

# Action Métaux

**Cfdt:**  
**28**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Juin 2017

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien



## Sommaire

- Edito **2**
- Anniversaire **4**
- Dossier  
Syndicalisme & développement  
Adhésion : un problème ? **7**
- Expulsion des syndicats **10**
- Elections **11**
- Juridique **14**
- Sécurisation Parcours Pro **19**

# Syndicalisation & Développement

**Cfdt:** SYMETAL  
Sud Francilien



## Edito

Bonjour à toutes et à tous,

Nous voilà réunis pour notre 3<sup>ème</sup> conseil central depuis le congrès.

Ce troisième Conseil est un peu particulier. En effet, nous fêtons à cette occasion le 10<sup>ème</sup> anniversaire de notre syndicat.

10 ans déjà et, je nous le souhaite, encore de nombreuses années d'existence du Symétal devant nous.

Pour y parvenir, il nous faut renouveler adhérent(e)s et militant(e)s, que nous leur donnions envie de nous rejoindre et de participer à nos débats, à nos échanges, à la vie de notre syndicat.

A cet effet, nous allons vous présenter lors de ce conseil un certain nombre de travaux autour du développement et de la syndicalisation et qui seront mis en place à partir du second semestre.

D'autre part, nous maintenons notre politique de formation qui est et sera également une source de développement pour le Syndicat.

Pour compléter ce conseil et toujours dans l'objectif du renouvellement des forces militantes, nous procéderons à l'élection partielle de membres du Bureau et je remercie déjà ici, Ghislaine Bourindeloup et Dominique Loison qui nous quittent, pour tout le travail qu'ils ont fourni pendant de nombreuses années, tant dans leur section que pour le Symétal et parfois même avant la création de celui-ci.

Enfin nous aurons également une présentation de nos comptes par nos trésoriers et quelques autres infos pour la suite.

A très vite de vous voir !

Amicalement.



 Frédéric Bafour

**Exceptionnellement**  
**le Conseil Central se tiendra**  
**lundi**  
**19 juin 2017**

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 2017

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

# Agenda des Conseils

second semestre 2017



## CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE de 9 h 45 à 12 h 30  
5 octobre

CRETEIL de 9 h 45 à 12 h 30  
9 octobre

## CONSEIL CENTRAL

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

EVRY de 9 h 45 à 12 h 30  
12 octobre

MASSY de 9 h 45 à 12 h 30  
11 octobre

TRAPPES de 9 h 45 à 12 h 30  
10 octobre

## Lettre ouverte à Macron

Dans le journal *Le Monde* paru le 11 mai 2017, Laurent Berger adresse une lettre ouverte à notre nouveau Président de la République en énumérant les principales attentes de nos concitoyens. A savoir la baisse du chômage pour de meilleures conditions de vie et mettre fin au repli sur soi en favorisant notamment la formation professionnelle. Qui dit emploi, dit réforme du code du travail en privilégiant l'intégration des handicapés et de la jeunesse. D'autres thèmes sont abordés : justice sociale, écologie... Bonne lecture !

<http://www.cfdt-culture.org/wp/tag/lettre-ouverte>



# Anniversaire

## C'était un 27 juin

C'était le 27 juin. Celui de 2007. Ce jour là, à Massy, se tenait le congrès constitutif du symétal. Dix ans déjà !

Voici reproduits ci-dessous deux extraits de la résolution de dissolution parus dans le dernier numéro de l'Édition du SGTM 91.

Avant de continuer, rappelons à chacun ce qu'est la structure technique, politique et juridique d'un syndicat. Selon la loi de 1884, "art 1 : les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles."

Pour la dernière semaine de juin 2007, la dissolution des syndicats STM 94, SMYS et SYMETAL et du SGTM 91 sera immédiatement suivi de la création du SYMETAL SUD FRANCILIEN CFTD qui héritera de l'histoire commune des quatre anciennes entités.

C'est pourquoi, sans regret ni nostalgie, nous vous invitons le **mardi 26 juin à EVRY** pour décider et fêter ensemble la dissolution du SGTM 91 en sachant que cet acte aura pour unique but de se doter d'un outil encore plus performant pour défendre nos intérêts et porter plus fort nos convictions.

Vous vous en doutez, pour en arriver là, cela ne s'est évidemment pas fait d'un claquement de doigt ! Il a fallu se rapprocher, discuter, convaincre. La politique des moyens communs mise en oeuvre par l'UPSM a longtemps permis de maintenir dans leur rôle les neuf syndicats de la métallurgie d'Ile-de-France malgré toutes les difficultés que l'un ou l'autre pouvait rencontrer. Avec le temps, cette régulation s'est avérée n'être plus suffisante. *«La question de la taille critique en dessous de laquelle un syndicat est dans l'incapacité d'assurer l'ensemble*

*Sous la houlette de Michel Fourgeaud d'abord, de Frédéric Bafour aujourd'hui, nous avons finalement tous trouvé paisiblement nos marques*



*de ses responsabilités» fut posée lors de l'Assemblée Générale de l'UPSM de novembre 2005.*

Très vite, les syndicats SGTM91, Symétal 92 et STM94 ont envisagé leur fusion, bientôt rejoint par le SMYS, syndicat des Yvelines sud. A nouveau, il a fallu se rencontrer, encore discuter, toujours convaincre, notamment l'UPSM et plus encore la FGMM, pas forcément ravie de voir éclore en son sein un «monstre», troisième plus puissant syndicat de la fédération.

### Documentaire

Si la genèse du Symétal Sud Francilien chatouille votre curiosité, un documentaire réalisé par le journaliste Raphaël Doumergue met en scène les interventions des principaux acteurs de l'époque.

Vous pouvez obtenir copie de ce documentaire au syndicat ; prévoir une clef USB ou autre support, disposant de 1,6 Go d'espace libre.



# Syndicalisation & Développement

Pourquoi donc ces deux termes si souvent associés ? Est-ce pour marquer l'esprit par effet de répétition ou bien recouvrent-ils deux concepts complémentaires ?

En fait les deux concepts sont identiques, seul change l'axe d'observation.

La syndicalisation cherche à faire adhérer le salarié au syndicat, c'est à dire à le faire coller à nos convictions de partage et d'entraide, à nos revendications de construction d'un avenir plus serein.

