

Action Métaux

Cfdt:
27

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Décembre 2016

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

Sommaire

- Edito **2**
- Dossier laïcité
 - Laïcité au travail **3**
 - Bref historique **6**
 - La laïcité aujourd'hui **8**
 - Vivre ensemble **10**
- Les congés payés **14**
- Formations **15**
- Retour sur le 20 septembre **18**

Laïcité



Edito

Bonjour à toutes et à tous,

Ce conseil central est un peu particulier pour l'équipe. En effet, nous fêtons à cette occasion le premier anniversaire de notre prise de fonction.

Après une période de mise en place, nous trouvons aujourd'hui notre rythme et comme nous vous l'annoncions il y a quelques mois, la formation est un élément important dans ce cadre.

La formation car c'est le point d'entrée avec le syndicalisme, parce que c'est également des méthodes pour vous assurer à toutes et tous les moyens des mandats que vous avez reçus ou que vous vous apprêtez à recevoir.

Pour cela nous vous proposerons, au cours de l'année 2017, dix formations (une par mois) réalisées au Symétal, et bien sûr, toujours celles réalisées par l'IFEAS dont le catalogue est disponible sur le site.

Ces formations peuvent encore être complétées par celles proposées par la Fédération ainsi que celles proposées par l'URI au travers de l'IREFE.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir en formation de nombreuses adhérentes et militantes et renouvelons nos vœux de les accueillir rapidement au sein de notre bureau et également au sein de la COMEX.

Pour clore ce chapitre, un grand remerciement à tous les animateurs de formation, Jocelyne, Jean-Claude, Yves, Karim et Jean-Philippe qui ont animé les formations 2016 et sont prêts pour celles de 2017.

Un autre enjeu majeur de l'année 2017 sera la syndicalisation car c'est par l'arrivée de nouveaux adhérents que le Symétal assurera son avenir et celui de ses instances.

C'est pourquoi nous vous proposerons au cours de l'année des moments sur ce thème crucial pour notre Syndicat.

Nous avons enfin retenu comme thème pour la matinée de notre conseil central **La Laïcité**.

En effet, dans la période qui s'ouvre, période de campagne électorale, où nous entendons déjà tout (et parfois du n'importe quoi) au sujet de la laïcité, mise à toutes les sauces et pas toujours du meilleur goût, il nous paraît essentiel de rappeler l'histoire de la laïcité en France, ce que ce mot recouvre et, évidemment, comment nous pouvons aborder ce sujet dans nos entreprises et nos pratiques syndicales.

Enfin, n'hésitez pas à nous faire part de vos demandes et besoins dans la vie de vos sections car nous sommes là pour vous aider du mieux possible et vous permettre de porter fièrement les couleurs de notre syndicalisme dans les meilleures conditions.

Bonne lecture et à très bientôt.

 Frédéric Bafour

Exceptionnellement
le Conseil Central se tiendra
lundi
12 décembre 2016

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 : décembre 2016

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Agenda des Conseils

premier semestre 2017



CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE de 9 h 45 à 12 h 30
23 février
20 avril

CRETEIL de 9 h 45 à 12 h 30
27 février
24 avril

CONSEIL CENTRAL

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

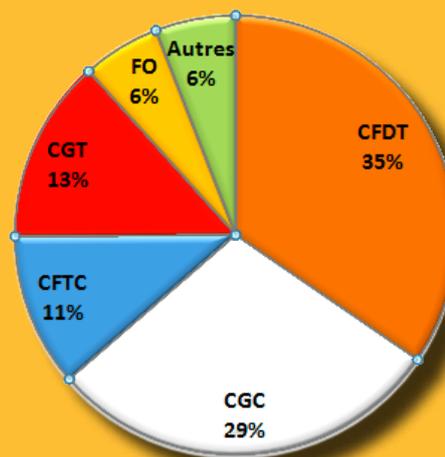
EVRY de 9 h 45 à 12 h 30
2 mars
27 avril

MASSY de 9 h 45 à 12 h 30
1^{er} mars
26 avril

TRAPPES de 9 h 45 à 12 h 30
28 février
25 avril

Représentativité

Voici la représentativité relative de la CFDT sur le périmètre du Symétal par rapport aux autres organisations syndicales. Pour réaliser ce graphique, nous nous sommes basés sur les résultats du premier tour des élections CE ou DUP dont les mandats sont en cours, soit 142 entreprises où la CFDT est présente.





Laïcité au travail

Ce que dit la loi... ou pas

Dans les services publics, une obligation de neutralité

Dans les services publics, le principe de laïcité découlant de la loi de 1905 se traduit par « *un devoir de stricte neutralité* » à l'égard de toutes les opinions et croyances, rappelle la circulaire du 13 avril 2007 relative à la charte de laïcité dans les services publics. « *Le fait, pour un agent public, de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations.* » Le Conseil d'État, puis la Cour de cassation ont renforcé cette obligation de neutralité : elle s'applique également aux organismes de droit privé et à leurs agents qui assurent un service public ; elle s'impose aux agents publics même en l'absence de contact avec le public.

Les agents publics conservent bien entendu leur liberté de conscience. La même circulaire précise qu'« *ils bénéficient d'autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse dès lors qu'elles sont compatibles avec les nécessités de fonctionnement normal du service* ».

Dans l'entreprise privée, le respect de la liberté religieuse

A contrario, la laïcité n'est pas synonyme de neutralité dans les entreprises privées. La directive européenne du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et deux articles du Code du travail définissent les seules règles s'appliquant aux salariés de droit privé. L'article L 1132-1 pose un principe de non-discrimination en matière

de protection) ; un comportement ou une conviction susceptibles de porter atteinte à l'intérêt de l'entreprise ou à son activité (l'apprenti-boucher refusant de toucher à la viande de porc).

