

Action Métaux

Cfdt:
33

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Février 2020

Publication du Symétal Francilien

LE SYMÉTAL TOUJOURS PLUS FORT !



Sommaire

- Edito 2
- Rapport d'activité 2015-2019 3
- Résolution 8
- Résultats électoraux 22
- Statuts du Symétal Francilien 27
- C'est parti ! 36

1^{er} JEUDI 28 NOVEMBRE 2018
Congrès

Cfdt: SYMÉTAL
FRANCILIEN

LE POUVOIR DE VIVRE

Cfdt: SYMÉTAL
Francilien



Edito

Cher(e)s camarades,

J'espère que vous avez bien profité de notre congrès et des grèves de fin d'année 😊 !

C'est une nouvelle histoire qui débute, sur un nouveau périmètre. De beaux enjeux pour l'avenir tels que nous les avons tous ensemble définis fin novembre. Merci à toutes et tous pour votre participation et votre confiance renouvelée.

Ce numéro 33, vous fournit notre résolution telle qu'adoptée au congrès. Nous aurons à la porter dans un environnement en perpétuel

mouvement, avec de vraies interrogations en ce début d'année qui a vu le Royaume-Uni quitter l'Europe et, plus proche de nous, les élections municipales se profiler.

Depuis plus d'un an, les Gilets Jaunes, la réforme des retraites, les grèves et violences policières qui leur sont associées, sont à l'origine de graves tensions qui pourraient avoir un retentissement national autrement plus important que ce que nous avons pu connaître.

Nous espérons vivement que ces tensions ne soient pas un boulevard pour les extrêmes, souvent refuges

de l'expression des mécontentements de toutes natures. Pour l'éviter, nous ne pouvons que vous inviter à vous déplacer dans vos bureaux de vote lors des scrutins.

Bien Amicalement.

 Frédéric Bafour



Rapport d'activité

2015 - 2019

Le syndicalisme réformiste que nous voulions

Le SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN revendique l'appellation de syndicat réformiste tant qu'il s'agit d'acter par le droit (la réforme) des acquis nouveaux pour les salariés. A ce titre, nous privilégions la négociation à l'affrontement lorsque les conditions d'échanges gagnant-gagnant sont établies. Telle était notre position en 2015, elle n'a pas varié depuis mais les conditions d'échanges n'ont pas été réunies. La loi dite « El Khomri » et surtout les ordonnances Macron ont sérieusement mis à mal cet objectif raisonnable, les échanges gagnant-gagnant devenant ainsi plus difficiles à atteindre, malgré le fait que l'amélioration de l'image de la CFDT au sein des entreprises depuis deux ans favorise indéniablement le dialogue social.



Menaces sur le code du travail, accompagnement de la régression sociale : ces réformes qui menaçaient, nous les avons finalement subies.

Le SYMETAL a eu deux approches différentes pendant la mandature : la première étant d'appeler à l'expression de ses militants dans la rue et dans un deuxième temps, invitant les structures de l'organisation à d'autres méthodes d'action.

Le réformisme que nous prônons n'implique pas une posture en opposition avec les pratiques d'autres syndicats, mais de se concentrer sur les

projets de société que nous soutenons en conservant nos propres pratiques sans que cela nous empêche de nous retrouver sur une position intersyndicale chaque fois que l'actualité l'exige.

Le syndicalisme a non seulement le devoir de s'adapter aux nouvelles données de l'économie et du marché du travail, mais aussi à la vision parfois imposée de nos gouvernants sur les réformes « nécessaires » pour s'y adapter.

La bonne qualité reconnue de nos négociateurs et leur présence sont plus que jamais nécessaires à la table de négociation chaque fois qu'il est possible d'influer dans le bon sens, même lorsque la négociation se mue en « concertation ».

Le SYMETAL a porté tout au long de sa mandature l'idée de collectif à l'écoute des salariés, qui a permis d'accompagner les équipes comme celles de CARWASH, DESCOURS ET CABAUD, NOKIA (ex Alcatel) dans des situations parfois humainement difficiles, et n'a jamais hésité à intervenir auprès des employeurs et organismes publics pour mettre fin aux abus de droits, et ceci malgré un environnement législatif régressif.

De fait, sur un même périmètre géographique et pour le bénéfice d'une même production, les inégalités de traitements s'accroissent.

Même si par nos mandats, nous ne représentons que nos électeurs, nous avons un devoir de solidarité envers ceux qui travaillent à côté de nous.

Pour les militants « cotés donneurs d'ordres », nous devons rap-

pelez sans cesse à nos interlocuteurs patronaux leur responsabilité sociale lorsqu'ils signent des contrats avec leurs sous-traitants. Au niveau du syndicat, sur notre champ professionnel, nous continuons à faciliter les contacts entre les représentants des salariés des donneurs d'ordre et soustraitants et nous nous engageons à soutenir toute action allant dans ce sens. Notre action n'a pas été aussi efficace que nous l'aurions voulu, mais nous avons commencé à agir dans ce sens (FEV, CASINO). Il faudra que nous amplifiions notre action, en tenant compte du fait que nombre d'entreprises ne respectent pas activement les chartes RSE qu'elles ont elles-mêmes mises en place.

Dès sa création et en continuité avec la politique des syndicats originaux, le SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN a toujours consacré un large temps de ses conseils centraux à l'appropriation par le débat, avec l'aide d'intervenants reconnus, des sujets de société. Nous avons continué car l'éducation et le débat sont des piliers fondamentaux du syndicalisme que nous voulons. C'est dans ces lieux et ces moments privilégiés, collectivement et à l'écoute de la base, que nous pouvons établir la politique revendicative de notre organisation, car une des valeurs du SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN est de contribuer à l'émancipation de tous nos adhérents.

Nouer des liens avec les élus des partis politiques démocratiques dans un contexte d'échanges et non de dépendance, reste un objectif à réaliser compte tenu d'un paysage politique bousculé par les urgences environnementales et sociales.

Nos grands axes de revendications sur notre périmètre d'action ont été et sont toujours : l'emploi, le pouvoir d'achat, le temps au travail et le temps libre, la qualité de vie au travail, la gouvernance des entreprises.

Le SYMETAL aide les militants des sections à établir et transmettre ces revendications et propositions auprès des salariés, des directions d'entreprises et de relayer ces mêmes propositions dans les structures régionales et professionnelles de la CfdT.

Le SYMETAL, dans ses participations au sein des structures régionales et fédérales, et par la participation de ses militants au conseil de l'UPSM, puis par les DSC de son champ, contribue à transmettre ses revendications.

Aujourd'hui, les structures fédérales et régionales reviennent vers le syndicat avant le mandatement des DSN et des DSC.

Pour le pouvoir d'achat, les conseils locaux du SYMETAL demeurent des lieux d'échanges privilégiés autour du thème des NAO, connaître les consignes et pratiques patronales et établir des stratégies syndicales.

Un regard particulier a été apporté à l'Égalité homme/femme et comme pour toutes les discriminations, le syndicat après étude de la faisabilité du dossier, assiste la section ou l'adhérent.

Nous avons répondu et continuerons de répondre favorablement surtout sur sollicitation des TPE-PME, tant sur l'égalité professionnelle que sur les NAO.

La CfdT préconise depuis de nombreuses années le partage du temps de travail, que ce soit à une échelle hebdomadaire, annuelle ou tout au long de la vie.

Depuis la mise en application de la loi Aubry, il semble que la réduction hebdomadaire du temps de travail ne soit plus d'actualité.

Au SYMETAL, nous souhaitons toujours faire entendre notre voix sur les thèmes que nous avons portés, tant en congrès fédéral en 2016 avec la proposition d'amendement rejeté sur les 32 heures, que sur les 60 ans au congrès de l'URI en 2018 ou enfin lors du congrès confédéral de Rennes demandant que l'organisation se positionne sur les 32 heures. En effet, comment ne pas voir les contradictions de notre société qui demande aux salariés de travailler plus et plus longtemps, alors que la jeunesse affronte un chômage massif et déstructurant, et que les salariés seniors sont exclus de plus en plus tôt du monde du travail ?

Concernant les retraites, maintenant que la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO est effective, permettant ainsi à la caisse des cadres de perdurer, il serait injuste et inéquitable de remettre en question le départ anticipé pour les carrières longues.

titre, nous le comprenons tous, le choix d'un syndicalisme d'adhérents, d'un syndicalisme de proximité, à l'écoute des préoccupations des salariés.

Dans ce contexte, notre syndicat est confronté à plusieurs défis qui nous obligent à interroger régulièrement notre pratique syndicale :

1. Il nous faut toujours renouveler les équipes car naturellement une partie de nos adhérents arrivent à la retraite ;
2. Il nous faut rajeunir nos équipes pour qu'elles soient représentatives des salariés des entreprises ;
3. Il nous faut féminiser nos équipes pour les mêmes raisons ;
4. Il nous faut être plus présents dans les TPE/PME.

Nous avons pris l'engagement il y a 4 ans de travailler également sur l'approche des TPE/PME.

C'est pourquoi, pendant ce mandat, le SYMETAL a développé plusieurs axes afin de favoriser la syndicalisation. Nous pouvons citer :

- Le challenge développement
- La semaine de syndicalisation
- La création de la vidéo **Un syndicat, ça sert à quoi ?**
- L'augmentation des formations **1^{er} Militant** et **Agir et Négocier**
- La mise en place de la formation **Le Militant dans la syndicalisation**
- La négociation du PAP conduisant à la création de nouvelles sections syndicales
- L'organisation de soirées pour les nouveaux adhérents
- La mise en relation des nouveaux adhérents de la même entreprise
- La mise à disposition du matériel de communication
- Le soutien financier aux sections pour la mise en place des CSE

Ces chantiers importants ont permis la création de sections et aussi permis de maintenir constant le nombre d'adhérents du SYMETAL.



Le SYMETAL rappelle le rôle incontournable que jouait le CHSCT, maintenant remplacé par une commission intégrée au CSE, dans notre action syndicale et a demandé l'organisation des formations sur ce thème.

Dans les entreprises, où le dialogue social est inexistant, le SYMETAL, lorsqu'il en a eu l'occasion, a contesté et conteste l'existence de syndicats d'entreprise portés par l'employeur.

Le développement syndical

La confédération réaffirme à juste

La proximité

Il y a quatre ans, nous nous interrogeons sur le maintien des antennes. La conclusion a été la fermeture faute de militants pour en assurer les permanences.

Aujourd'hui, la question se pose pour certains conseils locaux, cela ne peut nous satisfaire.

Il nous faut réfléchir collectivement à la proximité que nous voulons et sur nos attentes. C'est à ce titre que la journée des DS a été mise en place.

Pour compenser la fermeture des antennes, la COMEX se déplace sur demande et sur rendez-vous dans les antennes ou dans les sections.

Nous n'avons pas retenu le concept de référent de section en privilégiant le contact direct entre COMEX et sections.

La conclusion à l'issue de ce mandat est qu'il faut nous réinventer en termes de proximité.

Communication & Information

A une époque où l'information va très vite et avec une mise à disposition tout aussi rapide grâce aux progrès technologiques, nous nous devons de mettre au service des adhérents, des mandatés et des sections, des moyens complémentaires à ceux déjà existants.

Nous ne l'avons fait que partiellement.

La communication vers les sections est mise en place et le SYMETAL relaie régulièrement les informations.

Un travail important a été fait sur l'aide à la rédaction de tracts pour les sections qui nous ont sollicités.

Le journal « Action Métaux » a été mis en *stand-by* en attendant le retour du rédacteur et nous le retrouverons très prochainement avec une grande joie. Nous ne doutons pas que Thibaut reprendra très vite l'animation de notre communication.

En revanche, la refonte du site n'a pas été menée à son terme et un chantier important nous attend. Néanmoins, le site actuel est toujours mis à jour pour les parties formation et agenda.

Enfin, la communication de nos positions dans la presse a bien fonctionné et nous devons consolider nos points d'accès encore fragiles.

La Formation

Axe fort de notre mandat, la formation a été un succès. Le SYMETAL a fait évoluer de 2 à 10 sessions par an le nombre de sessions de formations.

Ce qui correspond à 245 stagiaires, dont 82 femmes, certains ayant fait plusieurs formations.

En parallèle des formations « 1er militant » et « Agir et Négociateur » assurées à Massy, le SYMETAL a pris en charge les formations de nombreux militants à l'IFEAS et à l'IREFE.

Nous nous appuyons sur les programmes de Mutual Formation, ce qui nous permet d'avoir des formateurs agréés et capables de participer, après appropriation, à des formations de la FGMM.

Nous avons aussi travaillé avec la FGMM et en particulier Céline Mous, que nous remercions chaleureusement, à la mise en place de formation sur la syndicalisation. Si le nombre de stagiaires n'est pas encore suffisant, ce n'est que le début d'une longue expérience.

Nous n'avons pu encore mettre en place le plan de formation du SYMETAL malgré les nombreuses évocations de sa nécessité. Il faut que nous le réalisons pour être plus efficaces dans la formation des militants. Il nous permettra également de réaliser le travail d'adaptation des formations aux besoins en partenariat avec l'IFEAS.

Aucunes des formations organisées n'auraient pu l'être sans le concours de nos animateurs qui se sont personnellement investis pour s'approprier les contenus, puis les dispenser. C'est ainsi qu'au cours de la mandature huit d'entre eux furent formés au rythme de deux par an.

Enfin, et cela est aussi vrai dans de nombreux autres domaines, aucune formation n'aurait pu se tenir sans le travail de Cécile que nous remercions ici pour son engagement depuis 4 ans.

Le Juridique

Il y a 4 ans déjà nous écrivions : « Le juridique doit rester un moyen et non un but ». Cela fut notre mot d'ordre pendant toute la durée de la mandature.