Le développement c'est la même chose, mais du point de vue du syndicat. Se développer, c'est augmenter nos ressources financières grâce

aux cotisations, afin de financer les formations des militants, des élus d'entreprise, des défenseurs du salarié... d'offrir une information régulière, d'organiser des débats où chacun peut s'exprimer, de rémunérer des avocats pour défendre nos intérêts... Se développer, c'est augmenter nos ressources humaines, permettre de dégager du temps militant pour tracer les voies que nous voulons emprunter, pour réfléchir aux lendemains que nous souhaitons, pour bâtir nos revendications, pour rencontrer et échanger avec tous les acteurs du travail : inspecteurs, patrons, responsables syndicaux et politiques, et plus encore avec les salariés.

Syndicalisation et développement sont bels et bien indissociables. En-



semble, ils offrent à chacun la possibilité de s'asseoir à la table commune et de se servir selon ses besoins en formation, information, soutien, solidarité... tout en nourrissant en retour tous les autres, selon ses moyens, ses compétences, ses expériences.

Mais que l'on y prenne garde, ce cercle évidemment vertueux peut rapidement se transformer en cauchemar : moins d'adhérents, c'est moins de moyens, moins d'aides à ceux qui restent encore qui se demandent alors à quoi bon payer une cotisation ? La compréhension de ce risque est à l'origine même de la création du Symétal. Le regroupement de quatre syndicats en un seul, nous a permis de traverser sans encombre toute une décennie, malgré les plans sociaux, malgré le papy boom qui clairsème nos rangs.

Aujourd'hui, nous sommes à un tournant qu'il nous appartient de bien négocier, d'autant que nous devons sans-doute très bientôt faire face à un tout nouveau gouvernement qui nous promet sans fard des lendemains qui déchantent.

Frédéric Bafour

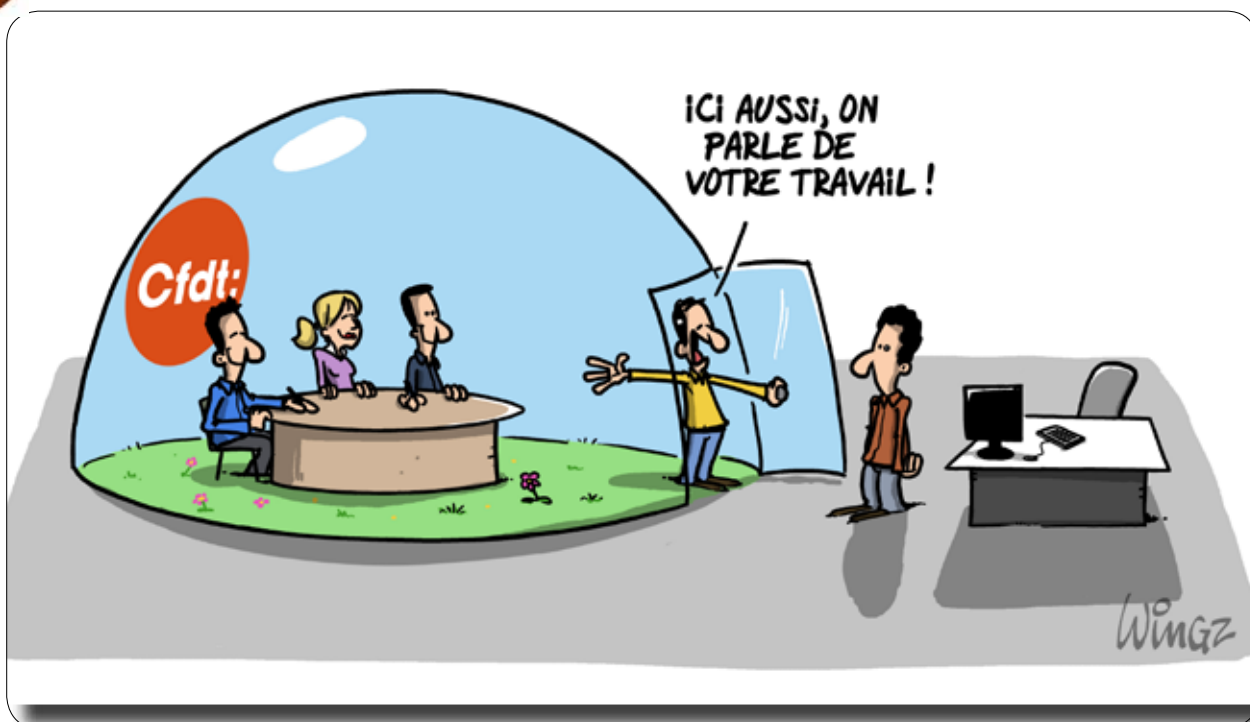


## QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?

COMMENT ÇA, VOUS  
VOULEZ NÉGOCIER ...

VOUS POUVEZ PAS  
BRASSER DE L'AIR  
AVEC LES AUTRES ?





# L'adhésion

## Est-ce le vrai problème ?

Depuis 2 ans, le constat est le même, nous perdons des adhérents. Il est alors facile de dire que c'est parce que nous n'avons pas suffisamment de nouveaux adhérents. En regardant les dernières années, force est de constater que nous continuons à nous développer, puisque depuis la création du Symétal nous avons constaté 2595 nouveaux adhérents pour 2363 radiations, soit une croissance des adhérents de 232 adhérents sur cette période.

Ces chiffres sont à mettre en face du nombre actuel de nos adhérents soit 2443. Ce constat met en évidence notre difficulté à fidéliser les adhérents. Les départs en retraite, les changements de secteur géographiques sont les deux motifs principaux de départs. Si sur le 2<sup>ème</sup> point, nous ne pouvons rien faire, nous constatons que la fin de carrière rime

souvent avec la fin d'adhésion. C'est essentiellement sur ce point que nous devons travailler dans les années à venir afin de fidéliser nos adhérents.

Il va de soit que ceci ne sera possible qu'avec le concours des équipes syndicales d'entreprises.

Fidéliser c'est vital, syndiquer de nouveaux salariés c'est primordial. Alors, au travail !!!