Le cas spécifique des entreprises de tendance

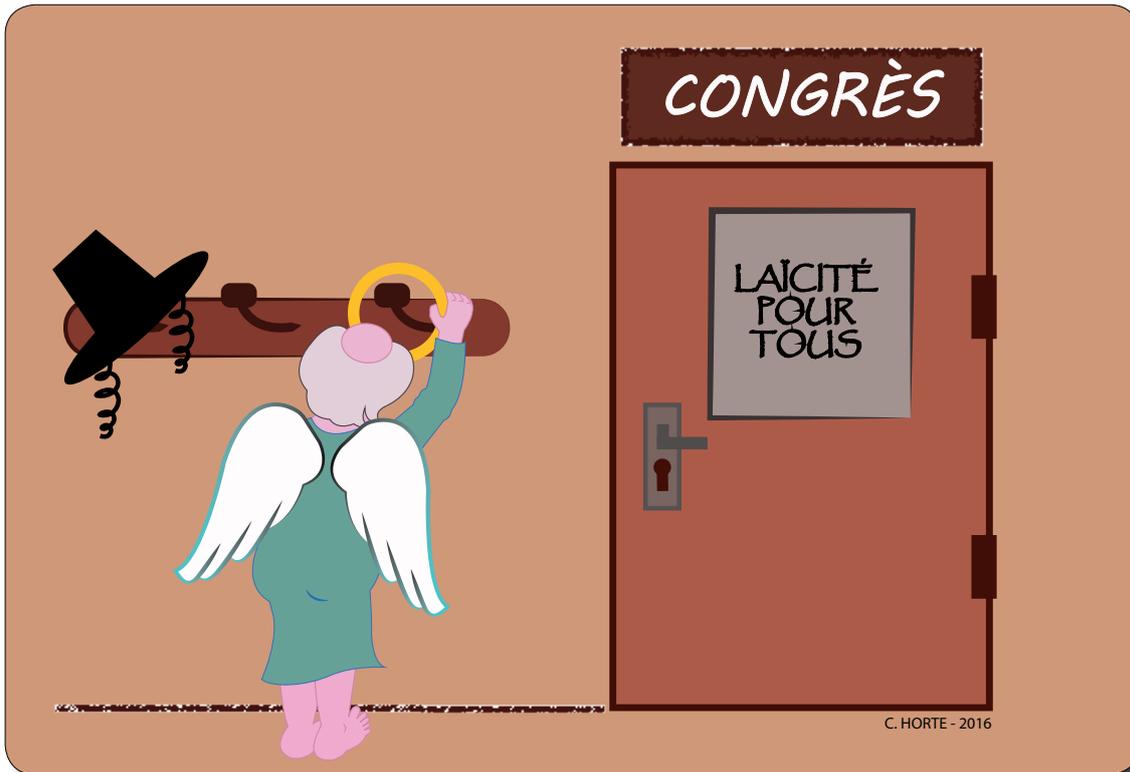
Les entreprises dites « de tendance » sont celles dans lesquelles « *une idéologie, une morale, une philosophie ou une politique est explicitement prônée. Autrement dit, l'objet essentiel de l'activité de ces entreprises est la défense et la promotion d'une doctrine ou d'une éthique* ». Il est admis que dans de telles entreprises (établissements d'enseignement religieux, associations, partis politiques, organisations syndicales), la liberté du salarié est moins grande que dans une entreprise traditionnelle. L'employeur est alors en



de droit du travail (du recrutement au licenciement en passant par toutes les évolutions de carrière), qui inclut les convictions religieuses. L'article L 1121-1 pose, quant à lui, un principe de protection des libertés fondamentales au travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* » La jurisprudence a permis de préciser les trois cas dans lesquels des limites peuvent être apportées à la liberté de croyance et de pratique religieuse : le prosélytisme actif (l'animateur d'un centre de loisirs laïc qui avait lu la Bible et distribué des prospectus en faveur de sa religion aux enfants) ; l'hygiène et la sécurité (le sikh refusant d'enlever son turban pour mettre un casque

droit d'exiger du salarié une adhésion aux valeurs véhiculées par l'entreprise, ce qui peut justifier une restriction de sa liberté de conscience. Là encore, l'employeur doit être en mesure de démontrer l'existence d'un trouble objectif et caractérisé ; la limite posée doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnelle au but poursuivi.

 Aurélie Seigne
CFDT- Extraits



Laïcité en France

Bref historique

Le principe de Laïcité, issu des penseurs du siècle des Lumières, a été gravé en France dans une loi emblématique, dont l'objectif affirmé est de séparer totalement le pouvoir politique des organisations religieuses, c'est la loi de 1905 dite de « *séparation des églises et de l'état* ».

L'objectif principal de cette loi était de rompre définitivement avec le principe monarchique de droit divin qui faisait que l'église catholique, garante de la parole de Dieu, pouvait se per-

mettre ainsi de régir tous les aspects de la vie individuelle et collective, puisqu'elle était alors un acteur incontournable des décisions politiques, surtout celles concernant la liberté de conscience.

Dès la révolution française de 1789, la fin des privilèges ecclésiastiques ainsi que la liberté de conscience sont affirmés, mais le retour épisodique de régimes monarchiques pendant le 19e siècle font que l'évolution ne se fera que par étapes jusqu'à la loi de 1905 ; les différentes lois de sécularisation qui la précéderont, vont progressivement affranchir l'Etat de ses liens avec l'église catholique.

La République assure ainsi la liberté de conscience, garantit le libre exercice des cultes, mais ne reconnaît en tant que partie prenante de l'Etat aucun culte, et ne subventionne plus aucune activité à caractère religieux. Quelques territoires comme l'Alsace-Moselle en 1918 et certains

territoires d'Outre-mer sont encore partiellement exclus de ces principes actuellement, pour des raisons de stabilité politique.

De nos jours, la république subventionne néanmoins des écoles confessionnelles jusqu'au secondaire, dans la mesure où elles dispensent un socle d'instruction laïque correspondant au programme des écoles publiques (c'est ce socle qui est en partie financé), libre à elles de dispenser des compléments à caractère confessionnel. Ceci est fait en principe de manière non discriminatoire entre les religions.

La loi sur l'interdiction des signes religieux ostensibles dans les écoles publiques entrée en vigueur en septembre 2004 a fait polémique, entre ceux qui ont considéré que le rapport Stasi qui en était à l'origine, faisait une mauvaise interprétation de la laïcité, et ceux qui considéraient le contraire. Les signes ostensibles sont





tolérés, quelque soit la religion, dans un pays comme le Royaume-Uni où la séparation des églises et de l'état est effective dans la réalité du pouvoir, même si la religion anglicane est au cœur de la royauté britannique, sans pouvoir réel.

En fait, c'est la religion musulmane qui a fait progressivement réapparaître des signes ostensibles dans des espaces plus étendus que la religion juive, alors que les chrétiens se montraient de plus en plus discrets.

La représentation nationale a-t-elle sur-réagi à ce phénomène, alors qu'apparaissaient en France des pratiques religieuses plus rigoristes (en termes d'habillement et de nourriture notamment, éléments les plus perceptibles de l'extérieur) sous l'influence grandissante des monarchies du golfe en Afrique et en méditerranée, ayant à cœur de contrôler voire limiter les ambitions démocratiques des pays à religion musulmane dominante ?

Par ailleurs, le mariage pour tous a été l'occasion de raviver les débats sur l'influence du religieux dans les choix de vie, notamment entre la reli-

gion catholique et les tenants de la liberté, ces derniers s'appuyant sur les principes laïques largement acceptés dans les faits par la population française. Des chrétiens intégristes disposant de moyens importants ont essayé de faire pression sur le gouvernement et le peuple pour que la loi ne passe pas.