Toutefois, cela ne nous a jamais empêché d'agir autant que nécessaire et notamment quand les droits



des mandats ou des adhérents étaient bafoués par l'entreprise.

La COMEX a toujours été au cœur de la supervision des décisions d'ester en justice, pour une plus grande efficacité au profit de nos sections, militants et adhérents.

Toute décision d'aller en justice est prise par le Syndicat sur proposition de la COMEX, après étude et évaluation des éléments du ou des dossiers et après retour de faisabilité par le cabinet LPS.

Cette stricte application de la procédure et là pour garantir la crédibilité du Syndicat et de ses mandats auprès des tribunaux, et pour préserver les possibilités de prise en charge financière des actions menées.

Enfin, pendant la mandature, le SYMETAL a repris à son compte l'ensemble des dossiers juridiques le concernant, tout en maintenant le financement de l'UPSM sur ce sujet.

Rapport d'activité financier

Pour le SYMETAL seul (hors sections), le résultat de cette mandature a été positif, sauf pour l'année 2016 en léger retrait. Cependant nous n'avons pas cherché à thésauriser, mais au contraire à nous développer notamment par le financement :

- des formations non prises en compte par l'entreprise, le CE/CSE ou la section ;
- de goodies à destination des personnes formées lors de nos sessions et dans la mesure du possible les sections ;
- de la prise en charge du juridique qui était géré préalablement par l'UPSM.

Durant cette période, le nombre de cotisations a légèrement baissé, passant de 28537 en 2015 à 26791 en 2018.

Cependant, la cotisation mensuelle moyenne a augmenté atténuant ainsi l'effet de baisse du nombre d'adhérents.

Autre domaine sur lequel nous devons porter nos efforts est la fidélisation de nos adhérents et notamment ceux partant à la retraite.

Le résultat financier des sections pendant cette mandature a été quant à lui très largement négatif. Ceci est dû au changement de règle comptable ne permettant plus aux principales sections de percevoir des recettes de l'entreprise ou du CE. Ce changement a été souhaitable mais les sections concernées avaient pris des engagements qu'elles n'ont pu interrompre du jour au lendemain. Elles ont dû puiser dans leur réserve. A ce jour, le problème est réglé sauf pour une ou deux sections.

Pour mémoire, les comptes des sections détenant un compte bancaire sont inclus dans les comptes du SYMETAL.

Pour cela, en chaque début d'année nous leur avons demandé de remonter leurs justificatifs de recette comme de dépense ainsi que leur compte de résultat. Ils ont joué leur rôle mais souvent avec des relances de notre part. Rappelons que les comptes du Syndicat sont contrôlés par un commissaire aux comptes. **Leur avis positif conditionne la représentativité de toutes les sections de notre champ.**

Merci à nos comptables, Sossi en début de mandature, puis Valériane ensuite, pour leur travail.

Nous rappelons une nouvelle fois ici qu'il est obligatoire que chaque dépense et chaque recette d'une section soit justifiée par un document, facture, etc. Est interdit toute transaction financière entre une section et un CE/CSE à l'exception de règlement d'une formation.

Toute dépense au-dessus de 1200 euros doit avoir l'aval préalable du syndicat. Les Commissaires aux comptes sélectionnent depuis 2017 deux sections qu'ils contrôlent directement dans leurs locaux. Chaque année, leurs demandes se précisent. Les comptes des sections depuis

2017 doivent ainsi être « d'engagement ». C'est-à-dire que chaque compte annuel doit désormais faire apparaître les dépenses/recettes qui correspondent à l'année n-1 ou n+1 en plus de l'année n.

Cette mandature aura vu le transfert de tous les comptes de sections en sous-comptes du SYMETAL à la demande des Commissaires aux comptes. Ce transfert n'a pas été simple mais nous y sommes arrivés. Nous remercions tous les mandataires qui ont dû se déplacer à Massy.

Nous avons continué pendant cette mandature à privilégier les prélèvements automatiques des cotisations pour leurs facilités de gestion.

Les impayés sont néanmoins importants, notamment ceux dû à l'arrêt des prélèvements par l'adhérent lorsqu'il souhaite quitter la CFDT sans prévenir ni le syndicat, ni la section. Merci de sensibiliser vos futurs ex-adhérents : le montant des impayés et frais divers représentent annuellement environ 5000 euros... Une relance systématique de tout impayé a été mise en place pour tenter d'en atténuer l'impact. Les sections sont systématiquement prévenues.

Nous rappelons également que tous les mandats du syndicat doivent être à jour de leurs cotisations et que celles-ci doivent représenter 1% de leur salaire net mensuel avant impôt.

Relations avec les structures

La CFDT est structurée de manière confédérale avec, au centre de son fonctionnement et de ses décisions, une structure appelée « syndicat » qui repose sur deux niveaux d'actions : professionnelle (avec les fédérations) et territoriale (avec les unions régionales interprofessionnelles).

Le syndicalisme est une composante de la société, il est donc logique que celui-ci soit confronté aux crises politiques, et sans cesse, attaqué par les gouvernants, le patronat...

Concernant l'interprofessionnel, le SYMETAL revendique que la confédération s'appuie davantage sur ses syndicats et leurs adhérents qui soutiennent son combat.

Le développement de la CFTD s'affirme à travers son action et ses projets pour la société en les rendant plus crédibles car partagés par l'ensemble des salariés.

Nous regrettons de ne pas avoir été mieux entendus par la confédération lors des lois travail et ordonnances sur nos demandes de plus fortes et plus visibles mobilisations, mais nous avons toujours pu faire part de nos positions dans un véritable respect mutuel.

Toujours sur l'interprofessionnel, la mandature a vu la création des UTI. Le SYMETAL est aujourd'hui présent sur deux d'entre elles, qui doivent répondre entre autres à une meilleure

utilisation des moyens militants de moins en moins nombreux.

Sur le plan professionnel, un grand chantier d'audit a été lancé par la FGMM en accord avec les décisions du congrès d'Amiens. Cet audit a conduit à une réflexion sur la future organisation de la fédération.

Cette organisation, si elle se met en place, verra la fin des unions mines métaux dont l'UPSM.

En cas de disparition de l'UPSM, nous ne pouvons que nous interroger sur l'avenir de l'IFEAS. Notre souhait est de conserver la mutualisation des moyens de formations pour l'ensemble des syndicats de la métallurgie parisienne.

Durant ce mandat, nous avons également connu un changement de secrétaire général à la tête de la fédération avec le départ de Philippe

PORTIER vers la confédération lors du congrès de Rennes, et l'arrivée de Stéphane DESTUGUES pour le remplacer.

Nous avons pu constater tout au long de la mandature, une réelle amélioration des échanges lors des désignations de DSC et DSN. De plus, le SYMETAL et la fédération travaillent systématiquement ensemble sur les dossiers ou difficultés communes.

Toutefois, il faudrait encore renforcer la présence des DSC et DSN dans la vie du syndicat même si les échanges avec les inters ont progressé tout au long de la mandature.

Nous rappelons régulièrement que nous sommes tous CFTD



Résolution

1. Le pouvoir de vivre ?

L'urgence écologique nous impose aujourd'hui la nécessité de revoir notre façon d'analyser la société et ses enjeux.

Les syndicats, comme les associations ou les grands partis politiques, qui ont structuré la vie politique et sociale de ces cinquante dernières années doivent faire preuve de clarté et d'anticipation.

Les salariés du privé comme du public aspirent désormais non seulement à une amélioration de leurs conditions de travail, à une revalorisation décente de leur rétribution, mais ils souhaitent également que leur activité professionnelle tienne compte des enjeux environnementaux et climatiques.

Le monde patronal l'a bien compris en donnant des gages à ses clients ou ses donneurs d'ordre à travers des politiques de RSE qui confinent souvent à l'éco/social-blanchiment.

Cette situation doit nous interroger sur le sens à donner aux combats que nous menons depuis des décennies et que nous devons continuer à mener.

Faire cohabiter les choix des entreprises, la rentabilité, l'hyper-industrialisation, le bien-être au travail, l'emploi, le pouvoir d'achat et le combat pour une société solidaire et respectueuse de son environnement est un défi qu'il nous appartient comme d'autres de relever avec une obligation de résultat devant l'histoire et les générations futures.

Le XIX^{ème} siècle fut le siècle de l'industrialisation, Le XX^{ème} siècle fut le siècle des combats pour la reconnaissance des droits des salariés, le XXI^{ème} siècle doit être le siècle des droits de la planète, du respect à la fois de l'humain et de la nature qui l'entoure, de la sociale écologie qui doit dépasser le cadre étriqué de la sociale démocratie.

Il nous faut désormais faire vivre ensemble les notions d'emploi, de progrès social et d'écologie.

C'est sans conteste le défi à relever pour arriver au «Pouvoir Vivre».

Promouvoir un système économique écologiquement et humainement soutenable, gérer de manière responsable l'évolution fulgurante des technologies, accompagner l'évolution des modes de vies, relever le défi des migrations et de l'internationalisation, sont les 4 chantiers majeurs du pacte social et écologique sur lesquels la CFDT s'est clairement positionnée.

Il appartient à chaque syndicat, à chaque élu, à chaque adhérent de débattre et de faire prendre conscience à chaque entreprise, à chaque salarié, à chaque être de l'ardente nécessité d'allier social et écologie afin d'arriver au légitime « Pouvoir de vivre » auquel chacun a droit.

1.1 Rompre avec le moins disant social et environnemental dans une économie au service de l'humain

Comment ne pas céder au tout financier et rompre avec le moins disant social et environnemental dans une économie au service de l'humain ?

Les services publics qui sont notre bien commun, gages d'une utilisation optimale des ressources disponibles pouvant bénéficier des nouvelles technologies, font aujourd'hui l'objet d'attaques permanentes et peinent à trouver les moyens de s'adapter (transports, etc.) et d'être efficaces (hôpital, fret ferré, collectivités territoriales, etc.).

Comment d'autre part, concilier le contact humain et l'usage des outils numériques ?

Cette prise de conscience doit toucher chacun d'entre nous, chacun à son niveau afin de mettre en place dès que possible l'économie sociale et solidaire.

La montée généralisée des incertitudes sur l'avenir, la poursuite des politiques d'austérité ou de rigueur, la recherche de gains financiers à court terme, mettent à mal les plus démunis de nos sociétés et fragilisent les classes moyennes et populaires.

Tout cela entretient la confusion, la colère, les frustrations et la peur. Une part croissante des citoyens se tourne alors vers des alternatives politiques populistes et nationalistes, entraînant à court et moyen terme une aggravation de la situation des pays où ces politiques sont mises en œuvre.

Nous devons donc imaginer un modèle de société différent dans lequel ce n'est pas l'augmentation du PIB qui prime avant tout, mais la recherche de la croissance de l'utile et de la décroissance de l'inutile.

Les nouvelles technologies ont considérablement facilité la financiarisation de l'économie et les mouve-

ments internationaux de capitaux, rendant ainsi le sort du monde du travail encore plus incertain et à la merci de décisions dictées par la recherche des meilleures rentabilités à court terme.

Notre modèle économique actuel n'est pas tenable à terme. La recherche de toujours plus de croissance et de profit, quelles qu'en soient les conséquences sociales ou environnementales, ne doit pas se poursuivre.

Nous devons déplacer et élargir le dialogue social à d'autres questions telles que la place de l'humain dans son travail, les conséquences de l'activité économique sur notre environnement, sur les inégalités, sur la qualité de vie au travail.

Plus que jamais nous devons contribuer à donner de la cohérence aux multiples demandes d'une société en perte de repères.

Pour ce faire, le syndicalisme doit se saisir pleinement de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et permettre un renouveau du dialogue social en utilisant notamment les connaissances produites par les sciences sociales dans les universités.

Notre vigilance doit, quoi qu'il arrive, continuer à porter sur de nouveaux accords pour revaloriser les minimas sociaux et les faire évoluer au même rythme que les revenus du travail.

Nous continuerons à lutter particulièrement contre les recours abusifs aux contrats courts et au temps partiel subi.

1.2 Stopper le tsunami néolibéral en Europe

Que signifie réellement le terme de « néolibéralisme » ? Dans quelle mesure cette doctrine est-elle bonne ou mauvaise pour nos sociétés ?

Quels sont les moyens d'action pour pouvoir le contrer ou du moins le ralentir ?

Pouvons-nous par le biais de nos seules organisations syndicales arriver à endiguer les dérives que nous pouvons imputer à cette doctrine sociétale ?

A l'origine, le libéralisme se voulait une doctrine réclamant une liberté totale des individus à tous les points de vue.

Utilisé seul, le terme liberté regroupe à la fois celui de la liberté individuelle, de la liberté civile et de la



liberté politique.

On peut voir aujourd'hui une déclinaison des principes de la liberté appliqués à certains domaines. Nous parlerons alors de liberté de la presse, de liberté de culte, de liberté de conscience, de liberté d'opinion, de liberté de mouvement, de liberté syndicale, de liberté économique, etc.

On peut ainsi se dire qu'en théorie le libéralisme était la solution parfaite qui garantissait la démocratie, où chacun faisait ce qu'il voulait, ou du moins, pensait croire faire ce qu'il voulait.

Dans de nombreux domaines, il existe une réelle liberté, comme la liberté de culte, de conscience, d'opinion ; néanmoins tous les domaines n'offrent pas une telle liberté.

Nous évoquerons évidemment le domaine de la liberté économique, celui qui a une influence prépondérante sur notre environnement sociétal, celui qui nous a fait passer du libé-

ralisme au néolibéralisme tel qu'il est pratiqué.

Aujourd'hui, nous pouvons constater que l'environnement sociétal permet une liberté dans de nombreux domaines.