 Yves Le Floch

| Année  | Adhésions | Départs | Ecart |
|--------|-----------|---------|-------|
| 2008   | 316       | 163     | 153   |
| 2009   | 323       | 139     | 184   |
| 2010   | 259       | 231     | 28    |
| 2011   | 333       | 243     | 90    |
| 2012   | 253       | 289     | -36   |
| 2013   | 218       | 232     | -14   |
| 2014   | 193       | 232     | -39   |
| 2015   | 263       | 381     | -118  |
| 2016   | 302       | 296     | 6     |
| 2017   | 135       | 157     | -22   |
| Totaux | 2595      | 2363    | 232   |





# Dialogue social : Principales mesures

*Voici précisées les mesures majeures récemment évoquées par le nouveau gouvernement et qui impacteront l'action syndicale :*

**B**ien que le programme dévoilé en Février ne prévoit pas la réforme du dialogue social comme une priorité immédiate, et n'évoque par ailleurs que le fait de privilégier les accords d'entreprise sans autre précisions, le chef de l'état a récemment précisé plus en détail les mesures qu'il souhaite faire adopter et le calendrier extrêmement serré qu'il envisage : adoption de l'ensemble des dispositions relatives au dialogue social par ordonnances courant septembre 2017 !

## Le référendum d'entreprise à l'initiative de la direction

Ce dispositif, déjà effectif suite à la loi Travail de 2016 ne pouvait être activé que si 30% de la représentation syndicale le décidait : il était donc

d'origine syndicale, même s'il avait pour objectif de contrer une décision majoritaire. L'objectif est maintenant de le prévoir aussi à l'initiative de l'employeur, tout en restant sur la base d'un accord minoritaire à 30%. L'employeur pourra dans ce cas consulter les salariés même si une décision syndicale majoritaire (absence d'accord majoritaire sur les propositions de la direction) ne lui convient pas : on peut difficilement imaginer qu'une telle consultation se fera sans pression, le plus souvent à l'emploi, sur les salariés dans la plupart des situations où il sera utilisé. L'employeur ayant autorité sur les salariés, la décision de passer outre un choix majoritaire des OS par référendum rendra évident que le choix contraire est celui prôné par la direction.

## La délégation unique du personnel

Introduite par la loi dite « Rebsamen », elle s'appliquait aux établissements et entreprises de moins de

300 salariés avec un impact limité sur le nombre d'élus et les heures de délégations. Par défaut, sauf accord contraire avec la direction, les fonctions de CHSCT sont incluses dans la DUP et le secrétaire du CE est de droit secrétaire du CHSCT : le nombre d'élus dédiés au CHSCT se trouve ainsi nettement réduit lorsque l'on approche les 300 salariés : 4 élus dédiés entre 200 et 499 salariés (9 élus à partir de 1500). C'est cette configuration par défaut qui devrait toucher toutes les entreprises à partir de 50 salariés ; une possible revue à la baisse des élus et heures de délégation n'est pas à exclure !

Ce ne sont pas les seules mesures prévues et la CFDT ainsi que le Symétal seront vigilants. Nous vous tiendrons informés de l'évolution des réformes.

 Daniel Escalle



# Bourse du travail d'Evry

## Expulsion des syndicats

Face à la décision du Conseil départemental de l'Essonne d'expulser les syndicats de la Bourse du Travail d'Evry, l'intersyndicale CFTD, CGT, FO, CFTC, CFE/CGC, FSU et UNSA se mobilise.

En décembre, le Président du Conseil départemental de l'Essonne a annoncé sa décision de ne pas renouveler la convention qui permet aux syndicats d'être logés à la Bourse du Travail d'Evry. « C'est d'autant plus incompréhensible que la Maison des Syndicats a été conçue, il y a 33 ans, pour les syndicats et c'est la population de l'Essonne qui l'a financée » déplore Laurence Baudhuin, secrétaire générale de l'UD CFTD 91.

Lundi 27 mars, l'intersyndicale a été contrainte de forcer la porte du Conseil Départemental de l'Essonne pour rencontrer le Président lors d'une séance délibérative pourtant... publique, mais que l'on nous avait interdite dans un premier temps.

Le Président du Conseil Départemental a affirmé qu'il n'avait rien contre les syndicats, mais uniquement un souci de rationalisation du

parc immobilier du département. Dont acte.

L'intersyndicale a réaffirmé sa position en indiquant que le maintien des syndicats dans la Bourse du Travail permettrait de faire économiser près de 2 millions d'euros au département en frais d'aménagement des anciens locaux du SDIS (Service Départemental d'Incendie et de Secours), locaux inadaptés et sous-dimensionnés où l'on voudrait nous envoyer. Notre maintien dans les locaux actuels, place des Terrasses, pourrait même permettre au Conseil Départemental de réaliser une plus-value sur la vente de l'ancien SDIS en question.

Le 29 mai, plus de 250 militants se sont rassemblés devant l'Assemblée Départementale. La solidarité des organisations syndicales et de leurs militants engagés depuis plus de six mois contre leur expulsion de la Bourse du Travail d'Evry a permis d'infléchir la position du Conseil Départemental.

Les représentants des organisations syndicales ont été reçus par Monsieur Touzet, vice-président, au-

quel ils ont remis les quelques 15000 signatures s'opposant au départ des syndicats de leur maison. Monsieur Touzet a annoncé au cours de l'entretien « la suspension » du déménagement de la Bourse du Travail vers les locaux de l'ancien SDIS.

Une réunion est proposée aux membres du Comité de Gestion le 9 juin qui permettra d'exposer les différentes options en matière de travaux à réaliser sur le bâtiment actuel et par voie de conséquence d'ouvrir une négociation sur la nouvelle convention de mise à disposition des locaux.

La Maison des Syndicats est le bien commun de tous les salariés de l'Essonne pour la défense de leurs droits et garanties, collectifs et individuels.

L'intersyndicale restera vigilante et appelle ses syndicats et militants à rester mobilisés.

Tracts de l'intersyndical  
Solidaire



# Bureau du Symétal

## Elections partielles

Comme vous avez pu le lire dans l'édito de Frédéric, Ghislaine Bourindeloup et Dominique Loison ont saisi l'occasion de ce Conseil Central pour quitter le Bureau du syndicat. Nous les remercions chaudement pour tout ce qu'ils ont pu nous apporter en matière de réflexion, de participation et d'investissement personnel.



Aussi, conformément au règlement intérieur du Symétal dont nous rappelons ci-contre les articles IV-2 et suivants, nous procéderons au renouvellement de ces deux sièges lors de ce conseil.