Malgré cette montée des intégrismes de tous bords, la majorité des français et des européens sont attachés à la laïcité telle qu'elle a été définie par la loi de 1905, et pour la plupart s'ils ont des convictions religieuses, ils ne souhaitent pas les imposer aux autres.

La vigilance de tous est donc de mise ; le dialogue et l'explication argumentées devraient primer sur l'incompréhension et les tentations de comportements racistes, où les intégrismes religieux de toute nature sont souvent à l'œuvre, ce que l'on observe ici et là en Europe et dans le monde.

 Daniel Escalle



LA SÉPARATION

Les 3 principes de la laïcité

La laïcité repose sur trois principes : la **liberté** de conscience et la liberté de culte, la **séparation** des institutions publiques et des organisations religieuses, et l'**égalité** de tous devant la loi quelles que soient leurs croyances ou leurs convictions.

La laïcité garantit aux croyants et aux non-croyants le même droit à la liberté d'expression de leurs convictions. Elle assure aussi bien le droit de changer de religion que le droit d'adhérer à une religion.

Elle garantit le libre exercice des cultes et la liberté de religion, mais aussi la liberté vis-à-vis de la religion : personne ne peut être contraint par le droit au respect de dogmes ou prescriptions religieuses.

La laïcité suppose la séparation de l'Etat et des organisations religieuses. L'ordre politique est fondé sur la seule souveraineté du peuple des citoyens, et l'Etat -qui ne reconnaît et ne salarie aucun culte- ne se mêle pas du fonctionnement des organisations religieuses.

De cette séparation se déduit la neutralité de l'Etat, des collectivités et des services publics, non de ses usagers.

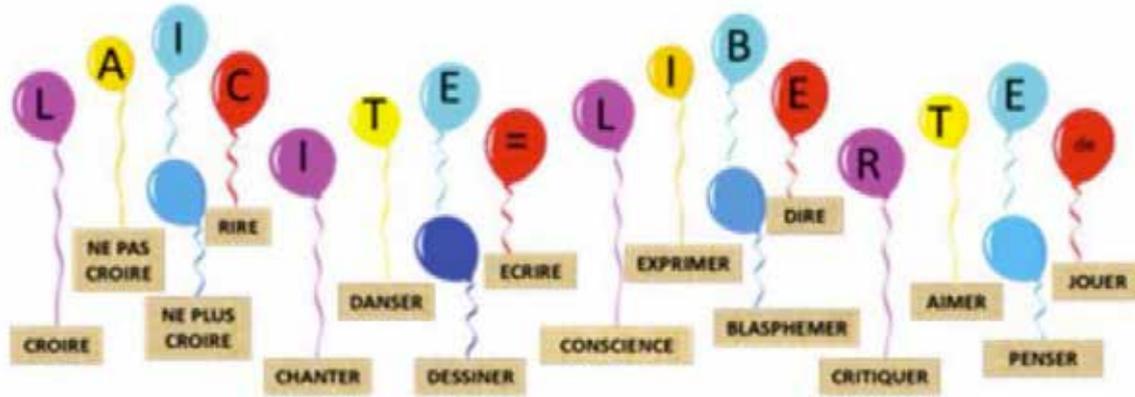
La République laïque assure ainsi l'égalité des citoyens face au service public, quelles que soient leurs convictions ou croyances.

La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres **mais la liberté d'en avoir une**. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public.

L'Observatoire de la laïcité



la Laïcité...
...c'est la Liberté



La laïcité aujourd'hui

Note d'orientation

LA CONSTRUCTION HISTORIQUE DE LAÏCITÉ

La laïcité est le fruit d'un long processus historique qui a caractérisé, d'une manière ou d'une autre, tout le monde occidental, à partir du XVIIIème siècle. Parti du cœur du Moyen Age, il a rejoint celui qui a abouti à ce qu'il est convenu d'appeler la modernité marquée par la sécularisation, qui a pris corps à la fin du XVIIIème siècle, avec les Lumières, l'autonomisation de l'individu, l'émancipation des consciences, le progrès des connaissances et le progrès social. Alors que l'Etat monarchique et même la Révolution française, à ses débuts, appelaient la religion au soutien de leur légitimité, les Etats et les sociétés ont distingué l'intérêt général des croyances et des convictions particulières.

Ce processus a pris en France des traits particuliers. La religion catholique a été au cœur des conflits politiques à partir de la Révolution. Les

Constituants ont établi une « Constitution civile du clergé » pour « nationaliser » la religion catholique. La Révolution a tenté ensuite de jeter les bases d'une religion civile en instituant le « culte de l'Être suprême », à l'initiative de Robespierre, sans grand succès. Un décret du Directoire, en 1795, a même établi une éphémère séparation de l'Eglise et de l'Etat. Le Consulat a, au contraire, voulu mettre en œuvre un compromis politique avec le « concordat », qui, tout en garantissant le pluralisme religieux, demandait à l'Église catholique, « religion de la majorité des Français », de contribuer à légitimer l'ordre politique et social. L'Église catholique conservait ainsi d'importants pouvoirs, qu'elle a voulu défendre et étendre, quand elle le pouvait, tout au long du XIXème siècle. Le combat contre le cléricalisme, c'est-à-dire l'influence de l'Eglise dans la vie politique, a été revendiqué par les républicains. S'ils n'ont pas conçu de la même manière les rapports qu'un Etat laïque devait entretenir avec les Églises, ils enten-

daient bien tous établir une République laïque.

Après la victoire contre « l'Ordre moral », en 1877, les lois qui ont établi une République laïque se sont étalées sur plus d'un quart de siècle. L'indépendance de la représentation nationale à l'égard de la religion a été symboliquement affirmée par la suppression des prières publiques pour l'ouverture des sessions parlementaires. L'autorisation du divorce a concrétisé la liberté de l'individu face aux prescriptions religieuses. La laïcisation de l'école avec les grandes lois de Jules Ferry, (1881-1882 : gratuité et laïcité des programmes ; 1886 : laïcité des personnels) a été évidemment l'enjeu décisif. Mais la séparation des Eglises et de l'Etat proprement dite n'a été acquise qu'en 1905 – les républicains ayant hésité sur la voie à prendre. La conception qui a prévalu, portée principalement par Aristide Briand, Jean Jaurès et Georges Clémenceau, s'est voulue libérale dans son inspiration et à l'op-



posé d'une législation antireligieuse. Elle repose sur trois principes, la liberté de conscience, la séparation des pouvoirs politique et religieux, et donc des organisations religieuses et de l'Etat, l'égalité de tous les citoyens quelles que soient leurs croyances et leurs convictions.