Ceci fait croire à la population, des pays dit riches, qu'elle est libre de toutes contraintes.

Une telle perception est évidemment erronée, car nous sommes dépendants d'un système économique.

Nous pouvons affirmer que le maître mot du néolibéralisme est de travailler à la mise en place d'une dérégulation totale ayant pour conséquences la privatisation des entreprises publiques et l'abandon progressif de protections sociales existantes.

La loi « El Khomri », les ordonnances Macron sous prétexte d'alléger le code du travail, en sont le plus bel exemple, en amputant très fortement les avancées sociales acquises depuis plus d'un siècle.

Également dans la ligne de mire de ces ordonnances, les organisations syndicales, soi-disant freins à la liberté d'entreprendre, se voient ainsi amputées d'importants moyens humains.

Ceci risque de les faire disparaître, en les empêchant de conquérir de nouveaux droits.

La France aujourd'hui privatise nombre de sociétés dans lesquelles l'état avait un droit de regard et de décisions (SNCF, ADP, Aéroport de Toulouse, etc.) et n'échappe pas au modèle néolibéral qui, in fine entretient et accroît les inégalités.

Quoi qu'on dise, il apparaît que ce système, acteur principal de la fracture sociale, orchestre par ailleurs un pillage incontrôlé des ressources naturelles.

Nous constatons une hausse régulière du chômage induite par des délocalisations à tout va et bien sou-

vent non justifiées, ayant pour conséquence des plans de licenciement de masse qui favorisent la paupérisation de certaines catégories de salariés, pendant que d'autres, en minorité, et de manière inversement proportionnelle, s'enrichissent de façon immorale.

Les salariés aimeraient voir aujourd'hui une amélioration de leurs conditions de travail tout en souhaitant également que leur entreprise prenne en compte tous les enjeux sociaux, environnementaux et climatiques qui impactent leur environnement sociétal.

Cette situation doit nous interroger sur le sens à donner aux combats menés depuis des décennies, et ceux que nous mènerons malgré le pessimisme grandissant quant au fait d'être en capacité de résister à ce tsunami néolibéral dévastateur tant sur le plan social que sur le plan environnemental.

Au niveau syndical, nous devons réagir et arrêter de nous retrancher derrière l'expression de plus en plus utilisée « Nous allons être ridicules ou que voulez-vous que nous fassions ». Une chose est sûre : ne rien faire ou ne rien tenter ne fera pas reculer le néolibéralisme.

Au niveau sociétal, si nous voulons stopper ce tsunami, il appartient aux électeurs de choisir des représentants qui proposent de combattre le néolibéralisme, sans xénophobie ou autre ostracisme de tout bord, mais bien en préservant l'esprit de liberté totale dénué de toute idée d'enrichissement prohibitif.

Pour redonner du sens au partage des richesses, nous devons agir activement pour le partage de la valeur ajoutée en incluant les sous-traitants et la revalorisation des minimas sociaux dans notre champ.

La «financiarisation» des décisions, les bulles spéculatives, les dikats des actionnaires au nom du rendement à court terme de leur mise, entraînant délocalisations et licenciements dits boursiers, accroissent les inégalités entre les pays riches et les

pays pauvres, entre ceux qui s'enrichissent et les exclus où qu'ils soient.

La théorie dominante actuelle veut que les pays « riches », comme la France, soient condamnés à se limiter à des activités à très forte valeur ajoutée.

Sans négliger la nécessité d'une solidarité avec les salariés des pays émergents, un double constat s'impose :

Tout d'abord, des pertes d'emplois très importantes ont lieu en France y compris sur des activités de haute technologie et de Recherche & Développement.

Ensuite, la disparition des activités de main d'œuvre peu ou moyennement qualifiée, dites à faible valeur ajoutée, ne peut qu'avoir un effet ravageur pour la cohésion de la société.

Les pertes d'emplois, aujourd'hui directement menacés par des projets de délocalisation dans les pays à bas coûts, doivent être atténués par le développement de la formation professionnelle que nous soutiendrons ardemment.

1.3 Pacte social et écologique

La préservation des ressources naturelles en tension, la transition vers des énergies plus propres, l'amélioration de l'efficacité énergétique, l'accès à l'eau et aux denrées alimentaires, l'impérieuse nécessité de réduire les inégalités doivent être des guides de nos actions que ce soit au niveau local ou de manière plus globale.

Notre action sera de porter au sein de notre organisation une voix pour représenter la mise en avant de logiques alternatives avec un regard écologique, à partir desquelles, les salariés, les consommateurs et citoyens construisent un avenir meilleur.

Dans le respect d'une justice sociale, il faut donner à chacun le pouvoir de vivre.

Par le biais de nos élus, nous

serons force de proposition dans les entreprises pour mettre en avant toutes solutions alternatives répondant aux critères du développement écologique comme les circuits courts, la diminution de l'empreinte carbone et le recyclage, pris en compte dès la conception du cycle produit.

Notre rôle sera de soutenir l'économie sociale et solidaire, et les modèles d'organisation d'entreprises plus responsables.

De garantir l'accompagnement des salariés et des entreprises quant aux conséquences de la transition écologique sur l'emploi.

D'autres modèles existent. Ils permettent d'influencer les pratiques et les usages de la société dans le sens d'un comportement éco-responsable.

Il s'agit, par exemple, de l'économie circulaire (fondée sur l'éco-conception des produits qui doit favoriser le recyclage au meilleur coût), de l'économie de la fonctionnalité (vise à vendre un usage à la place d'un bien, d'un service), l'économie collaborative (qui s'appuie sur la mutualisation des biens, des espaces et des outils, l'organisation des citoyens en réseau et généralement l'intermédiation par des plateformes Internet), etc.

Notre action visera à approfondir notre connaissance en la matière, afin de faire la promotion des organisations que nous estimerons vertueuses sur le plan d'un développement à la fois économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable.

Il y aura également lieu de négocier, dans les entreprises, des avancées sur le développement de ce que l'on nomme « espaces de travail collaboratif » (ou aussi « Coworking »).

Cette organisation où le salarié n'effectue plus son travail depuis son bureau ou son domicile, mais dans un endroit adapté, partagé avec d'autres salariés et à proximité de chez lui, y compris dans un établissement de rattachement, doit s'intégrer dans la liste des modes d'organisation du travail que nous soutiendrons.

Cette solution alternative peut permettre de répondre aux difficultés du télétravail sur l'isolement du salarié, des équipements de travail, du respect des règles de santé et de sécurité, de l'équilibre entre temps de travail et temps de vie personnelle.

1.4 Notre capacité à dire NON et OUI

Nous revendiquons avec force la possibilité de dire OUI. Oui à un accord, oui à un projet, oui à un changement, oui à une réflexion libre et sans préjugés sur le travail, la société et leurs inévitables évolutions.

Mais ce OUI, c'est le oui à plus de justice sociale, oui à plus de justice environnementale, oui à plus de progrès.

Car sans progrès, sans prises en compte des besoins des travailleuses et travailleurs, nous ne pouvons dire OUI et nous devons même (re)trouver le courage de dire NON et la capacité à faire entendre ce NON.

C'est pour cela que si nous revendiquons la possibilité de dire OUI, nous revendiquons en même temps celle tout aussi importante et nécessaire de pouvoir dire NON.

Non aux injustices, non aux populismes, non à la précarisation, non au capitalisme fou et débridé.

Non également aux démantèlements des services publics qui affaiblissent aussi les salariés du privé.

Enfin NON au silence devant un avenir qui, si nous ne réagissons pas, sera bien sombre.

C'est pourquoi nous devons conserver cette possibilité de nous exprimer par des actions revendicatives fortes, pouvant aller jusqu'à des blocages, pour instaurer un véritable rapport de force que ce soit avec nos dirigeants d'entreprises ou nos responsables politiques et gouvernants.

Le SYMETAL mettra en œuvre les moyens humains et logistiques pour mener à bien ces actions.

C'est aussi grâce à cette capacité à dire NON et OUI que le SYMETAL continuera à se faire entendre au sein de notre organisation, et pour lui donner encore plus de force, nous défendrons aussi la prise en compte des abstentions au sein de notre organisation.

1.5 Ecologie :

Quel impact sur les salariés ?

La démarche écologique pour



les salariés doit se situer niveau des transports d'une part et sur le lieu de travail d'autre part.

En ce qui concerne les transports, le télétravail est clairement une des solutions qui a un effet immédiatement bénéfique, mais ne saurait pour l'instant se substituer totalement à une présence minimum sur le lieu de travail.

Nous devons par ailleurs favoriser, quel qu'en soit l'énergie, les transports collectifs en premier lieu, et en second lieu la réduction des déplacements individuels utilisant de l'énergie carbonée.

Nous devons également, comme déjà écrit, être porteurs de projets comme celui des « espaces de travail collaboratif » avec pour objectif premier de réduire les déplacements des salariés.

Sur le lieu de travail, l'intérêt bien compris des entreprises est à économiser l'énergie au maximum, grâce à l'isolation poussée des bâtiments, puis en évitant le chauffage à énergie carbonée, avec des radiateurs/clima-

tiseurs optimisés en performance et disposition.

Les salariés ont un rôle à jouer sur l'utilisation des moyens techniques à énergie électrique, l'optimisation des éclairages individuels, de préférence dans les bureaux et les ateliers, les éclairages collectifs pouvant être gérés de manière automatique. Ce sont des points sur lesquels les élus et mandatés peuvent et doivent peser.

Nous devons aussi inciter les salariés à être éco-responsables en formant nos mandatés pour qu'ils s'approprient la question « écologie ».

L'industrie de demain est potentiellement porteuse de progrès pour la condition des salariés et pour les questions environnementales. Il est néanmoins nécessaire que nous soyons vigilants pour qu'il en soit réellement ainsi.

Les organisations du travail que nous connaissons aujourd'hui sont bouleversées, les systèmes hiérarchiques redéfinis, l'autonomie des opérateurs accrue.

Nous agissons pour que la qualité de vie au travail soit effectivement prise en compte dans le déploiement des projets de « l'Industrie du futur ».

La prise en compte de l'écologie par nos politiques peut être créatrice d'emploi mais modifiera profondément notre paysage industriel.

Nous devons être acteurs et initiateurs dans toutes les rencontres que nous avons dans nos structures et agir sur les pouvoirs publics dans la filière du retraitement.

Le SYMETAL s'impliquera pour former ses équipes sur les industries du futur plus respectueuses de l'environnement, et la prise en compte des avantages et inconvénients de celles-ci.

Il s'impliquera également à travers sa filière recyclage pour l'outiller de façon à être capable de relever les défis futurs, en ayant aussi comme objectif la création d'emplois.

1.6 Quel pouvoir d'achat pour quel mode de consommation ?

Un mode de consommation vraiment responsable implique nécessairement de repenser les postes de dépense des ménages.

Si la transition est trop brutale, ce changement peut avoir avec un impact sérieux sur le pouvoir d'achat des salariés, et cette brutalité deviendra inéluctable si nous tardons trop à engager cette transition.

Une consommation responsable rendra plus coûteux nombre de nos achats pour en assurer la qualité en termes d'environnement ou de santé, leur recyclage, leur réutilisation et le retraitement efficace des déchets.

Cependant, des processus pensés plus collectivement, à tous les niveaux, et notamment sous forme de services publics, atténueront de manière importante l'effet négatif sur le pouvoir d'achat.

Nos revendications devront en tenir compte, en liaison avec le politique.

Il faut au sein de nos champs professionnels, avec les acteurs patronaux, poursuivre la recherche de l'équité dans l'échelle des salaires. Le SYMETAL incitera ses sections à en faire de même dans les entreprises.

Pour la répartition de la valeur ajoutée, il convient de conserver un équilibre de partage entre les salariés, les investissements et la rémunération du capital.

La rémunération des dirigeants doit intégrer des critères de responsabilité sociale avec un poids important.

Cependant, la réduction des inégalités ne se résume pas à une plus grande redistribution financière.

Le logement, les transports, la protection sociale, la dépendance sont des domaines d'action et d'intervention qui sont essentiels à la cohésion sociale.

Les Sections syndicales d'entreprise et les CSE doivent se réapproprier activement ces problématiques.

1.7 Responsabilité Sociale des Entreprises : travail sur les bassins d'emplois et les bassins délaissés

La responsabilité sociale des entreprises doit dès maintenant s'exercer tant sur l'aspect du respect de l'environnement, ce point devenant essentiel pour les entreprises industrielles, que sur leur responsabilité en termes d'emploi sur les bassins où elles sont déjà implantées.

Cette RSE doit permettre aux entreprises de faire prospérer l'activité ou d'éviter les licenciements, chaque fois qu'elles en ont les moyens. Cela doit être également vrai au niveau des groupes industriels.

La loi sur la transition énergétique apporte un cadre juridique pour cela, difficile à mettre en œuvre.

Certaines entreprises invoquent un coût supplémentaire lorsqu'elles peuvent être confrontées au concept de développement durable.

La RSE, que nous intégrerons à notre stratégie syndicale, est un levier d'action pour contraindre les entreprises à adopter des pratiques commerciales et sociales écoresponsables.

Il nous faudra aussi, en nous appuyant sur l'interprofessionnel, travailler à l'avenir des bassins délaissés car il y a là un enjeu sociétal fort.



1.8 Quelles revendications pour demain ?

Quelles revendications et positionnement du syndicat pour demain ?

Peut-on conquérir de nouveaux droits pour les salariés dans le contexte actuel ? Oui car le travail semble évoluer vers plus d'autonomie des travailleurs, face à des donneurs d'ordre, qui dans un contexte de marché de l'emploi ou la demande

L'emploi, la précarité et la défense des acquis sociaux seront au centre de nos préoccupations dans une mondialisation qui ne laissera aucun répit aux salariés de la métallurgie.