A l'heure où nous bouclons ce présent numéro, deux candidates se sont déclarées. Nous vous invitons à retrouver leur présentation pages suivantes.

### Modalités de vote

Le jour du conseil, il appartiendra à chaque délégation de section, de désigner en son sein, un porteur de mandats. Celui-ci devra retirer dès son arrivée les mandats attribués à sa section, calculés sur la base du nombre de cotisations perçues en 2016 divisé par 10 et arrondi selon les règles habituelles.

Au moment du scrutin, chaque porteur déposera un bulletin de vote comportant la liste des candidats auxquels il aura préalablement attribué autant de voix qu'il le souhaite dans la limite, par candidat, du nombre de mandats (inscrit au recto) dont dispose la section, et dans la limite globale de 2 fois (2 postes à pourvoir) ce nombre de mandats.

Exemple :

La section dispose de 11 mandats  
Candidat A : 11  
Candidat B : 4  
Candidat C : 6

Aucun candidat n'excède 11 voix  
Le total n'excède pas 2x11 voix  
**Le vote est valide.**

Pour garantir l'anonymat des grosses sections, celles-ci peuvent répartir leurs voix sur plusieurs bulletins.

## Règlement Intérieur

Extraits

**Article IV.2 - Renouvellement et modalités d'élections des membres du Bureau Syndical en cours de mandature**

En cas de démission ou d'exclusion de membres, il sera procédé au renouvellement de ces membres, la durée du mandat ne pouvant excéder la durée restante de la mandature en cours, selon les modalités suivantes :

**IV.2.1 - Entre le congrès et le premier conseil central**

Par élection, lors du futur conseil central, des nouveaux membres selon les dispositions du point IV.2.3.

**IV.2.2 - Entre deux conseils centraux**

Il sera possible sur proposition de la commission exécutive au bureau, de faire appel aux candidat(e)s qui se sont précédemment présenté(e)s lors du précédent conseil et qui respectent les critères d'élections prévus au point IV-2-3. Le choix du (des) futur(s) membre(s) se fera par ordre décroissant des voix obtenues en leur nom propre.

En cas de vacance ou d'un nombre de postulant insuffisant il sera procédé au renouvellement des sièges vacants par élection au conseil central suivant selon les dispositions du point IV.2.3.

**IV.2.3 - Au conseil central**

Chaque Section Syndicale d'Entreprise peut présenter des candidats en application de l'article IV.1 en respectant l'appel à candidature qui doit avoir lieu un mois avant l'élection au Conseil Central.

L'élection se déroule à bulletin secret.

Lors d'un conseil Central, les représentants des Sections Syndicales d'Entreprise, sont amenés à voter afin de pourvoir au renouvellement des membres du Bureau Syndical.

Pour être élus, les candidat(e)s doivent obtenir le plus de voix et recueillir sur leur nom un minimum de 50% des mandats retirés. En cas d'égalité, un scrutin supplémentaire sera réalisé. Si au terme de ce nouveau scrutin, une égalité de voix subsiste, alors un tirage au sort sera effectué.



## Bureau du Symétal Présentations

### Valérie Manus

J'ai obtenu avec mention bien un bac littéraire option trilingue, puis ai entamé un cursus de Droit. Après la licence je me suis réorientée vers des études de Lettres Modernes. J'ai passé ma maîtrise en 2 ans, la première année étant consacrée aux cours, aux passages d'UV et aux recherches liées à mon projet de mémoire ; la deuxième année servant à la finalisation et à la soutenance de mon mémoire.

Pendant cette deuxième année, je travaillais en intérim pendant la semaine et rédigeais mon mémoire le week-end. J'ai obtenu ma maîtrise avec mention bien. Un poste en CDI m'a alors été proposé à la fin de l'intérim, et j'ai compris que je «valais» quelque chose sur le marché du travail.

J'ai décidé de me lancer, consciente que je rentrais par une petite porte, mais décidée à acquérir de l'expérience afin de me valoriser toujours plus.

J'ai ainsi cumulé intérim et CDD chez un sous-traitant aéronautique à préparer le salon du Bourget ; en tant qu'assistante du Directeur Commercial d'une société de production de céréales pour marques de distributeur ; puis responsable import de vêtements et jouets de Noël pour Promodès, centrale d'achat de Continent alors avalée par Carrefour.

J'ai ensuite obtenu un CDI pour un poste d'assistante Export dans une société de sac à main de mode où je suis restée 2 ans ; puis je suis devenue acheteuse/sourceuse dans une société de négoce de produits

chimiques pendant 1 an ; enfin j'ai intégré la société dans laquelle je suis toujours, Safran Landing Systems.

Ce parcours m'a permis de traverser des paysages professionnels très variés, tant au niveau de la taille des structures - de la filiale commerciale de 5 personnes au grand groupe industriel - que des secteurs d'activité ou encore des organisations et des ambiances de travail. Et surtout, bien plus encore que dans le monde étudiant, il m'a fait rencontré la diversité à travers tous les collègues, les chefs, les clients ou fournisseurs avec qui j'ai travaillé. Et avec eux, c'est aussi la difficulté de certaines situations individuelles que j'ai découverte : le travailleur immigré essayant d'obtenir sa naturalisation et perdu dans les méandres de l'administration ; la mère de famille divorcée s'accrochant à un poste mal payé et rudoyée par son chef ; les salariés subissant une fusion-absorption et n'ayant le choix qu'entre partir avec peu ou accepter un reclassement à 2 heures de chez eux ; le chef harceleur qui fait craquer un par un ses collaborateurs mais couvert par la Direction car il développe les marchés comme personne avant lui....

Ces expériences ont affermi cette partie de moi que l'injustice et la souffrance des autres ne peuvent laisser indifférente et ont fait grandir ma volonté d'engagement militant.

La réflexion a abouti en avril 2015, et j'ai poussé la porte de la section CFDT de, à l'époque, Messier-Bugatti-Dowty Vélizy. L'idée était de prendre le pouls et de voir si je pouvais me rendre utile. J'ai été séduite tout à la

fois par l'écoute, la bienveillance et le pragmatisme des militants. Grâce à cela, et aussi à la force de persuasion du secrétaire de section, j'ai non seulement adhéré à la section mais j'ai également accepté de figurer en position éligible sur les listes pour les élections professionnelles qui suivaient en juin. J'ai ainsi obtenu les mandats de DP titulaire, CE suppléante, élue CHSCT, CCE suppléante.