La loi du 9 décembre 1905, loi de compromis et d'équilibre, fruit d'un travail important du Parlement et de longs débats, a clôturé la période fondatrice de la laïcité républicaine. Elle a donné tout son sens au principe de citoyenneté. « *La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public* » (article 1^{er}). Cependant, elle « *ne reconnaît, ne salarie, ni ne subventionne aucun culte* » (article 2). Les biens du clergé sont confiés à des associations cultuelles, qui n'ont été reconnues par l'Eglise catholique que sous la forme d'associations diocésaines, à la suite des accords Poincaré-Cerretti de 1923-1924.

LE PRINCIPE DE LAÏCITÉ

Qu'est-ce que la laïcité ?

Juridiquement, le principe de laïcité est solidement établi.

La loi du 9 décembre 1905 de séparation des Eglises et de l'Etat proclame et organise la liberté de conscience, celle des cultes et aussi la séparation de l'Etat et des Eglises. Son premier article permet de définir la laïcité comme principe d'une liberté citoyenne, soucieuse de ses droits mais tout autant de ses devoirs envers « l'intérêt général » et « l'ordre public ». À cet égard, la laïcité a une dimension pédagogique. Elle contribue à faire prendre conscience que la liberté est le droit éthiquement et politiquement réglé de faire tout ce qui ne nuit pas à autrui, ne porte pas atteinte à la dignité de la personne humaine,

à la sécurité de tous et à la concorde sociale. Elle contribue à promouvoir une culture commune du respect, du dialogue, de la tolérance mutuelle et de la considération de tout autre comme semblable doté de la même dignité et des mêmes droits.

Le principe de laïcité a aussi pour conséquence la séparation de l'Etat et des organisations religieuses. Cette séparation « des Eglises et de l'Etat » implique qu'il n'y a plus de service public du culte. L'Etat ne reconnaît, ne subventionne, ni ne salarie, aucun culte et, par suite, ne se mêle pas du fonctionnement des Eglises. Il n'intervient ni dans leur organisation, ni dans leur fonctionnement, ni dans leur financement.

Les dispositions de la loi du 9 décembre 1905 doivent aujourd'hui se lire à la lumière de textes de valeur supérieure dans la hiérarchie des normes, Constitution et convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Il convient de noter que la loi du 9 décembre 1905 ne s'applique pas dans les deux départements d'Alsace et dans celui de la Moselle, où demeure le régime concordataire. Le Conseil constitutionnel a jugé que cette situation n'était pas contraire à la Constitution. Cette loi ne s'applique pas non plus dans certaines collectivités d'outre-mer.

La Constitution du 4 octobre 1958 dispose, dans son article 1^{er} : « La France est une République (...) laïque (...) », comme le précisait déjà l'article 1^{er} de la Constitution du 27 octobre 1946. « *Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances.* ». C'est affirmer la liberté de conscience et poser le principe que les citoyens ne peuvent faire l'objet de discrimina-

tions en raison de leur religion – ou de leur absence de religion. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, à laquelle renvoie le Préambule de la Constitution de 1958, proclame dans son article 10 que : « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.* ».



La convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, dont les stipulations sont applicables dans les Etats signataires, dont la France – ces Etats conservant une liberté dans les modalités d'application de la convention, sans pouvoir remettre en cause ses principes – précise dans son article 9, que : « 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. / 2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. » L'article 14 de la même convention interdit, pour la jouissance des droits





et libertés reconnus par la convention, toute « distinction », c'est à dire discrimination, fondée notamment sur la religion.

Sous diverses dénominations, « liberté de culte », « liberté de religion », « liberté religieuse », le droit applicable en France reconnaît, comme composantes de la liberté de conscience, la liberté de croire et celle d'adhérer ou de pratiquer une religion, au même titre que la liberté de ne pas croire, d'être athée ou agnostique ou adepte de philosophies humanistes, ou de changer de religion.

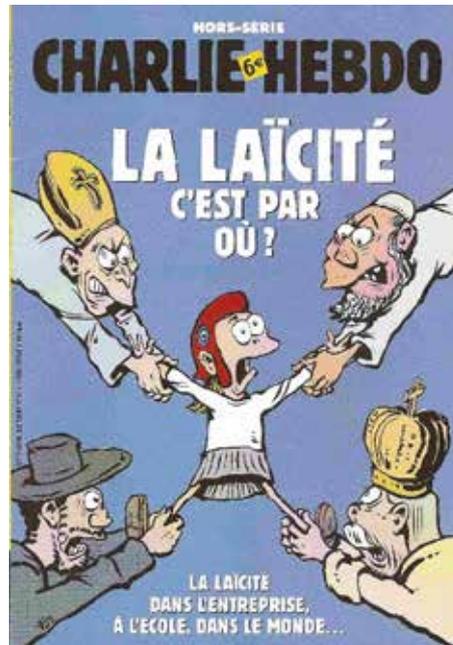
On doit cependant distinguer la liberté de croire et celle d'expression des croyances. La liberté de croire ne peut en rien être limitée. La liberté de pensée dont découle la liberté de conscience comporte celle de critique de toute idée, opinion ou croyance, sous les seules limitations légales de la liberté d'expression.

La liberté d'expression des appartenances religieuses peut, elle, être limitée dans les conditions définies par la loi, comme c'est, par exemple, le cas des élèves comme des enseignants dans l'école publique ou encore des agents publics.

Le principe doit toutefois demeurer la liberté et les limitations l'exception, compte tenu des principes constitutionnels et conventionnels, avec lesquelles ces restrictions légales doivent être compatibles.

De la séparation des Eglises et de l'Etat se déduit la neutralité de l'Etat, des collectivités et des services publics. La France, République laïque, « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ». Elle assure ainsi l'égalité des citoyens face au service public, quelles que soient leurs convictions ou croyances. Le service public ne peut donc montrer une préférence, ou faire preuve d'une attitude discriminatoire, selon l'appartenance ou la non-appartenance religieuse, réelle ou présumée, de ses usagers. L'Etat, les collectivités territoriales et les services publics ne peuvent pas prendre des décisions qui traduiraient une préférence ou une discrimina-

tion. Les agents publics doivent non seulement ne pas marquer une telle préférence mais aussi ne pas donner l'apparence d'un tel comportement préférentiel ou discriminatoire, par exemple par la présence de signes de caractère religieux dans leur bureau ou guichet ou le port de tels signes.



Cette neutralité s'applique aux agents du service public et non à ses usagers, à l'exception des élèves des écoles, collèges et lycées publics, usagers du service public de l'éducation, pour lesquels la loi du 15 mars 2004, encadre « le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse ». Le principe de neutralité ne s'applique pas dans les organismes privés.