Nos actions passeront par la formation de nos adhérents en charges des négociations dans les entreprises.

domine l'offre, sont en véritable position de force et en abusent.

Dans ce contexte, il faut approfondir le portage de plus de droits d'une entreprise à l'autre, garantis par le politique : c'est une démarche essentielle dans laquelle la Cfdt s'est déjà engagée (pénibilité, formation).

Cette démarche sera d'autant plus efficace qu'elle se situera au niveau européen.

Les travailleurs, quel que soit leur statut, doivent pouvoir profiter des gains de productivité pour assurer leur employabilité et d'un niveau de revenus décent tout au long de la vie.

Le positionnement du syndicat sur les sujets de société découle directement des valeurs de la Cfdt, et notamment le respect de l'autre et la solidarité : nous n'acceptons pas la discrimination et le rejet de l'autre exprimés par certains partis politiques.

Nous pensons notamment que les migrants doivent être bien accueillis dans notre pays ainsi que par l'Europe, ce qui ne nous dédouane pas d'agir positivement pour qu'ils trouvent des raisons de vivre dans leur pays lorsque cela est possible.

Notre syndicat doit avoir un dialogue plus étroit et transparent avec notre confédération et ses négociateurs pour pouvoir mieux anticiper en termes de réflexion et de propositions, les évolutions législatives voulues par le gouvernement concernant les travailleurs, les retraités et les IRP.

Le SYMETAL se positionne résolument en faveur de la codétermination dans les entreprises quelle qu'elles soient.

C'est le patron qui met en œuvre la politique de l'entreprise, mais les représentants salariés doivent pouvoir influencer sur les choix stratégiques surtout s'ils ont un impact en termes d'emploi, de salaires ou d'environnement.

Nous devons obtenir que l'emploi soit vraiment une priorité.

Pour lutter contre le dumping social opposant les travailleurs européens entre eux, il est nécessaire de développer les bilatérales avec les organisations syndicales proches des valeurs de la FGMM.

Aujourd'hui, on fait tout plus vite, mais le paradoxe est que l'on considère manquer toujours plus de temps. Plus on est efficace dans l'économie du temps, plus on se sent sous pression, ce qui pose la question des temps de récupération nécessaires au bien-être donc au bien-faire.

En ce sens, nos équipes syndicales chercheront à mettre en place un droit à la déconnexion, tout en restant vigilantes sur les différentes formes de surcharge de travail, tant individuelles que collectives.

1.8.1 Conquérir de nouveaux droits pour les salariés

Il y en a déjà un certain nombre qui ont déjà été négociés : la sécurisation



des emplois, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, l'assurance chômage, le financement du syndicalisme et l'égalité professionnelle.

Il va falloir continuer ces réformes et en premier lieu depuis la mise en place de la réforme fiscale.

D'autres sont également nécessaires : la dépendance, la qualité de vie au travail, le soutien aux chômeurs, l'emploi des jeunes, la santé au travail, le financement du dialogue social...

Le SYMETAL, comme la FGMM, encourage la création des Comités d'entreprise européens et veille à leur efficacité notamment par le respect

de la directive européenne 2009/38/CE. C'est par une bonne communication entre organisations syndicales européennes, des échanges étroits d'information et la mise en œuvre d'actions communes, que peuvent s'élaborer la confiance et la solidarité.

Pour nous permettre une démultiplication sur tout notre territoire des savoir-faire acquis, un réseau de militants en lien avec notre syndicat, sera constitué.

Il aura un rôle d'interface avec les sections syndicales qui voudront s'engager dans un travail particulier sur la qualité de vie au travail.

1.8.2 Position du syndicat sur les sujets de société

Grâce au dialogue social, à la négociation et aux moyens que nous nous sommes donnés pour être offensifs sur nos propositions, nous serons un rempart face au risque de la montée du populisme dans une période où la solidarité devrait être de règle.

Cette volonté ne signifie nullement que nous soyons d'accord avec toutes les thèses défendues par les organisations voulant parler au nom du mouvement social.

Mais, plutôt que de se replier sur soi, il est préférable d'agir en commun, tout en marquant sans ambiguïté les différences lorsqu'il le faut, en affirmant toujours sans ambiguïté nos positionnements et nos revendications.

La caractéristique de notre syndicalisme confédéré, articulant le professionnel et l'interprofessionnel, la présence de terrain dans l'entreprise et la vision sociétale nous amènent inévitablement à mettre en perspective notre action quotidienne avec nos grands axes revendicatifs sociétaux.

Cela devrait nous conduire également à une plus grande proximité, avec les réflexions et mouvements qui traversent la société.

Notre rôle sera de porter un débat avec nos adhérents et militants

lors des négociations en cours et de remonter par le biais des UTI, les incompréhensions exprimées lors de ces débats.

La diffusion massive de nouveaux outils de travail devrait permettre de gagner en efficacité, mais conduit à une surabondance d'informations à traiter et de réponses à donner.

De plus, par ces nouveaux modes de communication, l'exigence de retour devient immédiate et génère une porosité entre le temps de travail et les autres temps de la vie, situation particulièrement fréquente pour un certain nombre de salariés.

Ceci entraîne parfois des traitements partiels qui ne satisfont personne.

Il y a aussi le danger de laisser au bord du chemin une partie de la population concernée par ces évolutions, par manque d'acquisition des nouvelles compétences nécessaires. Nous serons force de propositions pour définir de nouveaux besoins en termes de formation.

1.8.3 Réagir aux évolutions législatives

L'Île-de-France, grande métropole européenne et mondiale, concentre 1/5^{ème} des habitants et 1/4 des salariés. Cela confère au SYMETAL une place et une responsabilité particulières dans la CFDT. Nous devons être partie prenante et force de propositions, à partir de ses réalités territoriales, dans les débats régionaux, nationaux et dans nos instances.

1.8.4 Position du SYMETAL sur la codétermination (et la coparticipation)

Les relations du travail, ce qui relie le salarié à son travail, se sont, au moins dans une zone limitée à l'Europe de l'Ouest nettement civilisées aux cours des dernières années.

Pourtant le cadre dans lequel s'inscrivent ces relations n'a pas évolué depuis la nuit des temps.

Il reste de nature paternaliste, celui du dominé au dominant, du possédant au possédé.

Nous sommes passés du modèle « patronat » à celui de « chef d'entreprise », d'un monde dans lequel le propriétaire de l'usine avait un visage, à celui où les gestionnaires du bien sont des mandatés sans réel pouvoir de décision.

Ce transfert aurait dû aboutir à un changement des mentalités et à une remise à jour du vocabulaire. Il n'en est rien au contraire. Certains mots ont une connotation négative, tels que compromis, discussion, négociation, etc. et cogestion.

Ce dernier terme de cogestion n'a pas bonne presse. Est-ce pour cela qu'il ait fait appel à des expériences étrangères, ainsi de la codétermination ?

La codétermination est la détermination de manière collective, entre patrons et syndicats.

On appelle codétermination, l'ensemble des pratiques qui donnent un rôle important aux employés dans le management de leur entreprise.

En attribuant des sièges aux représentants du personnel dans les instances de supervision, elle donne aux employés l'accès aux informations et aux délibérations sur les questions relatives à la stratégie de l'entreprise.

Comme on le voit, nous ne sommes pas loin de la cogestion.

Une première interrogation, qui nous renvoie à notre sujet, apparaît. Faut-il utiliser un vocabulaire qui parle à tous, y compris dans ses incompréhensions ou un langage abscond qui, à défaut d'être entendu tombe dans le consensus mou ?

La réussite d'un dialogue social ne dépend pas uniquement des moyens mis à la disposition des organisations syndicales.

Nous avons suffisamment d'exemples où la qualité des relations

sociales souffre au contraire d'une pléthore de moyens.

Comment une codécision « à la française » pourrait-elle se matérialiser ? Il nous semble que les modèles allemands et scandinaves procurent une base solide, mais trop centrée sur la gouvernance, loin des lieux de réalisation du travail. Il faut donc greffer des dispositifs permettant de donner une large place d'expression au travail.

Dans l'un ou l'autre cas, quelle est la place de l'organisation syndicale ?

D'emblée il faut reconnaître qu'aucun système n'est parfait, que l'on ne peut enfermer une doctrine dans un carcan. Il faut avant tout être pragmatiques et non dogmatiques.

L'organisation syndicale doit avoir sa place mais elle ne peut se substituer à un quelconque pouvoir.

L'histoire nous montre qu'une gestion commune tend à faire du syndicat un auxiliaire du pouvoir en place.

Ce qui impose des organisations syndicales suffisamment fortes, par fortes nous entendons une organisation dans laquelle les adhérents se font entendre et sont entendus, pour « ne pas exploser » au moindre accord et un patronat qui ne cantonne pas les syndicats dans un rôle de faire-valoir.

Pour cela, il eût fallu modifier une disposition exposée de manière très claire dans les motifs de l'ordonnance du 22 février 1945.

Ceux-ci indiquent en effet qu'« *ils ne sont pas, dans le domaine économique, des organismes de décision* », « *qu'ils ne sauraient avoir de caractère revendicatif* » mais que, « *dominés par le souci de l'œuvre commune* », ils doivent « *être le signe de l'union féconde de tous les éléments de la production* » et un instrument de « *coopération* ».

La relation qui existe outre Rhin entre les partenaires sociaux est à regarder de près.

Évidemment, il ne faudrait pas être angélique et ne pas oublier qu'à tout pouvoir il faut un contre-pouvoir.

Il faut que nos équipes soient capables de s'approprier les négociations et de débattre avec les salariés des choix que nous voulons.

Pour cela depuis quelques années les vrais-faux et les argumentaires qui nous sont envoyés favorisent cette approche.

1.9 Mixité

La recherche et le respect de la mixité sont dans l'ADN de la CFDT et découle de nos valeurs. Il n'en reste pas moins vrai que le coût d'une grossesse reste dans les faits et vu des chefs d'entreprise imputable aux femmes, avec un impact négatif sur la carrière et le salaire...

Nous devons rester vigilants sur la mixité d'embauche dans un métier donné en fonction de la mixité disponible à l'embauche, une même proportion doit être un socle et non une règle car s'il n'y a pas suffisamment de débouchés, la proportion de femmes à se former pour ces métiers n'évoluera pas.

Amendement adopté à 63 %

Davantage de mixité professionnelle pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes.

Cet objectif ne peut réussir que s'il est partagé par tous, adhérents, militants et responsables, ce qui est encore loin d'être le cas.

Le SYMETAL s'investira davantage dans ces travaux, un certain volontarisme s'avérant d'autant plus nécessaire que nos sections sont confrontées à des difficultés importantes qui leur font penser – à tort – que l'égalité et la mixité ne sont pas prioritaires.

C'est une préoccupation sur la durée, mais qui doit être présente à chaque instant, même quand d'autres problèmes surviennent.

La loi impose une disparition définitive des inégalités salariales, iné-

galité que l'on peut retrouver dans la mixité.

Le syndicat aidera les sections qui veulent mener des campagnes importantes pour aboutir à cet objectif.

Le SYMETAL incitera les équipes à tenir compte de la réalité de l'entreprise lors de la constitution des listes ou du choix des mandatés des syndicats.

Le renouvellement des responsables devra continuer à intégrer cette priorité, y compris concernant le Bureau et la Commission Exécutive.

Ce déficit de mixité affaiblit l'action syndicale de notre organisation. Il révèle une faiblesse démocratique : nos adhérentes et militantes ont difficilement accès au parcours syndical qui conduit aux plus hautes responsabilités (élu au comité d'entreprise, secrétaire de CSE, CCST, délégué syndical...).

Ce déficit de mixité ne permet pas de saisir la totalité du champ revendicatif concernant les salariés et exclut en partie les aspirations des femmes de la Métallurgie.

Enfin, dans une industrie où la part des activités de service va grandissante et où l'emploi féminin augmente, le déficit de mixité au sein de notre organisation représente un frein au développement du nombre de nos adhérents.

La présence de plus de femmes au sein de nos équipes permettra un accroissement du développement et aura naturellement un impact positif sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.

2. Accompagner chacun selon ses besoins

2.1 Proximité : rencontrer, écouter, conseiller, accompagner

Nous devons continuer de manière proactive la rencontre directe avec les sections.

La proximité telle que nous devons la développer, consiste à contacter régulièrement avec une périodicité de l'ordre de 9 mois maximum, les sections en difficulté ou nouvellement formées, les isolés de manière proactive pour vérifier leur degré d'autonomie et leur apporter l'assistance personnalisée nécessaire.

Un appel téléphonique, un échange de mail peut souvent suffire, la rencontre directe des sections et des adhérents isolés restant nécessaire sur leur demande.

Sans pratique de terrain, sans confrontation avec les salariés, toute construction de logiques alternatives s'avérerait inefficace. La présence sur le terrain s'avère donc une priorité incontournable.

Ce travail de proximité passe par une présence réelle dans tous les lieux de travail, en ce sens le développement syndical s'avère également prioritaire.

La présence sur le terrain doit accentuer la capacité d'écoute et de compréhension des problèmes rencontrés par les salariés.

C'est donc à une pratique de terrain renouvelée que vont être invitées les sections syndicales du syndicat. Pour cela, il est prévu que le SYMETAL propose des modules de formation susceptibles d'outiller toutes nos équipes en ce sens.

Nous devons aussi pendant cette mandature ouvrir le chantier de renouvellement des lieux de proximité. Il paraît nécessaire de les adapter aux bassins d'emplois occupés par les entreprises de notre champ.

2.2 Parcours des militants : s'engager, transmettre, évoluer

Nous devons capitaliser sur les compétences diverses de nos militants au bénéfice du syndicat et de la CFDT, de manière à être capables de démultiplier nos actions par leur engagement partiel ou total, dont nous devons de détecter l'intérêt et la volonté.