J'occupe ces mandats depuis deux ans et, s'ils m'ont parfois confrontée à certaines situations difficiles et pressions par lesquelles nous passons tous, il m'ont également offert une nouvelle source d'enrichissement tant professionnelle - en permettant une vision plus globale et rationnelle de l'entreprise et des enjeux sociaux - que personnelle - lorsque l'écoute, le conseil et l'accompagnement des personnes portent leurs fruits.

Aujourd'hui, si je souhaite assurer encore autant que possible ces mandats afin de poursuivre l'action chez Safran LS, la suite logique à mon parcours militant est de pouvoir porter mon engagement au-delà de l'entreprise, vers des responsabilités différentes, tel par exemple le mandat de Conseiller Prud'hommes pour lequel ma candidature a été retenue et qui prendra effet en janvier 2018..



Valérie Manus  
Messier Bugatti Dowty

## Perla Melcherts



**N**ée au Brésil, en 1970, je suis arrivée en France pour un stage bénévole de journaliste au Populaire du Centre à Limoges, en 1989. Mes racines françaises se sont fixées dans cette région de résistants... Entre 1990 et 1994 j'ai tout fait pour m'intégrer, pour « résister ». C'est à ce moment-là que j'ai découvert le sens de ce mot. Nous n'apprenons pas cette partie de l'histoire dans les programmes scolaires latino-américains. Je suis montée à Paris, en stage encore non-rémunéré au « Monde » la journée et sans transition serveuse le soir pour me financer. Malheureusement, j'ai dû arrêter d'écrire pour survivre...

J'ai vécu ces belles années, avec l'intime conviction de construire mon avenir ici et m'intégrer. A un détail près : je n'avais pas de diplôme. A cette époque cela était déjà synonyme de précarité. J'ai cumulé des « petits boulots » : journaliste-pigiste, interprète, serveuse, télé-enquêtrice, documentaliste, fleuriste. Car je n'avais ni de sécurité sociale ni aide administrative. Malgré le soutien de mes amis, je décide de retourner à Curitiba, ma ville natale, au Brésil, en 1995 pour finir mes études en journalisme.

En avril 1996, encore étudiante, j'ai intégré le groupe Renault qui venait de s'installer. Badge numéro 5, aujourd'hui ils en sont à plus de 6 chiffres ! Je travaillais la journée en tant que responsable de la mobilité internationale pour l'Amérique Latine et étudiais le soir. Un parcours, hélas, assez classique au Brésil compte tenu de la demande plus haute que l'offre d'emploi ainsi que l'absence

complète d'aide aux étudiants. Mon seul but était de retourner en France, avec un visa de travail, par la porte principale et non par la porte de service... En 1999, je fus envoyée en expatriation au sein de la Direction de la Recherche, pour aider à la création d'un plateau de recherche décentralisé avec des universités brésiliennes. Puis, en 2001, je suis embauchée à Direction de Ventes Spéciales Exportation, comme Responsable Marketing Direct et Communication Interne. Au moment de signer le contrat, mon statut change de cadre à ETAM 365, malgré mes compétences (je suis polyglotte, parfaitement bilingue en Portugais du Brésil, Espagnol, Anglais et Italien) car je suis BAC+4.

Evidemment, avec un discours oral d'évolution rapide. Or je ne connaissais pas toutes les conséquences de ce changement car la notion de cadre est une des nombreuses exceptions françaises... J'ai eu le temps de comprendre depuis. J'ai souffert du manque de reconnaissance, des nombreuses restructurations et promesses d'évolution, j'ai mis de l'eau dans mon vin et remplis les cases.

Je me suis documentée et, décidée d'agir. Agir ensemble pour transformer et redonner du sens à mon quotidien au travail. Pour aider d'autres personnes à retrouver du sens et de la qualité de vie dans leur poste. Et la meilleure manière de progresser, c'est encore et toujours de façon collective. Cette précarité qui a été le fil conducteur de ma carrière ne doit plus être aujourd'hui. Le monde de l'automobile a évolué depuis, ainsi que le monde tout court. Les passagers sont sécurisés par des airbags et

autres technologies. Je souhaite être une actrice et réfléchir à faire évoluer nos « airbags sociaux » qui nous protègent des accidents de la vie. Trouver ensemble l'intérêt global, collectif et humain dans un monde ubérisé.

J'ai donc adhéré à la CFDT en 2008, et aujourd'hui j'ai un mandat en tant que Déléguée du Personnel à la section Renault Siège.



Peral Melcherts  
Renault Siège Boulogne



# Visioconférence

## Un recours pour les IRP



Pour les réunions des institutions représentatives du personnel, un cadre juridique avait été donné à la visioconférence par la loi Rebsamen. La loi publiée au Journal officiel du 18 août 2015 prévoit, dans son article L. 2325-5-1 du Code du travail, qu'un accord entre les élus et l'employeur peut autoriser le recours à la visioconférence pour réunir les instances du personnel suivantes : comité d'entreprise, comité d'hygiène de santé et de sécurité au travail, l'instance de coordination du comité d'hygiène de santé et de sécurité au travail, comité de groupe, comité d'entreprise européen, comité central d'entreprise, le comité de la société européenne ou encore pour les réunions communes sur un projet concernant plusieurs IRP.

Il est à noter qu'en l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois fois par année civile. Au-delà, un accord entre les membres élus du CE et l'employeur est nécessaire selon l'article L. 2325-5-1 du Code du travail.

Dans le cadre d'une réunion en visioconférence, le décret du 14 avril 2016 prévoit les conditions dans lesquelles les IRP concernées peuvent procéder à un vote à bulletin secret.

La procédure à suivre ainsi que les dispositifs techniques sont précisés au sein des articles D. 2325-1-1 et suivants du Code du travail.

S'agissant des dispositifs techniques, selon le décret, lorsque l'une des institutions représentatives du personnel visée par le décret est réunie en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre garantit l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Pour la CFDT, il aurait été utile de préciser la possibilité de suspension de séance, parfois nécessaire pour une bonne concertation entre élus. La notion de « continuité » peut suggérer une impossibilité. De plus, la possibilité d'apartés entre les élus par visioconférence aurait dû être prévue, spécialement s'agissant du CCE, du CE européen et du comité de groupe, afin de permettre une concertation des élus pendant ces suspensions de séance.