Le principe de laïcité, qui est un principe de liberté, ne se réduit pas à cette seule approche juridique.

La laïcité est doublement émancipatrice.

D'une part, elle émancipe l'Etat de toute tutelle religieuse. La laïcité est fondée sur le même principe que la démocratie puisque les deux refusent en France qu'un fondement surnaturel puisse ou doive légitimer l'ordre politique, fondé sur la seule souveraineté du peuple des citoyens.

D'autre part, la laïcité émancipe également les religions de toute tutelle étatique. Elle garantit ainsi aux

croissants et aux non-croissants le même droit à la liberté d'expression de leurs convictions. Elle assure aussi bien le droit de changer de religion que le droit d'adhérer à une religion pour celui qui n'en avait pas. Elle garantit aux croissants la liberté de religion, mais aussi la liberté vis-à-vis de la religion : nul croissant ne peut être contraint par le droit au respect de dogmes ou prescriptions religieuses.

La laïcité sépare le politique du religieux pour rassembler tous les membres de la société dans la garantie partagée des mêmes droits. Les croissants n'ont pas moins de droits que les non-croissants. Les incroyants n'ont ni moins ni plus de droits d'expression que les croissants. Nul ne peut invoquer ses convictions pour se soustraire au droit.

Le principe de laïcité s'applique au bénéficiaire égal de la liberté de chacun et de l'égalité et de la fraternité de tous.

La laïcité n'est pas l'ennemie des religions, non plus qu'une idéologie ou une opinion concurrente des autres : elle est le principe politique qui permet à toutes les convictions existentielles de vivre en bonne intelligence les unes avec les autres, à partir de la conviction partagée de l'égalité pour tous du droit d'expression, comme bien commun.

Le modèle de la République laïque implique la reconnaissance des différences mais sur des principes et des valeurs partagés, de telle sorte que les appartenances particulières et les individualismes ne puissent jamais l'emporter sur la possibilité et l'harmonie du « bien vivre ensemble ».

La laïcité est un principe aussi bien démocratique que républicain : elle prend tout autant en compte la multiplicité des aspirations individuelles que l'unité nécessaire du corps social autour des principes et des valeurs de la République. Elle rend compatible la liberté personnelle avec la cohésion sociale.



Cfdt:

SYNDICAT POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE FAIT
RELIGIEUX
EN ENTREPRISE



CFDT.FR

LA COLLECTION
VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE N°2

Liberté, respect, **VIVRE ENSEMBLE**

Le fait religieux au travail est une réalité que rencontrent de plus en plus de nos équipes. Certes en progression ces manifestations restent néanmoins très peu fréquentes et, dans l'immense majorité des cas, elles ne génèrent pas de conflit. Mais elles peuvent percuter nos représentations et nos valeurs, voire perturber le « vivre ensemble » dans l'entreprise. S'il revient bien aux dirigeants et aux managers d'intervenir, il est important que chaque militant dispose des bases de connaissances législatives et réglementaires nécessaires, et d'éléments de démarche que la CFDT prône face à des demandes de type religieux. C'est l'objet de ce guide, qui a été établi après avoir écouté des témoignages d'équipes confrontées à ces questions.

Rappelons-le: si dans le service public, la laïcité de l'État impose la neutralité des agents par respect des convictions des usagers, dans le secteur privé, elle pose le principe de liberté individuelle, dans le cadre du respect de toutes les libertés.

Au-delà des aspects juridiques ou réglementaires, l'attitude et la réaction d'un militant ou d'une équipe CFDT confrontée à une demande de type religieux doit naturellement reposer sur les valeurs de notre

organisation et les grands principes qui guident notre action.

Certaines situations ne nécessitent pas d'invoquer la laïcité: elles sont tout simplement inacceptables. Citons le mépris des femmes, le refus de saluer, le refus de l'égalité ou de la mixité, le prosélytisme, les pressions, l'occupation d'espaces communs pour des pratiques religieuses sans égard pour les non-pratiquants...

Bien sûr, ce guide ne répond pas à toutes les situations ni à toutes les questions. Car il ne peut pas y avoir de réponses simples ou « toutes faites », chaque cas est particulier. Mais vos réactions nous permettront de l'enrichir, et la Confédération est à votre disposition pour vous accompagner si nécessaire, avec votre Uri et votre fédération. À nous, militants, d'utiliser les outils existants - cadre juridique, jurisprudence, droits des délégués, dialogue social... - pour faire rimer dans l'entreprise les libertés, le respect et le vivre ensemble.

Laurent Berger
Secrétaire général de la CFDT



RELIGION EN ENTREPRISE: le cadre juridique

LES TYPES DE ENTREPRISE

- LES ENTREPRISES PRIVÉES - CLASSIQUES
- LES ENTREPRISES PRIVÉES - SERVICES PUBLICS
- LES ENTREPRISES PRIVÉES - TENDANCE

Pour traiter les questions de liberté religieuse et des revendications qui peuvent émerger au travail, le militant C'FDT peut se référer à un socle de principes pour la plupart généraux, issus de différents sources juridiques (droit français, européen et international).

Ces textes ont été interprétés et appliqués par les juges qui ont progressivement fait émerger une jurisprudence relativement stable. Il convient de faire pour dans l'entreprise en matière de liberté religieuse. Une norme reconnue par le droit, qui doit acquiescer les militants C'FDT lorsqu'ils y sont confrontés.

EXPRESSION RELIGIEUSE et institutions représentatives du personnel

La liberté religieuse, comme toute liberté, peut faire l'objet de demandes de la part des salariés, auprès de leurs représentants du personnel élus (DP, élus au comité d'entreprise) ou désignés (délégués syndicaux).

Plusieurs questions peuvent alors se poser aux militants sur le terrain:

- Quelle attitude adopter face à des demandes portant sur le fait religieux?
- Quels sont les moyens d'action pour défendre le vivre ensemble dans l'entreprise?
- Quelles précautions prendre afin d'éviter la forme de discrimination d'ordre consernelle dans l'exercice du mandat?