Le Symétal mettra en place des formations à tous niveaux de responsabilités : nouveaux militants, responsables de sections, négociateurs...

Un véritable suivi des formations sera à mettre en place sur tout le territoire, pour cela l'identification des élus et de leurs mandats permettra de créer par section un véritable plan de formations.

Celui-ci permettra d'amener tous nos élus et mandatés à posséder les moyens d'exécuter leurs mandats et cela permettra aussi au syndicat de mettre en place des formations adaptées sur le territoire.

Chaque élu pourra interpeller le syndicat. Cela permettra d'avoir le soutien de celui-ci, sur ses négociations en cours et d'éviter de négocier à minima.

Concernant les mandats de CSE, le syndicat soutiendra les sections et mettra en place des outils adaptés pour cela (outils comparatif, juridique, ...).

2.3 Reclassement des mandats : anticiper, garantir l'employabilité et le maintien dans l'emploi

Nous devons suivre de plus près le parcours de nos militants pour pouvoir éventuellement en négocier tout ou partie avec leur entreprise, car la loi ne les protège pas suffisamment en termes de reconversion, compte tenu de la règle des trois mandats maximums.

Il nous faudra veiller à ce qu'ils aient accès aux cursus développés par notre fédération et notre confédération.

Il nous faudra également nous assurer que nos mandatés ont accès à toute l'information leur permettant de se projeter dans leur avenir professionnel et militant.

2.4 Rompre l'isolement (ou comment mieux prendre en charge nos adhérents isolés)

Rompre l'isolement des adhérents isolés doit se faire de manière proac-

tive avec une périodicité suffisamment courte comme évoqué au point 2.1.

Le nombre d'adhérents isolés



représente un quart des adhérents, cela appelle une réflexion et un travail en direction de ces adhérents en vue d'une part, de les fidéliser, mais également, pour rechercher avec eux leur meilleure participation possible à la vie du Syndicat.

Les raisons pour lesquelles une partie de nos adhérent(e)s est « isolée » sont que nous n'avons pas les informations pour affecter ces personnes dans une section où que ces adhérents sont les seuls adhérents de leur entreprise.

Il faut donc que le syndicat fasse un effort envers ces adhérents pour les contacter, les suivre, les former...

Dans la prochaine mandature nous allons donc :

- Faire des réunions régulières pour les rencontrer ;
- Essayer de connaître leur problématique et les soutenir ;
- Créer des sections si nous nous apercevons que plusieurs isolés sont dans la même entreprise ;
- Former ces personnes ;
- Contacter annuellement ces adhérents pour faire un suivi de leur situation ;

➤ Les inviter à un conseil central.

Par ailleurs, le SYMETAL cherchera à mettre en place, avec l'ensemble des structures, des outils permettant

d'informer et de consulter, au même titre que les autres, les adhérents isolés.

2.5 Création d'une section syndicale de retraités : Partager son expérience

Le SYMETAL n'a pas pour l'instant de section syndicale retraités.

Les raisons en étaient multiples :

- Premièrement, les nouveaux retraités préféraient rester dans leur section syndicale d'origine ;
- Deuxièmement, la plupart des nouveaux retraités choisissaient d'arrêter leur adhésion à la CFDT n'étant plus dans l'entreprise ;
- Troisièmement, nous n'avions pas de ressources militant(e)s pour gérer une section syndicale de retraités.

Pour la prochaine mandature, il est souhaitable de faire évoluer ce point.

Mais pour qu'une section de retraités fonctionne, il faut que nos adhérents retraités en trouvent l'utilité.

Cette section permettra à ces retraités de partager leurs expériences,

que ce soient vis-à-vis des sections mais également du syndicat.

Créer une section syndicale de retraités sera un enrichissement y compris pour le syndicat.

Cela nous portera vers la défense des droits des anciens salariés en plus de ce que nous faisons déjà, défendre les droits des salariés.

Cela renforcera nos revendications sur les retraites, les systèmes de retraites et leurs évolutions.

Nous pourrions proposer aux militants retraités, qui le souhaiteront, d'aider le syndicat par l'animation de permanence ou par la négociation de protocole d'accords préélectorales par exemple, et évidemment cette liste n'est pas exhaustive et s'enrichira des propositions de nos retraités.

Enfin, proposer cette section de retraités permettra de préserver à la CFDT toute l'histoire de notre champ.

3. Construire un avenir partagé

Pour gagner en efficacité, notre syndicalisme doit s'appuyer sur l'ensemble des structures CFDT afin de développer des relations et des coopérations avec les organisations syndicales des départements où des multinationales sont présentes.

C'est un appui fort, notamment dans notre projet de développement de l'action syndicale vers la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Nous devons concourir au développement du syndicalisme dans les entreprises où il est encore absent ou en cours de construction.

Un travail et une coopération renforcée entre toutes les structures CFDT doivent nous permettre de gagner en efficacité à moyens constants.

3.1 Faire connaître et reconnaître l'intérêt des syndicats et du syndicalisme

Le mandatement RTT avait permis au syndicat de mieux pénétrer la friche

syndicale constituée par les PME.

La plus grosse partie du développement syndical repose désormais sur la création de sections syndicales dans cette catégorie d'entreprises mais davantage pour des raisons de soutien dans une période de crise et de récession de l'emploi.

On a pu mesurer, avec le retour d'une certaine répression syndicale, que les PME n'étaient pas un environnement facile.

Comme pour les isolés, il faut entreprendre une réflexion sur le syndicalisme dans les PME.

Ce travail intégrera les différences notables entre le militantisme en PME avec celui des entreprises plus importantes.

Il intégrera également les besoins spécifiques, notamment en matière de formation, des militants de ces sections et « implantations » (petits collectifs généralement sans DS, mais avec une visibilité de la CFDT).

Il intégrera également la problématique particulière des garages, qui constituent une part non négligeable des sections et implantations, et pour lesquels une connaissance plus approfondie de la Convention des Services de l'Automobile serait nécessaire à tous les niveaux de l'organisation.

Une réflexion devra être menée sur la population des ingénieurs, cadres et techniciens, désormais majoritaire au niveau du champ de la Région Parisienne, ce qui recouvre majoritairement le secteur du « tertiaire industriel » dans la métallurgie.

Une réflexion devra être menée sur le développement syndical sur l'ensemble du territoire, où nous allons devoir mieux nous faire connaître par des distributions de tracts.

Nous allons devoir aussi travailler avec les structures de proximité, nouer également des relations entre sections via les conseils ou via les rencontres à thèmes et essayer que les sections se soutiennent les unes et les autres.

Il ne peut pas y avoir d'adhésion sans action.

La syndicalisation est le résultat de notre conception d'un syndicalisme d'adhérents utiles pour les salariés dans notre capacité à construire des garanties sociales en adéquation avec les attentes.

C'est pourquoi, cela ne peut pas être l'affaire d'une personne, mais bien du collectif.

Le développement, ce n'est donc pas uniquement la syndicalisation, car pour se développer, il faut avoir : un collectif organisé et structuré, une politique de formation syndicale, une politique d'action revendicative (avec le développement au cœur de tout projet), une pratique syndicale participative et de proximité et enfin une politique de syndicalisation.

Une politique de syndicalisation passe par une pratique syndicale participative et de proximité au plus près des salariés et de leurs réalités avec :

- ▶ Une communication et une implication différentes en direction des salariés que l'on consulte, de sympathisants que l'on cherche à intégrer et des adhérents qui sont partie intégrante de la section et du processus de décision ;
- ▶ Une valorisation des résultats obtenus ;
- ▶ Une politique de formation à la syndicalisation de l'ensemble des militants et un plan de syndicalisation avec des objectifs chiffrés et des cibles identifiées.

Cette culture du développement doit être acquise à tous les niveaux du syndicat et intégrée au départ de tout projet d'action syndicale pour accroître notre nombre d'adhérents.

3.2 Faire évoluer notre communication, aller au contact

Pour parvenir à agir sur le développement, le premier travail à mettre en œuvre va consister à mieux structurer les collectifs et à dégager du temps syndical.

Un effort de formation encore plus soutenu, ainsi qu'une présence plus régulière dans les sections syndicales et une politique d'information encore mieux adaptée, sont les priorités que le Symétal donnera pour assoir un développement qui vise avant tout à une autonomisation des sections, condition nécessaire à la maîtrise du développement par le syndicat.

La présence du syndicat sur le terrain de l'action impose d'évidence que soit maintenus et développés les outils existants pour l'action.

De la même façon le syndicat va chercher à mettre en place une logistique spécifique aux actions se déroulant dans les entreprises.

Trop souvent, pris dans l'action immédiate, les sections syndicales en oublient des éléments essentiels qui à terme peuvent remettre en cause les fruits de l'action.

D'autre part, le syndicat va travailler pour donner toutes les informations, tous les documents, animer tous les débats d'information pour permettre aux sections d'agir et de négocier dans leurs entreprises.

Une réflexion va être menée lors de cette mandature pour permettre d'avoir des moyens informatiques pour améliorer la communication au sein du syndicat.

L'Observatoire de la Métallurgie estime les besoins, en moyenne annuelle, en cadres, techniques et ingénieurs, à 19000 pour la période 2020/2025. Nous nous appuyerons sur la communication de la CFDT cadres pour nous rapprocher de cette population.

3.3 Animer et fidéliser

Nous constatons depuis plusieurs années un nombre de départs à peu près égal au nombre d'arrivées dans le syndicat.

Pour que la *balance* soit positive en arrivée de nouveaux adhérents, il nous faudra travailler à la *fidélisation* des adhérents.

Pour cela, un travail du syndicat sera mené en priorité en direction de trois catégories d'adhérents, les isolés, les retraités et les nouveaux adhérents.

Au-delà, il faudra qu'avec les sections nous cherchions en permanence à adapter nos propositions aux attentes de nos adhérents et militants.

Une des problématiques qu'a le SYMETAL est d'accueillir et de fidéliser les nouveaux adhérents. Le problème est même plus important quand il s'agit d'inscription par internet, le taux de fidélisation dans ce cas est seulement de 10%.

3.4 Accueillir les nouveaux adhérents

Pour améliorer la situation, il va donc falloir mettre de nouvelles procédures en place pour ces 4 prochaines années.

Le syndicat contactera, téléphoniquement si possible, tous les nouveaux adhérents.

Nous chercherons à comprendre le motif de leurs adhésions. Est-ce un problème dans leur entreprise ? Pouvons-nous créer une section ?

Nous nous mettrons en relation avec les sections si nous avons une adhésion directe les concernant, sauf demande spécifique du nouvel adhérent.

Nous chercherons à mettre en place des réunions régulières pour les accueillir et leur proposer la formation *Premiers militants*.

Pour avoir des lieux d'accueil les plus proches possibles des nouveaux adhérents, le syndicat proposera un accompagnement aux mandatés pour leur permettre une présence dans les structures de proximité afin d'assurer une permanence.

3.5 Partager les accords : relecture, appui et diffusion

Une appropriation des accords signés et/ou proposés à la signature et éventuellement des autres OS devra être entrepris.

La relecture et l'analyse de ces données donneront une vision plus juste du poids et des aspirations des SSE face à leur entreprise.

Elles permettront également de pouvoir proposer des modèles pour les sections et la mise à disposition de ces accords anonymement aux sections syndicales qui le désirent.

L'attention sera portée à ne pas faire de doublon avec les outils proposés par d'autres structures et la mutualisation sera recherchée au maximum.

Pour la réalisation, nous comptons sur l'investissement des sections pour une remontée, dès le début de la négociation, des projets d'accords.

4. La connaissance : outil de l'émancipation

Lors du conseil fédéral de la FGMM d'avril 2019, le projet d'évolution de la Fédération a été présenté.

Si elle est adoptée lors du congrès de 2021, la nouvelle structuration territoriale et nationale va impacter la formation syndicale.

En effet, les Secrétaires Fédéraux du Territoire (SFT), salariés de la FGMM et basés en région, auraient (entre autres) pour fonction de coordonner l'action des syndicats sur la formation syndicale, pour déployer le réseau d'animateurs et les plans de formation.

Nous avons à ce jour 9 animateurs de formation au sein du Symétal Francilien et nous aurons la nécessité de renforcer notre réseau d'animateurs pour prendre en charge les formations dans le cadre de la réforme de notre organisation.

Le rôle de la formation est essentiel au sein du Syndicat tant au niveau crédibilité de nos nouveaux adhérents qu'au niveau des rentrées financières. C'est aujourd'hui 10 formations décentralisées de l'Iféas qui sont organisées chaque année.

Ces formations sont basées sur les modules de la FGMM avec des jeux de rôle.

L'un des objectifs est de faire se rencontrer les salariés d'entreprises différentes afin de favoriser l'échange des cultures et des expériences.

Dans la mesure de ses moyens, après avoir étudié les contenus des formations considérées, et en accord avec l'IFEAS, le syndicat étudiera les possibilités de s'investir davantage dans la formation syndicale interprofessionnelle.

4.1 Sensibilisation permanente à la formation

Conformément aux orientations du syndicat et dans l'objectif d'assurer une structuration suffisante des sections, seul gage d'un développement syndical et d'une réelle représentativité des adhérents dans les entreprises et dans la durée, les sections doivent faire de la formation syndicale, une de leurs toutes premières priorités.

Le syndicat va également travailler avec les sections à la mise en place de parcours de formation syndicale à travers de plan de formation de section.

Le syndicat continuera à mettre les moyens financiers nécessaires pour aider les sections pour que leurs militants puissent partir en formation.

Nous avons besoin de formation de qualité et d'interactivité dans celle-ci pour qu'elles soient les plus efficaces possibles.