S'agissant de la procédure à suivre, selon le décret (article D. 2325-1-1 du Code du travail) le dispositif doit garantir que l'identité de l'électeur

ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque le vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement du vote.

L'article D. 2325-1-2 du Code du travail fait état d'une procédure à suivre en deux étapes distinctes.

Premièrement, l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions précédemment décrites (article D. 2325-1 du Code du travail).

Deuxièmement, le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiqué par le président du comité.

 Service juridique de la CFDT

# Conseil Central de Massy

Du **lundi** 19 juin 2017

Bourse du Travail - Massy

## ORDRE DU JOUR

**8 h 30** Accueil

**9 h 00** Syndicalisme & Développement  
Dossier présenté par Céline Mous, Secrétaire Fédérale

**10 h 30** Présentation des actions du Symétal au second semestre 2017

**12 h 00** Buffet

**13 h 30** Renouvellement partiel du Bureau

**15 h 00** Pause

**15 h 15** Présentation des comptes

**17 h 00** Fin du Conseil

## PORTRAIT

### ***Céline Mous, Secrétaire Fédérale***

Actuellement chargée du développement syndical à la FGMM sous la responsabilité du secrétaire national Denis Zuzlewski, Céline Mous accompagne les structures (Syndicats, Union Mines Métallurgie, Inter) qui doivent guider les équipes CFDT dans le recrutement de nouveaux adhérents.

Elle intervient sur des dossiers « chauds » lorsque les équipes ont perdu leur représentativité et doivent recons-

truire leur réputation et leur image. Elle aide à préparer les élections et forme les équipes aux stratégies de syndicalisation.

Céline a commencé sa carrière comme opérateur régleur sur commande numérique dans une entreprise de moins de 300 salariés. Devenue rapidement militante en tant que déléguée du personnel, secrétaire du comité d'entreprise puis déléguée syndicale. Elle a été

secrétaire du syndicat de la métallurgie d'Indre-et-Loire, secrétaire adjointe de l'Union Mines Métaux Centre et membre du bureau fédéral.



# Conseils Locaux

## Tour des sections

### Conseil d'Evry



Grands points d'interrogations sur la fusion avec Zodiac, d'autant que cette société a des soucis de gestion de commandes, notamment avec les sièges d'avions.

NAO : Talon de 27€/mois brut pour les ouvriers et ETAM

Des embauches sont prévues, dont 70% d'ingénieurs

### TOPPAN

NAO : Les revendications seront déposées à la Direction le 2 mai 2017 ; le DRH a promis quelque chose... Peut-être y aura-t-il une augmentation générale...

L'entreprise est moins déficitaire qu'avant, stabilité pour encore 1 an.

Réorganisations dans le secteur des semi-conducteurs, la concurrence est en moins bonne situation. La perte de certains clients est compensée par d'autres qui apportent plus de travail. Un contrat avec Altis devrait être signé en juin.

Le nouveau patron est Allemand, le dialogue social et les rapports avec les organisations syndicales sont bons. Aux dernières élections, la CFDT et la CFTC ont fait liste commune (respectivement 60/40%).



**RENAULT** Lardy

NAO : Pas de signature ! Malgré une année exceptionnelle pour Renault, aucun accord n'a pu être trouvé.

En résumé :

- Pour les ouvriers, 0,6% d'augmentation générale, 1,4% d'augmentation individuelle
- Primes pour 40% des ouvriers et ETAM
- Pour 95% des cadres, augmentation individuelle de 2%.

L'accord CAP 2020 faisant suite à l'accord de compétitivité entraîne plus de flexibilité dans le temps de travail. Sa mise en place est difficile...

Lardy est dans l'œil du cyclone, des tests antipollution y sont réalisés. Seuls les points réglementés ont été respectés, de nouveaux tests en situation réelle sont nécessaires. Cette situation aura forcément un impact social, surtout en Espagne : le diesel va mourir pour les petites cylindrées.

L'entreprise embauche une centaine de personnes par an avec un solde positif de 40 à 50 personnes.

Le Bureau de la Section souffre de quelques soucis de renouvellement.

### THALES -TCS

NAO : négociées en central :

- 1% d'augmentation générale + 1% d'augmentation individuelle pour les mensuels.
- Prime part variable : 340€ brut

A cause du projet Ecotaxe qui ne démarre pas, l'entreprise s'apprête à céder RCS Monde (billetterie électronique). Le contrat avec le repreneur, un fond de pension français est prévu en mai.

La revente de TCS est déjà planifiée d'ici 3 ou 4 ans avec un gros béné-

fice. Les directeurs actuels sont obligés d'investir sur leurs fonds propres.

110 personnes vont quitter le site, il n'en restera plus que 250. De ce fait toute l'organisation des services commun est à reconstruire : compta, gestion, informatique... Le SAV va disparaître, l'activité *Enregistreurs* est mal en point et le secteur *Parking* sera vendu d'ici 2 ans. A l'annonce de ce rachat, les autres OS ont quitté le navire. Seule reste la CFDT.



L'entreprise se porte bien. Le personnel devrait passer de 250 à 400 employés dont 80 embauches sont prévues pour 2018.

NAO : L'augmentation individuelle de 2% pourrait être attribué à 95% du personnel. Sont également prévus des primes d'intéressement, de participation et de performance ainsi qu'une part variable chez les cadres.

### Conseil de Créteil



Essilor devrait racheter la société Lux Optica (RayBan, Oakley...) spécialiste des montures de luxe. Cette dernière deviendrait la société ESSILOR-LUX OPTICA. Après une période de 2 ou 3 ans de mise en place il est prévu qu'elle soit opérationnelle à 100% en 2020. Elle serait de droit français.

Elections : La CFDT devient la deuxième organisation aux dernières élections de Mars 2016 (elle était première avant). Les prochaines auront

lieu en Mars 2018. La DSC ne se représentera pas ; son remplaçant vient du Syndicat de Bourgogne.

En avril 2017 la CFDT obtient 2 postes de secrétaire et 1 poste de coordination au CHSCT.