LIGNE DE CONDUITE et cas pratiques

Chaque demande liée à l'affirmation de convictions religieuses est à analyser au cas par cas. Une réponse négative ne peut s'appuyer que sur des motifs légitimes et justifiés, conformes à la loi et la jurisprudence (voir Cadre juridique): interdiction du prosélytisme, raisons de sécurité, d'hygiène, aptitudes requises pour exercer une fonction, organisation, intérêts commerciaux. En conséquence, lors de l'analyse de la demande, il convient de respecter les principes suivants:

- il ne s'agit pas d'évaluer le bien-fondé des pratiques en elles-mêmes, mais bien leur compatibilité avec le travail;
 - chaque décision doit être justifiée par la mission occupée par la personne et proportionnée au but recherché;
 - la réponse apportée doit être indépendamment du motif de la demande, la règle à respecter étant la compatibilité avec l'organisation du travail.
- L'entreprise regroupe des hommes et des femmes, tous divers par principe; le respect mutuel des croyants comme des non-croyants doit y être la règle.
- Cela suppose de:
- faire la différence entre opinion (entant qu'individu, je peux avoir un avis) et un comportement discriminatoire dans les faits;

EN PRATIQUE: LES PRINCIPES JURIDIQUES APPLIQUÉS PAR LES JUGES

Ces principes sont très généraux et ont dû être déclinés en pratique, et appliqués aux situations concrètes. Les juges ont donc dégagé au fil des années une jurisprudence relativement claires et concrètes, à laquelle les militants C'FDT vont pouvoir se référer pour répondre à la plupart des questions qui leur sont posées (ex: l'aménagement des horaires, le port d'un signe religieux, demande de congés spéciaux, etc.).

Attention au préalable à bien identifier le type d'entreprise privée dans laquelle le salarié se trouve. En fonction des situations, les règles varient.

Les juges ont distingué trois grandes familles d'entreprises privées:

- les cas des entreprises « classiques » (sans mission, ni tendance spécifique),
- les entreprises gérant un service public par délégation de l'État,
- les entreprises dites « de tendance ».

Vivre ensemble

Il n'existe aucune action ou outil spécifiques pour traiter du fait religieux en entreprise. En revanche, on trouve à la disposition des représentants du personnel et des organisations syndicales des moyens d'action particulièrement efficaces dans le Code du travail. À la fois pour défendre les libertés individuelles, en l'occurrence la liberté de conviction et d'expression religieuse (question DP, saisine de l'inspection du travail, droit d'alerte 3) et pour combattre les discriminations, notamment religieuses (action en substitution, action de groupe).

- faire preuve de bon sens et se garder des stéréotypes: ni le physique, ni l'origine, ni le patronyme ne préjugent de la religion. Garder à l'esprit que la pratique religieuse de deux personnes de même confession pourra être radicalement différente;
- ne pas se placer sur le terrain « théologique » en discutant de la pertinence de certains préceptes mais uniquement sur celui des conséquences concrètes pour l'entreprise.



Déclaration intersyndicale



N°1

Déjà disponibles auprès
de **CFDT Production**
renseignements
au **0142038140**
ou **catalogue@cfdt.fr**

LA COLLECTION **VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE**

La collection « **Vivre ensemble, travailler ensemble** » que la CFDT propose est au service des militantes et militants qui, dans leur action syndicale, sont confrontés à des défis sociétaux. Le monde du travail est un espace où, naturellement, les enjeux et débats qui traversent la société sont présents. À partir des valeurs portées par la CFDT que sont la solidarité, le respect de chacune et chacun, l'émancipation, ces documents font le point sur les lois, les règles et leur mise en œuvre. Ils constituent une aide aux militants et équipes pour agir au service des salariés en intégrant ces questions sociétales à l'action syndicale quotidienne.

Ce N°2 de la collection « **Vivre ensemble, travailler ensemble** » est consacré au fait religieux en entreprise. En faisant le point sur les bases de connaissances législatives et réglementaires, il donne aux équipes syndicales les clés pour répondre aux demandes de type religieux en se reposant sur les aspects juridiques ou réglementaires, bien sûr, mais aussi sur les valeurs de notre organisation et les grands principes qui guident nos actions.

Prix : 2,5 € (Réf. L421)
ISBN : 978-2-85465-251-2

Conseil Central de Massy

Du 12 décembre 2016

Bourse du Travail - Massy

ORDRE DU JOUR

8 h 30 Accueil

9 h 00 Echanges & débats autour de la laïcité :
Quelles notions se cachent derrière le mot, son histoire en France,
ses implications dans l'entreprise et le syndicalisme

10 h 30 Pause

12 h 00 Buffet

14 h 00 Vie syndicale : Campagne organisation, mixité proportionnelle,

15 h 30 Pause

15 h 45 Vie syndicale : formations, développement, compte des sections

16 h 45 Intervention de clôture

17 h 00 Fin du Conseil

PRESENTATION

L'Observatoire de la Laïcité

Présidé par Mr Jean-Louis Blanco, l'Observatoire assiste le gouvernement dans son action visant au respect du principe de laïcité en France. Il réunit les données, produit et fait produire les analyses, études et recherches permettant d'éclairer les pouvoirs publics sur la laïcité. Il peut saisir le Premier ministre de toute demande tendant à



la réalisation d'études ou de recherches dans le domaine de la laïcité. Il peut proposer au Premier ministre toute mesure qui lui paraît permettre une meilleure mise en œuvre de ce principe, notamment pour

assurer l'information des agents publics et privés, des usagers des services publics, des élus et des représentants des cultes. Enfin, il est consulté par le Premier ministre ou les ministres sur des projets de textes législatifs ou réglementaires.

<http://www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite>



Congés payés Le fractionnement

Lorsque le salarié prend une partie de son congé principal en dehors de la période légale (1er mai au 31 octobre), il a droit à des jours de congés supplémentaires... Ce sont les jours supplémentaires pour fractionnement. Et selon le nombre de congés payés (CP) qu'il lui reste à prendre après le 31 octobre, le salarié peut bénéficier jusqu'à 2 jours supplémentaires de congés.

Rappel

Entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, période légale pour prendre leur congé principal, les salariés ont droit à un congé d'une durée maximale de 24 jours, sauf dérogation individuelle particulière (Code du travail, art. L. 3141-17).

Si les salariés ne prennent pas la totalité de leur congé principal (soit moins de 24 jours ouvrables de congés) pendant la période légale, ils bénéficient de jours de fractionnement.

Jours supplémentaires pour fractionnement

Si, après le 31 octobre, le salarié bénéficie d'au moins 3 jours ouvrables de congés payés (pris entre le 1er novembre et le 30 avril/31 mai) sans compter la 5^e semaine de CP, il se verra attribuer des jours de congés supplémentaires, appelés jours de fractionnement :

- 1 jour de fractionnement s'il leur reste entre 3 et 5 jours
- 2 jours de fractionnement s'il leur reste au moins 6 jours en plus de leur 5^e semaine.

ATTENTION : pour déterminer le nombre de jours supplémentaires pour fractionnement auquel a droit un salarié, on ne tient pas compte de la 5^e semaine de vacances. Les jours supplémentaires sont calculés compte tenu des jours restant sur 4 semaines de congés payés, soit 24 jours.