Nous regarderons également les possibilités de formation de courte durée.

4.2 La formation syndicale

La formation syndicale a un rôle prépondérant dans l'efficacité revendicative du syndicat :

- Mieux former les militants des sections pour les outiller dans leur entreprise et dans les débats du syndicat ;
- Faire découvrir aux nouveaux militants tout le champ de l'action syndicale, tels sont les objectifs du Symétal dans le cadre d'un développement syndical durable et structuré.

Les besoins en formation au Symétal sont très importants, en raison du grand nombre de nouvelles sections et implantations.



4.3 L'IFEAS à la base de la formation

Pour former les militants du Syndicat, celui-ci s'appuie sur l'IFEAS, institut de formation en moyens communs.

Pour la plupart des formations, le syndicat propose les formations du catalogue IFEAS.

Les formations 1^{er} Militant et Agir et Négociateur sont organisées à Masy et le seront demain également à Melun, mais une réflexion plus large sera menée afin d'arriver à proposer les formations sur l'ensemble du territoire.

Une autre possibilité offerte par l'IFEAS est l'organisation de formations spécifiques à une section syndicale.

Cette formule, souvent très efficace pour redonner « la pêche » à une section en crise ou « en panne » est insuffisamment mise en œuvre dans les sections. Le syndicat pourrait aider les sections qui voudraient s'y inscrire.

Le syndicat continuera à prendre en charge le coût de la formation des petites sections qui ne peuvent pas payer.

5. Conforter notre présence dans l'organisation

5.1 Les structures : évolution, présence et influence

Tout au long de la mandature, les syndicats n'ont eu de cesse de renforcer leurs liens avec les différentes structures de l'organisation. En effet, nous sommes tous, et premièrement CFDT.

Au sein des UD avec la présence de membres du Bureau puis

VITAMINONS LE SOCIAL !



aujourd'hui dans les UTI avec une présence dans chaque UTI du champ territorial.

Une présence aussi à la région avec une participation régulière à ses conseils.

Ensuite, au niveau professionnel avec une implication de l'exécutif dans l'UPSM et une présence constante aux conseils fédéraux.

Enfin, au niveau confédéral avec une présence aux différents temps proposés.

Bien entendu, à chaque congrès ou AG des structures nous serons présents et actifs.

Mais il nous faudra encore renforcer notre implication dans l'interprofessionnel demain car de profonds changements sont engagés en Ile-de-France, changements qui ont et vont avoir dans nos champs professionnels de forts impacts.

Il nous faudra nous approprier les notions de transport, logement, mobilité, développement durable. Il nous faudra aussi aller chercher au-delà de nos métiers les futures activités de nos adhérents. C'est avec l'interprofessionnel que nous devons réussir ces chantiers.

Au niveau professionnel, la réforme de notre organisation doit nous mobiliser pour être force de propositions, notre expérience doit servir à construire la FGMM de demain comme l'expérience des autres syndicats du champ doit servir à notre construction.

Nous devons être impliqués le plus fortement possible dans l'évolution de notre organisation professionnelle et accompagner, si elle est décidée en 2021, la disparition de l'UPSM sans perte de notre identité et perte de l'identité de la métallurgie parisienne.

Il nous faudra construire de nouvelles relations avec nos camarades du STRAMP, du SYMNES et du SMVSO à l'occasion de cette grande réforme.

Au niveau confédéral, il nous faudra nous impliquer également pour que notre voix soit entendue et que nous arrivions à mieux porter à tous niveaux le travail réalisé mais aussi les inquiétudes du terrain lors des grandes réformes. Il faudra que nous trouvions ensemble les moyens et méthodes permettant de recréer le nécessaire rapport de force permettant d'améliorer le pouvoir vivre des salariés.

Nous continuerons à tous niveaux à faire entendre notre voix, nos convergences mais aussi nos divergences comme nous l'avons fait depuis des années et encore lors de la dernière mandature.

5.2 Porter le débat en entreprise

Pour convaincre les salariés de l'utilité des syndicats, il nous faudra également trouver la capacité à porter le débat dans nos entreprises.

Il ne faut pas que nous nous arrêtions à la porte du syndicat. Les sections c'est le syndicat, et cela doit se voir dans les entreprises.

Mais dans les TPE/PME, comment porter ce débat ?

Il faudra qu'avec l'aide de la Région au travers des UTI, nous puissions mettre en place des lieux de débats au plus près de ces TPE/PME et des préoccupations de leurs salariés.

C'est en retrouvant notre capacité d'écoute de leurs problématiques que nous pourrions redonner du sens au syndicalisme en général et au notre en particulier.

La crise des gilets jaunes doit nous permettre de renouveler nos pratiques pour que l'expression de revendications individuelles dans un mouvement collectif redeviennent des revendications collectives portées par notre syndicalisme.

6. Financier

6.1 Comptes section

Le SYMETAL est certifié par le commissaire aux comptes depuis 7

ans. Ceci a été obtenu grâce à la mise en place de différentes procédures.

Le nouveau mandat 2019-2023 continuera à respecter ces procédures et continuera à mettre en place toutes nouvelles procédures à la demande du commissaire aux comptes ou suite à de nouvelles réglementations.

Rappel des principales procédures :

- Les comptes bancaires des sections doivent être domiciliés dans le même établissement que les comptes du syndicat ;
- Les sections doivent remonter annuellement (en janvier) au syndicat leur comptes (bilan, comptes de résultats, relevés bancaires) avec tous les justificatifs des dépenses ou des recettes. Le compte du syndicat est un compte consolidé avec ceux de toutes les sections ;
- Les mouvements financiers entre compte section et CSE sont interdits (par la loi) sauf en ce qui concerne les formations. Si un CSE peut payer des factures de la section, il doit le faire directement ;
- La comptabilité des sections comme du syndicat doit être une comptabilité d'engagement.

Le Symétal travaillera avec les sections, pour lesquelles cela sera nécessaire, à adapter leurs dépenses à leurs recettes. Pour l'équilibre des comptes du Syndicat et l'égalité entre sections, aucun déficit n'est possible et le Symétal en est et en restera garant.

6.2 Cotisations

Les cotisations mensuelles du Symétal représentent 1% du salaire net avant impôt. Le prélèvement automatique est la règle. Les chèques ou virements doivent être l'exception.

Les frais d'impayés supportés par le syndicat représentent 5000 euros annuels et ceci depuis de nombreuses années, malgré les différentes mesures que le Symétal a essayé de prendre au cours du temps.

En 2020, le SCPVC (service de prélèvement de la confédération) nous impose de passer à «service +», c'est-à-dire que le prélèvement ne sera plus administré par le Syndicat mais par la confédération.

Le SCPVC reversera ensuite trimestriellement au syndicat la part qui lui revient. Ceci nous évitera les frais d'impayés mais nous supprimera les intérêts de trésorerie générés par les prélèvements de cotisation.

Le syndicat s'assurera que la section est informée du départ d'un de ses adhérents.

6.4 Aide aux sections

Le Symétal a mis en place depuis des années la « part section ».

C'est une ressource financière reversée aux sections ayant un compte bancaire qui est proportionnelle aux

Par solidarité entre sections, il est souhaitable que les sections, qui en ont la possibilité, ne demandent pas leur « part section » permettant ainsi d'aider plus facilement les petites sections.

6.5 Détachements

Afin d'assurer la présence militante dans des lieux proches des salariés et des sections syndicales, nous mettrons en œuvre les moyens financiers permettant le détachement de militants pour animer ces lieux, s'il n'est pas possible de faire autrement (pas de temps syndical suffisant, PME...).

En effet, une partie du territoire est composée de beaucoup de PME et les militants de ces entreprises n'ont que peu de temps syndical alors qu'ils aimeraient pouvoir s'investir davantage pour leur syndicat.

6.6 Mutualisation des moyens

Il existe sur le champ du Syndicat de fortes disparités de moyens entre les sections.

Certaines peuvent imprimer d'autres pas, certaines peuvent communiquer d'autres pas, certaines peuvent mettre sur pied un site internet d'autres pas...

Il faudra que sur la prochaine mandature, nous puissions avoir une réflexion sur la mutualisation des moyens et la mise en commun de certaines possibilités.

Nous pourrions réfléchir à ce que des sections sans moyens d'impression puissent se rendre dans une section voisine ayant les moyens de le faire, par exemple.



6.3 Arrêt de l'adhésion

Les adhérents qui souhaitent mettre fin, malheureusement, à leur adhésion à la Cfdt ne doivent pas interdire le prélèvement automatique dans leur banque mais nous prévenir préalablement avant.

Cela permettra également de diminuer le nombre d'impayés. L'arrêt d'adhésion est traité dès réception de la demande.

nombre de cotisations, liés à la section, perçues par prélèvements automatiques. Nous continuerons bien entendu cette aide dans la prochaine mandature.

Nous pouvons aider également toute section qui en fait la demande après étude par la Comex. Cette aide peut par exemple financer des actions de développement, des formations, etc.

Résultats électoraux

4^{ème} congrès du Symétal Sud Francilien

Mandats : **22504**
retirés : **16890** soit 75,1%

Modifications statutaires

pour : **16638**
contre : **0**
abstention : **252**

Rapport d'activité

pour : **16812**
contre : **50**
abstention : **28**

Rapport financier

pour : **16837**
contre : **0**
abstention : **53**

1^{er} congrès du Symétal Francilien

Mandats : **25238**
retirés : **18284** soit 72,5%

Amendement n°1

pour : **6554**
contre : **3807**
abstention : **5041**

Amendement n°2

pour : **5487**
contre : **9065**
abstention : **950**

Résolution

pour : **15138**
contre : **0**
abstention : **0**



Bureau



Frédéric Bafour
Secrétaire Général



Karime Gouasmi
Secrétaire Général adjoint



Jean-François Nanda
Secrétaire Général adjoint



Christian Brossard
Trésorier



Jean-Philippe Jatteau
Trésorier adjoint



Philippe Célestin
Développement



Daniel Escalle
Communication



Marie-Agnès Geoffroy
Relecture des accords



Perla Melcherts
Responsable formation



Michel Thomas
Suivi des sections



Roland Tutrel
Juridique



Anita Alexandre



Philippe Barthélémy



Jean François Bocqueho



Rémy Brulant



Didier Clévenot



Anna-Maria Da Silva



Haleh Dadgar



Pierre Dubarry



Claire Dubois



Gilles Le Neouannic



Farès Louis



Valérie Manus



Béatrice Naessens



Olivier Orban



Jean-Claude Seguin

Commission financière



Anita Alexandre



Gilles Le Néouannic



Farès Louis

Bureau

		Voix	%
Mandats : 25238	Anita ALEXANDRE	17824	100,0
	Frédéric BAFOUR	17824	100,0
Retirés : 18294	Philippe BARTHELEMY	17824	100,0
	Jean-François BOCQUEHO	17436	97,8
Exprimés : 17824	Christian BROSSARD	17824	100,0
	Rémy BRULANT	17824	100,0
	Philippe CELESTIN	17824	100,0
	Didier CLEVENOT	17824	100,0
	Anna-Maria DA SILVA	17824	100,0
	Haleh DADGAR	17824	100,0
	Pierre DUBARRY	17689	99,2
	Claire DUBOIS	17824	100,0
	Daniel ESCALLE	17713	99,4
	Marie-Agnès GEOFFROY	17824	100,0
	Karim GOUASMI	17824	100,0
	Jean-Philippe JATTEAU	17824	100,0
	Gilles LE NEOUANNIC	17436	97,8
	Farès LOUIS	17824	100,0
	Valérie MANUS	17824	100,0
	Perla MELCHERTS	17242	96,7
	Béatrice NAESSENS	17824	100,0
	Jean-François NANDA	17824	100,0
	Olivier ORBAN	17824	100,0
	Jean-Claude SEGUIN	17128	96,1
	Michel THOMAS	17824	100,0
	Roland TUTREL	17824	100,0

Commission financière

Mandats : 25238	Anita ALEXANDRE	17938	100,0
Retirés : 18294	Gilles LE NEOUANNIC	17938	100,0
Exprimés : 17938	Farès LOUIS	17803	99,3

Syndicat CFDT des travailleurs dans la Métallurgie d'Ile de France (Sud et Est)

Symétal CFDT Francilien

STATUTS

Chapitre I Constitution

1. Dénomination, siège social, durée

Il est formé entre les salariés, se réclamant de la CFDT, dans la métallurgie de l'Essonne, du Val de Marne, du sud des Hauts de Seine, du sud des Yvelines et de la Seine et Marne, qui adhèrent aux présents statuts, et conformément aux dispositions du livre 1^{er}, titre IV du code du travail, un syndicat professionnel qui prend le nom de :

Syndicat CFDT des travailleurs dans la Métallurgie
d'Ile de France (Sud et Est)

Il a pour sigle : Symétal CFDT Francilien

Son siège social est fixé : 14 chemin des Femmes -
MASSY (91300)

Il pourra être transféré en tout autre lieu par décision du
bureau du syndicat.

En plus de son siège, le syndicat assure plusieurs per-
manences décentralisées.

Le nombre et le lieu de ces permanences sont fixés par
le règlement intérieur du syndicat.

Le syndicat est constitué pour une durée illimitée.

2. Affiliation confédérale

Le syndicat est affilié à la Confédération Française Dé-
mocratique du Travail (CFDT)

Il accepte et respecte, dans son action, la déclaration de
principe et les statuts de cette confédération ainsi que les
orientations définies dans les congrès confédéraux.