Aux prochaines élections, le site aura récupéré une partie des salariés du site de Vincennes. Il faut prévoir un gros travail de syndicalisation de par leur arrivée mais aussi par rapport aux effectifs devenus majoritairement cadre (80%) et qui semblent être très éloigné du syndicalisme.

NAO : Faute d'accord, augmentation générale de 1,9% de la masse salariale et individuelle selon les collègues.



S'occupe des contrôles non destructifs, Intercontrol appartient au Groupe Areva via Areva NP petite soeur d'Areva NC ex Cogema.

Areva NP serait en passe d'être racheté par EDF mais sans la centrale Finlandaise OL3 qui accuse des pertes énormes avec un surcoût estimé à plusieurs milliards.

Areva NC resterait propriété de l'état Français. La centrale OL3 serait intégrée à cette nouvelle société qui se nommerait Areva New.

NAO : La CFDT signe l'accord ainsi que sur l'intéressement.

Non Cadre : 1% d'AG et un talon de 25€, 0,3% d'AI, 0,3% promotion jeune et mobilité et 0,05% pour l'égalité Homme/Femme.

Cadre : 1,3% en AI

Elections : Elles ont eu lieu en décembre 2016, la CFDT a obtenu 68% des votes.

Participation : Un accord existe depuis longtemps mais est réévalué de temps en temps.



Elections : Elles ont eu lieu en Mars 2016. Après de nombreuses années en tête, la CFDT arrive derrière la CFE/CGC.

Le PDG nommé en juin 2016 et fait le constat que les chiffres ne sont pas

bons et cherche à dénoncer tous les accords d'entreprise existant, environ 20, sans compter les US et coutumes. D'autre part une baisse de charge a vu l'accroissement des ruptures conventionnelles pour les techniciens d'intervention proches de la retraite.

NAO : Pas d'accord trouvé ; 1% d'AI pour tous.



RENAULT CHOISY

Prochaine election novembre 2017. Accord d'intéressement triennal signé pour le site avec une réévaluation des critères chaque année.



Deux sites dépendent du Symétal, ceux de Choisy-Le-Roi et d'Orly. La CFDT constate une détérioration du climat général. Sur le site d'Orly le climat social est délétère, quelque problèmes avec la CGT mais cette dernière est surtout en conflit ouvert avec FO. Les élus CFDT vont demander à ce qu'un membre de la ComEx puisse assister au prochain CE **comme l'ont fait les autres OS sur les CE précédents**. Les prochaines élections auront lieu en octobre 2017.

La direction utilise beaucoup les prestataires extérieurs au lieu d'utiliser les ressources internes.

NAO : Accord signé par la CFDT seule face à la CGC, la CGT et FO, soit 0,86% d'AG pour les non cadres et 1% d'AG pour les cadres.



Pas de pérennisation de l'emploi en France, la direction rachète de nombreuses sociétés en Europe générant la perte de clients importants en France, parce que moins bien considérés et servis.

NAO : Pas d'information à ce jour.

## Conseil de Trappes



A son tour, PSA Vélizy s'inquiète du scandale sur le diesel.



Elections : Elles sont prévues en février 2018.

NAO : 30 euros + 2,7% d'AI pour cadres et non cadres.



Bull : NAO négo en cours d'ouverture. Elections à venir en octobre 2017

La réduction des entités et la dissolution de l'Union Economique et Sociale a repoussé les élections à octobre.

La mise en place du Lean Management nous fait craindre le pire en terme de stress et autres axes pervers générés dans le cadre d'une amélioration de la compétitivité.



Contexte fusion juridique avec regroupement sur Vélizy. Conflit sur les parts variables. Elections, les mandats seront prolongées d'un an (prévue au départ en juin 2017).



NAO 13<sup>ème</sup> mois minimum pour les bas salaires. Réorganisation groupe en cours avec vote des expertises votées. La CFDT pour la 1<sup>ère</sup> fois n'a pas signé l'accord **emploi compétitivité** qui prévoit entre autres une augmentation du temps de travail pour une augmentation de salaire. Signature des accords intéressement et CET par la CFDT.



Mise en place d'une mutuelle et télétravail. Nouvelle organisation en cours. Pas d'embauche et plusieurs départs par mois (ruptures conventionnelles et démissions). Les élections pourraient être décalées pour qu'elles puissent avoir lieu en même temps que dans l'établissement du Mans.

## THALES Aéroportés

NAO : constat de désaccord (2,7% masse salariale). Plan de transformation du groupe sur Thales France : 6 sociétés dont les plus grosses absorbent les autres.



En vente. Salariés surchargés avec beaucoup de retards. Dégradation du dialogue social. Difficultés à travailler avec les autres OS qui refusent l'expertise dans le cadre de la vente. Accord QVT en cours de négociation. Enquête sur QVT permanente. Travail sur Open spaces.

NAO : 2,2% de la masse salariale.

Conseil de Massy

## THALES TGS

Elections en préparation pour être en accord avec la loi



EPIC sous tutelle négé en cours vers 2% d'augmentation pour tous au moins  
Réorganisation et GPEC en cours.

## THALES TCS Vélizy

Regroupements prévus en diminuant le nombre de sociétés par 5  
Identitaire -> imprimerie nationale ; billetterie vers un privé (100 p déjà partis à Bretigny)  
Beaucoup de RPS à la suite de cette réorg



NAO 2,5% masse , 2,1% espéré AG pour les non cadres  
Embauche plan 400p en cours mais difficile pb minima pour les jeunes (RAG) des départs après 4 ans  
Toujours pb de panneaux syndicaux dans les nouveaux bâtiments  
Négé va démarrer pour les évolutions de carrières Bac+2 et 3

Pb de DP au CE (60 salariés) absence de rigueur / loi ; le « patron » c'est la CGC



Négé au niveau entreprise, le site n'est pas moteur. 1,2% MS AG 0,8 AI 0,4 pas signé  
1400 salariés sur 5 sites



NAO 2,25% MS talon de 27€ pas d'AG pour les cadres  
Les cadres haut niveau se partagent 15M€ !