Comme tous les congés payés, les jours de congés supplémentaires pour fractionnement doivent apparaître sur le bulletin de paie du salarié.

Le nombre de jours de fractionnement dépendant du nombre de jours de congés payés pris jusqu'au 31 octobre, c'est seulement à partir de cette date que le point sera fait pour attribuer les congés supplémentaires. De ce fait, ces jours de congés sont donc souvent indiqués sur le bulletin de paie de novembre.

Dérogation

Il est possible de déroger aux règles de fractionnement du congé principal par convention collective ou accord collectif ou si le salarié y renonce (Code du travail, art. L. 3141-19).

L'employeur peut autoriser le salarié à prendre une partie de son congé principal de 4 semaines après le 31 octobre et demander à ce dernier de

renoncer aux jours supplémentaires de fractionnement.

Il est recommandé d'exiger une renonciation écrite individuelle du salarié et ce, afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Les Congés de fractionnement ne se présument pas

Les jours de congés supplémentaires, prévus en cas de fractionnement des congés d'été, sont dus que le fractionnement ait été décidé par le salarié ou par l'employeur. La renonciation à ce droit ne se présume pas. C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation le 13 janvier 2016. Une entreprise avait mis en place un logiciel traitant les demandes de congés qui obligeait le salarié, quand il demandait le fractionnement, à cocher informatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires. Des salariés contestaient ce système et avaient saisi la justice. Pour la Cour de cassation, le droit à des congés supplémentaires existe du seul fait du fractionnement. Seule une renonciation volontaire et non équivoque du salarié à ce droit peut entraîner renonciation au bénéfice des jours de congés supplémentaires. Un salarié peut toujours y renoncer mais cette renonciation ne peut jamais être présumée.

Formations

Le renouveau

Poursuivant l'harmonisation des formations entre le Symétal, l'IFEAS et la fédération, les formations SY1 - Agir avec la CFDT et SY2 - Agir avec le syndicat changent de nom. Dorénavant, elles s'appelleront respectivement : **1^{ère} formation des militants dans la métallurgie** et **Agir et négocier**. Ci-dessous,

retrouvez l'agenda du premier semestre 2017 qui, s'il devait évoluer, sera mis à jour sur notre site, à l'adresse habituelle :

<http://www.symetalcfdtf.fr/agenda.php>



1^{ère} formation des militants dans la métallurgie

Du 17 au 19 janvier
Du 21 au 23 février
Du 18 au 20 avril
Du 16 au 18 mai

Agir et négocier

Du 1 au 3 février (à l'IFEAS Paris)
Du 14 au 16 mars
Du 13 au 15 juin



Conseils Locaux

Tour des sections

Conseil d'Evry



RENAULT Lardy

La section ressent des difficultés de fonctionnement notamment dues à un équipe syndicale réduite et déplore la perte d'adhérents et de militants comme par exemple le départ d'un jeune écoeuré par le fonctionnement de l'inter qui n'hésite pas à prendre des décisions sans concertation avec les sections. La survie même de la section est menacée à moyen terme.

La section s'inquiète des conséquences que pourraient avoir les négociations en cours sur un nouvel accord de compétitivité, d'autant que la section n'a bénéficié d'aucun retour sur les effets du précédent accord.

La direction porte un message très (trop ?) politique sur la pollution des moteurs suite à l'affaire Volkswagen et aux retours de la commission Royal.

THALES Brétigny

La situation de l'entreprise se dégrade rapidement depuis le mois de juin, et devient même critique. Les bénéfices avant impôts et intérêts, inférieurs à 10% dans la division transport, alimentent des désirs de cession d'activités. Déjà la Billettique (automates de ventes et compostage de la RATP) est sur la sellette, et ce n'est pas le chiffre d'affaire, inférieur au 160 M€ espérés par la direction, qui redonnera un peu d'espoir.

Les salariés n'entendent rien à la stratégie de l'entreprise qui évidemment ne communique pas officiellement sur le sujet. Aussi le CCE, lar-

gement soutenu par l'inter Thales, a prévu de déclencher un droit d'alerte le 20 octobre.

Rappelons que Thales Brétigny qui comptait 700 employés en 2008 à depuis déjà perdu la moitié de ses effectifs !

Depuis la tenue du conseil local, l'entreprise a été mise en vente.

TOPPAN

Depuis début 2015 la CFDT négocie un plan social concernant 26 postes soit l'équivalent d'une équipe complète en moins (travail en 4 fois 10 heures). Contrairement au PSE de 2003, la section se félicite de l'accord obtenu entre le DS, le Symétal et la DRH. Les départs - les trois derniers sont intervenus en septembre - se sont effectués sur la base du volontariat accompagnés de 2 ans de salaires maximum.

Malgré tout, l'activité de l'entreprise ne repart pas. Les commandes se raréfient et, avec la baisse des effectifs on dénombre une hausse des retours client qui à leur tour font fuir les commandes... le chiffre d'affaire n'est pas réalisé.

En NAO, la section a obtenu 2% d'augmentation individuelle qui concerneront environ 85% du personnel. La section travail également sur l'égalité hommes/femmes.

Conseil de Créteil

THALES R6 Rungis

La CFDT prépare activement les élections en nourrissant l'espoir de rede-

venir représentatif et présente au CE. Dans cet objectif les militants mènent campagne tambours battants et multiplient les distributions de tracts.

Conseil de Boulogne



1 seule section à la FGMM, les autres à la FAE (arsenaux de l'état)

Les DSC semblent plus respectueux de l'avis des sections

13000 pour un peu moins de 2000 adhérents

33% sur le global, 2 administrateurs salariés, différents statuts dont des fonctionnaires.

PSE en cours avec 1000 supp postes, fermeture Issy les Moulinaux

Négo sur le temps de travail, télétravail direction pressée sur le TT

A fait grossir la section siège mais impact fermeture Issy

Etablissements Bagneux et Paris vont fusionner



Siège de Paris vendu, salariés répartis Etablissement unique Suresnes et Toulouse -> impact sur la CFDT

Plus de 40% CFDT, 40 adhérents. CGT garde la majorité

Accords:

intergénérationnel : objectifs d'embauche et départ d'anciens avec compte fin de carrière abondé, durée jusqu'à 30 mois

durée accord 3 ans

Mixité egProf: objectif 33% femmes, beaucoup d'objectifs

Télétravail: 2 jours max/semaine

Projet Pulse piloté par un ancien de la silicon valley, avec appréciation inter salariés

PSE de 5600 postes se terminant fin 2016

Comité Européen le 4 Octobre: annonces difficiles en attente

Suresnes risque de disparaître.

Les actionnaires sont privilégiés et voraces.