Du fait de cette affiliation à la CFDT, le syndicat est obli-
gatoirement membre :

- De la Fédération Générale des Mines et de la Métallur-
gie CFDT (FGMM-CFDT)
- De l'Union Régionale Interprofessionnelle Ile de France
CFDT (URI-IDF-CFDT)

3. Composition et champs d'activité

Peut faire partie du syndicat, tout salarié, y compris en
formation, apprenti ou au chômage et tout ancien salarié
(retraité ou préretraité) et cela sans distinction de sexe,
d'âge, de nationalité ou de fonction relevant des champs
professionnel et géographique définis ci-après et qui :

- Adhère au syndicat
- Accepte les présents statuts
- Paye régulièrement, en début de période, une cotisa-
tion mensuelle correspondant à un pourcentage de sa
rémunération mensuelle. Chaque année le Bureau du
syndicat fixe l'éventuelle augmentation de la cotisation
dans le cadre de la charte financière confédérale.

Le champ professionnel du syndicat est celui de la
FGMM-CFDT à l'exclusion des mines et du nucléaire.

Le champ géographique du syndicat est le département
de l'Essonne, le département du Val de Marne, le sud du
département des Hauts de Seine (dont les communes
sont listées en annexe aux présents statuts), le sud du
département des Yvelines (dont les communes sont lis-
tées en annexe aux présents statuts) et la Seine et Marne.

4. Organisation

Le syndicat est organisé en sections syndicales.

Les adhérents au syndicat d'une même entreprise ou établissement sont regroupés en une section syndicale.

Le bureau du syndicat décide de la constitution des sections syndicales et s'assure de leur fonctionnement dans le respect de la démocratie et des statuts du syndicat.

Chaque section syndicale doit avoir des règles de fonctionnement reposant sur la pratique participative des adhérents, accompagnée des moyens nécessaires à son exercice (information, possibilité d'expression, répartition des tâches auprès du plus grand nombre d'adhérents...).

Le règlement intérieur du syndicat précise l'attribution des sections syndicales et leurs règles de fonctionnement.

5. Droits et devoirs des adhérents

Chaque adhérent a pour obligation de :

- Adhérer aux valeurs de la CFDT
- Respecter les règles de fonctionnement démocratique de l'organisation
- Accepter les présents statuts et de s'y conformer
- Payer régulièrement sa cotisation

Du fait de son adhésion à la CFDT, il a droit :

- A posséder un exemplaire des présents statuts
- A des informations régulières et adaptées
- A des actions de formation syndicale
- De participer à la réflexion et à l'élaboration des orientations et positions de la section syndicale et à travers elle du syndicat
- De participer à la désignation des responsables de la section syndicale
- A une défense personnalisée sur les problèmes en relation avec sa situation professionnelle
- A un soutien en cas de grève.

Le syndicat devra impulser, notamment par ses sections syndicales, une réflexion et la mise en oeuvre de pratiques participatives en direction de ses adhérents.

Chapitre II

But du syndicat

6. Le syndicat a notamment pour but :

- De regrouper les salariés relevant de son champ d'activité en vue d'assurer la défense individuelle et collective de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux, par les moyens le plus appropriés ;
- D'assurer l'information et la formation de ses militants et adhérents sur tous les sujets qui concernent les salariés, que les problèmes soient professionnels ou interprofessionnels, locaux, régionaux, nationaux ou internationaux en respectant les principes du fédéralisme ;
- De participer à l'élaboration des orientations et positions concernant l'action professionnelle et interprofessionnelle dans le cadre des unions de syndicats aux plans professionnels et interprofessionnels ;
- D'élaborer des revendications, conduire et soutenir l'action, négocier et signer les accords collectifs de son champ d'activité ;

- De procéder à la désignation des délégués et représentants syndicaux et représenter les salariés auprès des pouvoirs publics, du patronat et institutions diverses sur son champ d'activité ;
- De développer l'organisation syndicale, moyen d'émancipation des salariés, contre l'exploitation, la domination, l'aliénation que leur fait subir le patronat et la société ultra-libérale.

Les présents statuts fixent le mode de fonctionnement du syndicat dont la pratique repose sur la démocratie.

Le fonctionnement du syndicat est assuré par un bureau syndical, une commission exécutive, un conseil central et des conseils locaux dont les rôles sont définis aux articles suivants.

Chapitre III

Fonctionnement du syndicat

7. Le congrès du syndicat

Le congrès du syndicat est l'assemblée des délégués désignés par les sections syndicales composant le syndicat.

La préparation du congrès du syndicat s'effectue notamment dans chaque section syndicale par la tenue d'une ou plusieurs assemblées d'adhérents, afin que ceux-ci se prononcent sur les propositions qui seront faites au congrès.

La représentation de chaque section syndicale au congrès, ainsi que le nombre de mandats qui lui est attribué, proportionnellement à son nombre de cotisations payées, sont déterminés par le règlement intérieur du syndicat.

Le congrès du syndicat se réunit tous les 4 ans sur convocation du bureau syndical.

Cette convocation indique l'ordre du jour et doit parvenir aux sections syndicales au moins 6 semaines avant la date du congrès.

Le règlement intérieur du syndicat détermine les conditions dans lesquelles chaque section peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour.

Le syndicat informera obligatoirement ses structures professionnelles dont la fédération et ses structures inter-professionnelles dont l'URI, de la tenue et de l'ordre du jour de son congrès auquel elles pourront participer.

Le congrès du syndicat a tous les pouvoirs et notamment :

- Il entend et se prononce sur le rapport d'activité présenté par le bureau syndical.
- Il détermine l'orientation générale du syndicat dans tous les domaines.
- Il élit le bureau syndical et la commission de contrôle financier. L'élection a lieu à bulletin secret.

Ses décisions sont prises à la majorité simple des mandats exprimés (total des mandats pour comparer au total des mandats contre).

8. Autres assemblées

Article 8.1 : Congrès extraordinaire

Le bureau syndical convoque un congrès extraordinaire du syndicat dans les mêmes conditions qu'un congrès ordinaire :

- Soit de sa propre initiative ;
- Soit à la demande écrite d'une ou plusieurs sections syndicales représentant plus de la moitié des cotisations des adhérents du syndicat sur la base du dernier millésime de cotisations clos.

Article 8.2 : Assemblée d'adhérents

Le bureau syndical peut convoquer une assemblée générale des adhérents ou une assemblée des adhérents d'une section syndicale, pour information et échange sur un thème spécifique ou pour consultation.

9. Bureau syndical

a) Attribution

- Le bureau syndical a la responsabilité de l'action du syndicat et de son organisation, pour la défense des intérêts des salariés, dans le cadre des orientations générales décidées par le syndicat. A cet effet, il élabore et adopte annuellement un plan de travail accompagné d'un budget dont il contrôle l'exécution.

- Il se prononce en appel sur les demandes d'adhésions refusées par les sections syndicales et en application des dispositions des présents statuts, est appelé à trancher tous litiges dans son champ de compétence (il décide notamment des exclusions).

- Le bureau syndical décide de toute représentation syndicale dans la limite des compétences géographiques et professionnelles du syndicat.

De plus, le bureau syndical :

- Désigne, après consultation des sections syndicales, les délégués syndicaux, les représentants de la section syndicale et les représentants syndicaux de son champ d'activité.

- Présente, après consultation des sections syndicales, les listes de candidatures aux élections professionnelles sur son champ d'activité, après avoir négocié avec les

employeurs les protocoles d'accords de ces élections.

- Présente des candidats ou désigne, mandate et contrôle ses représentants dans les instances professionnelles et interprofessionnelles de la Cfdt, ainsi que ses représentants dans les institutions.

- Délègue à la commission exécutive entre deux réunions du bureau syndical, notamment lors de la création de nouvelles sections syndicales, le pouvoir de procéder aux désignations et dépôts de candidatures sous réserve qu'il lui en soit rendu compte à la réunion suivante pour confirmation.

- Détermine la délégation du syndicat dans les congrès statutaires professionnels ou interprofessionnels de la Cfdt en relation avec les mandats auxquels il peut prétendre.

- Les actes de disposition sont de la compétence du bureau syndical ainsi que la discussion et la signature des conventions collectives du travail relevant de la responsabilité du syndicat.

- Les délégués syndicaux peuvent recevoir délégation du bureau syndical pour discuter et signer tous accords relatifs à leur établissement ou entreprise à condition que leur mandat ait fait l'objet d'une délibération de la section syndicale et d'en rendre compte au syndicat.

- Dans le cadre de la charte financière confédérale, le bureau fixe le taux de la cotisation à percevoir auprès des adhérents. Ce taux ne peut être inférieur à celui fixé par le congrès confédéral. Sur proposition du trésorier, le bureau adopte chaque année le budget du syndicat.

- La Commission Exécutive du Syndicat arrêtera chaque année les comptes du syndicat, et suivant le même rythme, le Bureau du syndicat approuvera lesdits comptes.

- Après approbation par le Bureau Syndical et si nos ressources dépassent le seuil fixé par la Loi, Le Bureau Syndical, sur proposition de la Commission Exécutive nommera pour la durée légale de six exercices, un commissaire au compte titulaire et un suppléant pour certifier l'ensemble de ses comptes.

b) Composition :

- Le bureau syndical sera composé au maximum de 26 membres ;

- La Section Syndicale de Retraités (SSR), en cas d'existence, sera représentée par un membre maximum au bureau, celui-ci ne pourra être membre de la COMEX sauf à l'avoir intégrée en tant qu'actif.

- Ses membres devront représenter la diversité de son territoire ;

- Les membres du bureau doivent jouir de leurs droits

civiques. Ils sont élus par le congrès, pour la durée du mandat, selon les modalités fixées par le règlement intérieur qui détermine également les objectifs que se donne le syndicat en termes d'accession de militantes à la prise de responsabilité.

c) Fonctionnement :

- Le bureau syndical se réunit tous les mois et chaque fois qu'il y a utilité à l'initiative de la commission exécutive ou à la demande d'un tiers de ses membres.

- Le bureau ne peut délibérer valablement qu'en présence d'au moins la moitié de ses membres.

- Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents (total des membres «pour» comparé à celui des membres «contre»).

d) Président du syndicat :

- Le bureau élit en son sein un président du Symétal Cfdt Francilien.

- Ce poste ne peut être cumulatif avec celui de membre de la commission exécutive.

- Le mandat de président s'achève automatiquement à chaque congrès ordinaire.

- Le bureau pourra en cours de mandat procéder à l'élection d'un nouveau président en cas de défaillance de l'ancien.

- Le président du syndicat représente l'employeur pour toutes les démarches afférentes à la qualité d'employeur et pour toutes les décisions liées au contrat de travail des salariés permanents politiques.

10. La commission exécutive

Le bureau syndical élit en son sein, à bulletin secret, une commission exécutive composée au minimum de 5 membres dont un secrétaire général, deux secrétaires adjoints, un trésorier et un trésorier adjoint.

La commission exécutive assure la gestion permanente du syndicat dans le cadre des décisions d'orientation générales prises par le bureau.

En cas d'urgence, les actes suivants peuvent être effectués par la commission exécutive à condition d'en informer le bureau syndical dès sa réunion suivante pour confirmation :

- Désignation des délégués et représentants syndicaux et dépôt des listes électorales dans les établissements et entreprises.

La commission exécutive rend compte de ses activités devant le bureau qui en contrôle la gestion.

La commission exécutive se réunit à minima tous les quinze jours.

11. Le conseil syndical

Article 11.1 : Le conseil syndical central

a) Attribution

Le conseil syndical central est une instance d'information, d'échange entre toutes les sections syndicales, et de consultation.

Il peut, sur proposition du bureau syndical, se transformer en instance de décision sur tous les sujets et compétences du bureau syndical. Dans ce cas, ses décisions sont prises par mandats selon les modalités définies par le règlement intérieur et il ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié du total des mandats du syndicat sur la base des cotisations du dernier millésime clos.

Il peut également procéder à l'élection des membres du bureau afin d'en compléter la composition.

Le bureau lui présente :

- Un compte-rendu de son activité et de la situation dans son champ (éventuellement plus largement), notamment sur la base des informations qu'il recueille des sections avant ou à l'occasion de la réunion,
- Les sujets importants traités dans les structures où le syndicat est représenté et les sujets d'actualité,
- Ses perspectives et projet d'activité, celles de la CFDT, notamment la confédération, la fédération, l'URI et ses propositions de participation des sections à ces activités.

Chaque année, le bureau lui soumet le plan de travail du syndicat, son budget ainsi que le bilan financier.

Le bureau invite les représentants des sections à s'exprimer sur tous ces sujets (notamment à faire des suggestions) et pour ceux d'entre eux qui le nécessitent à se faire les relais du syndicat auprès des adhérents.

Le conseil syndical central se prononce en appel sur l'exclusion d'une section syndicale.

b) Composition

Il est composé de représentants de toutes les sections syndicales, selon des modalités fixées par le règlement intérieur, et des membres du bureau.

c) Fonctionnement

Il se réunit deux fois par an entre deux congrès et chaque fois qu'il y a nécessité, à l'initiative du bureau syndical ou à la demande de la moitié au moins des sections syndicales.

Il peut se réunir simultanément à la réunion du bureau syndical qui s'élargit alors au conseil dans le respect des attributions de chacune des deux instances.

Article 11.2 : Les conseils locaux

a) Attribution

Les conseils locaux sont des instances d'information, d'échange entre les sections syndicales locales et de consultation.

Leur création et leur dissolution sont de la responsabilité du conseil syndical central ou du congrès du syndicat.

Ils peuvent, sur proposition du bureau syndical, se transformer en instance de décision sur tous les sujets et compétences du bureau syndical. Dans ce cas, ses décisions sont prises par mandats selon les modalités définies par le règlement intérieur et il ne peut décider valablement qu'en présence d'au moins la moitié du total des mandats des sections qui le constituent sur la base des cotisations du dernier millésime clos.