NAO AI prévu 0,8%/personne  
Déménagements prévus sur 2 sites avec des délocalisations support adm vers Roumanie  
Télétravail remis en cause hors commerciaux sur avenants individuels



Ajuster la masse salariale au chiffre d'affaire. 25 à 36 adhérents en six mois  
Elections en 2019. Accord télétravail évolue de 1 à 2 jours  
Négé en cours du droit à la déconnexion  
NAO 0,6% AI ouvriers AG 0,8 AI 0,8 ETAM 0,8/1,1  
Fermeture à venir de la Garenne Colombe se répartissant entre Poissy et Vélizy  
PSA-OPEL : quelles synergies/complémentarité ?  
Sondage déconnexion avec résultat par la section



NAO comme SNECMA mais 0,2% en dessous -> signé vers 2%  
Retraites chapeaux des dirigeants de 4 à 15 plafond sécu  
Pb succession des militants. Des suicides



NAO 1,35% dont 1% AG  
Bâtiments nouveaux qui entraînent et gros problèmes d'espace pour travailler avec +40p / an  
+12% CA !!  
Elections en octobre



PSE terminé pas de contrainte  
NAO 1,5% MS que AI  
GPEC en cours dont départs volontaires  
Engagements +1000 emplois à fin 2018 ??  
Qq postes ouverts suite à démissions (50+)  
Elections 4 ans CFE-CGC 45% CFDT 35% légère augmentation  
Le DRH n'est pas neutre sur la CFDT remarques déplacées et attaques personnelles  
Déménagement vers le site power à 200 m



250 s 300 presta séparé de compétition pas d'aide du Symétal  
Changement de DRH plus rigide  
Journée d'info PSYA bien perçue  
Gros problèmes de budget (centre de coûts uniquement)  
NAO en central (aucune influence) part variable 22% avec mini à 12%.  
Pas de négé pour les cadres (70%)  
AI uniquement avec 2% en moyenne et effet de cliquet limitant les 0%  
Election en 2018



NAO AI seulement 80 cadres 1,8% MS, 0,2% évolution toute l'année métiers en tension  
Direction veut mettre tout le monde au bonus  
Accord type Rebsamen sur les négés signé par la CGC avec publicité de la direction  
Négé en cours sur la déconnexion avec sondage préalable  
Abondement actionnariat, direction veut que pour les nouveaux entrants



DESCOURS & CABAUD

NAO 1,2% AG 0,3% AI (TGA : en dessous +10%)

Ch directeur et RH dialogue difficile

Prise du CHSCT en plus du CE

Invitation CFDT au comité de groupe



NAO 2,15% demandes mesures annexes tech et cadres. Accord télétravail à reconduire 2 jours avec améliorations



Négociations exclusivement au niveau central au Mans : à faire évoluer

Réunion avec les syndicats et les centraux au Mans pour trouver un consensus et mieux fonctionner mais la section du Mans se replie sur ses prérogatives.

Il faudrait en remettre une couche surtout que le syndicat maison est à Bagneux

Invité au CCE mais pas aux préparatoires et groupes de travail et pas



NAO 2,1% demande alignement sur AIRBUS pas fini...

PSE en cours Suresnes, ça traîne

Fermeture Paris fait puis maintenant Suresnes en Juin 2018 sans licenciement, fuite des talents

Impact section à prévoir à cause de la fermeture (45% résultat !)

## LEXIQUE

|             |                                                     |
|-------------|-----------------------------------------------------|
| <b>AG</b>   | Augmentation Générale                               |
| <b>AI</b>   | Augmentation Individuelle                           |
| <b>GPEC</b> | Gestion Prévisionnel de l'Emploi et des Compétences |
| <b>NAO</b>  | Négociation Annuelle Obligatoire                    |
| <b>OS</b>   | Organisations Syndicales                            |
| <b>QVT</b>  | Qualité de Vie au Travail                           |

# Permanence

## Sécurisation des Parcours Professionnels

Dans le cadre de son plan d'action sur le service à l'adhérent et suite à l'expérimentation d'une permanence dédiée à l'accompagnement des adhérents sur la formation professionnelle, l'Union régionale renforce une permanence de « Sécurisation des Parcours professionnels ».

duels de formation comme le compte personnel de formation, le congé individuel de formation, la certification CLÉA (*certificat de connaissances et de compétences professionnelles*) ou la VAE (*Validation des Acquis de l'Expérience*) :



- Aider l'adhérent à se repérer dans ses droits et à les faire valoir
- L'informer sur les différents dispositifs qu'il peut solliciter pour se former
- Faire une analyse rapide de son projet et lui indiquer le dispositif adapté et éventuellement les interlocuteurs à contacter
- Le cas échéant, aider l'adhérent à préparer sa demande de congé individuel de formation
- Préparer l'entretien professionnel

L'objectif de cette permanence est d'apporter à nos adhérents, mandataires et élus d'entreprise une information ou un soutien pour faire valoir et utiliser leurs droits à la formation professionnelle sur les dispositifs indivi-

Une permanence aura lieu en Ile-de-France chaque semaine dont une par mois au Symétal Sud-Francilien à Massy. Un calendrier sera défini ultérieurement.

Marie-Jocelyne Hervé

### Informations

Vincent Pigache  
[vpigache@iledefrance.cfdt.fr](mailto:vpigache@iledefrance.cfdt.fr)

### Inscription

[inscriptions@iledefrance.cfdt.fr](mailto:inscriptions@iledefrance.cfdt.fr)

Merci d'indiquer vos noms, prénoms, courriel et syndicat d'appartenance.

10 ans :

## 10 ans déjà !

Et oui, le Symétal fête son 10ème anniversaire. Né de la volonté de 4 syndicats (SMYS, SGTM91, STM94 et Symétal 92) qui très tôt ont compris la nécessité de se regrouper pour être au plus près des adhérents, pour répondre aux diverses sollicitations des sections, pour pouvoir continuer à croître. Cette aventure fut difficile au début car chaque syndicat n'était pas forcément sur la même ligne, n'avait pas les mêmes ressources militantes. Il a donc fallu se connaître, s'approprier pour construire le Symé-

tal Sud Francilien qui aujourd'hui arrive à maturité. Souhaitons que nous puissions continuer de nombreuses années au service des adhérents afin de faire progresser les valeurs que nous portons.

Yves Le Floch

## Vos contacts

### Symétal CFDT Sud Francilien

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

### UPSM

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

### FGMM

47 Avenue Simon 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 98 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](http://www.facebook.com/symetal.cfdtsf)



@SymetalCFDT

