débat au sein de l'organisation et au Symétal.

A ce sujet, comme vous le découvrez dans cet Action-Métaux, nous organisons le

20 septembre

une journée sur les structures, notre histoire et le fédéralisme. Cette journée sera l'occasion pour la confédération, la fédération et la région de venir se présenter et d'échanger avec la salle.

 Frédéric Bafour





La page juridique

Sanctions disciplinaires

Qu'est-ce qu'une sanction ?

C'est une mesure prise par l'employeur envers le salarié, autre que les observations verbales, à la suite d'un agissement du salarié que l'employeur considère comme fautif. Il peut s'agir d'un avertissement, un blâme, une mise à pied, une mutation, une rétrogradation...

Les sanctions disciplinaires doivent figurer dans le règlement intérieur (obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements d'au moins 20 salariés). Celui-ci précise les règles de discipline, la nature et la graduation des sanctions. L'employeur s'y reporte pour fixer une sanction disciplinaire.

La loi interdit toute sanction fondée sur l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou de handicap ou encore l'exercice normal du droit de grève.

Les **sanctions pécuniaires sont interdites**. De même que les amendes. Ainsi, un salarié ne peut se voir infliger une retenue sur salaire en raison d'une faute.

Attention, ne sont pas considérées comme sanctions pécuniaires les suspensions ou baisses de salaire dues à une mise à pied disciplinaire, une rétrogradation ou une mutation disciplinaires dans un autre poste si le salaire versé correspond bien à l'emploi occupé.

Ces deux dernières sanctions entraînant des modifications de votre contrat de travail, vous avez le droit de les refuser, mais attention, votre

employeur peut dans ce cas prononcer une autre sanction qui peut être un licenciement !

Procédure disciplinaire

L'employeur dispose d'un maximum de 2 mois pour engager des poursuites disciplinaires à compter du jour où il a eu connaissance du fait considéré comme fautif.



Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

La sanction disciplinaire doit être notifiée par lettre au maximum 1 mois après l'entretien préalable. Sinon, elle est considérée comme nulle.

Si la sanction envisagée par l'employeur remet en cause la présence du salarié dans l'entreprise ou ses conditions de travail et de carrière, il doit le convoquer à un **entretien préalable**.

Le salarié doit disposer d'un délai suffisant pour organiser sa défense avant cet entretien et choisir une personne de l'entreprise pour l'assister s'il le souhaite.

Si l'employeur le juge nécessaire, il peut mettre ce salarié immédiatement à pied, à titre conservatoire.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut infliger de sanction sans avoir informé le salarié par écrit des griefs retenus contre lui. La sanction doit toujours être motivée et notifiée par lettre recommandée ou remise en main propre. Elle ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Recours

Le salarié peut commencer par contester la sanction disciplinaire en adressant une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur. Si l'employeur refuse de revenir sur sa décision, il pourra alors saisir le Conseil des prud'hommes. Celui-ci vérifiera la régularité de la procédure suivie et appréciera si les faits qui sont reprochés sont de nature à justifier la sanction prononcée.

Le conseil des prud'hommes peut annuler la sanction si elle est :

- **irrégulière** : procédure non respectée
- **illicite** : sanctions interdites ou non prévues par le règlement intérieur
- **injustifiée** : les faits reprochés ne sont pas établis
- **disproportionnée** avec la faute commise.

 Service juridique CFDT

Code du Travail

- art. L.1331-1** : définition de la sanction disciplinaire
- art. L.1331-2** : interdiction des sanctions pécuniaires
- art. L.1321-1** : droit disciplinaire du règlement intérieur
- art. L.1132-1** et suivants : principe de non-discrimination
- art. L.1332-4** et 5 : délais applicables
- art. L.1332-1** et suivants : convocation et entretien préalable
- art. L.1333-1** et suivants : contrôle du juge



Plan d'Action Mixité

Lors du Conseil Central du 8 juin, vous a été projeté une présentation confédérale intitulée : *La mise en oeuvre de la mixité proportionnelle dans les instances représentatives du personnel.*

Ce document, ainsi que les fiches : *Le plan d'action dans la CFDT - La section syndicale* et *Mixité proportionnelle sur les listes aux élections professionnelles - Un exemple pour illustrer* sont disponibles en accès limité sur notre site internet.

Ces documents internes n'ayant pas vocation d'être librement consultables en ligne. Il appartient aux responsables de sections de se munir de leur identifiant et mot de passe, de se saisir de ces documents de les diffuser et d'en débattre avec les adhérents lors des réunions de section.

Pensez à visiter le site du symétal, onglet «Nos dossiers / Documentation» ou directement à l'adresse :

<http://www.symetalcfdtsf.fr/documentation.php>

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