SAGEMCOM

Ne fait plus partie du groupe SAFRAN
Décodeurs et compteurs intelligents
Ruel-Malmaison

Ch d'investisseur, nouveau anglais

Accord EgHF avec objectifs chiffrés signé avec FO, effort direction remarqué par les salariés

Mode de communication encore très masculin

Actionnariat salarié sans abondement : CFDT signe, pas d'obligation de participer

Tract doivent être courts

Moyenne d'âge en réduction (embauche de jeunes, départs d'anciens)

Retraite progressive utilisée.

NAGRA

Entité parisienne de 115 personnes 2 CFDT (majoritaire 66%) 2 CGT Issy les Moulineaux

baisse des avantages

Accord télétravail

positionnement sur TV à péage notamment

réorientation vers Cybersécu IOT ?

Embauche peu -> moyenne d'âge vers 44 ans; contrats d'apprentissage

Elections en 2017 lassitude à 2

neopost

Environ 300p

Demande du nombre d'adhérents du Mans non satisfaite

Négos stagnantes dont vélo (indemnités kilométriques) DS dans le CCE??

CFDT 25% le reste syndicat maison SYTNI

un RIE pour tout le monde (au lieu du système hybride avec tickets restaurant)

Possibilité d'apporter son repas. Un peu de bio

Pb d'accès au local vélo, local non compatible avec tous les vélos!!

Tous les panneaux syndicaux sont dans des locaux copieur!!



RENAULT Siège Boulogne

3064 salariés

25% aux élections (61% CGC, 1,91% CGT, 7,16% FO)

Elections attaquées par le SMTE et FO déboutés en juillet ->cassation!!

Quel financement du SMTE ? (18 procès en cours dont beaucoup de cassations)

Accord compétitivité mars 2016

Renault va très bien globalement.

La CFE est contre les AG

Accord compétitivité prend fin fin 2016 remplacé par un accord activité triennal

Accord spécifique pour les usines.

Elior chef de cuisine en licenciement ancien salarié renault défendu par la section. Enquête qualité

Conseil de Trappes

PSA PEUGEOT CITROËN

Négociation nouveau contrat social en cours.

Augmentation de salaires de 1% de plus que l'inflation sur 3 ans.

Prolongation du contrat sénior.

Développement de « l'hôtellerie d'entreprise » (plus de bureaux attachés à une personne).

CRMA

Filiale d'Air France

NAO : 40€ en AG, de 25 à 60 € en AI selon le niveau des salariés.

Accord intéressement sur 3 ans signé.

Critères : Accidents du travail, Délais de livraison du matériel, non-conformité.

SAFRAN Sncma

Saint Quentin

Accord SD (Samedi Dimanche) signé par la seule CFDT. 12 heures de travail quotidien de 6h à 18h.

Phase de test avec 5 personnes volontaires.

Remaniement des horaires de travail avec obligation d'embauches.

Nouveau moteur LIP avec maintenance à Saint Quentin et en Belgique
NAO : 0,4% AG + AI avec talon.



NAO : 0.4% en AG +0.4% en AI pour les non cadres, 0.8% uniquement en AI pour les cadres.

Renégociation de l'accord intéressement avec comme critères la variation du parc des ascenseurs et des contrats. Seule la CFDT a signé.

Accord Temps de travail remis en cause par la direction pour les RTT des techniciens (23 jours).

Référendum qui a rejeté l'avenant => Nouvelle négociation et prorogation ancien accord jusqu'en juillet 2017.

THALES Optronique

Embauches d'environ 300 personnes de 2012 (1200 salariés) à 2015 (1500 salariés).

Activité principale : Equipements du RAFALE => Carnet de commande rempli jusqu'en 2022.

Une partie de la charge a été transférée sur Thales Angénieux.

Négociation horaires décalés avec passage de 100 jours maxi sur l'année à 200 jours, soit toute l'année.

La CFDT est contre.

Négociation au niveau groupe sur le temps de travail, les horaires atypiques, la subrogation, le CET, l'intéressement Groupe...



Mal être au travail. La médecine du travail est inquiète. Développement de l'Open space.

66% des salariés du Bureau d'études sont des prestataires.

Accord QVT en négociation dans les mois à venir. Scepticisme de la CFDT quant aux motivations de la direction, celle-ci voulant paraître « propre ».

Signature accord d'UES avec Panhard.

WINCOR NIXDORF

300 salariés. La société est rachetée par Diébold (150 salariés).

Fusion opérationnelle en cours, fusion légale en 2017.

Fabrication d'automates bancaires. Nao à venir, demande CFDT 2.8%.

Dialogue social bon



Cabinet Psychologue mis à la disposition des salariés en lien avec la médecine du travail.

Journée exceptionnelle Retour sur le 20 septembre



Vous avez pu le 20 septembre rencontrer les représentants des différentes structures CFDT, échanges précédés d'une présentation de l'histoire de notre organisation.

Nous avons été heureux de vous accueillir nombreuses et nombreux ce jour-là et avons aussi pleinement profité de vos interventions nombreuses et variées montrant la vie qui anime notre syndicat.

Merci à toutes et tous d'avoir été spontanés dans vos questions et interpellations, qui montrent tous le dynamisme de notre organisation et la richesse de ses adhérents.

Nous tenons également à remercier les différents intervenants, Luc pour sa présentation de l'histoire de la CFDT, Philippe pour la fédé et son dynamisme, Patrick qui a eu la lourde tâche de nous présenter le futur de la région, et ce au pied levé, et enfin Laurent pour sa disponibilité, pour avoir prolongé sa présence parmi nous afin de pouvoir répondre à vos différentes sollicitations et de l'avoir fait « a capella » la technique nous ayant lâchée en cours de route.

Retrouvez ici quelques souvenirs de cette journée et encore merci à toutes et à tous d'avoir été présents à cette journée d'échanges.

 Frédéric Bafour





Elections

ATTENTION : A partir du 1er janvier prochain, les organisations syndicales devront présenter pour chaque collège électoral un nombre d'hommes et de femmes proportionnels à la part d'hommes et femmes inscrits sur les listes.

Si le résultat du calcul comporte une décimale supérieur ou égale à 5, arrondir à l'entier supérieur.

Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

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. (Article L2324-22-1)

Il sera donc indispensable de faire apparaître dans les prochains protocoles préélectorales la répartition hommes-femmes inscrits pour chaque collège.

Pensez à visiter la page :

<http://www.guideldse.org/simulateur-calcul>

Vos contacts

Symétal CFDT Sud Francilien

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

UPSM

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

FGMM

47 Avenue Simon Bolivard
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 23 Place de l'Iris
92400 COURBEVOIE
01 47 78 93 44
hauts-seine@cfdt.fr
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