Le bureau leur présente au moins une fois par semestre :

- Un compte-rendu de son activité et de situation dans son champ (éventuellement plus largement), notamment sur la base des informations qu'il recueille des sections avant ou à l'occasion de réunion,
- Les sujets importants traités dans les structures où le syndicat est représenté et les sujets d'actualité,
- Ses perspectives et projet d'activité, celles de la CFDT, notamment la confédération, la fédération, l'URI et ses propositions de participation des sections à ces activités.

Le bureau invite les représentants des sections à s'exprimer sur tous ces sujets (notamment à faire des suggestions) et pour ceux d'entre eux qui le nécessitent à se faire les relais du syndicat auprès des adhérents.

b) Composition

Chaque conseil local est composé de représentants des sections syndicales locales, selon des modalités fixées par le règlement intérieur.

c) Fonctionnement

Ils se réunissent 3 fois par an et chaque fois qu'il y a nécessité, notamment sur les sujets d'ordre national touchant les intérêts des salariés, ou à l'initiative du bureau syndical, ou pour chacun, à la demande de la moitié au moins des sections syndicales le composant.

12. Commission de contrôle financier

Le congrès élit une commission de contrôle financier composée de 3 adhérents au syndicat et non membres de la commission exécutive du syndicat, pour la durée du mandat.

Cette commission est chargée de la vérification, de l'exactitude et de la bonne tenue de la comptabilité du syndicat.

Elle se réunit en présence du trésorier, une fois par an, à l'occasion du bilan de l'exercice et remet son rapport au bureau qui en intègre une synthèse au rapport d'activité qu'il présente au conseil central et au congrès tous les 4 ans.

En cas de vacances d'un ou plusieurs de ses membres, cette commission sera complétée par une élection complémentaire lors d'un conseil central et ne pourra excéder la mandature en cours, selon les dispositions définies dans le règlement intérieur.

Chapitre IV

Dispositions diverses

13. Représentation en justice et actions juridiques

Pour l'exercice de sa personnalité civile, le syndicat est représenté dans tous les actes de la vie juridique par son secrétaire général ou tout autre membre du bureau syndical désigné par lui.

Le bureau syndical décide des actions en justice du syndicat et désigne le membre qui le représente.

Entre deux réunions, le secrétaire général peut engager toute procédure, à condition d'en avertir le bureau syndical à sa prochaine réunion.

14. Exclusions et suspensions

Un adhérent, une section syndicale peuvent être exclus du syndicat :

- En cas de manquement grave aux présents statuts, au règlement intérieur, aux règles de fonctionnement démocratique, ou encore en cas de mise en oeuvre d'une pratique contraire à la conception du syndicalisme défini dans la déclaration de principe, les statuts et les congrès de la CFDT.
- En cas de manquement aux valeurs CFDT, en cas d'attitude violente, ou prônant le nonrespect d'autrui.

Avant d'engager une procédure de suspension ou d'exclusion d'une section syndicale ou d'un adhérent ayant des responsabilités dans une autre structure CFDT, le syndicat se concertera avec la fédération et l'URI dont il est membre.

a) Exclusion d'un adhérent

Un adhérent pourra être exclu en cas de non-paiement régulier de cotisation selon les dispositions prévues au RI.

L'exclusion est proposée par l'organe dirigeant de la section syndicale, qui aura entendu l'intéressé si celui-ci le souhaite, au bureau syndical qui statue en dernier ressort.

L'ordre du jour du bureau syndical qui sera saisi de la demande d'exclusion mentionnera cette demande, le nom de l'adhérent en cause et les griefs retenus. Un rapport sur l'authenticité des faits justifiant la procédure engagée est établi et communiqué aux intéressés avant la réunion du bureau syndical.

Le bureau syndical entendra l'intéressé s'il en fait la demande. Celui-ci sera invité par lettre recommandée avec accusé de réception 15 jours avant la réunion.

En cas de besoin, le bureau syndical peut prendre l'initiative d'exclure un adhérent.

Tout adhérent exclu ne peut plus se réclamer ni du syndicat, ni de la CFDT.

b) Suspension d'une section syndicale

Le bureau syndical peut décider de suspendre une section syndicale notamment en cas de non-respect des statuts, d'absence de fonctionnement collectif, de non-respect des décisions ou des orientations prises par le syndicat. Cela a pour effet de suspendre toutes les prérogatives et tous les mandats dont la section syndicale dispose au sein ou à partir du syndicat.

L'ordre du jour du bureau syndical qui est saisi de la demande de suspension mentionnera cette demande, le nom de la section en cause et les griefs retenus.

Le bureau syndical entendra un représentant de la section en cause si celle-ci en fait la demande.

La période de suspension sera l'occasion de mener une procédure de conciliation sous la responsabilité de la commission exécutive et/ou de mettre en oeuvre la procédure d'exclusion prévue au paragraphe c/ ci-dessous.

Les effets de la suspension prennent fin sur décision du bureau syndical qui se prononcera en fonction des résultats de la procédure de conciliation ou au plus tard un an après la décision de suspension.

Pendant la période de suspension de la section syndicale, le syndicat sera seul habilité à réaliser tous les actes de gestion courante.

Toute section suspendue ne peut plus se réclamer du syndicat ou de la CFDT pendant la durée de la suspension.

c) Exclusion d'une section syndicale

L'exclusion est prononcée par le bureau syndical à l'issue d'une procédure qui aura permis :

- Une tentative de conciliation,
- La réalisation d'un rapport sur la matérialité des faits justifiant la procédure d'exclusion engagée qui sera communiquée aux intéressés au moins 15 jours avant la réunion du bureau syndical.

La section syndicale peut faire appel devant le conseil central dans un délai de 15 jours après notification de la décision du bureau.

Toute section exclue ne peut plus se réclamer ni du syndicat, ni de la CFDT.

En cas d'exclusion d'une section, le bureau syndical prend les mesures nécessaires pour que les adhérents qui le souhaitent puissent retrouver leur place dans le syndicat CFDT.

15. Révision des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés à la majorité des mandats retirés au congrès ou congrès extraordinaire, sur proposition du bureau syndical ou d'une section syndicale qui aura fait sa demande au bureau deux mois avant la tenue du congrès.

Toutefois, le bureau syndical est compétent pour modifier l'article 1 des présents statuts concernant exclusivement la détermination du siège du syndicat.

Toute modification statutaire qui aurait pour effet de remettre en cause l'appartenance à la CFDT relève des dispositions de l'article 17 des présents statuts.

16. Règlement intérieur

Un règlement intérieur, établi et adopté par le bureau syndical, détermine les modalités d'application des présents statuts. 17. Dissolution ou désaffiliation

La dissolution du syndicat ou sa désaffiliation de la CFDT ne pourra être prononcée que par un congrès extraordinaire à la majorité des deux tiers des mandats retirés sur la base des cotisations du dernier millésime clos réglées au SCPVC.

Le bureau décidera de l'affectation de l'avoir du syndicat en liaison avec les structures professionnelles de la CFDT.

En tout état de cause, le syndicat versera le montant des cotisations des adhérents au SCPVC et apurera sa situation financière à la date d'effet de la dissolution ou de la désaffiliation, conformément aux statuts confédéraux.

Version	Date	Articles Modifiés
1	27 juin 2007	Constitution
2	23 juin 2010	
3	16 juin 2011	L'alinéa a) de l'Article 9
4	18 novembre 2015	Art.11.2 b, Art.12, Art.14 b et c, Art.15, Art.16
5	28 novembre 2019	Art.1 ; Art.3 ; Art.5 ; Art.6 ; Art.9, Art.10 ; Art.11 ; Art.12

Statuts adoptés par le congrès de constitution du syndicat le 27 juin 2007 à Massy, modifiés par le congrès du 23 juin 2010, modifiés par le congrès du 16 juin 2011, modifiés par le congrès du 18 novembre 2015 et modifiés le 28 novembre 2019 à Massy

Certifiés conformes
par les signatures de deux membres du bureau.



Annexe à l'article 3 des statuts du Symétal CFDT Francilien

Liste des communes du sud du département des Yvelines sur le territoire du Symétal CFDT Francilien

Ablis	la Celle les Borde	Rambouillet
Allainville	La Celle Saint Cloud	Rennemoulin
Auffargis	La Queue les Yvelines	Rochefort en Yvelines
Auteuil	La Verrière	Rocquencourt
Autouillet	Le Chesnay	Saint Arnoult en Yvelines
Bailly	Le Mesnil Saint Denis	Saint Cyr l'Ecole
Bazoches sur Guyonne	Le Perray en Yvelines	Saint Forget
Béhoust	Le Port Marly	Saint Germain de la Grange
Beynes	Le Tremblay sur Mauldre	Saint Hilarion
Boinville le Gaillard	Les Bréviaires	Saint Lambert
Bois d'Arcy	Les Clayes sous Bois	Saint Léger en Yvelines
Boissy sans Avoir	Les Essart le Roi	Saint Martin de Bréthencourt
Bonnelles	Les loges en Josas	Saint Nom la Bretèche
Bougival	Les Mesnuls	Saint Rémy les Chevreuses
Buc	L'Etang la Ville	Saint Rémy l'Honoré
Bullion	Lévy Saint Nom	Sainte Mesme
Cemay la Ville	Longvilliers	Saulx Marchais
Chateaufort	Louveciennes	Senlisse
Chevreuse	Magny les Hameaux	Sonchamp
Choisel	Marcq	Thiverval-Grignon
Clairefontaine en Yvelines	Mareil le Guyon	Thoiry
Coignères	Marly le Roi	Toussus le Nobles
Crespières	Maurepas	Trappes
Dampierre en Yvelines	Méré	Vélizy
Davron	Millemont	Villacoublay
Elancourt	Milon la Chrapelle	Versailles Est
Emancê	Mittainville	Versailles Nord Ouest
Feucherolles	Montfort l'Amaury	Versailles Ouest
Flexanville	Montigny le Bretonneux	Versailles Sud
Fontenay le Fleury	Neauphle le Château	Vicq
Galluis	Neauphle le Vieux	Vieille Eglise en Yvelines
Gambaiseuil	Noisy le roi	Villepreux
Garancières	Orcemont	Villier le Mahieu
Gazeran	Orphin	Villiers Saint Frédéric
Goupillières	Orsonville	Viroflay
Grosrouvre	Paray-Douaville	Voisin le Bretonneux
Guyancourt	Plaisir	
Hermeray	Poigny la Forêt	
Jouars-Pontchartrain	Ponthévrard	
Jouy en Josas	Prunay sous Ablis	
La Boissière Ecole	Raizeux	

Annexe à l'article 3 des statuts du Symétal CFDT Francilien

Liste des communes du sud des Hauts de Seine sur le territoire du Symétal CFDT Francilien

Antony	Meudon
Bagneux	Montrouge
Boulogne-Billancourt	Nanterre
Bourg-la-Reine	Le Plessis-Robinson
Chatenay-Malabry	Rueil-Malmaison
Châtillon	Saint-Cloud
Chaville	Sceaux
Clamart	Sèvres
Fontenay-aux-Roses	Suresnes
Garches	Vanves
Issy-les-Moulineaux	Vaucresson
Malakoff	Ville d'Avray
Marnes-la-Coquette	

Directeur de publication : Frédéric Bafour
Directeur de la rédaction : Daniel Escalle
Conception et réalisation : Thibaut Doumergue
Illustration et correction : Cécile Horte
Sources documentaires : Symétal CFDT Francilien
Imprimeur : numéro édité au format numérique
Dépôt légal : février 2020

reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur



C'est parti !

Le Symétal Francilien (Sud et Est), votre syndicat, est maintenant sur les rails pour accompagner ses adhérents et aider les salariés de son champ territorial ! C'est une grande responsabilité que la nôtre, dans le contexte actuel.

Le dossier majeur des retraites nous vaut des critiques féroces de la part de ceux qui rejettent en bloc la loi : seul le difficile travail de négociation peut permettre d'influer sur les choix du gouvernement, lequel compte, pour faire passer ses réformes, sur un parlement qui l'a toujours suivi depuis l'élection d'Emmanuel Macron.

Il y a aussi la vie de tous les jours des collectifs syndicaux, plus réduits et généralistes qu'avant, à cause de la loi travail ; ils ont à négocier des accords parfois complexes en prenant soin de ne pas trop perdre d'un côté ce qu'ils ont pu gagner d'un autre. Nous savons déjà qu'il n'y a pas à attendre des miracles d'un gouvernement qui n'a que modérément la fibre sociale... Malgré tout, la politique de la chaise vide reste une alternative rarement crédible ! Nous devons compter d'abord sur nous-mêmes pour assurer, dans des conditions certes difficiles, le meilleur dialogue social possible au bénéfice des salariés de notre champ !



Daniel Escalle

Vos contacts

Symétal CFDT Sud Francilien

Bourse du travaille - 1^{er} étage gauche
14 rue du chemin des Femmes
91300 Massy
Tél : 09 61 00 00 02
contact@symetal.fr

Nos permanences

Du lundi au jeudi sur RDV :

9 h 30 - 12 h / 14 h - 17 h

Vendredi sur RDV :

9 h 30 - 12 h

Nous nous déplaçons également dans les sections syndicales et dans les UD de Créteil, Melun, Trappes, Evry et sur Boulogne-Billancourt.



www.symetal.fr



www.facebook.com/symetal.cfdtsf



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

Commission Exécutive :

Frédéric Bafour
Jean-François Nanda
Karim Gouasmi
Christian Brossard
Jean-Philippe Jatteau
Philippe Célestin
Daniel Escalle
Marie-Agnès Geoffroy
Perla Melcherts
Michel Thomas
Roland Tutrel

Administratifs

Cécile Horte
Thibaut Doumergue
Valériane Gilles



Adhésion à la CFDT



Un syndicat, pourquoi ?